
Svenskt
Vatten

Rapport
R2024-02

VA-organisationernas kompetensbehov

Resultat från en enkätundersökning till Svenskt Vattens medlemmar

Svenskt Vatten

Svenskt Vatten AB

POSTADRESS BOX 14057, 16714 Bromma

BESÖKSADRESS Gustavslundsvägen 12, 16751 Bromma

TELEFON 08-50600200

E-MAIL svensktvatten@svensktvatten.se

www.svensktvatten.se

Sammanfattning

VA-organisationerna, och den bredare VA-branschen, upplever som många andra branscher problem med att rekrytera tillräckligt många med önskvärd kompetens. Det är mot denna bakgrund Sweco fått i uppdrag av Svenskt Vatten att ta fram kunskapsunderlag som kan användas för att bättre förstå kompetensförsörjningsituationen och förhoppningsvis kunna vidta relevanta åtgärder som kan förbättra situationen framåt.

Inom ramen för detta uppdrag har vi genomfört en enkätundersökning av VA-organisationernas mest akuta kompetensförsörjningsproblem. Enkäten har besvarats av 126 av de 255 VA-organisationer som fick enkäten, motsvarande cirka 60 procent av befolkningen.

Sammanfattningsvis är Swecos slutsatser och rekommendationer baserat på enkäten följande:

VA-organisationerna behöver växa för att klara av uppdraget. VA-organisationerna menar att de i genomsnitt behöver öka sin arbetsstyrka med 10 procent nu och med 19 procent på tre års sikt för att klara sitt uppdrag. Detta innebär en betydande expansion i en redan besvärlig rekryteringssituation.

Kompetensbristen är bred men några yrkeskategorier sticker ut. Alla yrkeskategorier behöver växa, men särskilt VA-projektör, VA-strateg/utredare, inköp/upphandling och IT/säkerhet. Extern kommunikation bör prioritera dessa specifika kompetenser och samarbeta med utbildningsanordnare för att öka intresset bland studenter.

Effektivisering behöver bli en del av kompetensförsörjningsarbetet. Det är osannolikt att VA-organisationerna kommer att lyckas rekrytera all personal de önskar. Därför bör effektiviseringar, såsom digitalisering och effektivare arbetsprocesser, vara en del av lösningen. Nästan hälften av de tillfrågade anger att effektivisering redan pågår.

Öppenheten för kompetenser bortom de traditionella VA-kompetenserna är positiv. VA-organisationerna har större frihetsgrader att rekrytera bredare än andra delar av offentlig sektor. Denna öppenhet möjliggör inkludering av personer utanför arbetsmarknaden och främjar jämställdhet, även om branschen fortfarande domineras av män.

Viktigaste budskapet till utbildningsanordnare och potentiella elever och studenter. Samverkan med utbildningsanordnare är avgörande för en fungerande arbetsmarknad. VA-organisationerna bör prioritera specifika kompetenser som VA-projektör, VA-strateg/utredare och VA-ingenjör i kommunikationen med utbildningsanordnare och studenter. Branschens många yrkesbenämningar kan vara förvirrande, vilket försvårar extern kommunikation och rekrytering.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1 Inledning.....	4
1.1 Kompetensförsörjningsutmaningen	4
1.2 Swecos uppdrag	4
1.3 VA-organisationernas kompetensförsörjning	5
1.4 Rapportens disposition	6
2 Hur många är anställda nu inom varje yrkeskategori?.....	7
2.1 Röretstekniker är den största yrkeskategorin i VA-organisationerna	7
3 Hur många skulle behövas för att klara av uppdraget nu och om tre år?	8
3.1 Antalet anställda skulle behöva vara 19 procent fler för att klara uppdraget om tre år	8
4 Vilka yrkeskategorier är det svårast att rekrytera?.....	10
4.1 VA-strateg/utredare svårast att rekrytera.....	10
5 Vilka yrkeskategorier är mest kritiska?	12
5.1 Driftspersonal anses mest kritiska för att utföra VA-organisationernas uppdrag	12
6 Sammanvägd bedömning för de 18 yrkeskategorierna.....	13
6.1 VA-projektörer är största utmaningen.....	14
7 I vilken utsträckning köper VA-organisationerna in kompetens?	16
7.1 Vanligast att köpa in kompetens inom IT/säkerhet	16
8 Rekrytering från andra branscher	17
8.1 Ingenjörer är mest intressant att rekrytera från andra branscher	17
9 Arbetar VA-organisationerna för att minska sitt behov av anställd personal?	18
9.1 Hälften av VA-organisationerna arbetar med effektivisering för att minska behovet av anställd personal	18
9.2 Digitalisering och automatisering vanligaste sättet att arbeta med effektivisering	18
10 Vilka hinder finns för rekrytering?	20
10.1 Finns för få med rätt kompetens och svårt locka personal till mindre kommuner.....	20
11 Vilka är skälen till att personal slutar?	22
11.1 Många arbetar på VA-organisationen tills de går i pension	22
12 VA-organisationernas förslag på åtgärder för att underlätta rekrytering	24
12.1 Många förslag inriktade på lönestruktur, marknadsföring och utbildningsmöjligheter	24
13 Slutsatser och diskussion	26
13.1 VA-organisationerna behöver växa för att klara av uppdraget	26
13.2 Kompetensbristen är bred men några yrkeskategorier sticker ut	26
13.3 Effektivisering behöver bli en del av kompetensförsörjningsarbetet	26
13.4 Öppenheten för kompetenser bortom de traditionella VA-kompetenserna är positiv	27
13.5 Viktigaste budskapet till utbildningsanordnare och potentiella elever och studenter	27
Bilaga 1 Undersökningens metod	30
Bilaga 2 Enkäten	33

1 Inledning

1.1 Kompetensförsörjningsutmaningen

Brist på kompetens och arbetskraft utmanar både välfärden och näringslivets utveckling. Kompetensbrist är idag en av samhällets största utmaningar. Den offentliga sektorn står inför stora utmaningar att utföra service och den privata sektorns tillväxt hämmas av kompetensbrist inom allt fler branscher. Konkurrensen om de som redan finns på arbetsmarknaden är i många fall hård och många generella kompetenser är eftertraktade i flera branscher. Detta gäller till exempel kompetens inom IT, HR, ekonomi och inköp/upphandling. När det gäller den mer specialiserade kompetensen bedriver de flesta branschorganisationer numera ett påverkansarbete för att utbildningsutbudet bättre ska kunna matcha deras nutida och prognostiserade framtida kompetensbehov. Det är dock svårt att i den hårda konkurrenssituationen nå fram när många branscher samtidigt önskar att det utbildas fler mot yrken som är mest relevanta för dem. Det räcker dock inte att vinna gehör från politiker och utbildningsanordnare. Dessa kan möjligen bidra till att fler utbildningsplatser skapas. Men om potentiella elever/studenter inte finner dessa utbildningar och yrken tillräckligt attraktiva så kommer platserna att stå tomma. Utmaningen är alltså komplex.

VA-organisationerna, och den bredare VA-branschen, upplever som många andra branscher problem med att rekrytera tillräckligt många med önskvärd kompetens. Det är mot denna bakgrund Sweco fått i uppdrag av Svenskt Vatten att ta fram kunskapsunderlag som kan användas för att bättre förstå kompetensförsörjningssituationen och förhoppningsvis kunna vidta relevanta åtgärder som kan förbättra situationen framåt.

1.2 Swecos uppdrag

Under perioden november 2023 till maj 2024 genomför Sweco två undersökningar av VA-organisationernas kompetensförsörjning på uppdrag av Svenskt Vatten. Den ena undersökningen är en statistisk analys av VA-branschens kompetensförsörjning och föreliggande kundundersökning är en enkätundersökning av VA-organisationernas kompetensförsörjning:

1. Kvantitativ analys av branschens kompetensförsörjning baserat på statistik från SCB.
2. Enkätundersökning av VA-organisationerna mest akuta kompetensförsörjningsproblem.

I enkäten har ställts frågor till VA-organisationerna på följande teman:

- Antal anställda nu
- Hur många skulle behövas nu för att klara av uppdraget?
- Hur många skulle behövas om tre år för att klara av uppdraget?
- Till vilka yrken är det svårast att rekrytera?
- Vilka yrken är mest kritiska?
- Rekrytering från utanför VA-branschen
- Arbetar VA-organisationerna för att minska sitt behov av anställd personal?
- Hinder för rekrytering
- Skäl till att personal slutar
- VA-organisationernas förslag på åtgärder för att underlätta rekrytering.

För en utförligare metodbeskrivning se bilaga 1. Enkäten i sin helhet finns i bilaga 2. I uppdraget ingick också att lämna förslag på hur enkäten skulle kunna utföras i framtiden och om den skulle kunna bli en del av VASS.

Det är Swecos förhoppning att dessa båda studier kommer att kunna ge en gedigen kunskapsgrund att bygga fortsatta insatser på. Föreliggande rapport är författad av Fredrik Svensson och Bo Thydén har ansvarat för enkätens genomförande.

Enkäten har besvarats av 126 av de 255 VA-organisationer som fick enkäten, motsvarande cirka 60 procent av befolkningen. Det motsvarar en svarsfrekvens på 49 procent i en totalundersökning. Antalsuppgifterna som presenteras i nedanstående resultatkapitel ska alltså inte förstås som summan av alla som arbetar i VA-organisationerna utan antalet som arbetar i de som bevarat den specifika frågan i enkäten. I de fall antalsuppgifter presenteras nedan ska de alltså förstås som hur de olika yrkena förhåller sig till varandra och hur det nuvarande antalet anställda förhåller sig till det önskade antalet anställda.

1.3 VA-organisationernas kompetensförsörjning

VA-organisationerna upplever också stora utmaningar att rekrytera rätt kompetens. Inom ramen för uppdraget har vi haft kontakt med VA-organisationer och andra aktörer inom den bredare VA-branschen. Många av dessa menar att kompetensförsörjningsproblemen inom branschen är stora och flera är oroade inför framtiden. VA-organisationerna menar att kompetensbehovet är stort, brett och växande. Men företrädare för branschen verkar också inse att tillräckligt många kommer inte att utbildas¹. Vi menar att det är en viktig insikt. För ofta är det först efter att denna insikt slagit rot som man på allvar börjar fundera på vad som kan göras bortom det instinktiva åtgärdsförslaget att "det måste utbildas fler". Mot denna bakgrund ställer vi frågan till VA-organisationerna i enkäten om de arbetar med effektivisering för att minska behovet av personal. Eller i alla fall klarar ett växande uppdrag med samma personalstyrka.

Med denna undersökning vill vi också närmare undersöka vilka kompetenser VA-organisationerna har störst problem att rekrytera, vilka kompetenser som det redan råder störst brist på och vilka kompetenser VA-organisationerna ser ett ökande behov av. Syftet med detta är att Svenskt Vatten tydligare ska kunna kommunicera vilka utbildningar som är mest kritiska att bygga ut och locka studenter till, för att VA-organisationerna så bra som möjligt ska kunna klara av sitt uppdrag framåt. Vi tror att detta är viktigt för att kunna nå fram till politiker och utbildningsanordnare när många branscher önskar "mer av allt". För att kunna göra detta har vi inom ramen för uppdraget tagit fram en lista på "yrkeskategorier" i samråd med experter på Svenskt Vatten, företrädare för medlemsorganisationer och VA-expert på Sweco. Listan består av 18 yrkeskategorier (se figur 1) och är inte invändningsfri. I eventuella framtida undersökningar av denna typ kan man absolut tänka sig att den utvecklas och korrigeras. Det förekommer i branschen en rik flora av olika yrkesbenämningar. VA-organisationerna har, när de besvarat enkäten, efter bästa förmåga försökt stoppa in sina respektive yrkesbenämningar i de 18 förutbestämda yrkeskategorierna. Generellt sett har företrädare för de mindre VA-organisationerna tyckt att antalet yrkeskategorier varit för stort och menat att enskilda personer i organisationen haft flera av dessa roller. I dessa fall har instruktionen varit att placera enskilda personer i den yrkeskategori personen arbetar mest inom. Större VA-organisationer har mer och fler specialiserade roller och har generellt önskat att yrkeskategorierna i enkäten varit fler. Det har varit vår ambition att försöka balansera dessa olika önskemål.

¹ <https://sobona.se/vara-fragor/enklare-vag/konferenser/digital-konferens-yrkesprofilering-och-validering-inom-vatten-och-avlopp-2021/framtidsspaning-kompetensforsorjning-inom-vatten-och-avlopp---vilka-utmaningar-och-losningar-finns-lokalt-och-regionalt>

Det finns inte heller alltid tydliga kopplingar mellan specifika yrken i branschen och specifika utbildningar. När man studerar vilka krav VA-organisationer ställer i jobbanonser blir det tydligt att branschen också är mycket öppen för att rekrytera personer med olika utbildningsbakgrunder och erfarenheter. Det kan till exempel innebära att kraven som ställs på en ”drifttekniker inom vatten och avlopp” kan vara ”relevant teknisk utbildning för arbetet på lägst gymnasienivå eller erfarenhet av relevanta tekniska arbetsuppgifter”. Det är också vanligt förekommande att mer tekniskt kvalificerad/erfaren personal inom VA-organisationerna benämns ”ingenjörer” trots att de inte har utbildat sig till högskole- eller civilingenjör. Det gör att ett behov av ingenjörer i branschen inte nödvändigtvis kan översättas till ett motsvarande behov av fler platser på eftersökta högskole- eller civilingenjörsutbildningar. Det blir därmed även svårare för branschen att kommunicera vilken nivå av tekniska kompetenser man behöver. Sammantaget innebär det att branschens öppenhet att rekrytera personer med olika utbildningsbakgrunder och erfarenheter gör det sannolikt lättare att rekrytera samtidigt som det blir svårare att kommunicera vilka behov branschen faktiskt har.

1.4 Rapportens disposition

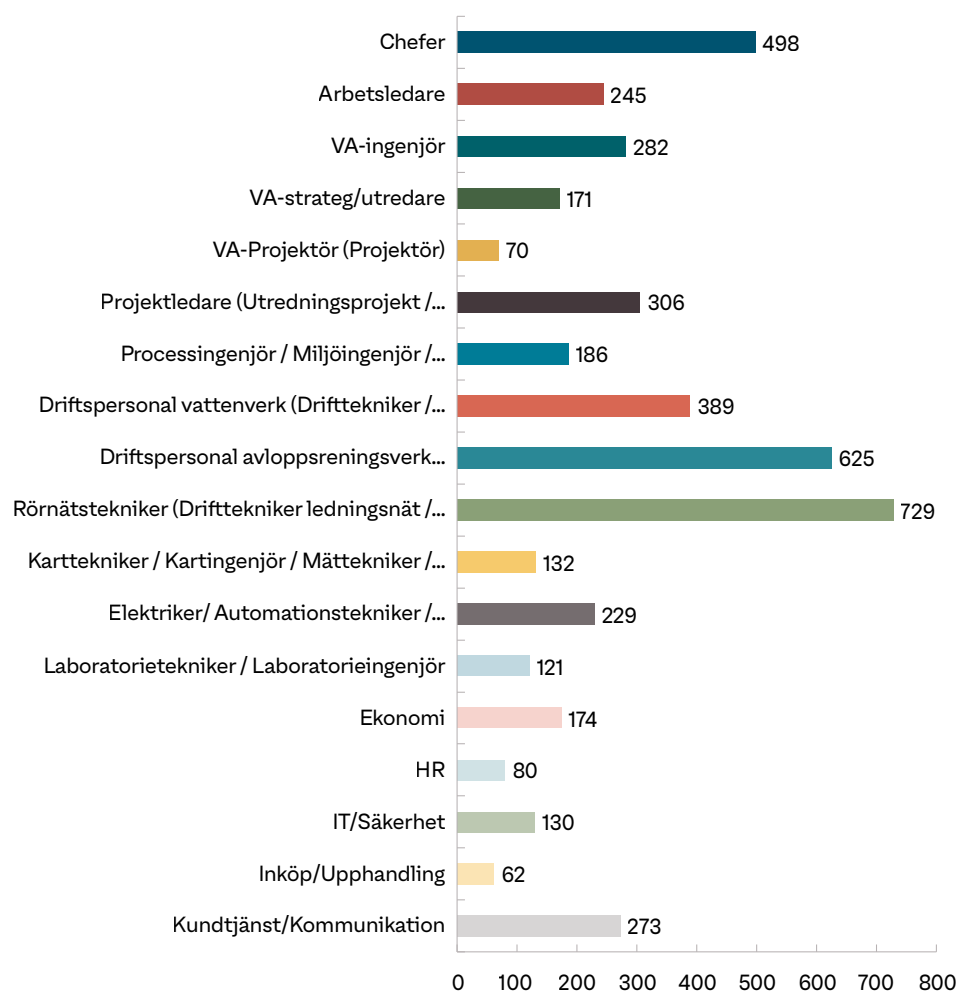
I avsnitt 2 till 12 presenteras resultaten av enkätundersökningen. I de första avsnitten presenteras i huvudsak statistiska resultat och i de senare avsnitten presenteras resultaten av enkätens öppna fritextsvar. I det sista avsnitt 13 sammanfattas och dras slutsatser av de viktigaste resultaten.

2 Hur många är anställda nu inom varje yrkeskategori?

Vi börjar med att redovisa hur många som arbetar i VA-organisationerna inom de 18 yrkeskategorierna. Eftersom inte 100 procent av VA-organisationerna besvarat enkäten kan vi inte besvara hur många som totalt arbetar i VA-organisationerna. Men baserat på de som svarat kan vi se hur de olika yrkeskategorierna förhåller sig till varandra i storlek. Totalt uppger de svarande att 4 702 personer är anställda i de 18 personalkategorierna.

2.1 Rörnätstekniker är den största yrkeskategorin i VA-organisationerna

Någon etablerad och allmänt accepterad kategorisering av yrken eller yrkeskategorier finns inte i VA-branschen. De 18 yrkeskategorier som listas i Figur 1 nedan har tagits fram av Sweco i dialog med Svenskt Vatten och representanter från branschen. Två kategorier av driftspersonal (ledningsnät och avloppsreningsverk) är de största personalkategorierna. Efter dessa kommer chefer och sedan ytterligare en driftspersonalkategori (vattenverk).



Figur 1

Antal anställda inom de 18 olika yrkeskategorierna. n = 123

3 Hur många skulle behövas för att klara av uppdraget nu och om tre år?

I detta avsnitt undersöker vi hur många anställda VA-organisationerna skulle behöva vara för att klara uppdraget nu och på tre års sikt jämfört med hur många de faktiskt är nu. Vi har därför i enkäten ställt tre frågor om antal anställda i de olika yrkeskategorierna:

1. Hur många personer inom nedanstående yrken *har ni nu anställda?* (detta presenterades i kapitel 2.)
2. Hur många bedömer ni att ni skulle *behöva vara nu* för att klara av VA-organisationens uppdrag?
3. Hur många bedömer ni att ni skulle *behöva vara om tre år* för att klara av VA-organisationens uppdrag?

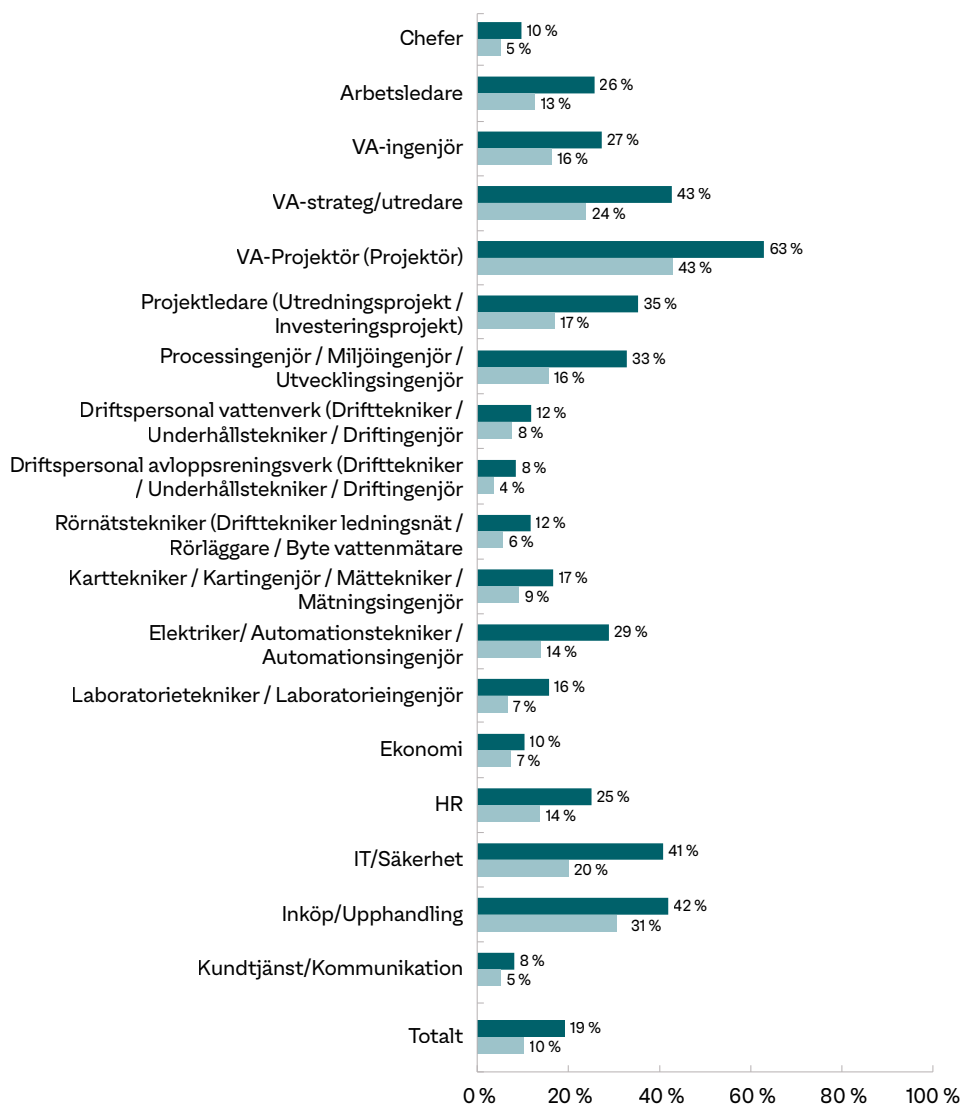
Skillnaden mellan fråga ett och fråga två kan tolkas som hur mycket större bemanningen i VA-organisationerna skulle behöva vara för att klara uppdraget nu. Skillnaden mellan fråga ett och fråga tre kan tolkas som hur mycket större bemanningen behöver bli för att klara uppdraget VA-organisationerna på tre års sikt.

Totalt uppger de svarande alltså att 4 702 personer är anställda i de 18 personalkategorierna. De skulle behöva vara 5 186 nu och 5 606 om tre år för att klara uppdraget. På tre års sikt motsvarar det en ökning av antalet anställda med 19 procent.

3.1 Antalet anställda skulle behöva vara 19 procent fler för att klara uppdraget om tre år

I tabellen nedan redovisas dessa båda relationer uppdelat på de olika yrkeskategorierna. För det första kan vi konstatera att VA-organisationerna redan idag anser att bemanningen inte räcker till för att klara uppdraget. Man kan tolka detta som att det finns vakanser som man antingen inte lyckats rekrytera eller eventuellt inte har tillräckligt med resurser för att anställa. Redan idag menar man att bemanningen skulle behöva vara 10 procent större.

På tre års sikt skulle man behöva vara 19 procent fler än vad man är idag för att klara av uppdraget. Noterbart är också att alla de enskilda yrkeskategorierna har positiva värden. Det finns alltså ingen yrkeskategori man på tre års sikt tror sig kunna klara uppdraget med en mindre personalstyrka än idag. Men det finns stora skillnader och det är två yrkeskategorierna som sticker ut. VA-Projektör och Inköp/Upphandling är de yrkeskategorier som redan idag skulle behöva vara fler enligt enkätsvaren, 43 respektive 31 procent fler än i dag. Men flera yrkeskategorier har redan idag antal som ligger nära de som anses behövas. Det gäller till exempel alla tre kategorierna av driftspersonal, chefer och kundtjänst/kommunikation.



Figur 2

Svar på frågan: Hur många fler personer (i procent) skulle behövas inom varje personalkategori för att klara uppdraget nu och om tre år? n = 123

■ Procentuell förändring. Faktiskt antal anställda nu jämfört med önskat antal anställda om 3 år.

■ Procentuell förändring. Faktiskt antal anställda nu jämfört med önskat antal anställda nu.

På tre års sikt syns störst procentuell ökning för yrkeskategorin VA-Projektör. Här tyder svaren på att det om tre år behövs 63 procent fler än vad som nu är anställda. Strax efter VA-Projektör kommer VA-strateg/utredare, inköp/upphandling och IT/säkerhet. Alla yrkeskategorierna bedöms alltså behöva öka kraftigt i volym på tre års sikt för att klara av uppdraget. Men sex yrkeskategorier bedöms inte behöva öka med mer än runt 10 procent på tre års sikt.

4 Vilka yrkeskategorier är det svårast att rekrytera?

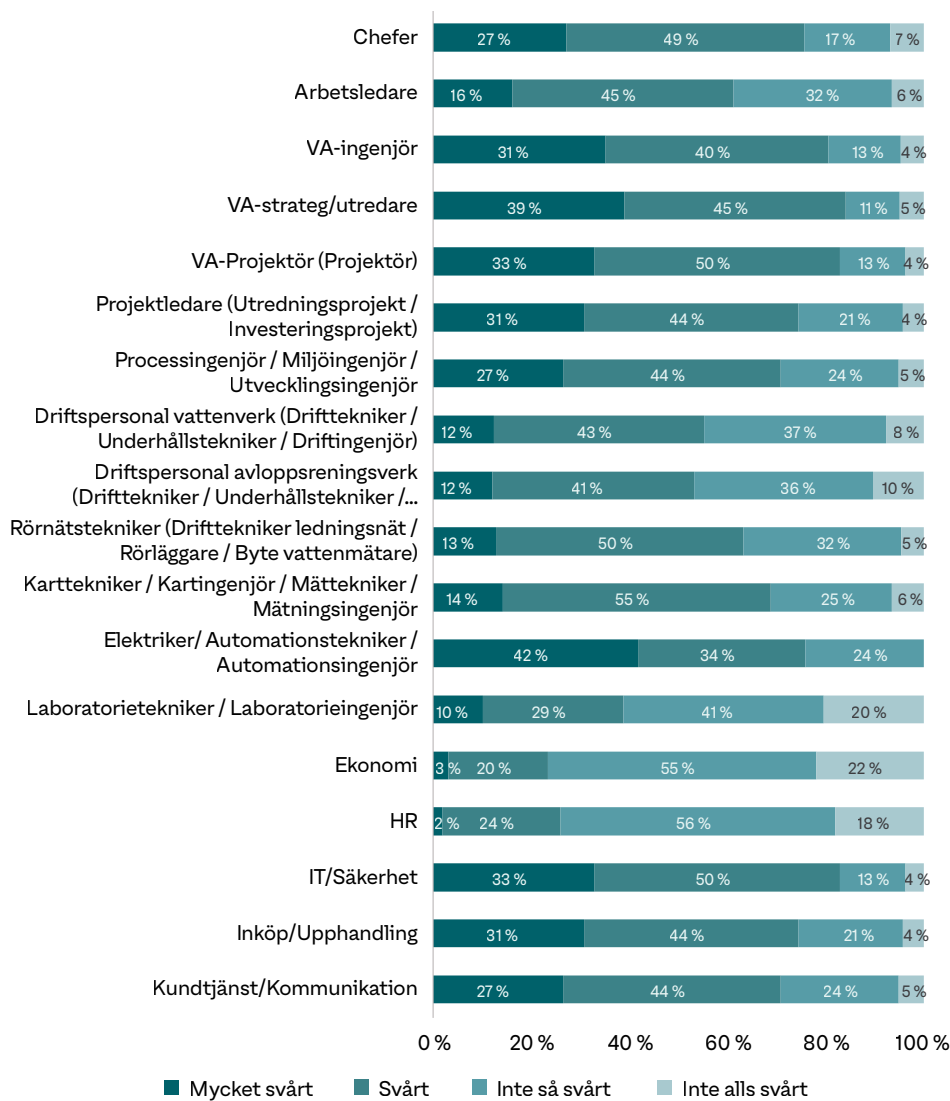
Ett annat sätt att bedöma vilka yrkeskategorier som är mest problematiska ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är att fråga vilka som är svårast att rekrytera idag. Därför ställdes en sådan fråga om alla yrkeskategorierna med fyra svarsalternativ, från "Mycket svårt" till "Inte alls svårt".

4.1 VA-strateg/utredare svårast att rekrytera

Sett till hur stor andel som svarat att en viss yrkeskategori är mycket svår att rekrytera så är Elektriker/ Automationstekniker / Automationsingenjör svårast att rekrytera. Hela 42 procent tycker att det är mycket svårt att rekrytera dessa och ytterligare 34 procent tycker det är svårt. Men flera yrkeskategorier är svåra (mycket svårt + svårt) att rekrytera. Över 80 procent tycker att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera IT/Säkerhet, VA-strateg/utredare, VA-Projektör och VA-ingenjör.

Relativt stora andelar anser också att det är svårt eller mycket svårt (76 procent) att rekrytera chefer. Strax över 60 procent anser att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera arbetsledare.

Enligt samma mått verkar personal inom ekonomi och HR samt Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör vara minst svåra att rekrytera. Man skulle kunna tro att de generiska kompetenserna (som inte är specialiserade mot VA) skulle vara enklare att rekrytera eftersom väldigt många utbildar sig mot dessa yrken. Men det finns flera exempel på att dessa också är svåra att rekrytera. Exempelvis personal inom IT/säkerhet, inköp/upphandling och kundtjänst/kommunikation. Flera branscher konkurrerar om denna typ av personal.



Figur 3

Svar på frågan: Hur svårt är det just nu att rekrytera inom nedanstående yrken? n = 123

5 Vilka yrkeskategorier är mest kritiska?

Som komplement till frågorna om hur många inom varje yrkeskategori som är anställda nu respektive skulle behövas nu och om tre år och vilka som är svårast att rekrytera så har vi ställt en fråga om vilka yrkeskategorier som anses mest kritiska för att VA-organisationen ska kunna utföra sitt uppdrag. Det bör tilläggas att denna fråga kan vara svår att tolka och kan tolkas på olika sätt. Alla kompetenser inom VA-organisationerna behövs självklart för att organisationen ska kunna fungera. Men Swecos bedömning är att den skulle kunna bidra till undersökningens syfte genom att fånga vilken personalbrist som har allvarligast konsekvenser på VA-organisationerna förmåga att genomföra sitt uppdrag. På så sätt går det att få en uppfattning om vilken personalbrist som är mest angelägen för medlemsorganisationerna att försöka åtgärda.

5.1 Driftspersonal anses mest kritiska för att utföra VA-organisationernas uppdrag

Givet denna reservation för hur frågan tolkas anses driftspersonal (tre yrkeskategorier mot vattenverk, avlopp, rör) av störst andel mest kritiska för att VA-organisationerna ska kunna utföra sitt uppdrag. Efter denna grupp kommer VA-ingenjörer och chefer (se tabell 1).

		Antal	Procent
1	Driftspersonal avloppsreningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	90	73 %
2	Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	84	68 %
3	Rörnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	84	68 %
4	VA-ingenjör	65	53 %
5	Chefer (Avdelningschef, Grupp-/enhetschef, Driftchef / Platschef)	62	50 %
6	Elektriker/ Automationstekniker / Automationsingenjör	53	43 %
7	Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	50	41 %
8	Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	45	37 %
9	Arbetsledare (oavsett om personalansvar)	36	29 %
10	VA-Projektör (Projektör)	27	22 %
11	IT/Säkerhet	25	20 %
12	Kundtjänst/kommunikation	22	18 %
13	VA-strateg/utredare	21	17 %
14	Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	16	13 %
15	Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör	13	11 %
16	Ekonomi	13	11 %
17	Inköp/Upphandling	10	8 %
18	HR	6	5 %
	Totalt antal svar	123	

Tabell 1

Svar på frågan: Om du får bedöma, vilket eller vilka av nedanstående yrken är de mest kritiska inom er VA-organisation för att ni ska kunna utföra ert uppdrag? n = 123

6 Sammanvägd bedömning för de 18 yrkeskategorierna

I de ovanstående avsnitten har vi visat hur stor bristen är nu, hur många fler man tror man skulle behöva vara om tre år, vilka yrkeskategorier som ses som mest kritiska samt vilka som är svårast att rekrytera idag. I detta avsnitt gör vi ett försök att väga samman dessa aspekter. I tabell 2 nedan visas en sammanställning av svaren på dessa frågor.

Om vi tar VA-Projektör som exempel så synliggörs i den första kolumnen att behovet av denna kompetens redan nu vida överstiger de som nu är anställda (43 procent). I kolumn 2 framgår att på tre års sikt så bedömer VA-organisationerna att VA-Projektörerna behöver öka med 63 procent. I den tredje kolumnen framgår att 83 procent av respondenterna anser att VA-projektörer är svåra eller mycket svåra att rekrytera. Relativt få (22 procent) anser dock att VA-projektörer tillhör de mest kritiska yrkena.

Tabell 2

Sammanställning av rekryteringsläget för de 18 yrkeskategorierna.

	Förändring i antal anställda		Svårt att rekrytera	Kritiskt yrke	Rangordning	
	Önskat antal anställda nu jämfört med anställda nu (%)	Önskat antal anställda om tre år jämfört med anställda nu (%)	Andel som svarat svårt eller mycket svårt (%)	Andel som svarat ja %	Summa av rang	Total rang
Chefer	5 %	10 %	76 %	50 %	42	11
Arbetsledare	13 %	26 %	61 %	29 %	41	9
VA-ingenjör	16 %	27 %	70 %	53 %	28	6
VA-strateg/utredare	24 %	43 %	84 %	17 %	19	2
VA-Projektör (Projektör)	43 %	63 %	83 %	22 %	14	1
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	17 %	35 %	74 %	41 %	23	4
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	16 %	33 %	71 %	37 %	29	8
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	8 %	12 %	55 %	68 %	41	9
Driftspersonal avloppsreningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	4 %	8 %	53 %	73 %	51	14
Rörsnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	6 %	12 %	63 %	68 %	43	12
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	9 %	17 %	69 %	13 %	47	13
Elektriker/Automationstekniker / Automationsingenjör	14 %	29 %	76 %	43 %	25	5
Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör	7 %	16 %	39 %	11 %	57	17
Ekonomi	7 %	10 %	23 %	11 %	61	18
HR	14 %	25 %	26 %	5 %	54	15
IT/Säkerhet	20 %	41 %	83 %	20 %	21	3
Inköp/Upphandling	31 %	42 %	74 %	8 %	28	6
Kundtjänst/Kommunikation	5 %	8 %	71 %	18 %	55	16

6.1 VA-projektörer är största utmaningen

För att göra denna sammanställning tydligare har vi i tabellen nedan rangordnat och färgkodat svaren på alla fyra frågorna. En röd "1" i tabellen betyder att yrkeskategorin är mest problematisk ur det kompetensförsörjningsperspektiv som kolumnen belyser. En grön "18" i tabellen betyder att yrkeskategorin är minst problematisk ur det kompetensförsörjningsperspektiv som kolumnen belyser.

Om vi fortsätter med VA-projektör som exempel så är det denna yrkeskategori som kräver störst förändring i antal anställda både i dagsläget och på tre års sikt. De har därför fått värdet 1 både kolumn ett och två. VA-projektörer är även svåra att rekrytera och kommer på 3 plats på denna fråga (kolumn 3). Samtidigt kommer VA-projektör kommer först tionde plats på listan över vilka yrkeskategorier som anses mest kritiska. Dessa placeringar i de fyra kolumnerna leder sammantaget till att VA-projektör kan ses som det mest problematiska ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Detta synliggörs av förstaplaceringen i kolumnen längst till höger "Total rang".

Men denna placering går att problematisera. Som vi sett i figur 1 är VA-projektör yrket inte så stort bland de anställda i VA-organisationerna och det finns bara 70 anställda hos de organisationer som besvarat enkäten. Som jämförelse är rörnätsteknikerna tio gånger fler.

Tabell 3

Sammanställning av rekryteringsläget för de 18 yrkeskategorierna, rangordnat och kodat efter färg. Total rang motsvarar hur yrkeskategoriens rekryteringsläge ser ut i relation till de övriga.

	Förändring i antal anställda		Svårt att rekrytera	Kritiskt yrke	Rangordning	
	Önskat antal anställda nu jämfört med anställda nu (%)	Önskat antal anställda om tre år jämfört med anställda nu (%)	Andel som svarat svårt eller mycket svårt (%)	Andel som svarat ja %	Summa av rang	Total rang
Chefer	16	16	5	5	42	11
Arbetsledare	10	9	13	9	41	9
VA-ingenjör	6	8	10	4	28	6
VA-strateg/utredare	3	2	1	13	19	2
VA-Projektör (Projektör)	1	1	2	10	14	1
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	5	5	6	7	23	4
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	7	6	8	8	29	8
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	12	13	14	2	41	9
Driftspersonal avloppsreningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	18	17	15	1	51	14
Rörnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	15	14	12	2	43	12
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	11	11	11	14	47	13
Elektriker/ Automationstekniker/ Automationsingenjör	8	7	4	6	25	5
Laboratorietekniker/ Laboratorieingenjör	14	12	16	15	57	17
Ekonomi	13	15	18	15	61	18
HR	9	10	17	18	54	15
IT/Säkerhet	4	4	2	11	21	3
Inköp/Upphandling	2	3	6	17	28	6
Kundtjänst/Kommunikation	17	18	8	12	55	16

Det framträder dock några intressanta mönster i tabellen ovan. Fyra yrkeskategorier sticker tydligt ut som mest problematiska ur de tre första kompetensförsörjningsaspekterna. Dessa är VA-strateg/utredare, VA-projektör, IT/säkerhet och inköp/upphandling. När det gäller den fjärde aspekten och de mest kritiska yrkena så är det dock helt andra som placeras i topp: de tre driftspersonalkategorierna (vattenverk, avlopp, rör).

Projektledare placerar sig inte så högt på någon av de enskilda aspekterna men hamnar ändå på fjärde plats i den slutliga rangordningen, följt av elektrikerna på femte plats.

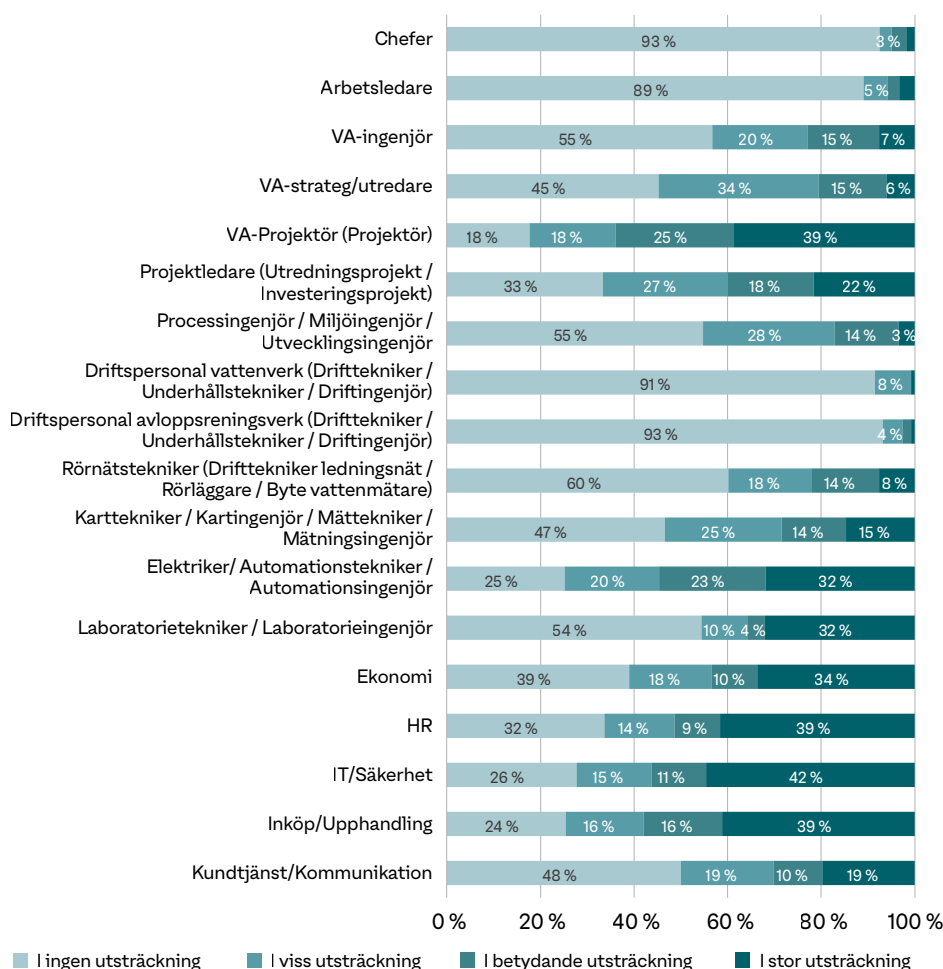
Minst problematiska i rangordningen är ekonomi, laboratorietechniker/ingenjör, kundtjänst/kommunikation samt HR.

7 I vilken utsträckning köper VA-organisationerna in kompetens?

Ett sätt att hantera svårigheter med att rekrytera egen personal kan vara att köpa in kompetensen från annan intern eller extern part. Det kan naturligtvis finnas många andra skäl till att hyra in personal kontra att rekrytera. Vi ställde därför frågan ”I vilken utsträckning köper ni in denna yrkeskategori internt eller från en extern part” i enkäten.

7.1 Vanligast att köpa in kompetens inom IT/säkerhet

Det finns mycket stora skillnader mellan de olika yrkeskategorierna i detta avseende. Nästan ingen hyr in personal i yrkeskategorierna driftspersonal (avlopp och vatten), arbetsledare och chefer. Allra vanligast är det att hyra in personal inom IT/säkerhet och strax efter kommer inköp/upphandling, HR och VA-projektör. Det vill säga förutom VA-projektör är det vanligast att köpa in mer generell kompetens. Notera här att inköpet kan vara både från andra delar av samma organisation och externa parter som konsultfirmor och liknande.



Figur 4

Svar på frågan: I vilken utsträckning köper ni in denna yrkeskategori internt eller från en extern part? Antal svar: 120.

8 Rekrytering från andra branscher

Kompetensbrist gör ofta att arbetsgivare söker bredare och utanför de traditionella kompetenser och yrkeskategorier man normalt söker. Det kan till exempel handla om att man söker personer med tekniskt sinnelag och rätt inställning snarare än att de har de tekniska kompetenserna på plats från början. Eller att arbetsgivaren är öppen för att rekrytera ingenjörer med en annan inriktning. Att acceptera kompetenser utanför det man normalt söker kan på så vis vara ett sätt att hantera kompetensförsörjningsproblematiken. I enkäten ställde vi därför fritextfrågan ”Vilka yrkesgrupper, förutom VA-branschens traditionella som nämnts tidigare, är mest intressanta för er att rekrytera?”.

8.1 Ingenjörer är mest intressant att rekrytera från andra branscher

En bred lista över olika yrkesgrupper och kompetenser som är intressant att rekrytera från andra branscher nämns bland fritextsvaren. Det betonas att ingenjörer generellt är en bristvara och att rekrytering är en stor utmaning. Det efterfrågas även kombinationer av kompetenser för att möta behoven i mindre kommuner, exempelvis en kombination av VA-ingenjör, utredare, miljöspecialist, strateg och projektledare. Ytterligare efterfrågas projektörer, elektriker, IT-tekniker oavsett bakgrund samt personal inom säkerhet och arbetsmiljö. Slutligen understryks vikten av resurser inom digitalisering och automatisering, även för yrkesgrupper som traditionellt inte är kopplade till VA-sektorn.

Frågan om attraktiva kompetenser utanför de traditionella har besvarats i 55 av enkätsvaren. *Ingenjörer* och *IT/digitalisering* nämns flest gånger. Lite mindre frekvent nämns kompetenser kopplat till *arbetsmiljö/säkerhet/beredskap* samt *projektledning/projektörer*. Alla dessa är kompetenser har en relativt bred arbetsmarknad och är efterfrågade av många sektorer.

Kategori	Ungefärligt antal svar	Exempel från enkätsvaren
Ingenjörer (inklusive olika specialiseringar)	15–20	Chefer och ingenjörer, projektledare, processingenjör, IT-ingenjörer, maskinister.
IT och digitalisering	10–15	IT-säkerhetssamordnare, systemförvaltare med IT-säkerhetskompetens, IT/digitalisering, AI-expert.
Arbetsmiljö och säkerhet	8–12	Arbetsmiljöingenjör, säkerhetssamordnare, informationssäkerhetspecialist, krisberedskap.
Projektledning och projektörer	8–10	Projektledare, projektör, byggledare, utvecklingsledare.
Rörläggare och anläggare	6	Rörläggare och anläggare
Automation och styr & regler	3–5	Automationselektriker, el-automationstekniker, styr & regleringenjörer.
Miljö och hållbarhet	3–4	Kunskap inom miljö- och livsmedelslagstiftning, hållbarhetsingenjör.

Tabell 4

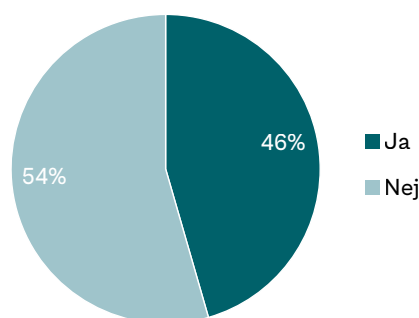
Svar på frågan ”Vilka yrkesgrupper, förutom VA-branschens traditionella som nämnts tidigare, är mest intressanta för er att rekrytera?”

9 Arbetar VA-organisationerna för att minska sitt behov av anställd personal?

Med tanke på hur konkurrensen om personal ser ut från många andra branscher så är det ett troligt framtidsscenario att VA-organisationerna inte lyckas rekrytera all den personal som vore önskvärd ur deras perspektiv. Det innebär att kompetensförsörjningsutmaningen behöver hanteras med flera lösningar och inte enbart genom att anställa mer personal. Till exempel genom att effektivisera verksamheter med syfte att minska behovet av personal. Vi ställde fritextfrågan ”Arbetar ni med effektivisering för att minska behovet av anställd personal inom er VA-organisation?” och följdfrågan ”På vilket sätt arbetar ni med effektivisering för att minska behovet av personal?”.

9.1 Hälften av VA-organisationerna arbetar med effektivisering för att minska behovet av anställd personal

På frågan om VA-organisationerna arbetar med effektivisering för att minska behovet av anställd personal så säger 46 procent att de gör det. I de öppna svaren framgår dock att några av dessa ja-svar snarare handlar om att klara av mer med samma personal då man ser att uppdraget växer.



Figur 5

Svar på frågan ”Arbetar ni med effektivisering för att minska behovet av anställd personal inom er VA-organisation? Antal svar: 123.

9.2 Digitalisering och automatisering vanligaste sättet att arbeta med effektivisering

Hur arbetar VA-organisationerna med att effektivisera? Svaren på fritextfrågan tyder på att ett centralt tema är digitalisering, som inkluderar införandet av fjärravlästa vattenmätare för att minska manuell avläsning och användning av digitala hjälpmedel för att optimera arbetsflöden.

Ytterligare aspekter av effektivisering inkluderar omstrukturering av arbetsuppgifter för att minska behovet av extern hjälp, utveckling av projekt- och utredningsarbeten, systematiska arbetsmetoder och centralisering av processer. Organisationer ser över sina rutiner och ansvarsområden för att hitta möjliga effektiviseringar.

Automatisering, kompetensspridning och robotisering är också nämnda som verktyg för effektivisering. Vissa arbetsuppgifter köps in externt för att låta intern personal fokusera på uppgifter som inte kan köpas in. Detta inkluderar till exempel byte av

vattenmätare som tidigare hanterats av drifttekniker.

Effektivisering rör även drift- och övervakningssystem samt investeringar i system som underlättar vardagen. En del organisationer väljer att utföra arbetet ”in house” för att utnyttja intern kunskap och sänka rekryteringskostnader. Samverkan med andra aktörer och övergång till en ”beställarfunktion” är ytterligare strategier som används.

Rutiner och processer ses över kontinuerligt för att förbättra effektivitet och flexibilitet, och i vissa fall används teknisk utrustning för att ersätta nyanställningar.

Slutligen betonas att effektivisering oftast inte handlar om att minska personalstyrkan utan om att nyttja personalen mer effektivt.

Sammanfattningsvis har svaren på hur organisationer arbetar med effektivisering för att minska behovet av personal delats in i tre huvudkategorier. Den första kategorin om *digitalisering och automatisering*, framhäver betydelsen av att införa digitala verktyg och automatisera processer för att minska manuellt arbete. Exempel inkluderar användningen av fjärravlästa mätare, driftövervakningssystem och andra tekniska lösningar för att effektivisera arbetet. Den andra kategorin, *organisationsförändringar och samarbeten*, betonas behovet av att göra organisationsförändringar och samarbeta med andra avdelningar eller externa aktörer för att effektivisera arbetsprocesserna. Det kan innebära att centralisera vissa funktioner, samordna arbetsuppgifter eller utnyttja resurser gemensamt för att uppnå effektivitet. Effektiviserade *arbetsprocesser och rutiner* belyser vikten av att se över interna processer och rutiner för att hitta sätt att arbeta mer effektivt. Detta kan inkludera införandet av nya arbetsmetoder, standardisering av rutiner eller genomförande av utbildning och kompetenshöjning för personalen för att säkerställa smidiga och effektiva arbetsflöden.

Exempel på svar under varje kategori:

Digitalisering och automatisering:

”Vi försöker göra saker effektivare. Nya rutiner och bättre planering.”

”Digitalisering. Arbetar med att få igång samverkan med grannkommuner och med andra kommunala funktioner inom kommunen.”

”Teknisk utrustning i stället för att nyanställa.”

”Genom att effektivisera driftövervakningssystem. Samt genom att effektivisera anläggningarna. Minimera driftstopp.”

”Eller snarare för att klara mer med samma personal. Behoven ökar ju alltid, så att minska personalen finns inte i vår framtid.”

”Digitalisera och automatisera arbetsprocesser, nya digitala lösningar/system.”

”Fjärrövervakning och styrning.”

Organisationsförändringar och samarbeten:

”Vi gör allt inhouse för vi har bättre kunskap själv samt att vi har sänkt vår rekryteringskostnad markant.»

”Vi samarbetar med övriga avdelningar på kommunen.”

”Utbildning, kompetenshöjning, förändrade arbetssätt, digitalisering, samverkan med andra aktörer/kommunen.”

”Driftpersonal jobbar båda med vatten och avlopp, rörläggare ingår i underhållsgruppen, arbetsledare jobbar som Va-ingenjör/drifttekniker.”

”Möjligheter till samverkan med övriga verksamheter inom företaget (Multiutility-företag).”

Effektiviserade arbetsprocesser och rutiner:

”Vi ser alltid över vårt behov av personal vid större eller mindre organisationsförändringar och såklart vid pensionsavgångar.”

”Ser över om arbetsuppgifter går att utföra mer effektivt.”

”Ser över våra interna processer, rutiner, ansvarsområden mm.”

10 Vilka hinder finns för rekrytering?

För att framåt bättre lyckas med rekrytering kan det vara värdefullt att undersöka vilka som nu är de största hindren för lyckad rekrytering. Vi ställde därför fritextfrågan "Vilket eller vilka är de största hindren för att inte lyckas rekrytera personal?". Frågan är inte uppdelad på de olika yrkeskategorierna utan har ställts generellt.

10.1 Finns för få med rätt kompetens och svårt locka personal till mindre kommuner

Många organisationer lyfter problem med lönestruktur och brist på sökanden. Det råder en utmaning att hitta kompetent personal, och i de fall där kandidater finns kan man ofta inte matcha deras lönekrav. Geografiskt läge är också en faktor som försvårar rekrytering, särskilt i landsbygdskommuner och mindre städer där andelen högskoleutbildade är låg och pendlingsmöjligheterna begränsade.

Ekonomiska resurser uppges ligga bakom oförmågan att matcha lönekrav. Politiker som inte erkänner behovet av att öka VA-taxan för att finansiera utvecklingen nämns också som ett hinder.

Få eller inga sökande med rätt kompetens är ett återkommande problem och situationen kompliceras ytterligare av uppsägningar av kommunsamarbeten som skapar osäkerhet. Hinder som brist på erfaren personal, svårigheten att locka till sig personer till mindre orter och den tidskrävande processen av rekrytering för chefer förstärker utmaningen.

Det är svårt att hitta utbildade rörläggare och personer med VA-kompetens och konkurrensen om de få kvalificerade kandidaterna är tuff. Många organisationer kämpar med att hitta personer som har både rätt kompetens och rätt inställning till arbetet och de upplever också ökade kostnader för att anlita konsulter när egen personal saknas.

En del kommuner har problem med att de inte är "kända" som attraktiva arbetsgivare och menar att sådant försvårar rekrytering.

Sammanfattningsvis framgår det tydligt att *kompetensbrist och konkurrens* om kvalificerade sökande är en betydande utmaning. Många organisationer inom VA-sektorn kämpar med att hitta personal som besitter rätt kompetens och erfarenhet. Det finns en allmän brist på utbildad personal inom branschen, vilket försvårar rekryteringsprocessen avsevärt. För det andra är *lönenivåer och ekonomiska resurser* ett betydande hinder för rekrytering. Många organisationer har svårt att konkurrera med privata företag när det gäller lönenivåer, vilket gör det svårt att attrahera och behålla kvalificerad personal. Dessutom kan budgetbegränsningar hindra rekrytering och göra det svårt att erbjuda konkurrenskraftiga löner och förmåner. Slutligen påverkar *geografisk placering och attraktivitet* som arbetsgivare och plats också rekryteringsprocessen. Organisationer som är belägna i mindre orter eller på avlägsna platser kan ha svårt att attrahera personal, särskilt om det finns få utbildningsplatser eller boende i närheten. Dessutom kan mindre kommuner kämpa med att konkurrera om personalen med större arbetsgivare i närheten.

Exempel på svar under varje kategori:

Kompetensbrist och konkurrens om kvalificerade sökande:

"Det finns inte tillräckligt med kompetent personal att anställa."

"Svårt att hitta personer med rätt kompetens."

*"Få sökande med erfarenhet inom VA-branschen."
"Svårt att hitta utbildad personal. Få som söker utlysta tjänster."
"Brist på kompetens inom yrkesgruppen nationellt. För få i branschen."*

Lönenivåer och ekonomiska resurser:

*"Vi kan inte matcha lönekravet på den kompetens vi söker."
"Lönenivåerna jämfört med konsultbranschen är ett hinder."
"Budgetbegränsningar hindrar rekrytering."
"Andra kommuner höjer lönerna mer än vi."
"Ekonomi och att det saknas personer att anställa."*

Geografisk placering:

*"Vårt geografiska läge försvårar rekrytering."
"Svårt att attrahera personal till mindre kommuner."
"Mindre kommuner har svårt att konkurrera med större arbetsgivare."
"Långt från utbildningsplatser, få antal sökande/boende i kommunen."
"Brist på sökanden på grund av kontorets avlägsna läge."*

11 Vilka är skälen till att personal slutar?

En god kompetensförsörjning handlar inte bara om att rekrytera. Det handlar till minst lika stor del om att behålla den personal man har. Vi ställde därför fritextfrågan "Vilket eller vilka är de viktigaste skälen till att personal slutar i er VA-organisation?"

11.1 Många arbetar på VA-organisationen tills de går i pension

En stor del av personalen slutar antingen för att gå i pension eller för att de söker nya utmaningar och bättre lönevillkor, ofta hos privata aktörer. Geografiskt läge och en strävan efter personlig utveckling påverkar också varför anställda väljer att byta arbetsplats.

Det är vanligt att yngre personal, under 35 år, eftersträvar högre löner och befattningar. De lockas av konsultföretag som erbjuder bättre villkor. Det nämns även att den kommunala beslutsprocessen kan uppfattas som långsam och tungrodd, vilket kan vara en bidragande faktor till att personal väljer att lämna.

Omsättningen verkar generellt vara låg, men när någon slutar är det vanligt att de går till andra arbetsgivare inom VA eller helt enkelt till en arbetsplats som ligger närmare hemmet. Men det verkar alltså inte finns något jättestort utflöde från branschen som helhet.

En del slutar på grund av stress, mycket ansvar och önskan om att slippa pendla eller på grund av konflikter, bristfälligt ledarskap och en stressig arbetsmiljö. Andra orsaker till att personal slutar inkluderar brist på utvecklingsmöjligheter, erbjudanden från andra arbetsgivare, önskan om att göra karriär inom den privata sektorn och konkurrens från större kommuner eller organisationer som kan erbjuda bättre villkor.

Fysiska arbetsförhållanden som farliga arbetsmiljöer eller slitna anläggningar som behöver uppgradering kan också vara en faktor. I vissa fall slutar personal på grund av familjeskäl, flytt eller livsomställningar.

Generellt sett är pensionsavgångar en betydande orsak till att positioner blir vakanta, men konkurrensen om kompetent personal och otydligheten i uppdrag och karriärmöjligheter är andra viktiga faktorer som påverkar personalomsättningen.

Sammanfattningsvis verkar de vanligaste skälen till att personal slutar i VA-organisationer vara relaterade till *pensionsavgångar, löner, karriärmöjligheter och arbetsmiljö*. Klart vanligaste skälet till att personal slutar verkar vara att de går i pension. Nedanstående kategorier och exempel på svar ger en överblick över de vanligaste skälen till att personal lämnar VA-organisationer enligt enkätsvaren.

Exempel på svar under varje kategori:

Pensionsavgångar:

- "Pensionsavgångar samt att de letar efter nya utmaningar".*
- "Pension, därefter bättre betalt arbete i den privata sektorn".*
- "Äldre personal går i pension, behov av rekrytering".*
- "Få personer slutar hos oss före pension".*

Löner och förmåner:

- "Högre löner (lika med privata)".*
- "Förändrad lönestruktur för att bli en attraktiv arbetsgivare med tydliga mål för"*

verksamheten”.

”För höga krav på arbetet jämfört med lönen”.

”Vi begränsas av lönenivåerna i kommunen, satsningar behövs för att konkurrera med marknaden”.

Karriärmöjligheter och utveckling:

”Större möjligheter till utveckling/karriärskliv i större kommuner/organisationer”

”Vill gå vidare i sin utveckling”.

”Nyexaminerade vill prova vingarna hos en konsult som kan erbjuda bättre lön”

”Eftertraktad kompetens hos andra arbetsgivare”.

”Får andra arbeten med andra uppgifter och ersättningar”.

”Önskar att det bildas en organisation som ansvarar för vatten och avlopp i regionen för att motverka större rörelser bland personalen”.

Arbetsmiljö och ledarskap:

”Bristande fysisk arbetsmiljö med farliga inslag”.

”Rörigt på chefsnivå, att chefer inte stannar särskilt länge”.

”Stress, mycket ansvar, beredskap”.

”Missnöje med chefen och/eller samarbetsklimatet”.

”Bristfälligt ledarskap och stressig arbetsmiljö”.

Konkurrens och attraktionskraft:

”Attraktion/en attraktiv bransch”.

”Låg personalomsättning men attraktiva arbetsgivare i närområdet”.

”Privata utförare är intressantare ur löneanspråk”.

”Bristande konkurrenskraft gentemot privata aktörer”.

”De är attraktiva på arbetsmarknaden och blir ’searchade’ till konsultbolag eller liknande verksamheter”.

12 VA-organisationernas förslag på åtgärder för att underlätta rekrytering

Baserat på ovanstående avsnitt är det tydligt att VA-organisationerna har betydande utmaningar kring rekrytering. Frågan är då vilka åtgärder kring detta som för närvarande är vanliga inom VA-organisationerna. Vi ställde fritextfrågan ”Vilka insatser/åtgärder önskar ni helst för att underlätta rekryteringen till er VA-organisation och vem bör vidta dessa?”.

12.1 Många förslag inriktade på lönestruktur, marknadsföring och utbildningsmöjligheter

För att stärka VA-branschen och göra den till en mer attraktiv arbetsplats finns det en rad förslag från enkäten. Politisk uppmärksamhet kring vatten- och avloppsfrågor är avgörande för att säkerställa tillräcklig finansiering och underlätta rekrytering. Högre utbildningskvalitet och tillgång till praktikplatser är centrala för att locka studenter till branschen. Ett förslag är att skapa en regional organisation för att minska personalomsättningen. Det är även viktigt att VA-branschen erbjuder konkurrenskraftiga löner jämfört med den privata sektorn. För att förbättra situationen behövs ökad samverkan mellan VA-organisationer och utbildningsinstitutioner, samt att branschen arbetar mer aktivt med marknadsföring. En enhetlig plattform för jobbbannonser genom Svenskt Vatten kan vara till hjälp. Det finns även ett krav på att staten omvärderar finansieringen för mindre kommuner och att VA-frågor hanteras separat från andra kommunala uppgifter.

Sammanfattningsvis fokuserar många av svaren på att göra VA-branschen mer attraktiv genom förändringar i *lönestruktur och arbetsvillkor, utbildning och kompetensutveckling* samt *marknadsföring och attraktionskraft*.

Exempel på svar under varje kategori:

Lönestruktur och arbetsvillkor:

”Förändrad lönestruktur för att bli en attraktiv arbetsgivare med tydliga mål för verksamheten.”

”Vi begränsas av lönenivåerna i kommunen, satsningar behövs för att konkurrera med marknaden.”

”Högre löner och flexibilitet i arbetstid är nödvändigt för att locka och behålla personal.”

”Politiska satsningar krävs för att höja lönenivåerna inom VA-sektorn och göra den mer attraktiv.”

”Arbetsgivarvarumärket behöver stärkas med förmåner och tydliga karriärvägar för att locka och behålla personal.”

Utbildning och kompetensutveckling:

”Säkerställa utbildning av hög kvalitet som branschen efterfrågar.”

”Fler utbildningsmöjligheter och kompetensutveckling behövs för att attrahera och behålla personal.”

”Erbjuda utbildningar och kurser inom VA-branschen på olika nivåer för att möta rekryteringsbehoven.”

"Svenskt Vatten bör samarbeta med utbildningsinstitutioner för att skapa skräddarsydda utbildningar för VA-sektorn."

"Förbättra möjligheterna till vidareutbildning och specialisering inom VA-branschen för att behålla och utveckla personal."

Marknadsföring och attraktionskraft:

"Öka marknadsföringen av VA-branschen för att locka fler att utbilda sig och arbeta inom sektorn."

"Stärka arbetsgivarvarumärket för VA-organisationer för att attrahera nya talanger."

"Synliggöra branschens samhällsviktiga arbete för att locka intresse och talanger till VA-sektorn."

"Svenskt Vatten bör driva kampanjer för att lyfta fram de spännande och varierade arbetsuppgifterna inom VA-branschen."

"Skapa informationskampanjer riktade mot ungdomar för att öka medvetenheten om karriärmöjligheterna inom VA-sektorn."

13 Slutsatser och diskussion

Baserat på svaren i enkäten blir några slutsatser tydliga. VA-organisationerna står inför en expansion för att klara av sitt uppdrag och har redan nu betydande rekryteringsutmaningar. Några yrkeskategorier sticker ut som särskilt problematiska och vi menar att VA-organisationerna i sin kommunikation med politiker och utbildningsanordnare bör prioritera dessa.

Flera positiva aspekter gällande VA-organisationernas kompetensförsörjning har också blivit tydliga. VA-organisationerna har till att börja med stor öppenhet inför att rekrytera personer med kompetenser utanför de traditionella VA-kompetenserna. Vi noterar också att många stannar i branschen fram till pension. Det är ett positivt tecken. Många som besvarat enkäten verkar också nått fram till insikten att åtgärden att bara ”utbilda fler” inte kommer att räcka och har baserat på detta en mängd förslag kring hur kompetensförsörjningssituationen kan förbättras. Bland dessa finns också effektiviseringar som en del av ett kompetensförsörjningsarbete.

I detta sista avsnitt diskuterar vi de viktigaste slutsatserna.

13.1 VA-organisationerna behöver växa för att klara av uppdraget

Från enkätsvaren är det tydligt att VA-organisationerna behöver växa för att klara av sitt uppdrag. När respondenternas svar summeras så innebär dessa att VA-organisationerna redan nu skulle önska en 10 procent större arbetsstyrka för att klara sitt uppdrag. På tre års sikt skulle den behöva växa med 19 procent jämfört med det antal som idag är anställda. Vi vet dock inte i vilken grad detta beror på att man misslyckats med rekryteringar eller om man inte har resurser för att anställa de man anser sig behöva för att klara av sitt uppdrag. Hur som helst så betyder resultaten att VA-organisationerna står inför en betydande expansion i en redan besvärlig rekryteringssituation.

13.2 Kompetensbristen är bred men några yrkeskategorier sticker ut

Enligt svaren behöver alla yrkeskategorierna växa för att klara det framtida uppdraget. Några yrkeskategorier anses dock i procentuella termer behöva växa väldigt mycket på tre års sikt. VA-projektör, VA-strateg/utredare, inköp/upphandling och IT/säkerhet toppar denna lista. Alltså två specifika VA-kompetenser och två generiska kompetenser som man i hög utsträckning konkurrerar med flera branscher om.

Vi tror att det är viktigt att man i sin externa kommunikation prioriterar att behovet visserligen är brett med att det finns ett antal specifika VA-kompetenser som är särskilt problematiska. Fokus bör förslagsvis ligga på att i dialog med utbildningsanordnare bygga ut dessa specifika utbildningar och få upp intresset bland potentiella studenter för dessa utbildningar och kopplade yrken i VA-branschen.

13.3 Effektivisering behöver bli en del av kompetensförsörjningsarbetet

Det mest sannolika är att VA-organisationerna inte fullt ut kommer att lyckas att rekrytera alla de personer man önskar och anser sig behöva för att klara uppdraget

framåt. Konkurrenten om samma personer är helt enkelt för stor.

Därför menar vi att effektivisering kan och bör vara en del av kompetensförsörjningsarbetet. Nästan hälften svarar också i enkäten att detta redan pågår. De vanligaste metoderna för detta verkar vara olika typer av digitalisering, samverkan med andra och effektivare arbetsprocesser. Det förekommer dock i svaren förekommer en del invändningar mot att det inte handlar om att kunna göra "samma med färre" och att effektiviseringen handlar om göra "mer med lika många". Men ur ett bredare samhälleligt kompetensförsörjningsperspektiv tror vi att effektivisering behöver bli en del av VA-organisationernas arbete med kompetensförsörjning.

13.4 Öppenheten för kompetenser bortom de traditionella VA-kompetenserna är positiv

Många delar av offentlig sektor har mycket få frihetsgrader kring vilka de kan rekrytera. Lärare måste vara legitimerade lärare och läkare måste vara legitimerade läkare etc. Och detsamma gäller stora delar av offentlig sektor. Dessa delar av den offentliga sektorn blir helt beroende av hur många som utbildas inom mycket specifika utbildningar. Och därmed också helt beroende av hur dessa utbildningar dimensioneras. VA-organisationerna har större frihetsgrader. Även om behovet är stort också kring mycket specifik utbildad VA-kompetens.

Vi ser ändå att VA-organisationerna använder dessa frihetsgrader och inom dessa har en stor öppenhet mot att rekrytera utanför de smalare egna VA-kretsarna. Vi ser detta som mycket positivt.

Det är inget vi har undersökt inom ramen för denna undersökning, men kanske finns i denna öppenhet också större möjligheter att inom ramen för sitt kompetensförsörjningsarbete inkludera integration av de som nu står utanför arbetsmarknaden. VA-organisationernas anställda är idag till stor del män. Av de som arbetar inom ett specifikt VA-yrke hos Svenskt Vattens kommunala medlemmar var 29 procent kvinnor och inom bolagen och kommunalförbunden utgjorde kvinnorna 21 procent. Av de 4 700 personer som arbetade som drifttekniker var 10 procent kvinnor.²

13.5 Viktigaste budskapet till utbildningsanordnare och potentiella elever och studenter

Samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare är viktigt för att matchningen på arbetsmarknaden ska fungera tillfredsställande. VA-organisationerna har likt många andra branscher svårt att rekrytera flera generiska kompetenser som IT och upphandling. I dessa fall är inte dialog med utbildningsanordnarna det mest prioriterade, snarare handlar det om att i konkurrens med andra branscher attrahera kompetent personal. Men det kan också handla om att vidareutbilda personal som redan finns inom organisationen.

Vi tror som sagt inte att budskapet att branschen behöver "mer av allt" kan vara framgångsrikt. Så vilka kompetenser ska då prioriteras i kommunikationen med utbildningsanordnarna på gymnasie-, yrkeshögskole-, och högskolenivå?

Bristen inom de mer specifika kompetenserna inom VA är mer angelägna att lyfta i diskussioner med utbildningsanordnare. Här finns exempelvis VA-projektör, VA-strateg/utredare, VA-ingenjör. Här kan VA-organisationerna och dess företrädare med fördel kommunicera också mot potentiella studenter vilka attraktiva tjänster som

² Baserat på uppgifter från SCB. Kompetensförsörjningen inom VA - Nuläge och framtida utmaningar för Svenskt Vattens medlemmar. Sweco, 2024.

finns och vilka utbildningsvägarna till dessa är.

Man kan dock fråga sig om branschens många yrkesbenämningar är till fördel i extern kommunikation. Särskilt då till potentiella studenter. Utbildningar till VA-ingenjör erbjuds till exempel på yrkeshögskolan samtidigt som utbildningar till VA-tekniker erbjuds på högskolan. Det gör det svårt för potentiellt intresserade att förstå viken nivå av teknisk kompetens som efterfrågas. VA-organisationernas användning av ingenjörsbegreppet är frikopplat från ingenjörutbildningar på högskolan. Detta och det stora antalet olika yrkesbenämningar gör det svårt för utomstående att orientera sig i vilka kompetenser som efterfrågas och vilka möjligheter branschen erbjuder.

Flera av fritextsvaren antyder att branschens viktiga arbete är okänt för den bredare allmänheten. Därför tror vi att en tydlig kommunikation kring vilka kompetenser som krävs kan vara gynnsamt för kompetensförsörjningsarbetet.

Bilagor

Bilaga 1 Undersökningens metod

Uppdragets enkätundersökning syftade till att kartlägga Svensk Vattens medlemsorganisationers kompetensförsörjningsbehov.

En pilotenkätundersökning på internet föreslogs som metod. Genom att samla in data från medlemsorganisationerna skapades en grundförutsättning för målinriktad datainsamling inför framtidens analys av kompetensförsörjningsbehovet.

Enkätundersökningens genomförande från valet av insamlingsmetod till avrapportering beskrivs nedan. En statistisk undersökning innehåller fasta moment som i sin tur innehåller val av metoder och tillvägagångssätt.

Insamlingsmetod och insamlingsperiod

Initialt informerades det om att en enkätundersökning skulle genomföras i nyhetsbrevet som skickas ut till registrerade medlemsorganisationer. Syftet med undersökningen beskrevs och även varför det var viktigt att svara och bidra med information till Svenskt Vatten.

Sweco genomförde en enkätundersökning på internet, alltså en webbundersökning, där respondenterna fick mejl med en unik länk direkt till deras enkät med frågor. Mejllet kunde vidarebefordras för att ge fler möjligheten inom organisationen att svara på sina sakområdesfrågor.

Insamlingen genomfördes från den 15 januari 2024 till och med den 13 februari 2024. Denna tid var fullt tillräckligt vad det gäller inflödet av svar.

Under insamlingen skickades tre påminnelser ut. Som avsändare av mejlet stod Fredrik Svensson från Sweco och Dan Löfgren från Svenskt Vatten så även på påminnelserna. Missivbrevet återfinns i bilagan.

I mejlet beskrevs syftet med undersökningen, vad uppgifterna skulle användas till och att det är viktigt att medlemsorganisationerna bidrar till Svenskt Vattens arbete inom sakområdet. Mejladresserna till medlemsorganisationerna sammanställdes av Svenskt Vatten och bearbetades och kvalitetssäkrades av Svenskt Vatten och Sweco. Nära på alla mejladresser fungerade med få studsar i utskicken.

Population och register

Rampopulationen i Svenskt Vattens enkätundersökning var branschorganisationens medlemmar. Målpopulationen var den samma. Undersökningen genomfördes som en totalundersökning.

Variablerna och frågorna

Grunden för val av variabler och frågor togs fram av Svenskt Vatten i samarbete med Sweco. Enkäten var i stort indelad i fem delar. Dessa delar var:

- Antal anställda nu och hur många skulle behövas nu samt hur många skulle behövas om tre år för att klara av uppdraget
- Till vilka yrken är det svårast att rekrytera och vilka yrken upplevs som mest kritiska för organisationerna
- Rekrytering och hinder för rekrytering
- Om VA-organisationerna arbetar för att minska sitt behov av anställd personal och vilka skäl som finns till personal slutar
- VA-organisationernas förslag på åtgärder för att underlätta rekrytering.

Frågorna bearbetades i flera versioner av enkäten tills en slutgiltigt godkändes. Flera frågor med fritextsvar ingick i enkäten, bland annat en sista fråga där respondenten kunde framföra kommentarer till utredningen.

I bilaga 2 finns frågorna som ingick i enkäten samt missivbrevet som skickades ut via mejl.

Bearbetningar och tabellframställning

Alla bearbetningar av tabeller och diagram genomfördes i Excel. Alla beräkningar genomfördes i statistikprogrammet SAS.

Tabeller för totalresultatet samt diagram levererades. I dessa finns alla frågor redovisade med antalsuppgifter samt svarsandelar per svarsalternativ. Någon viktning har inte genomförts och inga felmarginaler har beräknats eftersom det var en totalundersökning samt att det var en god svarsbenägenhet med en hög svarsfrekvens, mer om det nedan.

Antalet icke svarande redovisas inte i alla tabeller eftersom det är mest intressant att redovisa detta vid beräkningar av skattningar som medelvärden, median och så vidare. Dock fanns det även frågor om antalsuppgifter och där redovisas antalet icke svarande eller att man angett att man inte har något svar att ange. Av 126 svarande organisationer på den inledande frågan var det 123 kvar som svarade på den sista frågan (inte fritextfråga).

Det som framkommer är att det mellan frågorna kan variera i antalet svar, alltså att en mellanliggande fråga kan ha något färre svar än den efterföljande eller vice versa. Det beror på att det fanns selektioner (hoppfrågor) men också på att respondenten inte har kunnat svara på en enskild fråga mellan andra.

Det partiella bortfallet var relativt litet och beror uppskattningsvis på att enkäten var ganska krävande att besvara eftersom den efterfrågade informationen eventuellt inte fanns lättillgänglig.

Svarsandelar, bortfall och täckning

I alla undersökningar finns under- respektive övertäckning, alltså respondenter som inte har kommit med fast de borde eller att de har kommit med fast de inte borde vara med i registret.

Totalt svarade till slut 126 på första frågan. Därmed blir svarsandelen 49 procent eftersom det i registret fanns 255 möjliga respondenter/organisationer.

Representativitet och statistisk säkerhet

För att vara säker när slutsatser ska dras ska de svarande vara representativa i förhållande till hela populationens sammansättning. Om till exempel populationen har 50 procent män och 50 procent kvinnor ska sen de som svarar bestå av samma proportioner-/andelar. Representativiteten ska analyseras, ofta är det en bortfallsanalys som genomförs.

Många gånger är det en egenskap eller variabel som kan antas vara den som resultatet beror på som bortfallsanalysen utgår från. Klassiska redovisningsvariabler är till exempel kön och ålder. I den här undersökningen antas det vara om respondenten tillhör en VA-organisation eller en mer kommunalt inriktad verksamhet. Den informationen fanns i registret som då kan jämföras med de svar som inkommit.

Fördelning av respondenter per organisation eller kommundillhörighet

Typ av organisation	Antal i registret	Andel i registret	Antal svarande organisationer	Andel svarande organisationer	Andel svarande organisationer av totalt antal svarande
VA-organisation	31	12 %	11	35 %	9 %
Kommun	224	88 %	115	51 %	91 %
Totalt	255	100 %	126	49 %	100 %

I tabellen ovan analyseras respondenternas representativitet utifrån fördelningen per organisationstyp med utgångspunkt från första frågan som hade en svarsandel på 49 procent. För fler frågor längre in i enkäten är det något färre svarande som kan påverka representativiteten i alla fall om analyser ska genomföras på denna resultatnivå.

Det finns en substantiell mängd svar för särredovisning per organisationstyp och för en analys av alla sammantaget.

Det finns dock en viss osäkerhet i vem som har svarat på frågorna. Det fanns en möjlighet att vidarebefordra mejlet och därmed enkäten. Det kan påverka tillförlitligheten i svaren. Denna källa till osäkerhet är inte analyserad. Den får antas vara relativt liten eftersom det har inkommit frågor och även kommentarer om vidarebefordran av mejlet samt att det partiella bortfallet är relativt litet. De som har svarat har dessutom angett tydliga svar på fritextfrågorna och svaren får ses som lämnade av respondenter som är insatta i ämnet.

När det gäller den statistiska tillförlitligheten i undersökningen bedöms den vara god. Däremot ska generella slutsatser dras med viss försiktighet eftersom uppgifterna i svaren kan till stor del komma från uppskattningar istället för inhämtade värden från personalsystem med mera. Eftersom det är en totalundersökning och representativiteten samt svarsbenägenheten var god bedöms felmarginaler kring svarens tillförlitlighet vara små på en total nivå.

Bilaga 2 Enkäten

Välkommen till den här enkäten om VA-organisationernas kompetensbehov. När du väljer att klicka på nästa sparas dina svar. Det går bra att gå tillbaka till en redan påbörjad enkät så också att återöppna den även om den är stängd och avslutad. Gå då in via länken i mejlet. Vid tekniska frågor om enkäten kontakta bo.thyden@sweco.se. Vid innehållsmässiga ämnesfrågor kontakta fredrik.svensson4@sweco.se. Vi är medvetna om att det i branschen förekommer ett stort antal yrkesbenämningar. För att besvara enkäten behöver ni kategorisera er personal i enkätens yrkeskategorier. Kategorisera er personal baserat på den anställdes huvudsakliga arbetsuppgifter. I hela enkäten efterfrågas personal som är anställda av VA-organisationen. Efterfrågat antal anställda är antal anställda individer oavsett deltid-/heltidsanställning.

Hur många personer inom nedanstående yrken har ni nu anställda och hur många bedömer ni att ni skulle behöva vara i framtiden för att klara av VA-organisationens uppdrag (gäller era anställda)? Gäller både nuvarande och framtida behov.

Chefsfunktioner

	Antal anställda nu	Önskat antal anställda nu	Önskat antal anställda om 3 år
Chefer (Avdelningschef, Grupp-/ enhetschef, Driftchef / Platschef)			
Arbetsledare (oavsett om personalansvar)			

Tekniska funktioner

	Antal anställda nu	Önskat antal anställda nu	Önskat antal anställda om 3 år
VA-ingenjör			
VA-strateg/utredare			
VA-Projektör (Projektör)			
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)			
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör			
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)			
Driftspersonal avloppsreningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)			
Rörnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)			
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör			
Elektriker/ Automationstekniker / Automationsingenjör			
Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör			

Administrativa funktioner

	Antal anställda nu	Önskat antal anställda nu	Önskat antal anställda om 3 år
Ekonomi			
HR			
IT/Säkerhet			
Inköp/Upphandling			
Kundtjänst/kommunikation			

Uppskatta hur svårt det är just nu att rekrytera inom nedanstående yrken?

Chefsfunktioner

	1 Mycket svårt	2	3	4 Inte alls svårt	Vet ej
Chefer (Avdelningschef, Grupp-/ enhetschef, Driftchef / Platschef)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsledare (oavsett om personalansvar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tekniska funktioner

	1 Mycket svårt	2	3	4 Inte alls svårt	Vet ej
VA-ingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA-strateg/utredare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA-Projektör (Projektör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal avloppsre- ningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rörnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektriker/ Automationstekniker / Automationsingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Administrativa funktioner

	1 Mycket svårt	2	3	4 Inte alls svårt	Vet ej
Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT/Säkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inköp/Upphandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundtjänst/kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I vilken utsträckning köper ni in nedanstående yrkeskategorier internt eller från en extern part?

Chefsfunktioner

	1 Ingen utsträckning	2	3	4 I stor utsträckning	Vet ej
Chefer (Avdelningschef, Grupp-/ enhetschef, Driftchef / Platschef)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsledare (oavsett om personalansvar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tekniska funktioner

	1 Ingen utsträckning	2	3	4 I stor utsträckning	Vet ej
VA-ingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA-strateg/utredare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA-Projektör (Projektör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal avloppsreningensverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rörsnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektriker / Automationstekniker / Automationsingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Administrativa funktioner

	1 Ingen utsträckning	2	3	4 I stor utsträckning	Vet ej
Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT/Säkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inköp/Upphandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundtjänst/kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du får bedöma, vilket eller vilka av nedanstående yrken är de mest kritiska inom er VA-organisation för att ni ska kunna utföra ert uppdrag?

Flera svar möjliga.

Chefer (Avdelningschef, Grupp-/enhetschef, Driftchef / Platschef)	<input type="checkbox"/>
Arbetsledare (oavsett om personalansvar)	<input type="checkbox"/>
VA-ingenjör	<input type="checkbox"/>
VA-strateg/utredare	<input type="checkbox"/>
VA-Projektör (Projektör)	<input type="checkbox"/>
Projektledare (Utredningsprojekt / Investeringsprojekt)	<input type="checkbox"/>
Processingenjör / Miljöingenjör / Utvecklingsingenjör	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal vattenverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>
Driftspersonal avloppsreningsverk (Drifttekniker / Underhållstekniker / Driftingenjör)	<input type="checkbox"/>
Rörnätstekniker (Drifttekniker ledningsnät / Rörläggare / Byte vattenmätare)	<input type="checkbox"/>
Karttekniker / Kartingenjör / Mättekniker / Mätningingenjör	<input type="checkbox"/>
Elektriker/ Automationstekniker / Automationsingenjör	<input type="checkbox"/>
Laboratorietekniker / Laboratorieingenjör	<input type="checkbox"/>
Ekonomi	<input type="checkbox"/>
HR	<input type="checkbox"/>
IT/Säkerhet	<input type="checkbox"/>
Inköp/Upphandling	<input type="checkbox"/>
Kundtjänst/kommunikation	<input type="checkbox"/>

Vilka yrkesgrupper, förutom VA-branschens traditionella som nämnts tidigare, är mest intressanta för er att rekrytera?

Arbetar ni med effektivisering för att minska behovet av anställd personal inom er VA-organisation?

Ja

Nej

På vilket sätt arbetar ni med effektivisering för att minska behovet av personal?

Vilket eller vilka är de största hindren för att inte lyckas rekrytera personal?

Vilket eller vilka är de viktigaste skälen till att personal slutar i er VA-organisation?

Vilka insatser/åtgärder önskar ni helst för att underlätta rekryteringen till er VA-organisation och vem bör vidta dessa?

Den här enkäten genomförs för första gången. Vi skulle gärna vilja ha era synpunkter och kommentarer på den och det framtida arbetet med att samla in den här typen av uppgifter. Kommentera nedan:

Tack för er värdefulla medverkan!

Svenskt Vatten

Svenskt Vatten AB

POSTADRESS BOX 14057, 167 14 Bromma

BESÖKSADRESS Gustavslundsvägen 12, 167 51 Bromma

TELEFON 08-50600200

E-MAIL svensktvatten@svensktvatten.se

www.svensktvatten.se