
Svenskt
Vatten

Rapport
R2026-01

Syntesrapport för VASS-undersökning 2025 inom kompetens- försörjning

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

Vid en första anblick indikerar resultaten från VASS-undersökningen 2025 om VA-branschens kompetensförsörjning att rekryteringsläget inom VA-organisationerna över lag är relativt stabilt. Nästan 40 procent uppger att personalstyrkan har ökat det senaste året, medan endast cirka 5 procent anger en minskning. Samtidigt säger resultaten mycket lite huruvida organisationerna har lyckats att rekrytera rätt kompetenser.

En indikation på att det inte alltid är lätt att rekrytera rätt kompetens är att närmare en tredjedel av organisationerna uppger att projekt har skjutits upp på grund av kompetensbrist, trots att personalstyrkan har ökat. Detta tyder på en obalans mellan numerär bemanning och tillgång till efterfrågad kompetens. Svårigheterna framträder särskilt vid rekrytering av kvalificerade och strategiska roller, såsom ingenjörer och utredare, medan driftspersonal generellt är något lättare att rekrytera. Resultaten kan indikera att yrkeshögskolorna i högre grad, än universitet och högskolor, anpassar sitt utbildningsutbud till branschens behov.

Den systematiska valideringen av medarbetarnas yrkeskompetens rapporteras tyvärr av färre än var tionde svarande. Uppföljning av den egna attraktiviteten som arbetsgivare genomförs också i tämligen låg omfattning.

Utbildningar med relevans för VA-sektorn upplevs ofta som otydliga vad gäller innehåll och yrkesmässig koppling. Detta kan påverka branschens attraktionskraft och söktrycket till vattenrelaterade utbildningar. Frågan om eventuell otydlighet har dock inte analyserats särskilt inom ramen för denna undersökning.

Sammantaget pekar resultaten på behov av:

- En mer systematisk analys av vilken kompetens som faktiskt behövs på kort och lång sikt. Detta gäller särskilt för kvalificerade och strategiska roller.
- Ett mer strukturerat och långsiktigt samarbete mellan VA-organisationer och utbildningsanordnare.
- Fortsatta insatser för att synliggöra VA-branschen som en spännande, samhällskritisk och framtidsorienterad sektor, exempelvis genom ett ökat fokus på forsknings- och innovationsarbetet.
- Att det finns skäl för enskilda VA-organisationer att överväga fler egna initiativ utifrån sina regionala och organisatoriska förutsättningar för kompetensförsörjning samt säkerställa adekvata resurser för detta arbete.

Svenskt Vatten bidrar redan i dag till detta arbete genom flera initiativ, bland annat genom att uppmärksamma framstående examensarbeten, stärka studenters närvaro vid branschkonferenser samt främja deltagande i nationella rekryterings- och praktikprogram såsom Tekniksprånget. Tillsammans med engagemang från medlemmarna kan dessa ansträngningar förmås att öka för branschen som helhet.

Mycket av arbetet med strategisk kompetensförsörjning bör också ske regionalt eftersom arbetsmarknader ofta är regionala. Ett exempel på ett regionalt initiativ för kompetensförsörjning av VA-organisationer är det som sker i Stockholmsregionen där ett flertal av Svenskt Vattens medlemmar deltar.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1 Rapportens syfte.....	4
2 Bakgrund	5
3 Frågor och resultat.....	6
3.1 Orienterande frågor om deltagarnas organisation och deras organisation kopplat till strategiska kompetensfrågor	6
3.2 Frågor rörande kompetensens påverkan på verksamheten.....	8
3.3 Frågor rörande möjligheten att rekrytera olika grupper	9
3.4 Frågor rörande marknadsföring gentemot studenter.....	11
3.5 Frågor kring aktiviteter för anknytning av nya eller potentiellt nya medarbetare	12
4 Diskussion och slutsatser	17

1 Rapportens syfte

Att i rapportform sammanställa och analysera resultaten av den VASS-undersökning som genomfördes under hösten 2025 avseende VA-verksamheternas kompetensförsörjning.

2 Bakgrund

Inom ramen för Svenskt Vatten bedrivs ett nätverk med syfte att utgöra en gemensam kraft som bidrar till hela VA-branschens strategiska kompetensförsörjning. Detta åstadkoms genom att bredare kommunicera om branschens utmaningar, uppdrag och samhällsnytta samt genom att nätverket utgör en plattform för erfarenhetsutbyte.

Nätverkets arbete och aktiviteter har inriktats mot:

- Långsiktig kompetensförsörjning
- Riktad kompetensutveckling
- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning genom innovationsarbete

Syftet är att VA-branschen ska ha tillräcklig kompetens och tillräckliga personella resurser för att klara av att leverera vattentjänster och att leverera på omställningen. Detta innebär att branschen är attraktiv att söka sig till och att utbildningsväsendet matchar VA-branschens behov. Branschen måste även ha tillräckliga kärnkompetenser för att klara av att leverera vattentjänster, genomföra investeringsprojekt och att leverera på omställningen. Detta innebär att utbildningsväsendet, i samarbete med VA-organisationerna, har kapacitet att vidareutbilda studenter och personal mot riktade kompetensområden.

Genom deltagande i innovationsaktiviteter ska branschen bli attraktivare för ny och befintlig personal samtidigt som deltagandet även innebär kompetensutveckling. Deltagande i innovationsprojekt innebär att ny kunskap kan byggas och innovativa lösningar kan prövas. Innovationsprojekt kan genomföras både av nätverkets deltagare men nätverket kan också vara initiativtagare.

Som underlag för nätverkets inriktning och arbete genomförs årligen en VASS-undersökning vars resultat för 2025 redovisas i denna rapport.

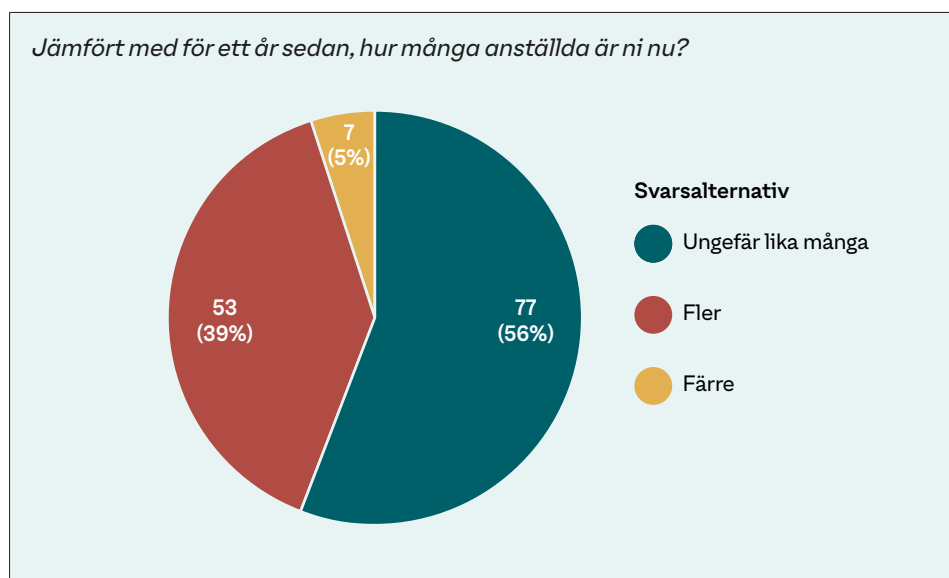
Svenskt Vattens arbete med strategisk kompetensförsörjning har sin grund i två större studier som finns på Svenskt Vattens [hemsida](#) (VA-branschens kompetensbehov, del I och II).

3 Frågor och resultat

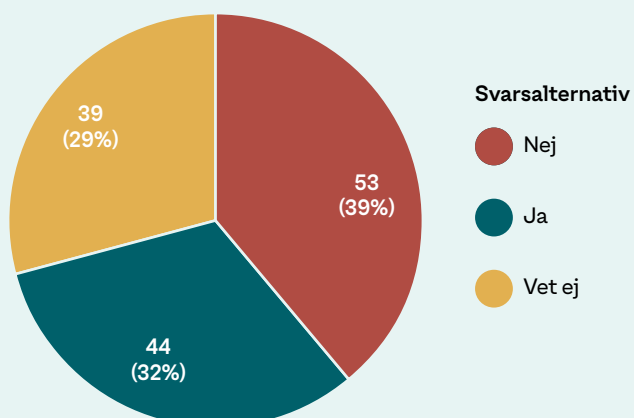
Sammantaget svarade 140 medlemmar på undersökningen. Nedan sammanställs de 19 frågorna och svaren på dessa.

3.1 Orienterande frågor om deltagarnas organisation och deras organisation kopplat till strategiska kompetensfrågor

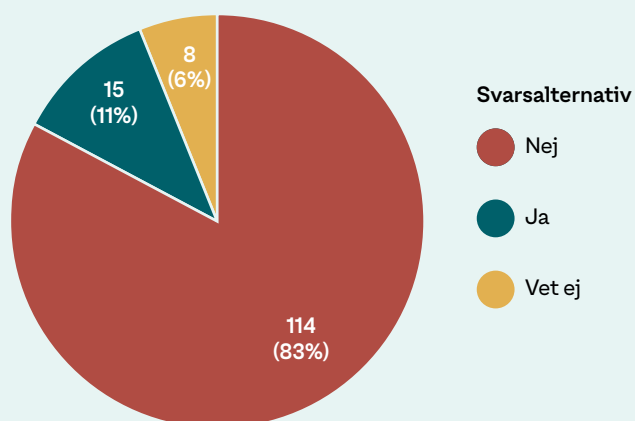
Den, för en nyskapad VASS-undersökning, höga svarsfrekvensen, 140 svarande, tyder på ett högt intresse för strategiska kompetensförsörjningsfrågor bland VA-organisationerna. Över en tredjedel av de svarande har ökat sin personal under 2025 vilket antyder att möjligheterna för många organisationer att rekrytera och behålla personal är tämligen god. Samtidigt svarar två tredjedelar att man inte genomför undersökningar som Attraktiv arbetsgivarindex, eller liknande (eller inte vet om man gör det) och mindre än var tionde har genomfört projekt för att validera medarbetares yrkeskunskaper inom VA (enligt de yrkesprofiler som tagits fram av VA-branschen tillsammans med Sobona, eller motsvarande).



Genomför ni regelbundet undersökningar som Attraktiv arbetsgivarindex (Nyckeltalsinstitutet) eller motsvarande?



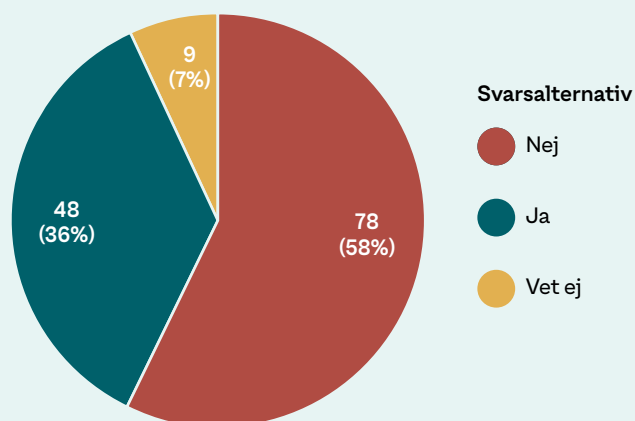
Har ni genomfört projekt för att validera medarbetares yrkeskunskaper inom VA (enligt de yrkesprofiler som tagits fram av VA-branschen tillsammans med Sobona, eller motsvarande)?



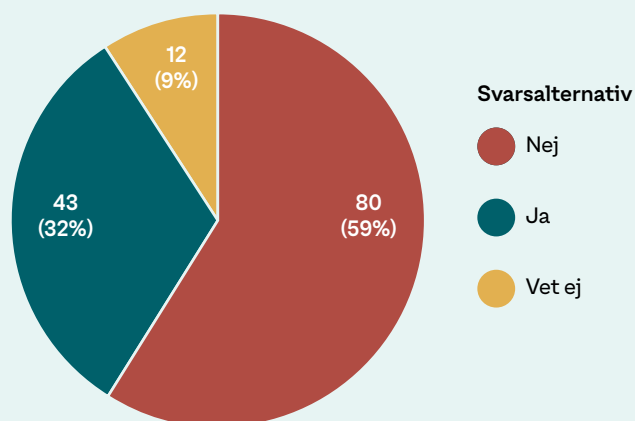
3.2 Frågor rörande kompetensens påverkan på verksamheten

Påverkan på organisationernas verksamheter på grund av svårigheter att rekrytera rätt kompetens är betydande. Över hälften har planerade och finansierade projekt som behövt ställas in eller skjutas fram på grund av kompetensbrist, vilket även gäller för planeringen av projekt som egentligen skulle behöva genomföras men som inte kommer till stånd på grund av kompetensbrist.

Har planerade och finansierade projekt behövt ställas in eller skjutas fram under det senaste året på grund av kompetensbrist?



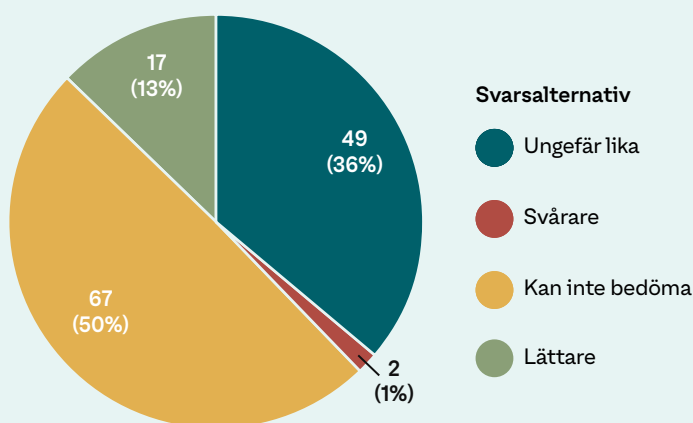
Planerar ni (och söker finansiering för) färre projekt än vad som egentligen skulle behövas, p.g.a. kompetensbrist?



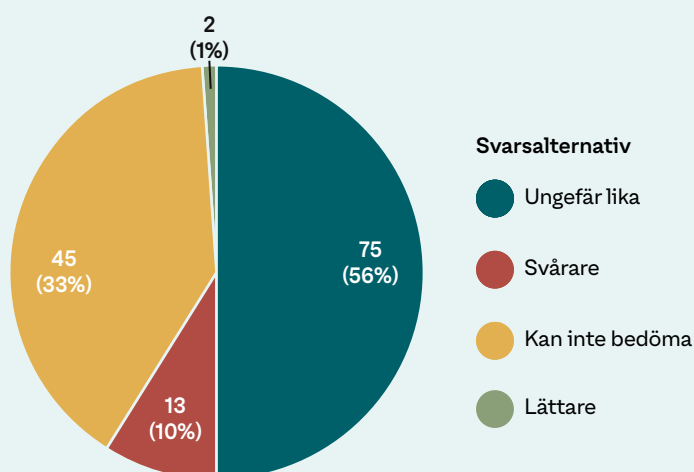
3.3 Frågor rörande möjligheten att rekrytera olika grupper

Gällande möjligheterna att rekrytera olika grupper, uppges att för stödfunktioner som ekonomi, HR, kundtjänst eller IT var det nära hälften av organisationerna som hade en oförändrad eller lättare situation jämfört med året innan. En överväldigande majoritet anger att det är en oförändrad eller lättare situation för möjligheten att rekrytera ledare och chefer. Något svårare har det blivit för driftspersonal och betydligt svårare för mer strategisk personal som ingenjörer och utredare. För denna grupp uppges över en femtedel att det blivit svårare än året innan vilket är en betydande försämring.

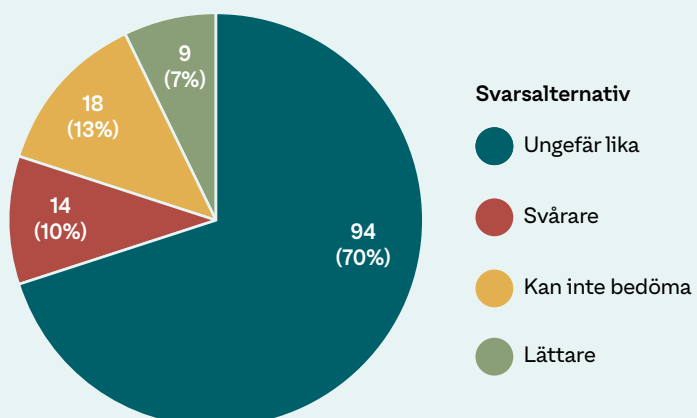
Jämfört med för ett år sedan, hur lätt eller svårt är det att rekrytera olika grupper?
För stödfunktioner (ekonomi, HR, kundtjänst, IT) är det...



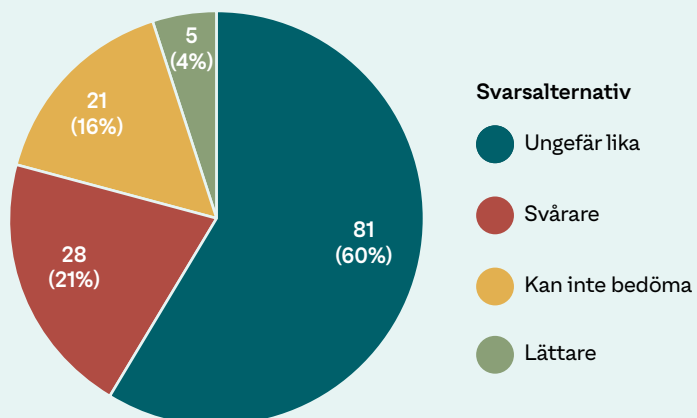
Jämfört med för ett år sedan, hur lätt eller svårt är det att rekrytera olika grupper?
För chefer och ledare är det...



Jämfört med för ett år sedan, hur lätt eller svårt är det att rekrytera olika grupper?
För driftspersonal är det...

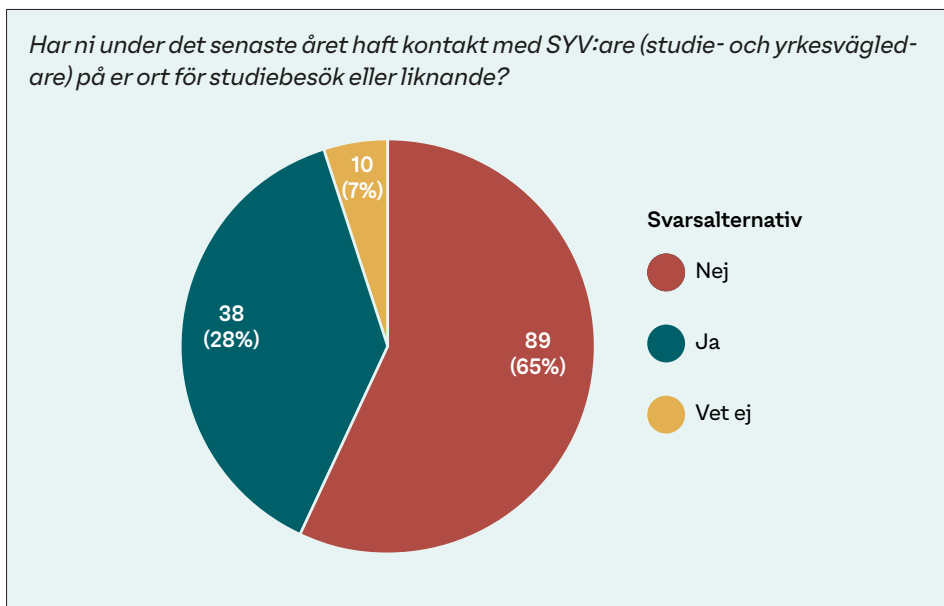
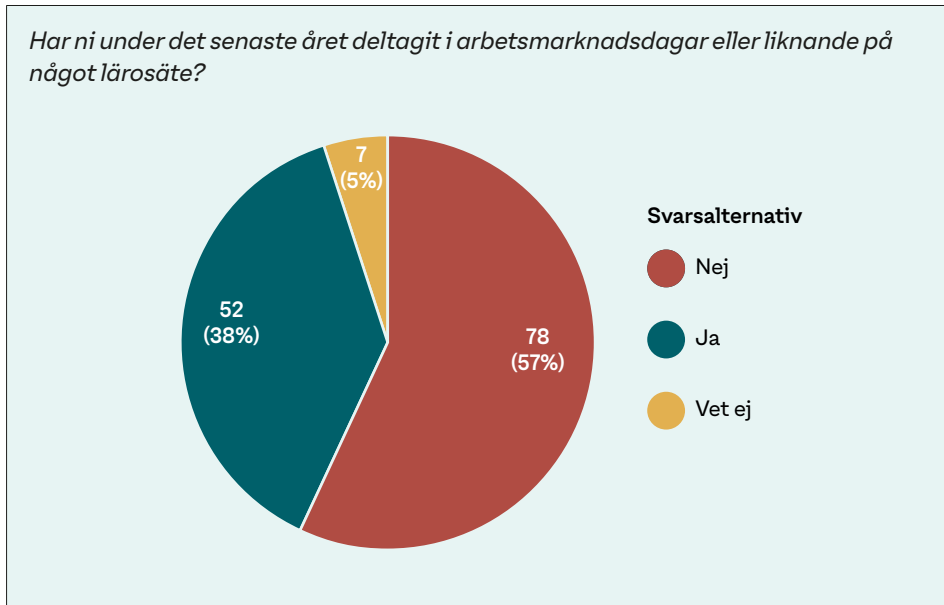


Jämfört med för ett år sedan, hur lätt eller svårt är det att rekrytera olika grupper?
För ingenjörer, utredare och strateger är det...



3.4 Frågor rörande marknadsföring gentemot studenter

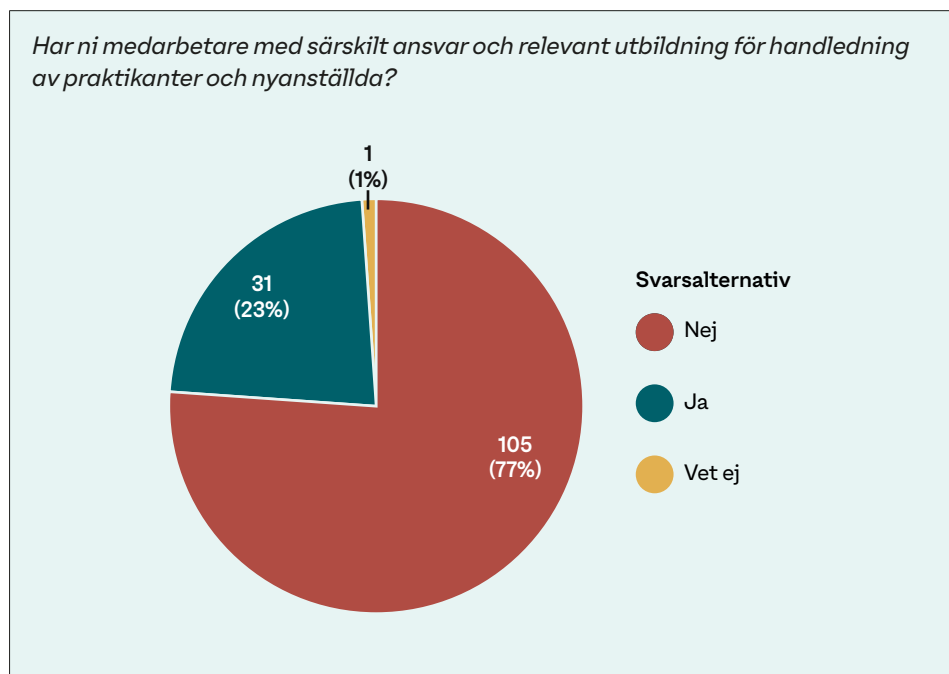
Marknadsföring gentemot studenter tycks vara ett område med potential. Ungefär en tredjedel av de som svarat anger att de har marknadsfört sig via deltagande i lärosätens arbetsmarknadsdagar eller tagit kontakt med lokala yrkes- eller studievägledare.



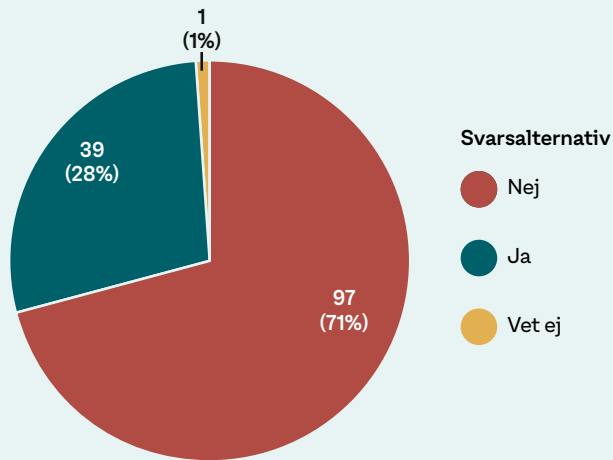
3.5 Frågor kring aktiviteter för anknötning av nya eller potentiellt nya medarbetare

Det finns god potential för mobilisering kring åtgärder för att i högre grad attrahera medarbetare med högskole- eller ingenjörutbildning. Färre än var tredje organisation har svarat att de har tagit emot examensarbetare och färre än var tjugonde har tagit emot teknik- eller jobbsprångare. (Tekniksprånget Jobbsprånget). Om detta beror på lågt intresse hos VA-organisationer eller om det beror på dålig tillgång går inte att utläsa från svaren.

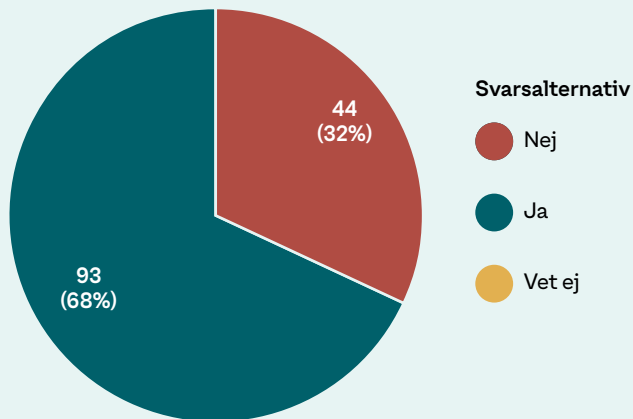
Bättre ser det ut för elever på YH-utbildningar där två tredjedelar har tagit emot minst en LIA-praktikant under 2025 (LIA/YH). Det finns också ett stort engagemang för YH-utbildningarna där var tredje organisation under året deltagit i ledningsgruppen för någon utbildning inom VA. När det gäller praktikanter från andra utbildningar, som gymnasieskola eller arbetsmarknadsutbildning ser det också ljust ut. Mer än hälften uppger att de tagit emot elever från sådana utbildningar. Detta gäller även för sommarjobbare där fler än hälften tar emot minst en elev per sommar. Sommarjobb kan vara ett bra första steg in till VA-branschen.



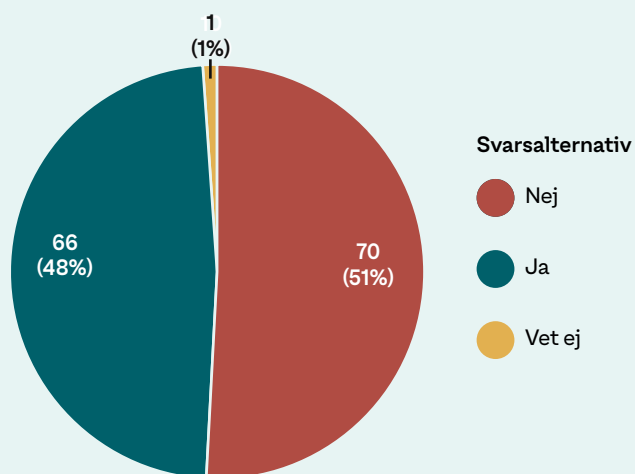
Har ni under det senaste året haft högskolestudenter som gjort sina examensarbeten hos er?



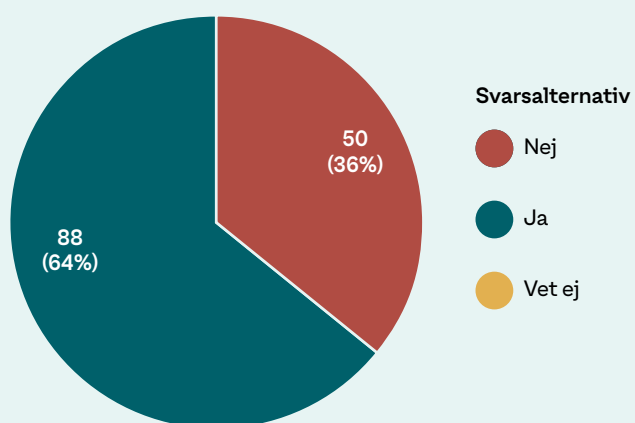
Har ni under det senaste året tagit emot praktikanter (LIA) från någon YH-utbildning?



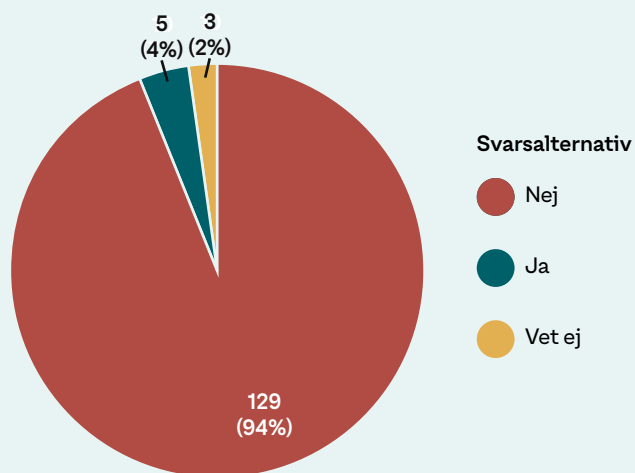
Har ni under det senaste året tagit emot praktikanter från andra utbildningar, till exempel gymnasieskola, arbetsmarknadsutbildning eller liknande?



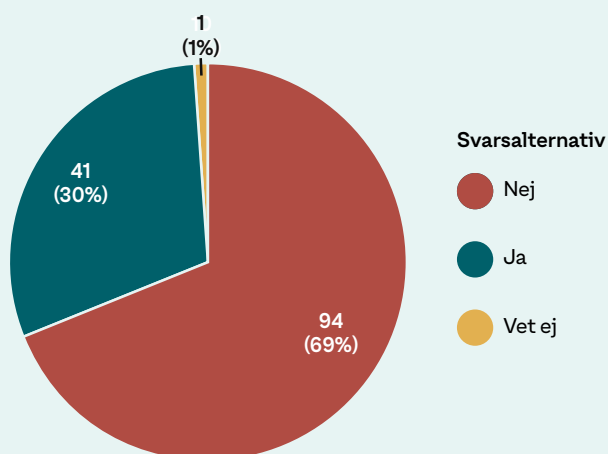
Har ni under det senaste året tagit emot sommarjobbare?



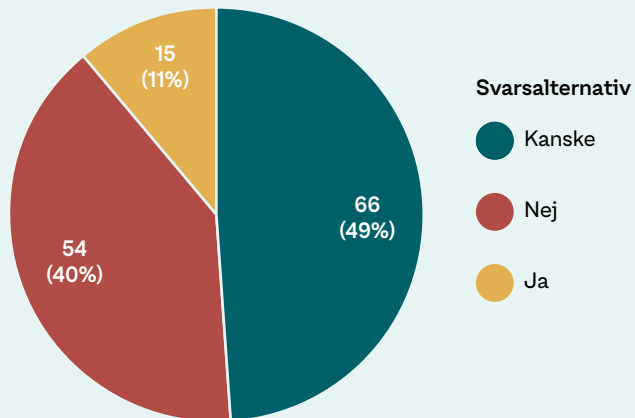
Har ni under det senaste året tagit emot någon från Jobbsprånget eller Tekniksprånget?



Har någon från er organisation under det senaste året deltagit i ledningsgruppen för någon YH-utbildning inom VA?



Skulle ni vara intresserade av ett internship-program tillsammans med Vattenindustrins medlemmar? Det skulle innebära att ta emot 4 högskolestudenter under en sommarvecka.



4 Diskussion och slutsatser

Vid en första anblick indikerar resultaten att rekryteringsläget inom VA-organisationerna över lag är relativt stabilt. Nästan 40 procent av organisationerna uppger att personalstyrkan har ökat under det senaste året, medan endast cirka 5 procent anger en minskning under 2025. Detta ger en övergripande bild av tillväxt, men säger i begränsad utsträckning något om huruvida organisationerna har lyckats rekrytera de kompetenser som identifierats som strategiskt viktiga. En minskning av personalstyrkan kan också ha sin förklaring i effektivisering.

Den systematiska valideringen av medarbetarnas yrkeskompetens rapporteras tyvärr av färre än var tionde svarande. Uppföljning av den egna attraktiviteten som arbetsgivare genomförs också i låg omfattning – omkring en tredjedel av organisationerna uppger att sådan uppföljning har skett. Svenskt Vattens bild är att validering som verktyg uppvisar stor potential. Enligt medlemmar som använt det åstadkoms både nytta för verksamheten och yrkesstolthet hos validerade medarbetare.

Trots den sammantagna personalökningen uppger närmare en tredjedel av organisationerna att projekt har behövt skjutas upp på grund av kompetensbrist. Detta tyder också på en diskrepans mellan numerär bemanning och faktisk tillgång till efterfrågad kompetens. Resultaten avseende projektgenomförande kan också påverkas av tillfälliga faktorer såsom föräldradledighet, sjukfrånvaro och naturlig personalomsättning som kontinuerligt påverkar organisationernas genomförandekapacitet. Med tanke på branschens stora investeringsbehov, med ett årligt underskott i investeringar om minst 10 miljarder per år, är detta en faktor att fortsatt följa.

Svaren i undersökningen visar vidare på att utmaningarna inom rekrytering varierar mellan olika personalkategorier. Rekrytering av driftspersonal har blivit mer utmanande och än mer utmanande när det gäller strategiska och kvalificerade roller, såsom ingenjörer och utredare. Mot bakgrund av att en stor andel av driftspersonalen rekryteras från yrkeshögskolan kan detta indikera att YH-systemet i högre grad än universitet och högskolor anpassar sitt utbildningsutbud till VA-organisationernas behov. Detta antagande stärks av att många YH-utbildningar involverar branschrepresentanter i sina ledningsorgan. Motsvarande former av samverkan inom den akademiska sektorn har dock inte analyserats i denna undersökning, även om upprepad återkoppling från svenskt Vattens medlemmar tyder på att de är betydligt mindre omfattande.

En möjlig tolkning är därför att högskolor och universitet i begränsad utsträckning utgår från arbetsmarknadens behov vid utformningen av utbildningar med relevans för VA-sektorn. Enligt muntlig återkoppling upplevs utbildningarna dessutom ofta som otydliga vad gäller innehåll och yrkesmässig koppling, vilket kan påverka branschens attraktionskraft och söktrycket till vattenrelaterade utbildningsinriktningar.

Sammantaget pekar resultaten på behov av:

- en mer systematisk och långsiktig analys av kompetensbehovet, särskilt avseende kvalificerade och strategiska roller,
- ett mer strukturerat och varaktigt samarbete mellan VA-organisationer och utbildningsanordnare,
- fortsatta och förstärkta insatser för att synliggöra VA-branschen som en samhällskritisk, attraktiv och framtidsorienterad sektor, exempelvis genom en ökad prioritering av forsknings- och innovationsarbetet.
- Att det finns skäl för enskilda VA-organisationer att överväga fler egna initiativ utifrån sina regionala och organisatoriska förutsättningar för kompetensförsörjning samt säkerställa adekvata resurser för detta arbete.

Svenskt Vatten bidrar redan i dag till detta arbete genom flera initiativ, bland annat genom att uppmärksamma framstående examensarbeten, stärka studenters närvaro vid branschkonferenser samt främja deltagande i nationella rekryterings- och praktikprogram såsom Tekniksprånget. Tillsammans med kraften hos medlemmarna kan dessa ansträngningar förmås att öka för branschen som helhet.

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