

A young child with light-colored hair is lying down, looking up at a tablet held above their head. The child's face is in profile, looking towards the tablet. The background is dark and out of focus.

Rapport

Undersökning om kompetensbehov bland Energiföretagens medlemmar
och branschens attraktivitet på arbetsmarknaden.

Bakgrund och metod

Energiföretagen har genomfört en undersökning om kompetensbehov och branschens attraktivitet på arbetsmarknaden. Undersökningen har genomförts under november-december 2021. Mätningarna har genomförts av företaget Enkätfabriken.

Kompetensbehov

Mätningen kring branschens behov av kompetens har genomförts genom en enkät som skickats ut till medlemsföretagen via epost. Företagen har besvarat ett antal frågor om behov av kompetens och rekrytering.

Undersökningen skickades till 203 företag. Totalt svarade 95 av dessa på undersökningen. Det ger en svarsfrekvens på 47%. För att genomföra skattningar i undersökningen har resultatet viktats för att kunna motsvara hela branschens kompetensbehov.

Attraktivitet

Attraktivitetsmätningen har även den genomförts som en enkätundersökning. 4 stycken målgrupper har valts ut och studerats i undersökningen.

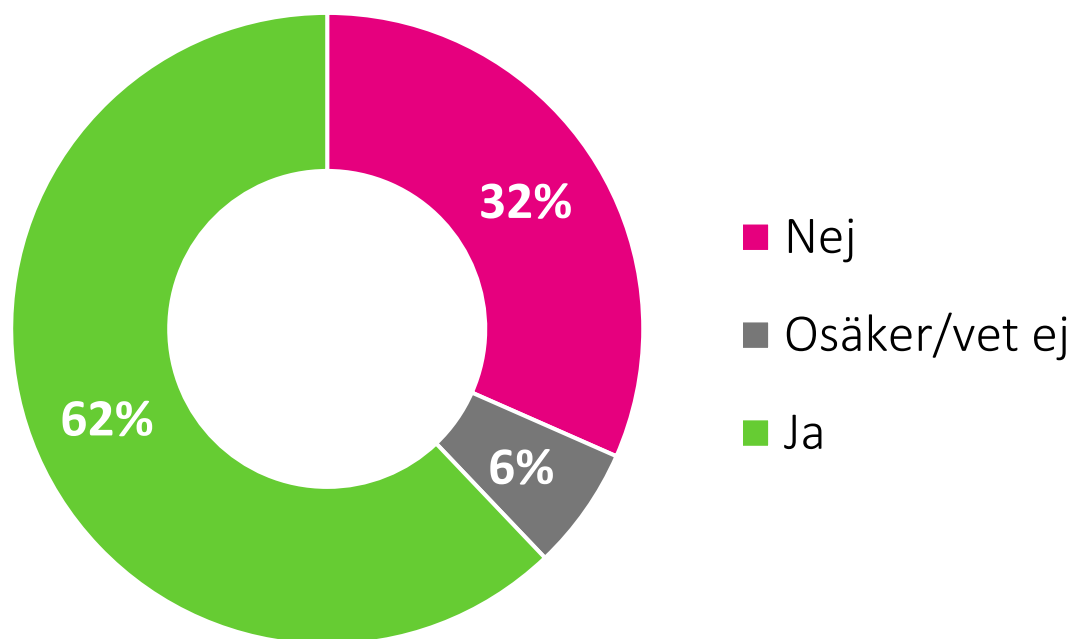
- Högstadiееlever
- Gymnasieееlever
- Ingenjörsstuderande på universitet eller YH studerande med inriktning mot ingenjör, teknik, projektör eller installatör.
- Yrkesverksamma med samma utbildningsbakgrund som de studerande.

Totalt har cirka 200 svar samlats in per grupp. Rekryteringen har skett genom en webpanel där urval dragits utifrån ålder och utbildningsinriktning.

Kompetensbehov

Utbildningsinsatser

Genomför din organisation några former av aktiviteter eller engagemang riktade mot utbildningssystemet?

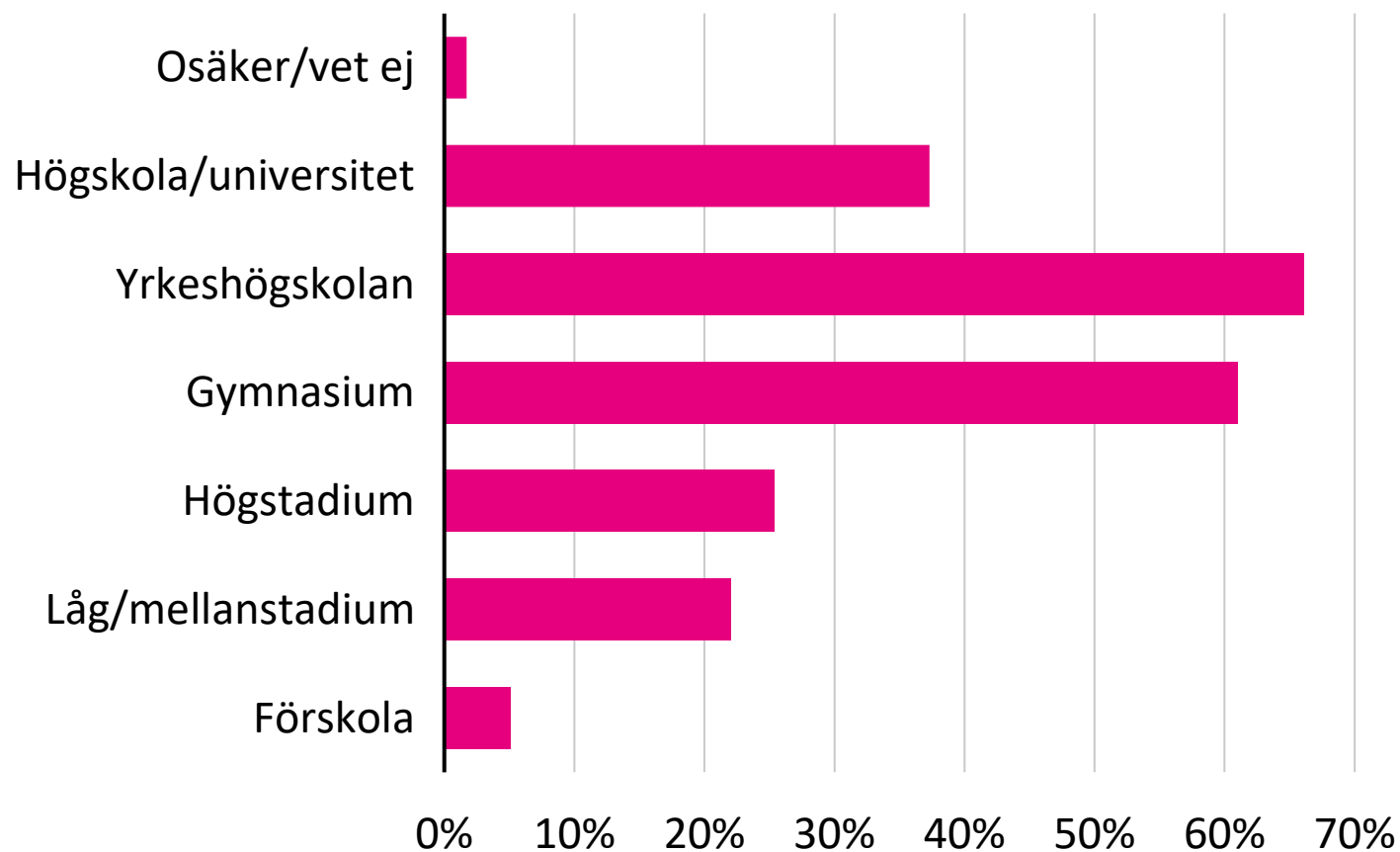


Som cirkeldiagrammet visar genomför en majoritet av organisationerna någon form av aktivitet riktad mot utbildningssystemet. Den företagsstorlek som i störst grad utför dessa aktiviteter är de som har 101-200 anställda.

Antal anställda	0-20	21-50	51-100	101-200	Fler än 200
Ja	56%	52%	73%	83%	62%
Nej	44%	39%	27%	0%	23%
Osäker/vet ej	0%	9%	0%	17%	15%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Antal svar: 95

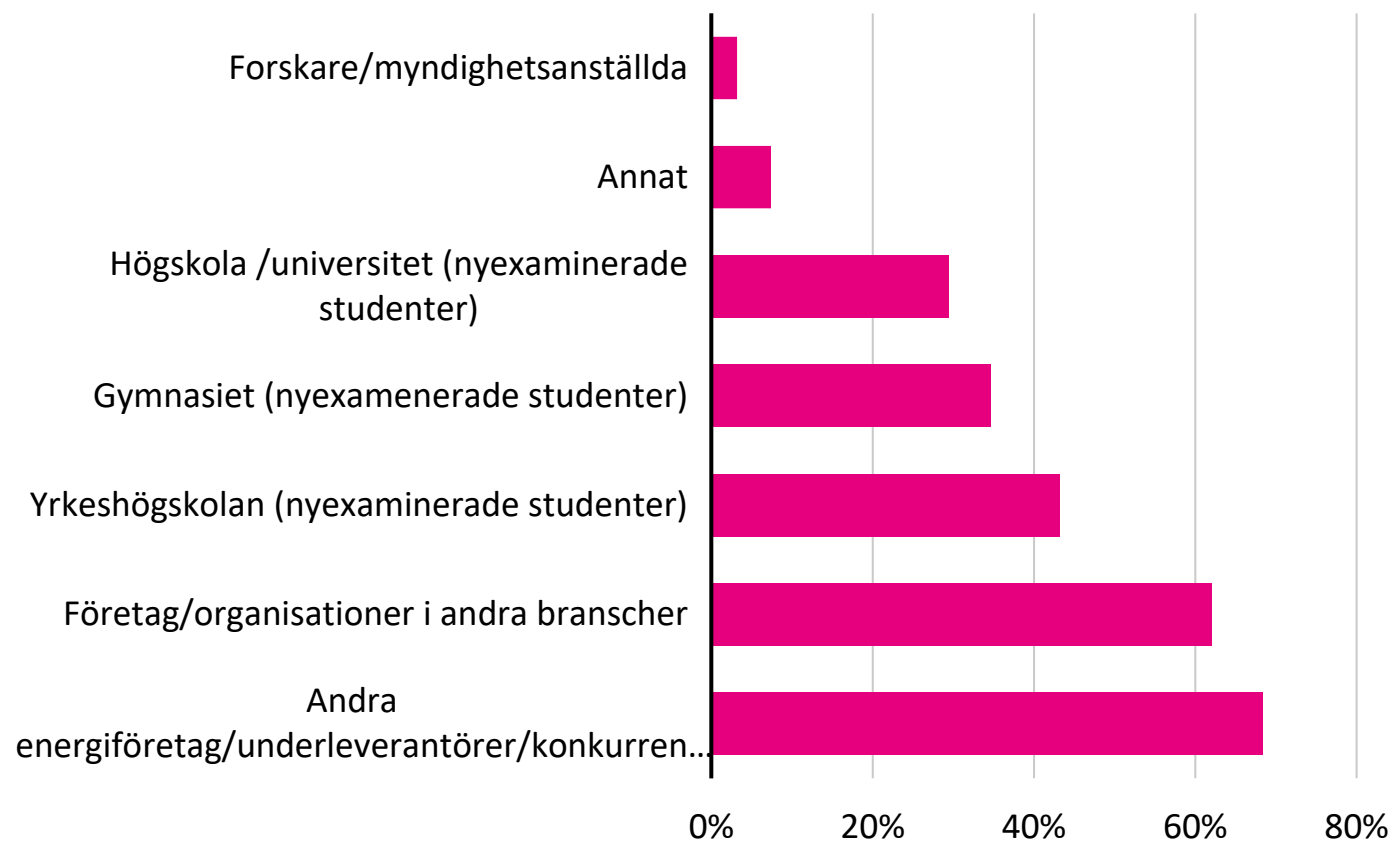
Mot vilka delar av utbildningssystemet är dessa aktiviteter/engagemang riktade?



De flesta av de aktiviteter/engagemang som genomförs är riktade mot yrkehögskola (66 %) och gymnasium (61 %). Relativt vanligt är även att genomföra aktiviteter som riktar sig till högskola/universitet.

Antal svar: 59

Från vilka av följande aktörer/ställen har ni rekryterat tekniker och ingenjörer de senaste tre åren

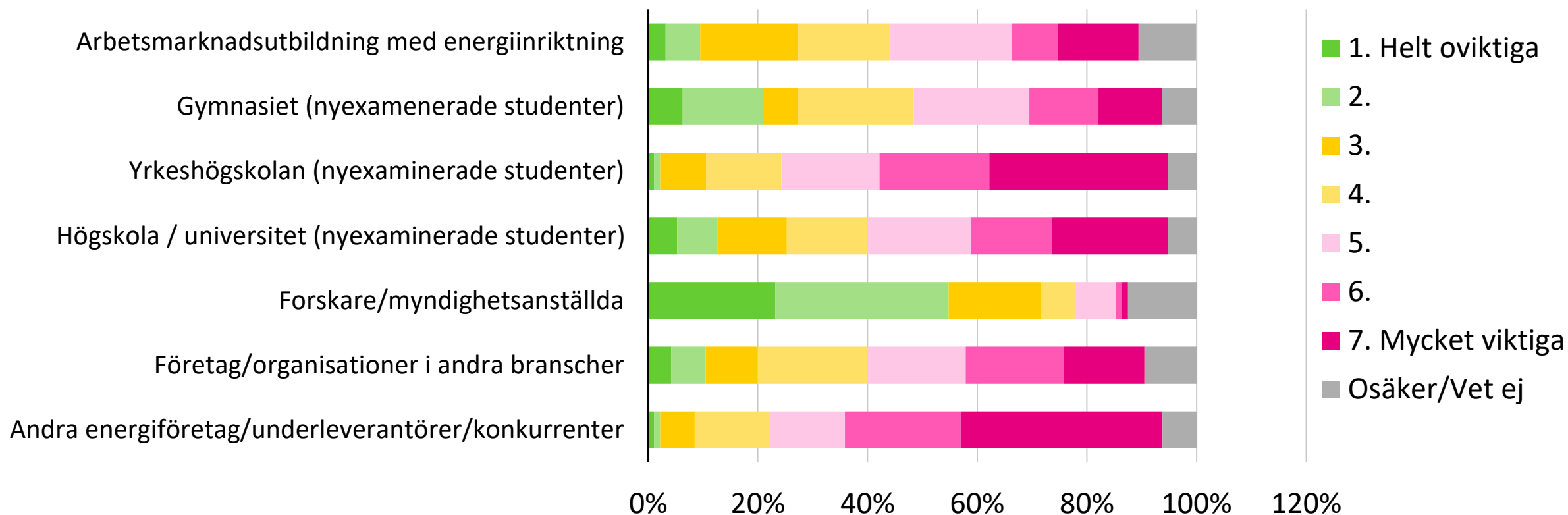


Beskriv vilka andra aktörer/ställen:

- LIA studenter
- Inga rekryteringar
- Har inte rekryterat tekniker eller ingenjörer

Antal svar: 95

Om du tänker på de kommande tre åren, hur viktiga är följande för att tillgodose ert rekryteringsbehov

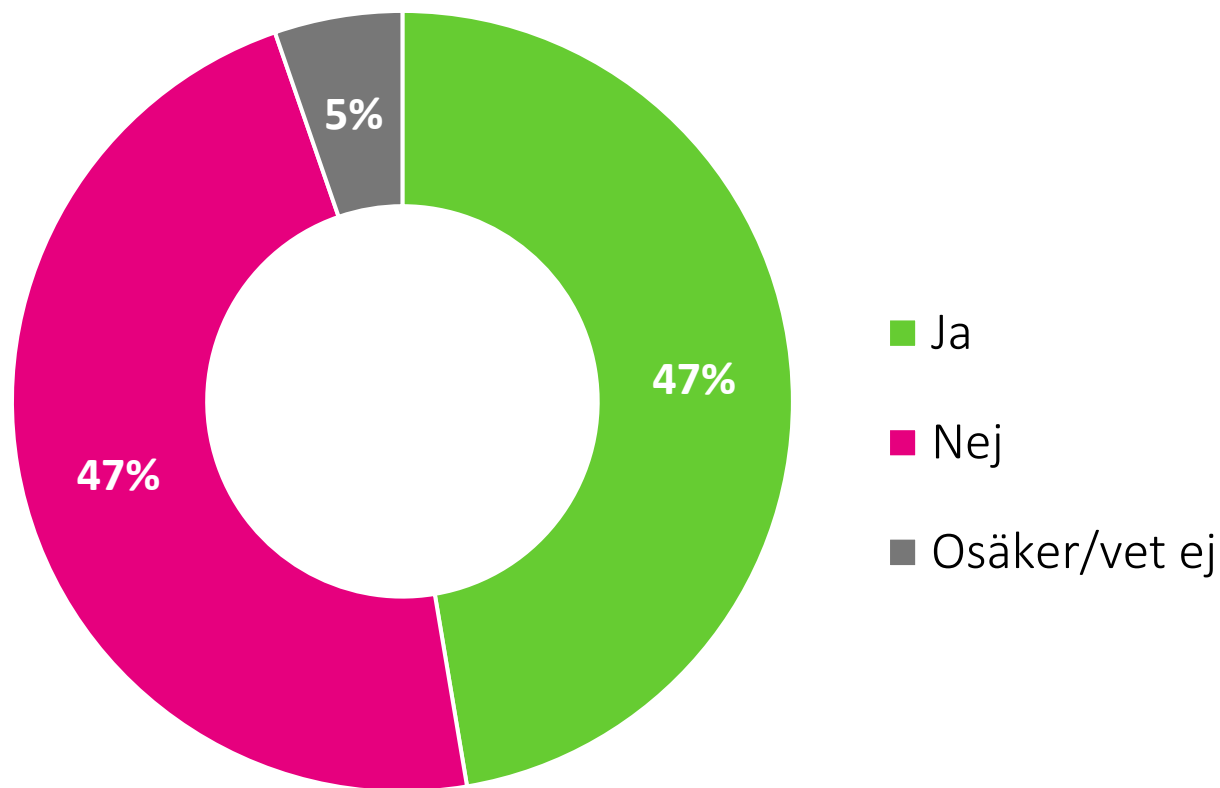


Antal svar: 95

Hur tillgodoses rekryteringsbehovet

- I diagrammet på föregående sida går det att se att det framförallt är yrkeshögskola samt "Andra" som är viktigast för att tillgodose rekryteringsbehovet de kommande tre åren.
- Utöver dessa två spelar även högskola/universitet en relativt stor roll. Forskare och myndighetsanställda anses dock inte alls vara viktiga för att tillgodose behovet.

Bedriver organisationen någon form av marknadsföring eller andra aktiviteter för att trygga er långsiktiga kompetensförsörjning?



Som svar på frågan om organisationen bedriver någon form av marknadsföring eller liknande för att trygga sin långsiktiga kompetensförsörjning är det lika stor andel som svarar att de gör det som andelen som svarar att de inte gör det (47 % för respektive svar). 5 % av respondenterna svarar att de är osäkra på om något sådant arbete bedrivs.

Antal svar: 95

Beskriv vilka era främsta utmaningar eller prioriteringar är inom kompetensförsörjning, gällande rekryteringar?

- Som svar på frågan om vilka som är deras främsta utmaningar eller prioriteringar gällande rekrytering är det många respondenter som svarar att de har svårt att hitta personal med rätt kompetens. Det kan handla om flera olika typer av kompetens, antingen inom ett visst område som exempelvis fjärrvärme eller en specifik typ av tjänst som till exempel distributionstekniker eller VA-ingenjörer.
- Att hitta personal som har yrkeserfarenhet eller som kan bemanna en senior roll på företaget är också en utmaning som flera respondenter beskriver. Ett fåtal nämner även faktorer som att personalen utöver sin yrkeskompetens även behöver hantera kunder och passa in i arbetsplatskulturen som något som är en utmaning för rekrytering:

”I särklass störst är utmaningen att hitta personal med yrkeserfarenhet som även är lämpliga i förhållande till företagskulturen och i kundrelationer”

Beskriv vilka era främsta utmaningar eller prioriteringar är inom kompetensförsörjning, gällande rekryteringar? Forts.

- Anledningarna till dessa utmaningar som nämnts på föregående sida, som flertalet respondenter på ett eller annat sätt nämner, är varierande. Vissa beskriver att placeringen av företaget gör att det är svårt att locka anställda då arbetsplatsen är placerad på mindre orter eller landsbygd, något som många arbetssökande inte lockas av enligt respondenterna.
- En annan vanlig orsak som många respondenter framhåller är bristen på kompetent personal. De beskriver att de har få sökande till vissa tjänster eller att de som söker inte har rätt kompetens eller erfarenhet. Enligt respondenterna gör bristen på personal att företagen i hög utsträckning konkurrerar om att rekrytera samma personer eller rekrytera från varandra, där små företag har en nackdel sett till exempelvis deras möjlighet att erbjuda högre löner och sin geografiska placering.

Beskriv vilka era främsta utmaningar eller prioriteringar är inom kompetensförsörjning, gällande rekryteringar? Forts.

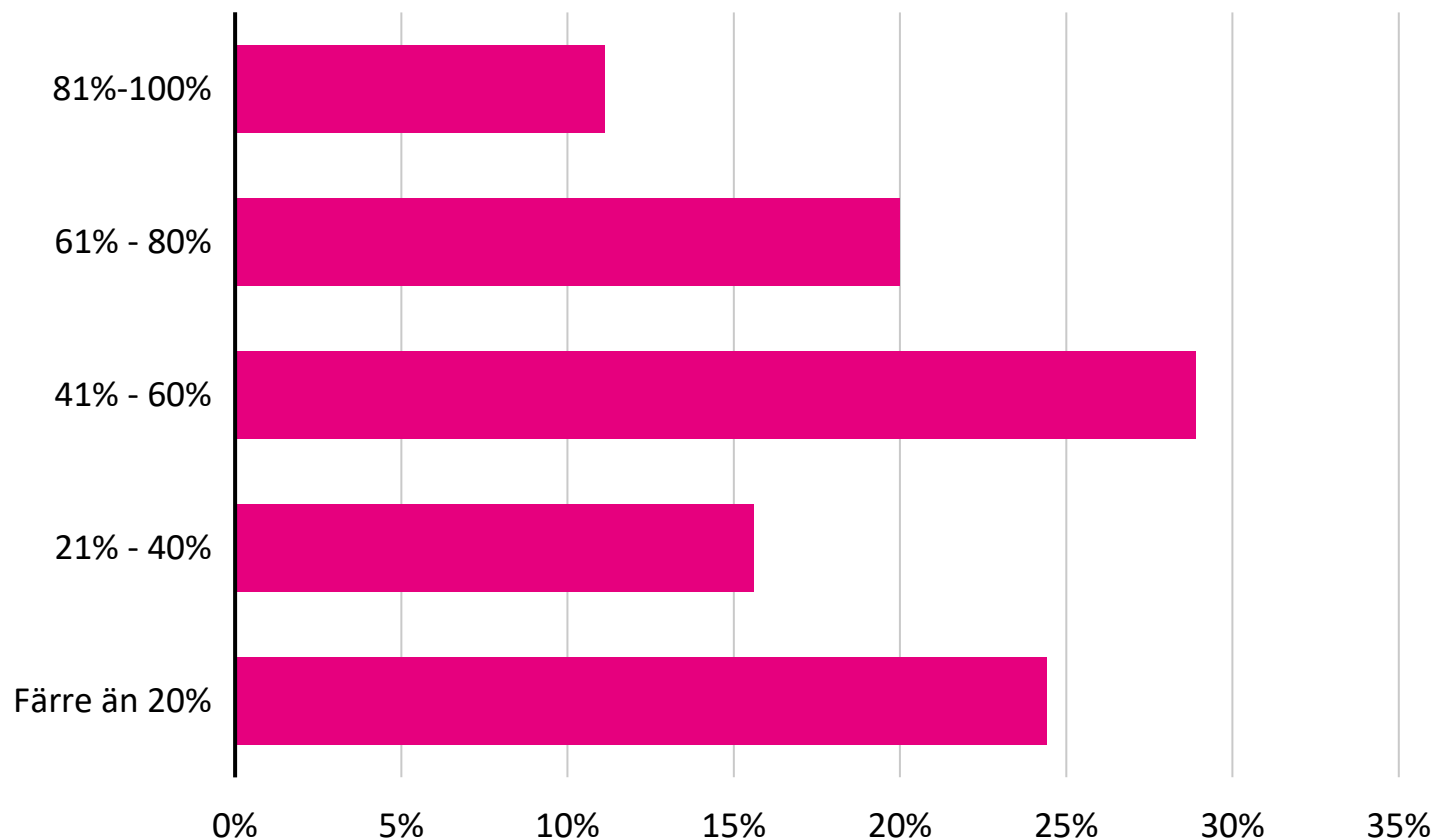
- De prioriteringar som respondenterna beskriver att de jobbar med för att hantera utmaningarna är framförallt samarbete med olika skolor, både gymnasieskolor och eftergymnasiala utbildningar. Det handlar dels om samarbeten för att locka fler unga att utbilda sig inom branschen, men även att samarbeta med skolorna för att rekrytera ny personal och olika typer av mentorsprogram. Genom långsiktig nyrekrytering och utbildning internt kan redan anställd personal med hög kompetens ges möjlighet att dela med sig av sin kunskap i tid.
- *”Några av våra främsta prioriteringar ligger i samarbete med grundskola (högstadiet) och gymnasiet för att locka unga att söka utbildningar inom vår bransch, samt samarbete med yrkeshögskolor för att få in personer med rätt utbildning, där vi är öppna för att ta emot praktikanter”*

Beskriv vilka era främsta utmaningar eller prioriteringar är inom kompetensförsörjning, gällande rekryteringar? Forts.

- Några respondenter nämner vikten av att genomföra välavvägda nyrekryteringar. Det handlar både om att nya personer som får jobb ska vilja jobba kvar länge, men även att anpassa interna processer kring exempelvis utbildning till dagens allt snabbare arbetsmarknad. Här poängterar en del respondenter vikten av att prioritera arbetet med att framstå som en attraktiv arbetsgivare och utveckla sin kommunikation, både för att behålla existerande personal och locka ny.

Kompetensbehov

Totalt sett, ungefär hur stor andel av era anställda är tekniker och ingenjörer?



Den vanligaste andelen tekniker och ingenjörer hos företagen som har besvarat enkäten är 41-60 %. En knapp tredjedel av de tillfrågade företagen svarar detta alternativ. Den näst vanligaste andelen tekniker och ingenjörer är färre än 20 %.

Antal svar 95

Totalt sett, ungefär hur stor andel av era anställda är tekniker och ingenjörer?

	Elnät	Elhandel	Vindkraft	Vattenkraft	Kärnkraft	Solenergi	Digital kommunikation /broadband och fibernät	Energi-tjänster	Fjärrvärme- och/eller kyla	Kraftvärme	Ladd-infrastruktur	Biogas	Annat
Färre än 20%	24%	24%	8%	13%	0%	39%	20%	21%	17%	17%	20%	0%	30%
21% - 40%	13%	14%	25%	26%	0%	28%	16%	18%	21%	17%	17%	33%	10%
41% - 60%	34%	36%	25%	26%	50%	11%	32%	29%	32%	33%	33%	67%	10%
61% - 80%	21%	18%	8%	22%	50%	0%	16%	14%	17%	21%	17%	0%	20%
81%-100%	8%	8%	33%	13%	0%	22%	16%	18%	13%	13%	13%	0%	30%

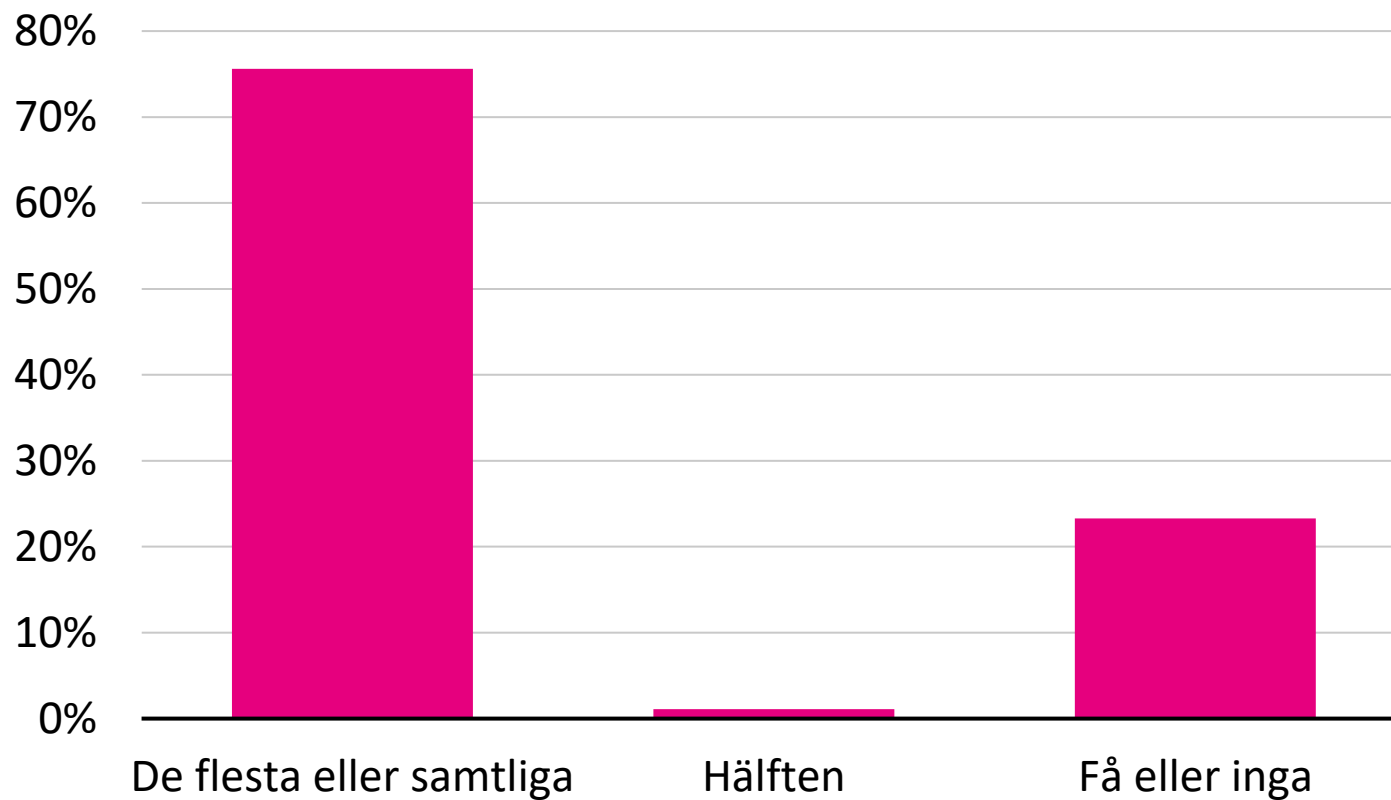
Antal svar 95

Ungefär hur många tekniker och ingenjörer beräknas gå i pension under kommande tre år?

Totalt beräknas drygt 1700 tekniker och ingenjörer gå i pension de närmast tre åren.



Hur stor del av de medarbetare som går i pension räknar ni med att behöva ersätta under kommande tre år?



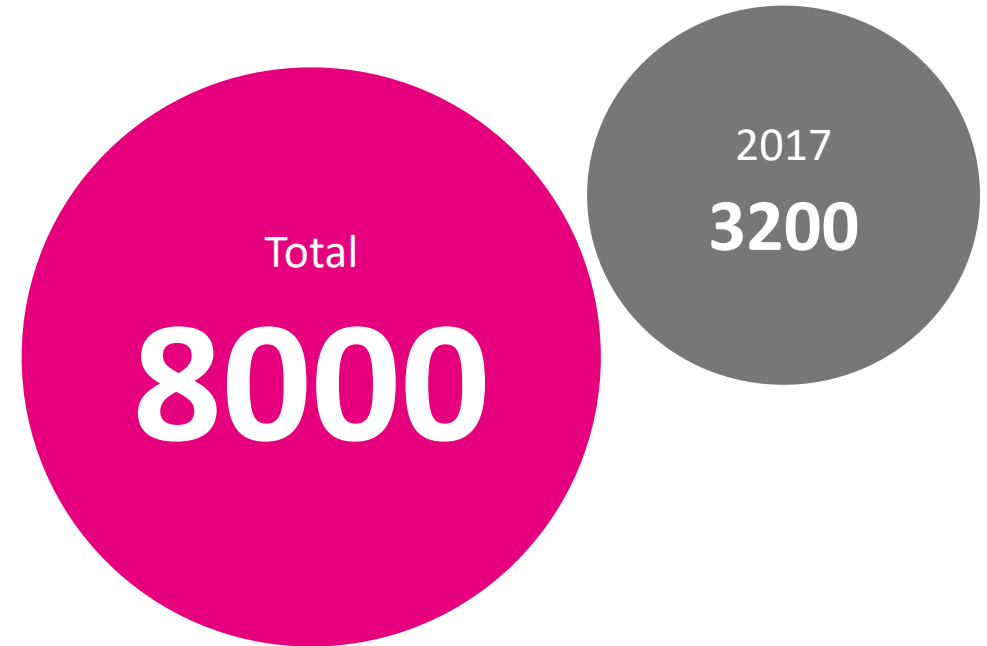
En tydlig majoritet (76 %) av de tillfrågade företagen svarar att de kommer att behöva ersätta de flesta eller samtliga av de medarbetare som går i pension under de kommande tre åren.

En mindre andel (23 %) svarar att de kommer att behöva ersätta få eller inga av de medarbetare som går i pension och endast 1 % svarar hälften.

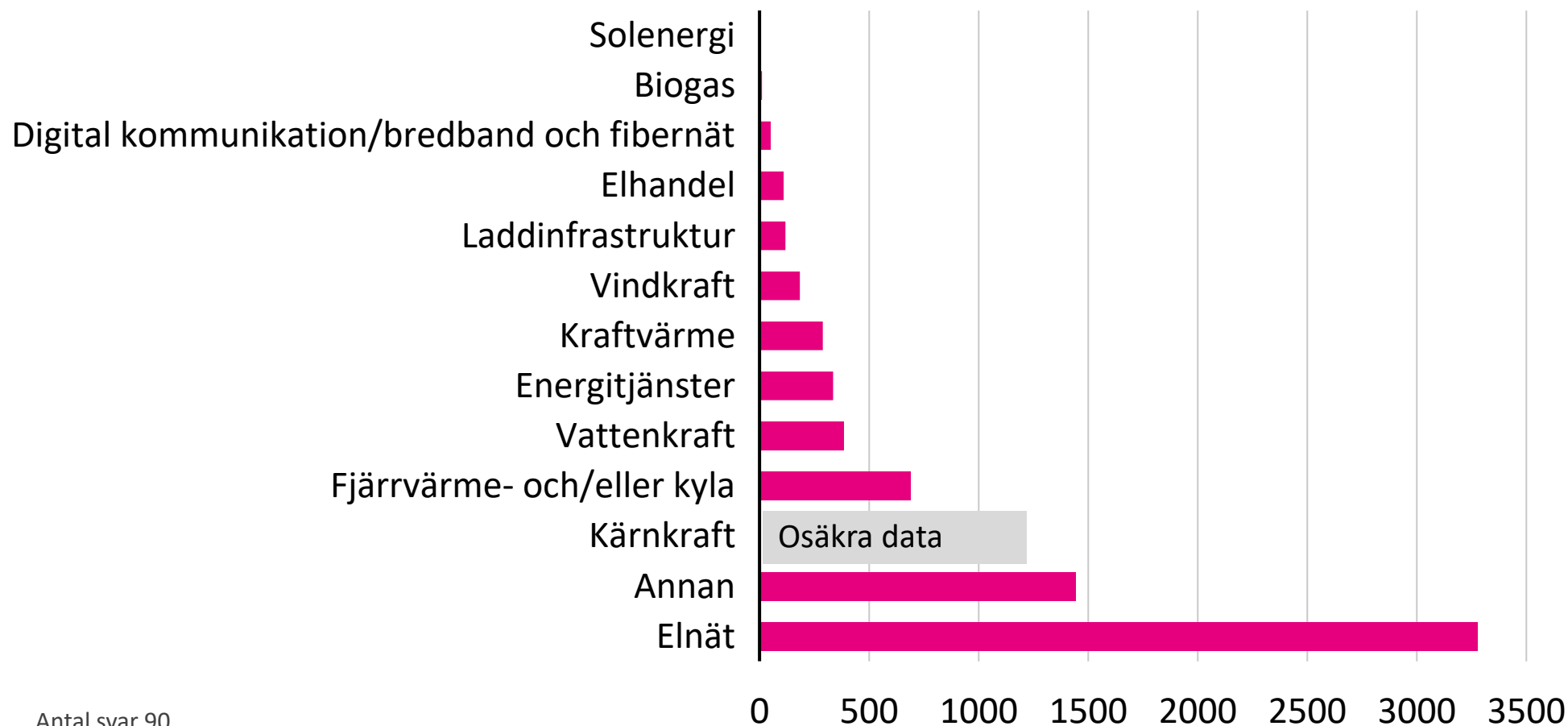
Antal svar 95

Inom samtliga områden, ungefär hur många tekniker och ingenjörer uppskattar ni behöva rekrytera under kommande tre åren?

Totalt beräknas drygt 8 000 tekniker och ingenjörer behöva rekryteras kommande tre åren.

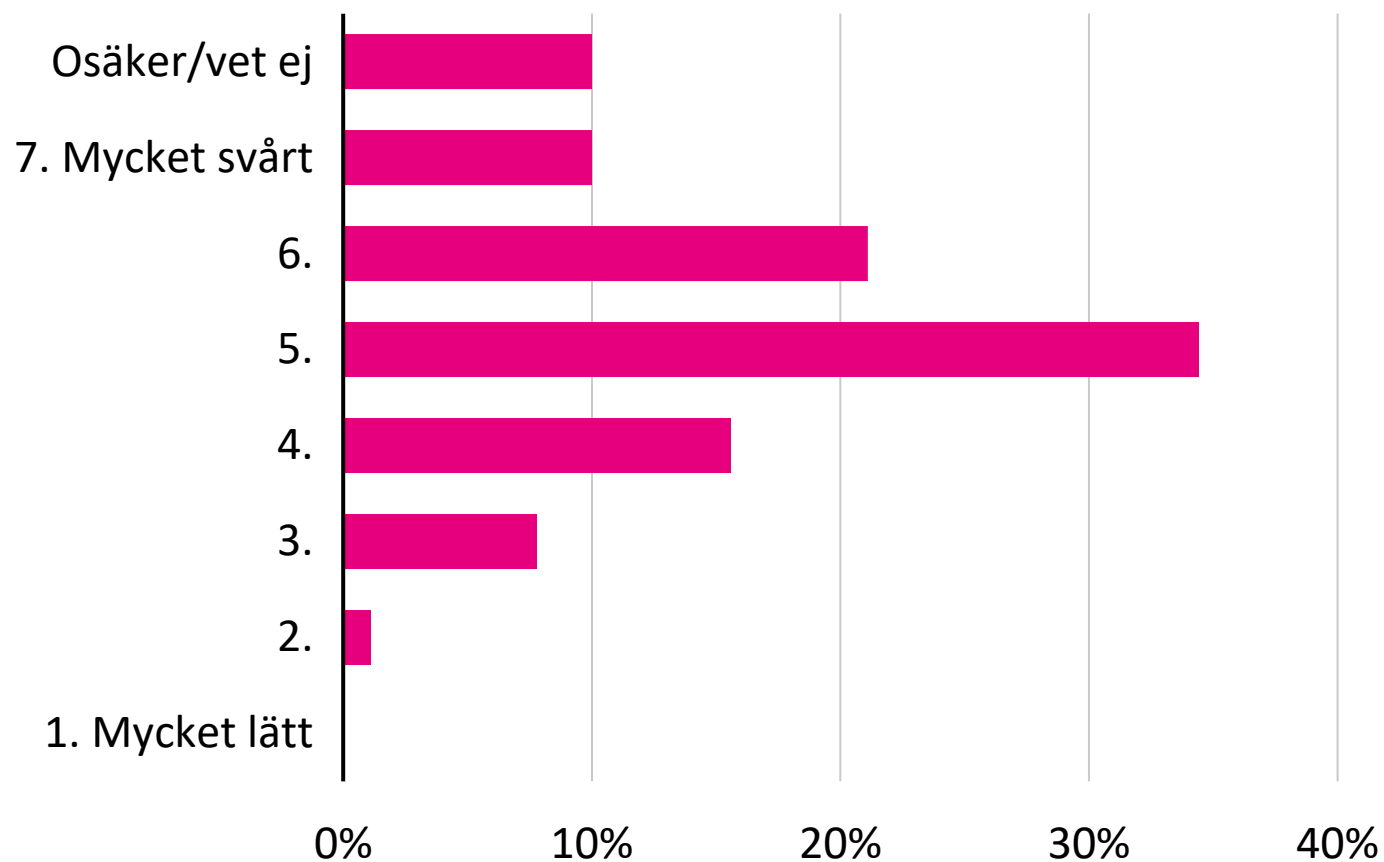


Ungefär hur många tekniker och ingenjörer räknar ni med att behöva rekrytera inom respektive område under kommande tre år?



Antal svar 90

Totalt sett, hur lätt eller svårt tror du att ni kommer ha att rekrytera/tillsätta dessa tjänster?



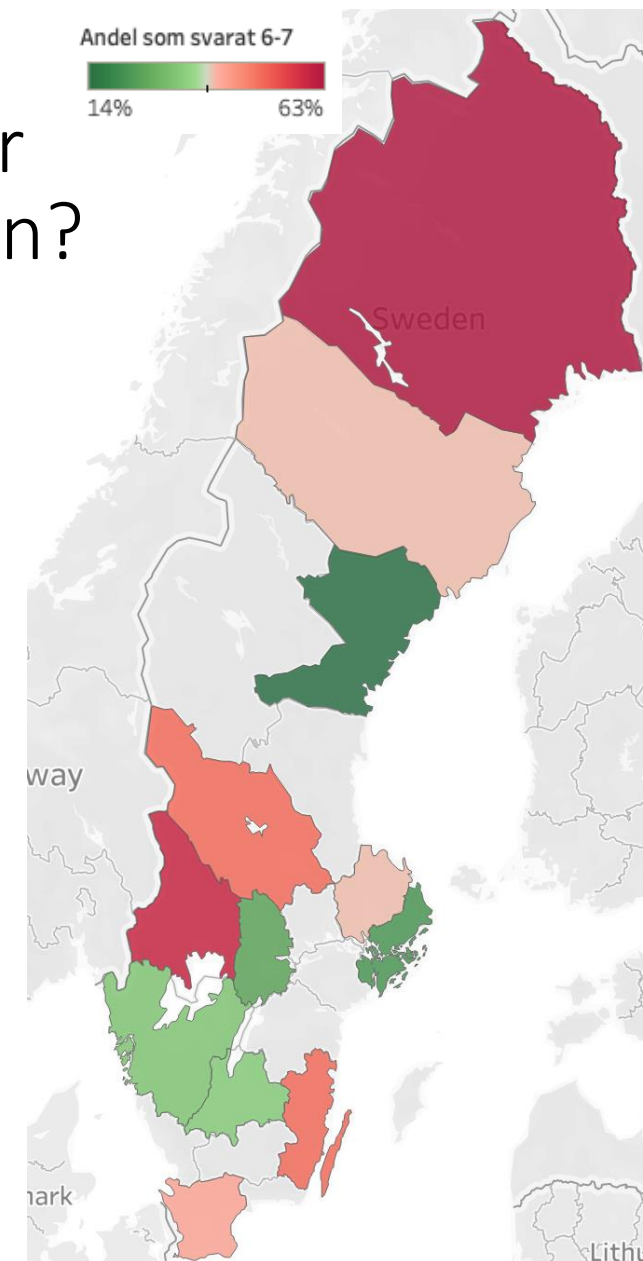
Antal svar 90

Totalt sett, hur lätt eller svårt tror du att ni kommer ha att rekrytera/tillsätta dessa tjänster i följande län?

De län som de tillfrågade företagen uppskattar att de kommer att ha svårast att rekrytera till är Norrbotten, Värmland, Dalarna och Kalmar.

De län som de tillfrågade företagen i lägst utsträckning svarar att de kommer att ha svårt att rekrytera till är Västernorrland, Stockholm och Örebro. Områden som inte är med har färre än 5 svar.

Län	Andel 6-7 (Skala 1 mycket lätt till 7 mycket svårt)
Västra Götaland	32%
Skåne	42%
Stockholm	22%
Norrbotten	63%
Västernorrland	14%
Dalarna	50%
Jönköping	33%
Kalmar	50%
Uppsala	40%
Värmland	60%
Västerbotten	40%
Örebro	25%



Antal svar 90

Kompetensbehov funktioner och kompetensnivåer

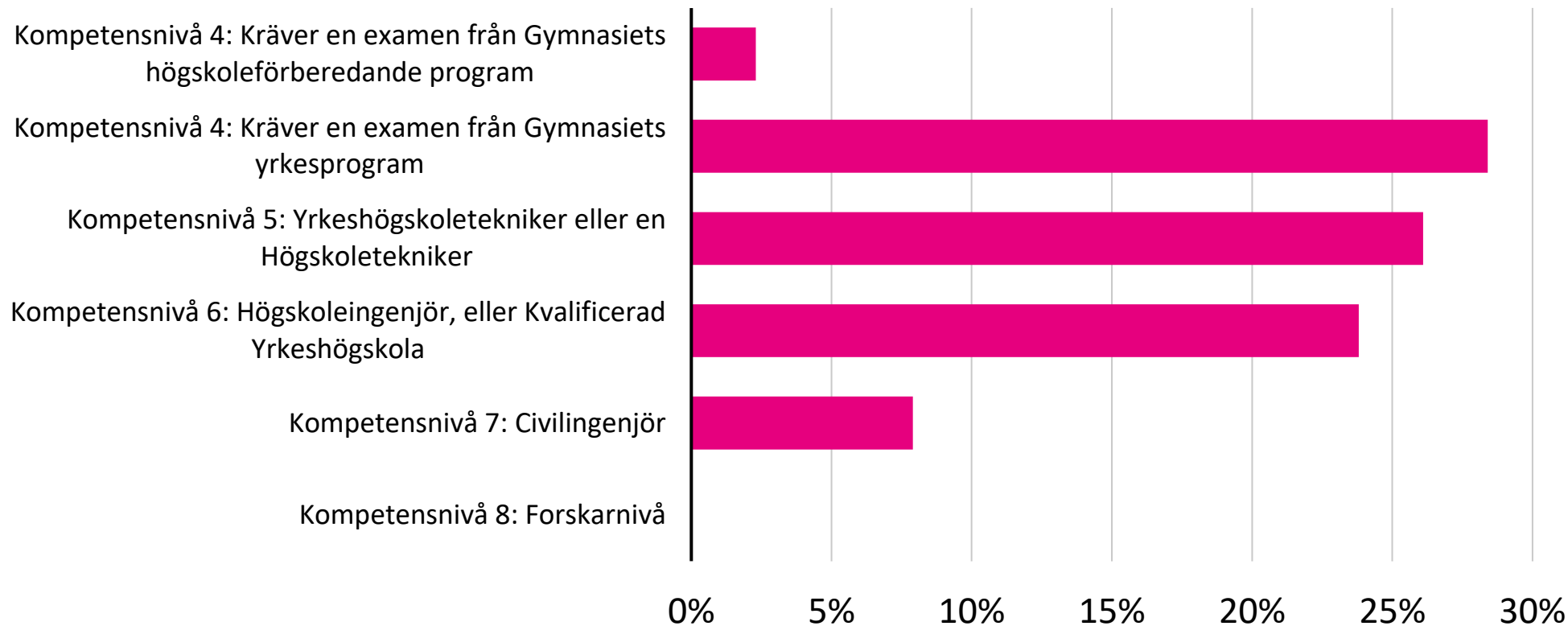
Skattning av kompetensnivå

Kapitlet visar på behoven av kompetens utifrån kompetensnivå, roller och hur svårt det är att rekrytera rollen.

- Hur fördelar sig det behovet av rekryteringar procentuellt över följande kompetensnivåer?
- Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjösroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?
- Hur lätt eller svårt upplever ni att det är att rekrytera följande yrkesroller? *
- Ungefär hur många inom följande yrkesroller räknar ni med att behöva rekrytera de kommande tre åren?

Hur fördelar sig det behovet procentuellt över följande kompetensnivåer?

Andel som svarar att minst 40% av rekryteringen ska ske från nivån



Antal svar 86

Hur fördelar sig det behovet procentuellt över följande kompetensnivåer?

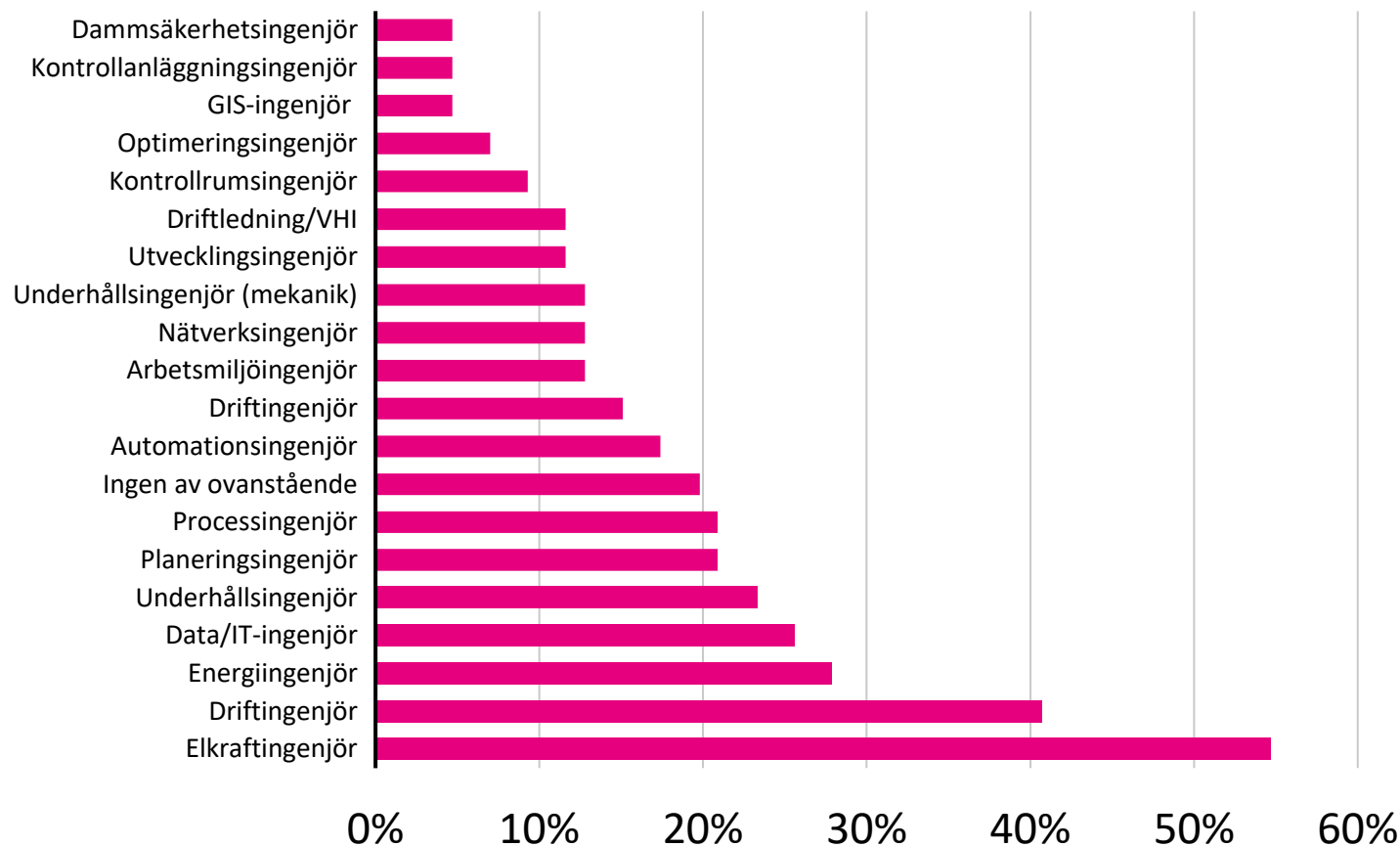
Företagen som har svarat på enkäten uppskattar att deras behov främst består av personal med kompetensnivån yrkeshögskoletekniker etc., men även behovet av högskoleingenjörer är vanligt.

Den kategori som flest företag har svarat att de har ett behov på 81-100 % av är personal med en examen från gymnasiets yrkesförberedande linjer.

Behovet av personal med examen från gymnasiets högskoleförberedande program samt personal på forskarnivå är extremt lågt.

Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjörroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?

Ingenjörer



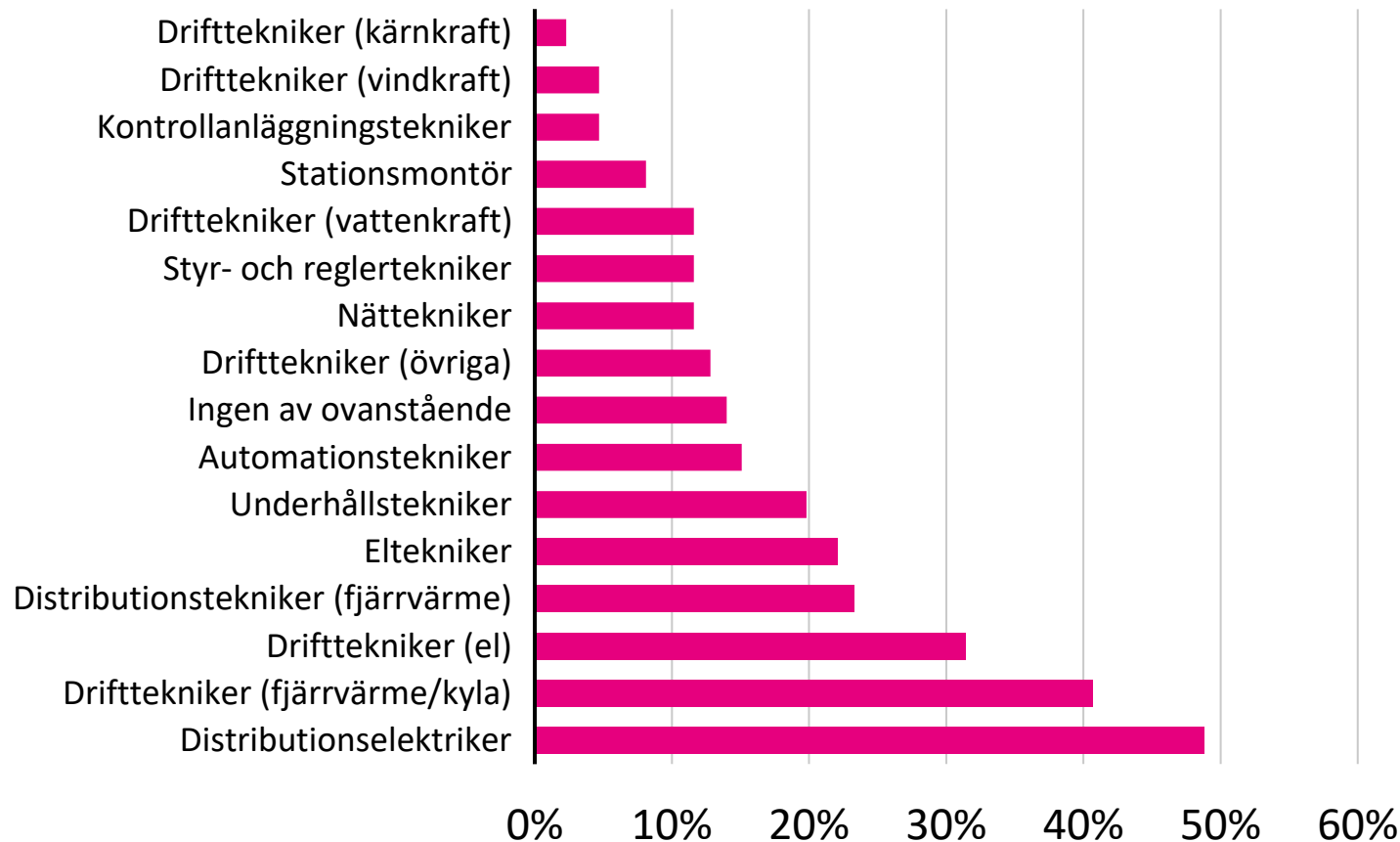
De ingenjörroller som företagen framförallt ser ett behov av att rekrytera under de kommande tre åren är elkraftingenjör (55 %) samt driftingenjör (41 %).

De roller med lägst behov av rekrytering är dammsäkerhetsingenjör, kontrollanläggningsingenjör samt GIS-ingenjör (5 % på respektive).

Antal svar 86

Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjörroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?

Tekniker, elektriker och montörer



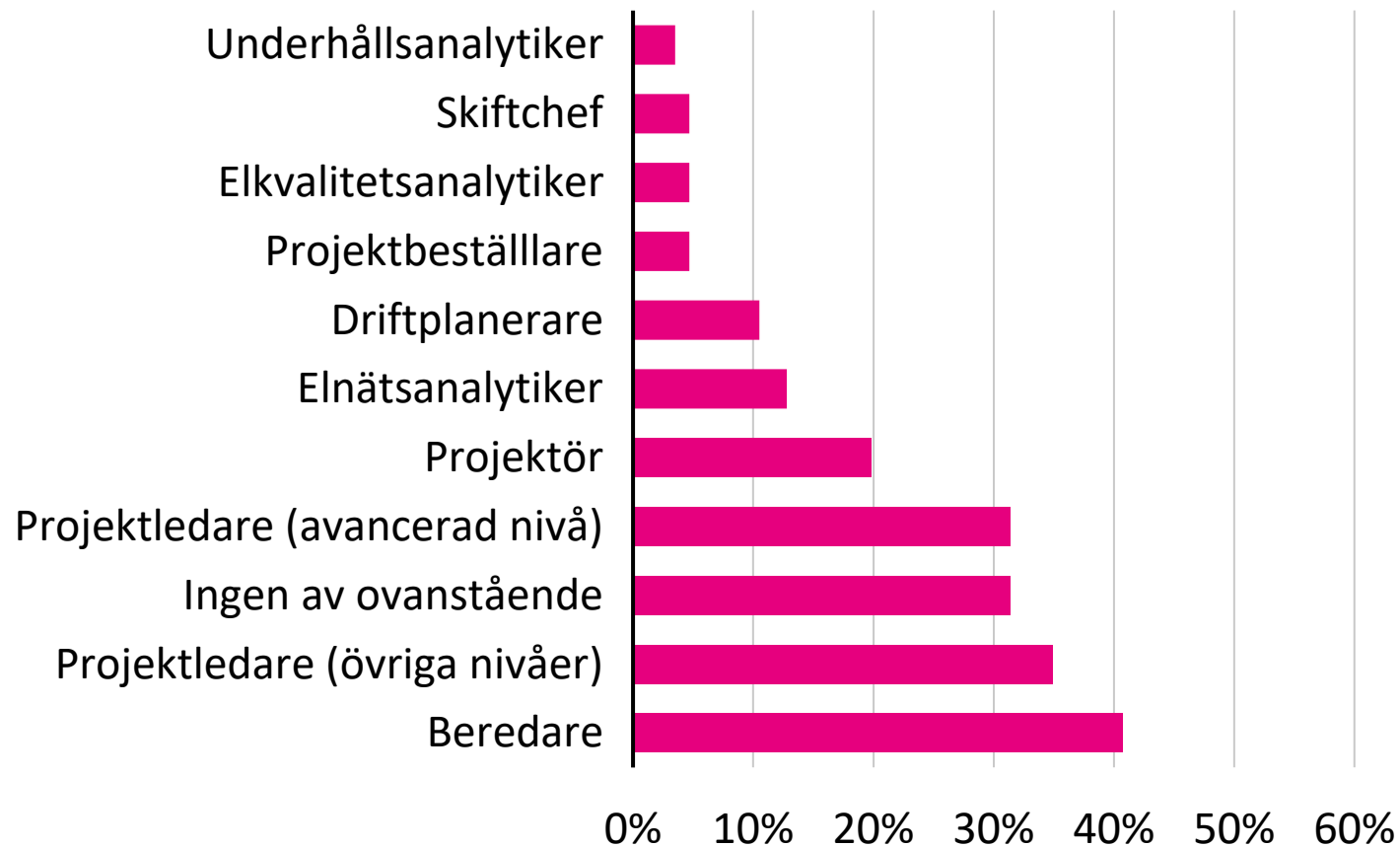
De teknikerroller som företagen ser störst behov av att rekrytera de kommande tre åren är distributionselektriker (49 %), drifttekniker inom fjärrvärme/kyla (41 %) samt drifttekniker inom el (31 %).

De roller som har lägst rekryteringsbehov är drifttekniker för kärnkraft (2 %, *men viss osäkerhet i just denna data*), drifttekniker för vindkraft (5 %) samt kontrollanläggningstekniker (5 %).

Antal svar 86

Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjörroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?

Projektledare, planering och analytiker



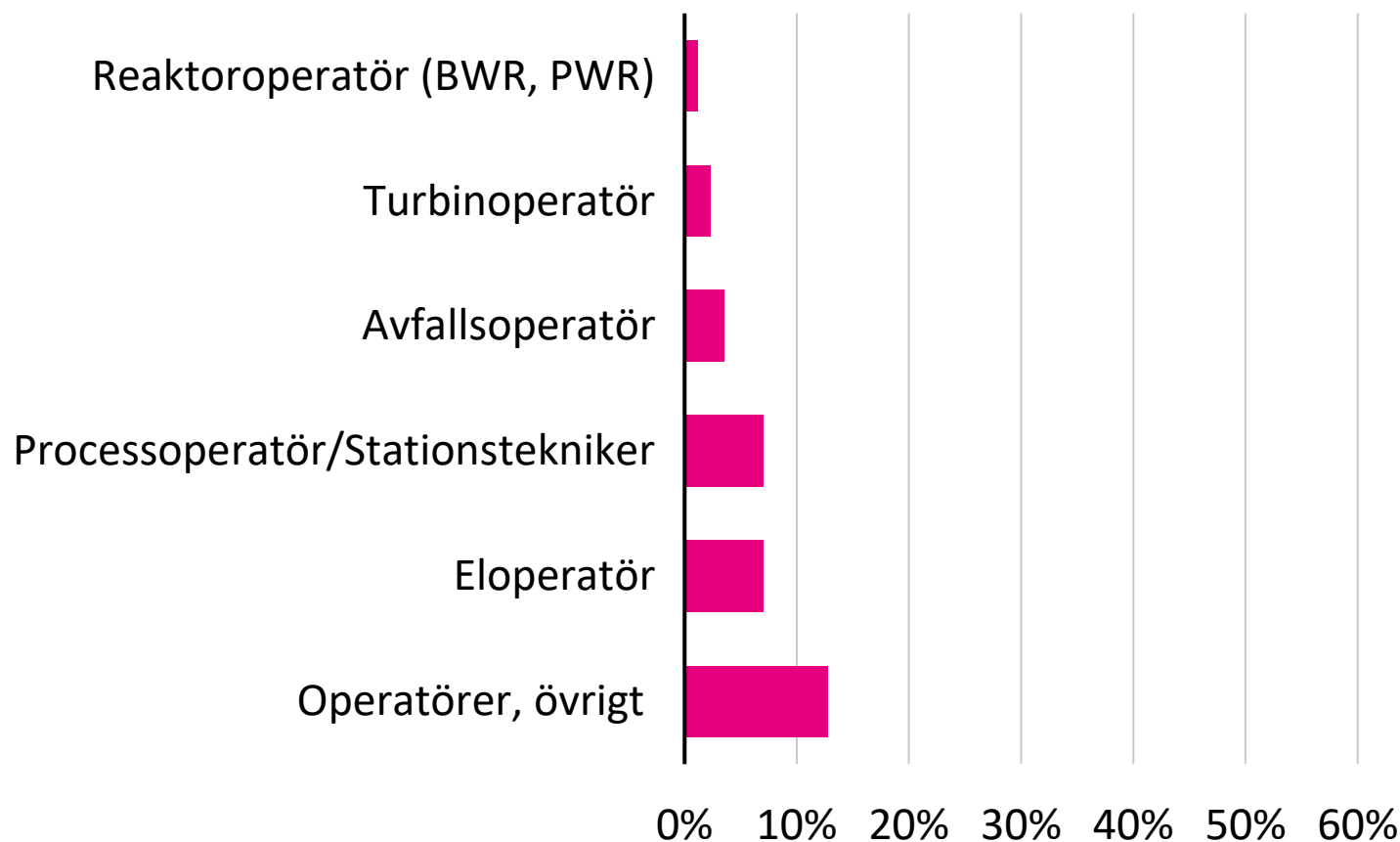
Den projektledarroll som har störst behov av rekrytering inom de kommande tre åren är beredare (41 %). I övrigt har även andra olika typer av projektledare ett kommande rekryteringsbehov.

De roller med lägst behov är underhållsanalytiker, skiftchef, elkvalitetsanalytiker samt projektbeställare, där endast 5 % eller färre har svarat dessa alternativ.

Antal svar 86

Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjörroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?

Operatörer



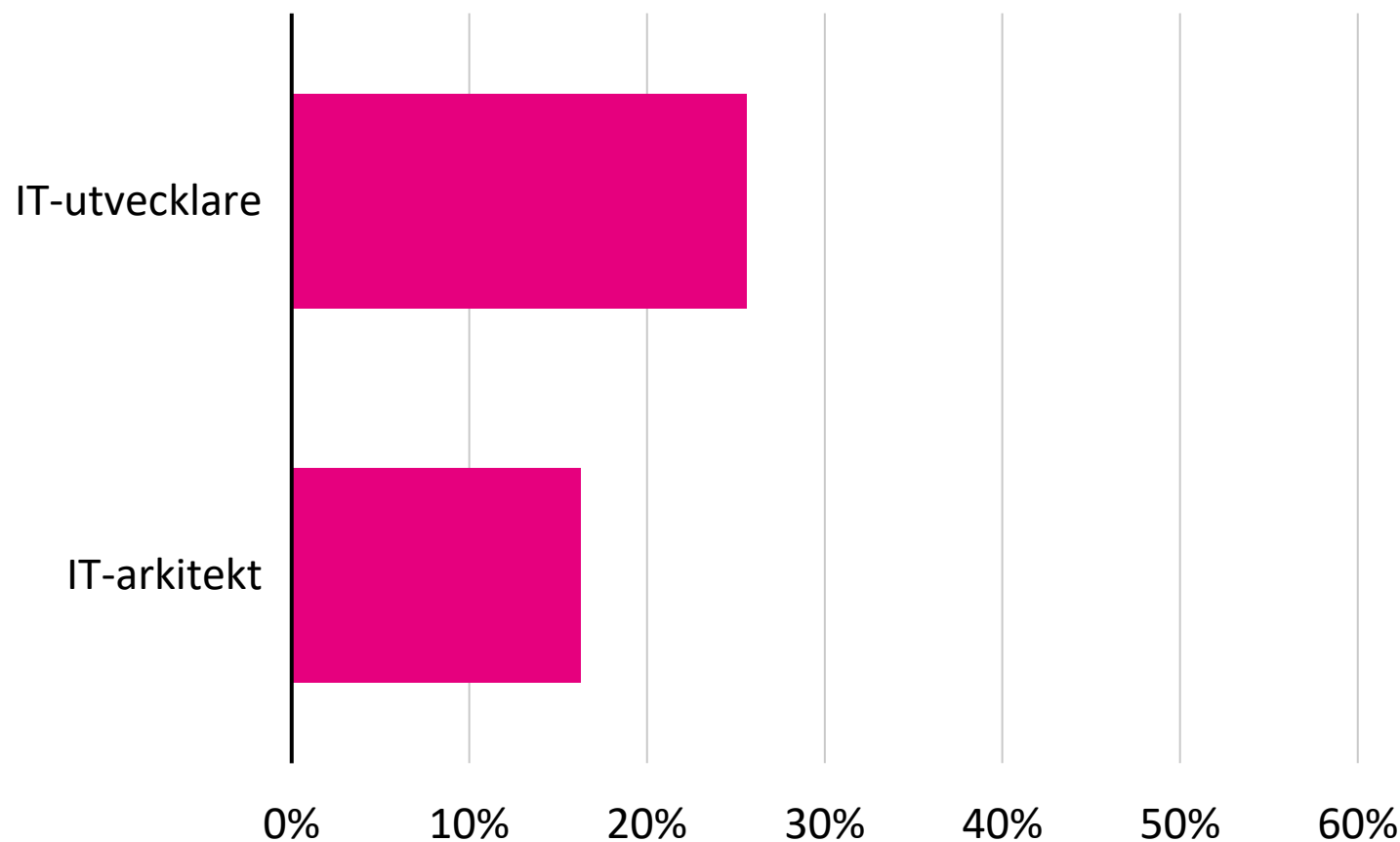
Det kommande behovet för olika operatörsroller är störst för "operatörer, övrigt", eloperatör samt processoperatör/stationstekniker.

Det kommande behovet är lägst för reaktoroperatörer.

Antal svar 86

Vilka av följande specifika tekniker- och ingenjörroller har ni behov av att rekrytera kommande tre år?

IT



Inom IT ser de tillfrågade företagen att de kommer att ha störst behov av att rekrytera till rollen IT-utvecklare under de kommande tre åren (26 %).

Antal svar 86

Yrkesroller och rekrytering – störst behov

	Antal, topp 10 rekryteringsbehov	Andel som svarat 6-7 på svårighet att rekrytera
Elkraftingenjör	792	69%
Data/IT-ingenjör	509	40%
Distributionselektriker	498	51%
Driftingenjör	427	37%
Projektledare (övriga nivåer)	348	27%
Energiingenjör	314	25%
Drifttekniker (fjärrvärme/kyla)	310	25%
IT-utvecklare	263	79%
Beredare	254	37%
Nättekniker	246	40%

Antal svar 86

Som tabellen bredvid visar finns det störst behov av att rekrytera elkraftingenjörer de kommande tre åren. Denna roll är dock en av de roller som företagen har svarat att de har svårigheter att rekrytera till (69 %), endast IT-utvecklare är svårare (79 %).

Även distributionselektriker är en roll som har ett stort rekryteringsbehov men som också upplevs relativt svår att rekrytera till, om än inte i lika stor omfattning som elkraftingenjör.

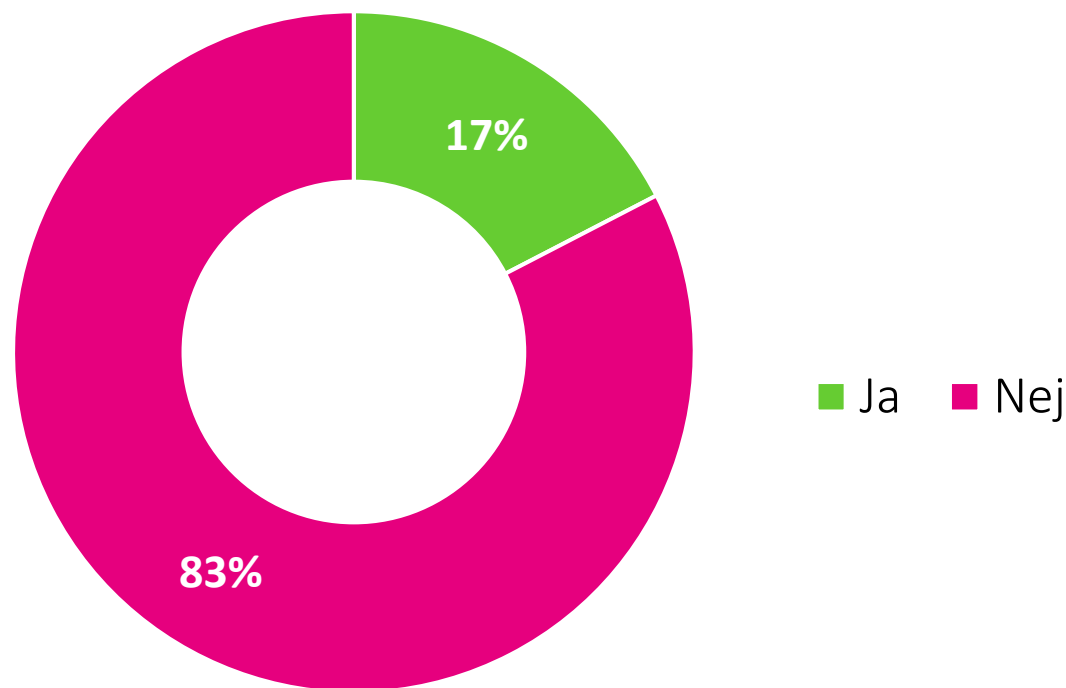
Yrkesroller och rekrytering – högst svårighetsgrad

	Topp 10, svårighetsgrad	Andel som svarat 6-7 på svårighet att rekrytera
IT-utvecklare	263	79%
Elnätsanalytiker	112	75%
Elkvalitetsanalytiker	43	75%
Dammsäkerhetsingenjör	28	75%
Projektledare (avancerad nivå)	214	70%
Stationsmontör	175	69%
Elkraftingenjör	792	69%
Automationsingenjör	107	69%
IT-arkitekt	150	63%
Distributionselektriker	498	51%

Antal svar 86

Sett endast till hur svåra rollerna upplevs vara att rekrytera är det IT-utvecklare som placerar sig i topp på listan (79 %). Andra roller som upplevs svåra att rekrytera i nästan lika stor utsträckning är elnätsanalytiker, elkvalitetsanalytiker samt dammsäkerhetsingenjör (75 % för samtliga).

Utöver tekniker och ingenjör, finns det andra yrkesgrupper där ni ser ett stort rekryteringsbehov eller som är viktiga för branschens långsiktiga kompetensförsörjning?



Totalt svarar 17 % att det finns ytterligare yrkesgrupper med ett stort behov av rekryteringar.

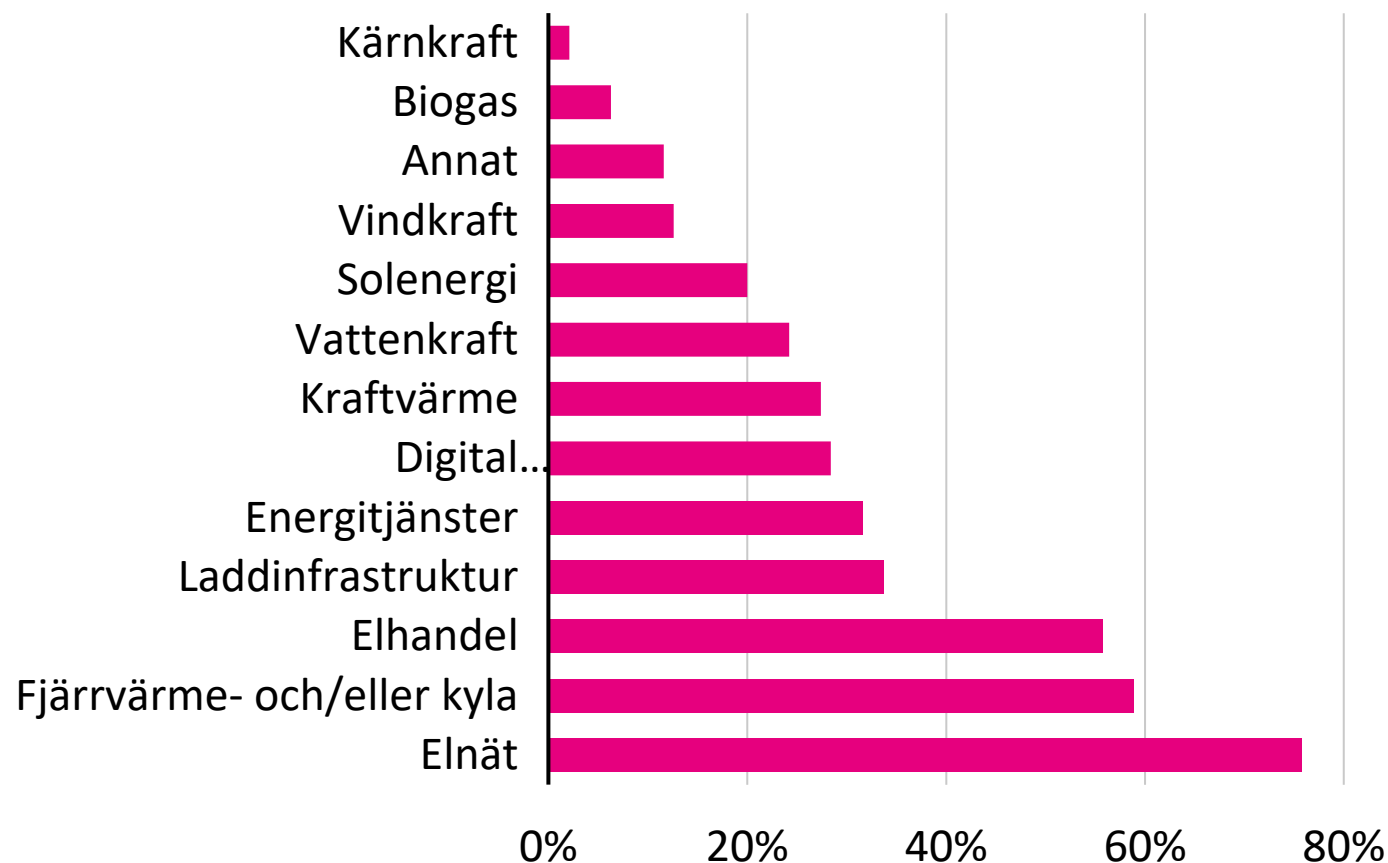
Exempel på andra yrkesgrupper

Säkerhet, arbetsmiljö, digitalisering
Maskinförare, Arbetsledare samt anläggare
Kundservice, Elhandlare, Kommunikatörer
Kundservice Försäljning
Hållbarhetskonsulter, chefer, serviceledare,
dataanalysspecialister, infosäkerhetsexperter
HR, Ekonomi
Elhandlare
Drifttekniker
Analys och digitalisering
Affärsutvecklare för nya tjänster.
Affärsingenjörer, projektledare inom el.

Antal svar 86

Bakgrund företag

Inom vilket eller vilka av dessa områden har din organisation sin huvudsakliga verksamhet?

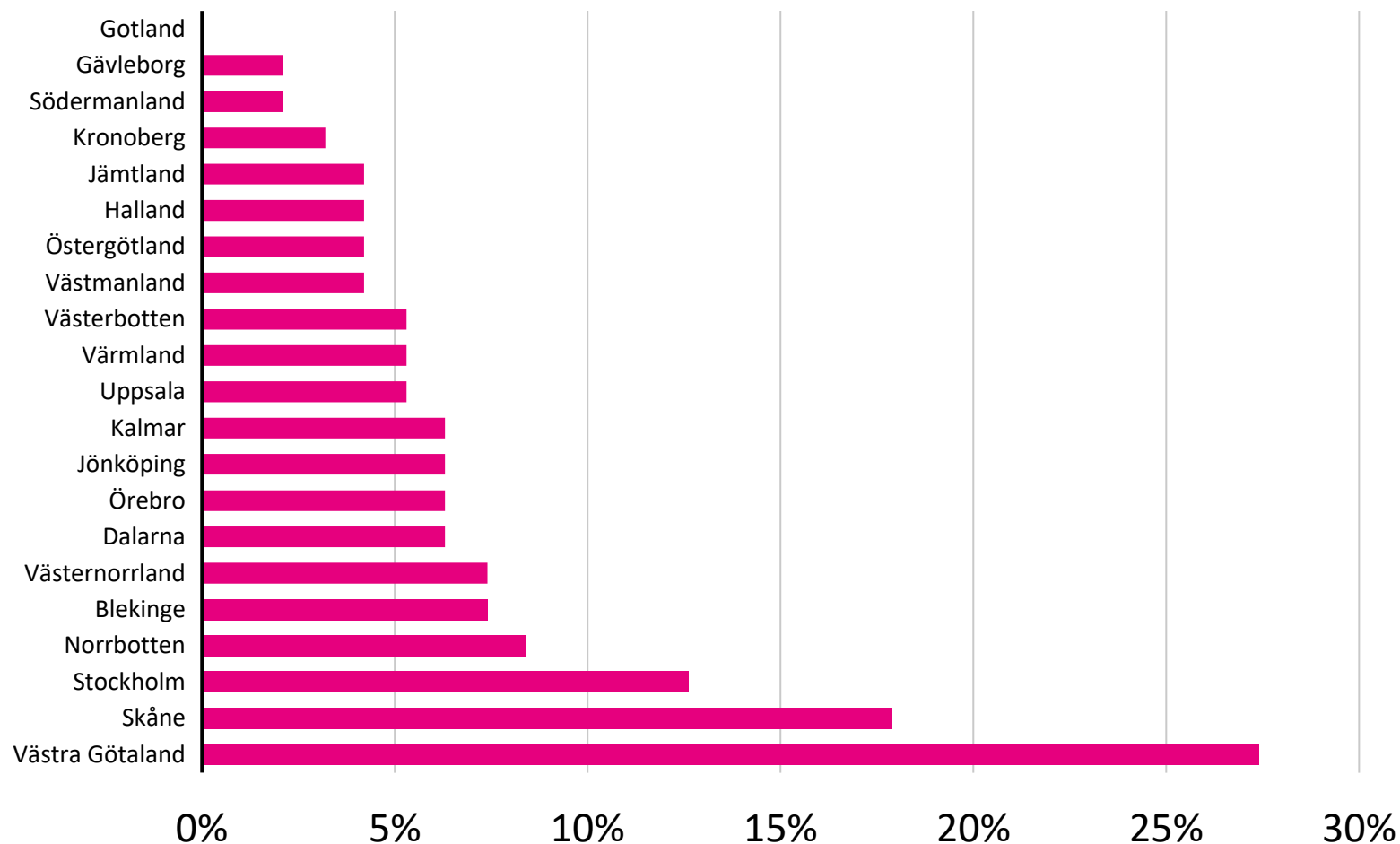


Av de företag som har deltagit i undersökningen har de flesta sin huvudsakliga verksamhet inom området elnät (76 %), fjärrvärme och/eller -kyla (59 %) samt elhandel (56 %).

Endast ett fåtal är verksamma inom områdena kärnkraft (2 %) och biogas (6 %).

Antal svar: 95

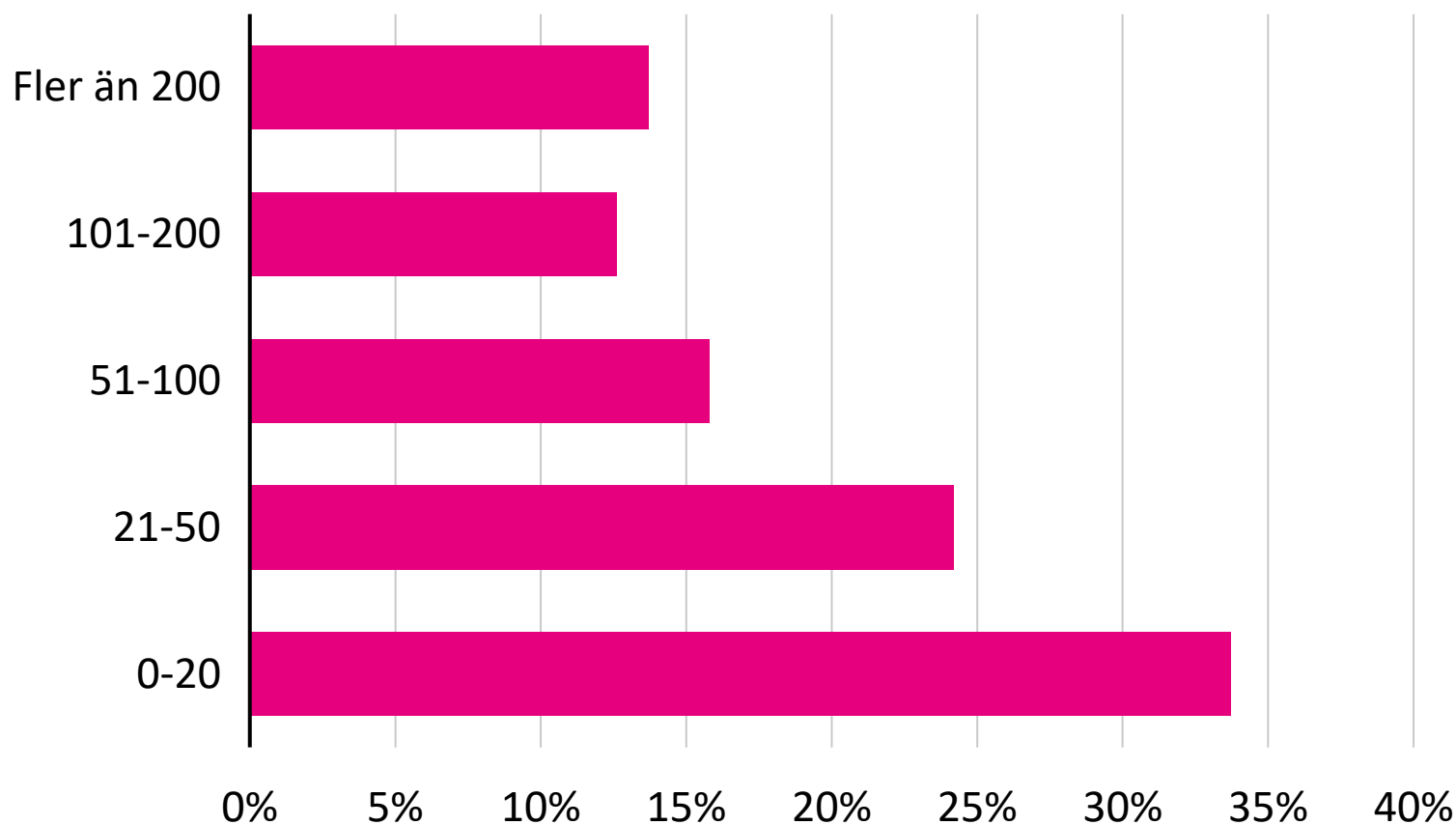
I vilket eller vilka län bedriver ni huvudsakligen er verksamhet?



Bland företagen som har besvarat enkäten är det vanligaste länet att bedriva sin huvudsakliga verksamhet i Västra Götaland (27 %). Därefter är Skåne (18 %) och Stockholm (13 %) vanligast.

Antal svar: 95

Hur många anställda har din organisation totalt i Sverige?

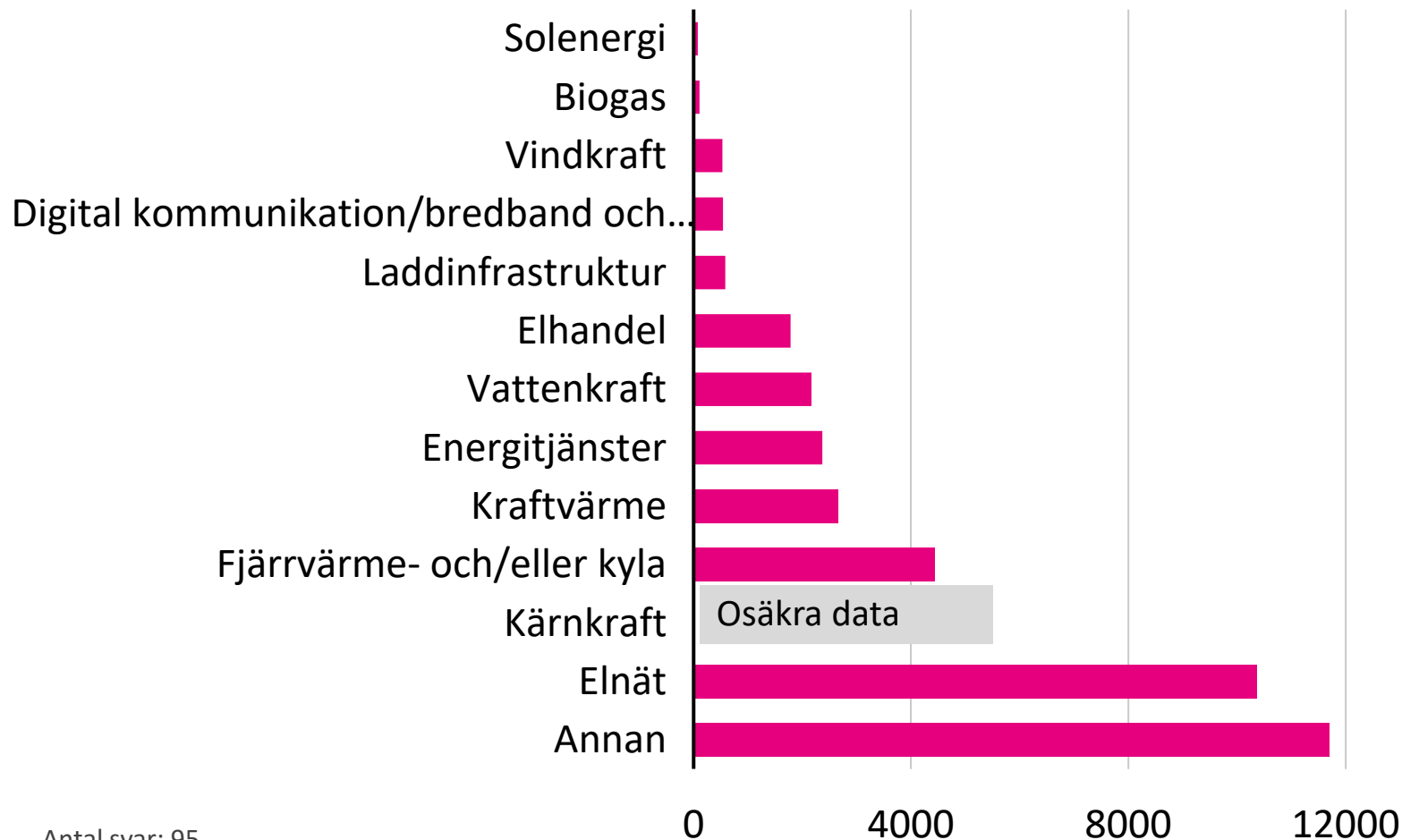


Det vanligaste antalet anställda i Sverige hos de tillfrågade företagen är 0-20 personer (34 %). Därefter är 21-50 personer det näst vanligaste (24 %).

Det som lägst andel företag har svarat är att företaget har 101-200 anställda i Sverige (13 %).

Antal svar: 95

Ungefär hur många anställda har din organisation totalt i Sverige inom de områden du tidigare angav

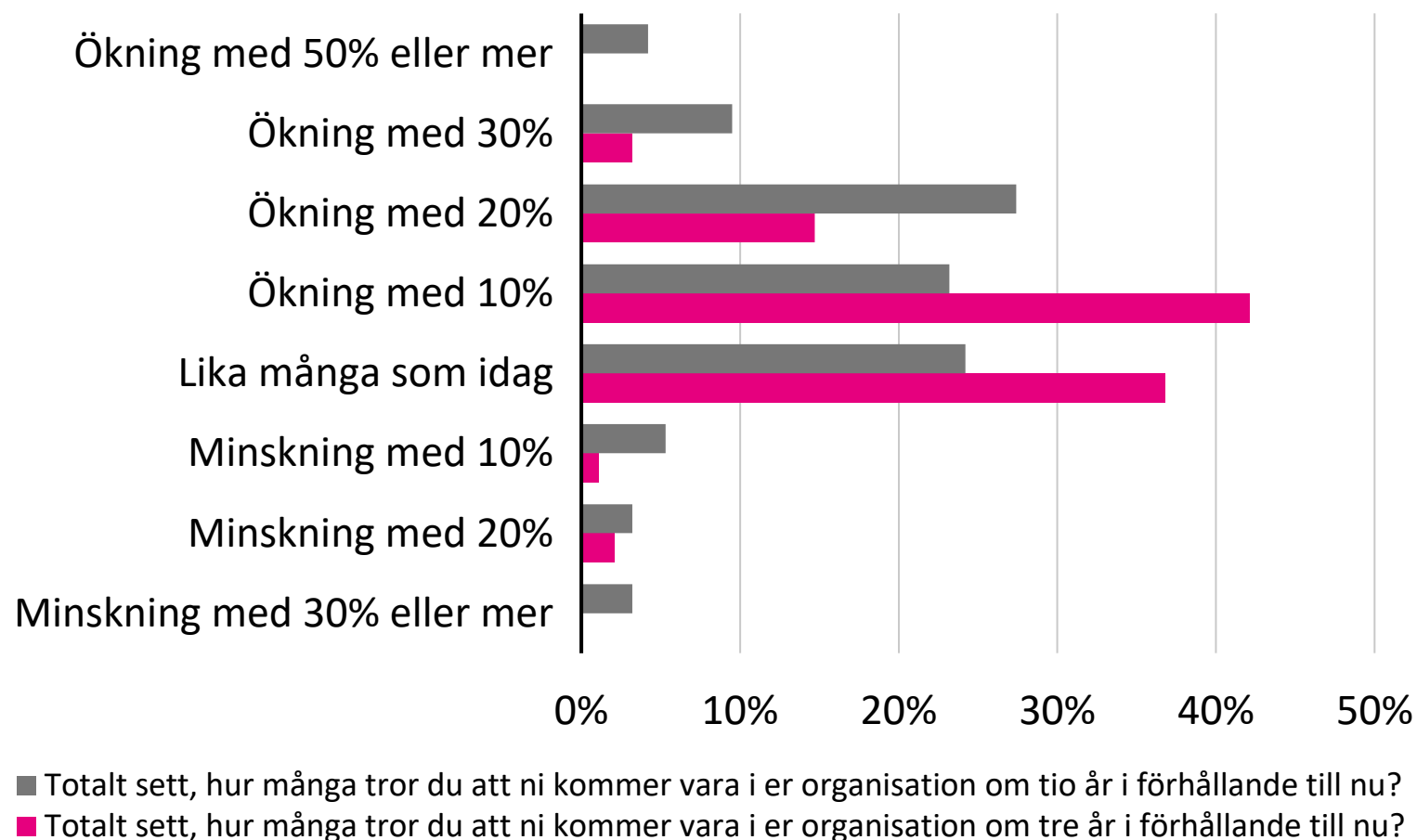


Området som företagen har flest antal anställda i Sverige inom är "Annan" (cirka 12 000 anställda) och elnät (cirka 10 000 anställda).

De områden som företagen har lägst antal anställda inom är solenergi och biogas (cirka 100 inom respektive område).

Antal svar: 95

Antal anställda i framtiden



Som svar på frågan om antal anställda företagen tror att de kommer att ha i framtiden så svarar 42 % att de inom 3 år kommer att ha ökat antal anställda med 10 %. Det är även 37 % som tror att de om tre år kommer att ha lika många anställda som idag.

Med tidsperspektivet 10 år är det istället ungefär lika stora andelar som tror att de kommer att ha lika många anställda som idag som att de kommer att öka antalet med 10 % eller 20 %.

Antal svar: 95

Frågor?

Kontakta: Annika Johannesson,
vik ansvarig kompetensförsörjningsfrågor
Annika.johannesson@energiforetagen.se

08-677 27 07