

Kompetensläget i den svenska vattensektorn

Vattenindustrins kompetensenkät 2026 - med jämförelse mot 2022.

Sammanfattning

Vattensektorn är en av samhällets mest kritiska men minst synliga branscher. Vattenindustrins kompetensenkät 2026 är andra gången frågan ställs, och resultaten kan för första gången jämföras med den tidigare mätningen 2022. Bilden är tydlig: kompetensbristen får fortfarande konkreta affärsmässiga konsekvenser och på flera punkter har situationen förvärrats sedan 2022.

Uppslutningen är samtidigt betydligt högre än 2022 - svarsfrekvensen uppgår till 75 % (49 svar av 65 medlemmar), mot 51 % 2022 (30 svar av 59 medlemmar) - vilket stärker resultatens tyngd.

Tre slutsatser som Vattenindustrin tycker bör prioriteras av branschen och beslutsfattare:

1. **Bristen kostar fortfarande.** 90 % av de svarande har haft svårt att tillsätta minst en tjänst det senaste året. Konsekvenserna är ekonomiska - avstådda anbud, missade order och utebliven expansion - i nivå med 2022.
2. **Erfarna efterfrågas - juniorer knappt.** Behovet är störst på mellan- och seniornivå men mycket lågt för juniorer. Det skapar en strukturell flaskhals som förvärras av kommande pensionsavgångar.
3. **Hindren för kompetensutveckling har vuxit.** Tidsbrist är fortsatt största hindret (78 % båda åren), men kostnader, svårigheten att hitta utbildningar och oron att tappa personal har ungefär fördubblats sedan 2022.

Om undersökningen och jämförelsen

Resultaten för 2026 bygger på 49 inkomna svar från Vattenindustrins 65 medlemmar. De svarande representerar arbetsgivare i åtta storleksklasser, från färre än tio till fler än tusen anställda i Sverige, och en klar majoritet har mer än 20 års branscherfarenhet. Mätningen 2022 omfattade 30 svar.

Jämförelsen görs endast för frågor som ställts på ett likvärdigt sätt båda åren. Det gäller erbjudanden till framtida medarbetare (examensarbeten, praktik, trainee), konsekvenser av bristen, svåraste projektfas, önskad utbildningsnivå, lösningar, hinder för kompetensutveckling samt hur svår viss kompetens är att rekrytera. Frågor om behovets utveckling och efterfrågade roller ställdes med annan svarsskala 2022 och jämförs därför inte.

Vattenindustrin - Samlad kompetens för framtidens vatten

Storgatan 19, Box 5501, 114 85 Stockholm | Org.nr 802537-6792 | Vattenindustrin.se | kansliet@vattenindustrin.se

Båda mätningarna är medlemsenkäter och utgör inte statistiskt representativa urval. Procenttal avser dem som besvarat respektive fråga. Underlaget var mindre 2022 (ofta cirka 22-30 svarande per fråga), varför enskilda procenttal därifrån bör tolkas med viss försiktighet. Resultaten ska läsas som riktning och mönster snarare än exakta nivåer.

Kompetensbristen och dess konsekvenser

Kompetensbristen är utbredd och konkret. Av de svarande har 90 % (35 av 39) haft svårt att tillsätta minst en tjänst de senaste tolv månaderna, och 28 % rapporterar sex eller fler svårtillsatta tjänster. Vidare bedömer 72 % att behovet av arbetskraft kommer att öka de närmaste fem åren; endast 5 % tror att det minskar.

Konsekvenserna är affärsmässiga snarare än administrativa, och mönstret är i hög grad detsamma som 2022:

Konsekvens av kompetensbristen	2022	2026
Inte kunnat expandera verksamheten	78 %	63 %
Inte kunnat utveckla produkter/tjänster	43 %	42 %
Avstått från anbud	35 %	42 %
Missat order	26 %	21 %
Tveksamhet kring investeringar i Sverige	13 %	8 %

Andel av dem som besvarade frågan (2022: 23 svarande; 2026: 38). Utebliven expansion är fortsatt den vanligaste konsekvensen, medan andelen som avstått anbud snarast har ökat. För en samhällskritisk sektor är detta en beredskapsfråga lika mycket som en arbetsmarknadsfråga.

Var bristen sitter

Erfarenhetsnivå (2026)

Efterfrågan är tydligt koncentrerad till erfarna medarbetare. På en femgradig skala värderas behovet av seniora (4,3) och medarbetare på mellannivå (4,0) klart högre än behovet av juniorer (2,0). Branschen vill anställa färdig erfarenhet - men den byggs i praktiken bara genom att fler juniorer kommer in och får växa. När få företag rekryterar juniora medarbetare riskerar återväxten att utebli, ett

Vattenindustrin - Samlad kompetens för framtidens vatten

Storgatan 19, Box 5501, 114 85 Stockholm | Org.nr 802537-6792 | Vattenindustrin.se | kansliet@vattenindustrin.se

glapp som förstärks av kommande pensionsavgångar. (Frågan hade annan svarsskala 2022 och jämförs inte.)

Svåraste projektfas

Projektering är den fas som är svårast att rekrytera till, och svårigheten har ökat sedan 2022:

Svåraste projektfas att rekrytera till	2022	2026
Projektering	45 %	54 %
Process	36 %	36 %
Utredning	5 %	15 %
Drift	9 %	13 %

Andel av dem som besvarade frågan (2022: 22; 2026: 39). Det de svarande främst saknar hos kandidater 2026 är inte formell utbildning utan praktisk erfarenhet, processkunskap och systemförståelse.

Framtidens kompetensbehov

De kompetenser där behovet växer mest är digitala och säkerhetsnära. Bland dem som tagit ställning anger 83 % att behovet av cybersäkerhet ökar, 74 % AI/maskininlärning och 71 % automatisering. Samtidigt är flera av dem svåra att rekrytera redan idag - automatisering bedöms svår av 50 % och ledarskap/projektledning av 45 %.

Hur svår viss kompetens är att rekrytera kan delvis jämföras med 2022. Bland dem som tog ställning uppfattades flera kompetenser som mindre svåra att rekrytera 2026 än 2022, medan hållbarhet gått åt motsatt håll:

Andel som anser kompetensen "svår" att rekrytera	2022	2026
Automatisering	94 %	68 %
Systemdesign/-utveckling	92 %	48 %
Cybersäkerhet	67 %	55 %
Dataanalys	70 %	47 %
Programmering	70 %	37 %
Hållbarhet	6 %	21 %

Andel av dem som tog ställning (exklusive "vet ej"). Underlaget 2022 var litet (cirka 10-18 svarande per kompetens), varför dessa siffror bör tolkas försiktigt och som indikation på riktning. Att andelen "vet ej" var hög 2026 är i sig en signal: branschen har ännu inte full överblick över sitt framtida kompetensbehov.

Attraktivitet och rörlighet (2026)

Den enskilt mest talande siffran rör vägen in i branschen: 63 % av de svarande (31 av 49) sökte sig inte aktivt till vattensektorn, utan hamnade där via andra vägar. Samtidigt planerar 76 % (37 av 49) att stanna kvar i sitt nuvarande jobb de närmaste tre till fem åren.

Vattensektorn är alltså ett yrke där människor blir kvar och trivs med, men alldeles för få gör ett medvetet val. Problemet ligger i ingången, inte i kvarhållningen. Den största hävstången är synlighet och fler vägar in.

Hinder och lösningar - utvecklingen sedan 2022

Hinder för kompetensutveckling

Det vanligaste hindret är tid, inte pengar - men de ekonomiska och strukturella hindren har ökat markant sedan 2022:

Hinder för kompetensutveckling	2022	2026
Tidsbrist / svårt att avsätta tid	78 %	78 %
Kostnader	22 %	46 %
Svårt att hitta rätt utbildningar	17 %	32 %
Risk att personal byter jobb	9 %	30 %
Svårt att veta vilka kompetenser som behövs	35 %	28 %
Ser inga hinder	13 %	6 %

Andel av dem som besvarade frågan (2022: 23; 2026: 50). Att kostnader, utbildningsutbud och oron att tappa personal ungefär fördubblats indikerar ett ökat tryck på företagen samtidigt som behovet av kompetensutveckling växer.

Lösningar branschen ser

Branschen ser i hög grad samma lösningar som 2022, men tilltron till de egna utbildningsspåren har svalnat samtidigt som stödet för anpassade upphandlingskrav har ökat:

Lösning på kompetensbristen	2022	2026
Rekrytera från närbesläktade branscher	70 %	63 %
Attrahera fler unga	74 %	57 %
Lärlings-/traineeprogram	57 %	31 %
Rekrytera internationellt	22 %	18 %
Anpassade upphandlingskrav	13 %	20 %

Andel av dem som besvarade frågan (2022: 23; 2026: 49).

Erbjudanden till framtida medarbetare

Företagens kontaktytor mot studenter och unga har förändrats marginellt sedan 2022. Andelen som erbjuder examensarbeten har ökat något, medan traineeprogram fortfarande erbjuds av en liten minoritet - en tydlig och outnyttjad potential, särskilt mot bakgrund av behovet att bygga juniorledet.

Andel av företagen som erbjuder	2022	2026
Praktik eller sommarjobb	61 %	62 %
Examensarbeten	43 %	51 %
Traineeprogram	18 %	15 %

Andel av dem som besvarade frågan med ja/nej (2022: 28; 2026: 39-50).

Slutsatser och rekommendationer

Jämförelsen med 2022 ger ett tydligt budskap: trots fyra år av uppmärksamhet har kompetensbristen inte lättat, och på flera punkter har den förvärrats. Konsekvenserna syns redan i avstådda affärer. Fyra hävstänger framträder, där ansvaret delas mellan näringslivet och det offentliga:

1. **Gör vägarna in fler och tydligare.** Branschgemensam marknadsföring, praktik, examensarbeten och trainee. Eftersom 76 % stannar när de väl är inne handlar utmaningen om att bli upptäckt.
2. **Bygg juniorledet medvetet.** Strukturerade trainee- och lärlingsprogram. Endast 15 % av företagen erbjuder idag trainee, vilket innebär en betydande outnyttjad potential inför kommande pensionsavgångar.
3. **Använd offentlig upphandling som hävstång.** Stödet för anpassade upphandlingskrav har ökat sedan 2022. Låt offentliga beställare tillåta och premiera juniora resurser och kompetensutveckling i kontrakten.
4. **Möt det digitala kompetenslyftet.** Behovet inom cybersäkerhet, AI och automatisering ökar snabbast. Samordna sektorns behov och verka för utbildningsplatser som matchar.