



Svenskt Vatten

Rekryteringsundersökning

Oktober 2017

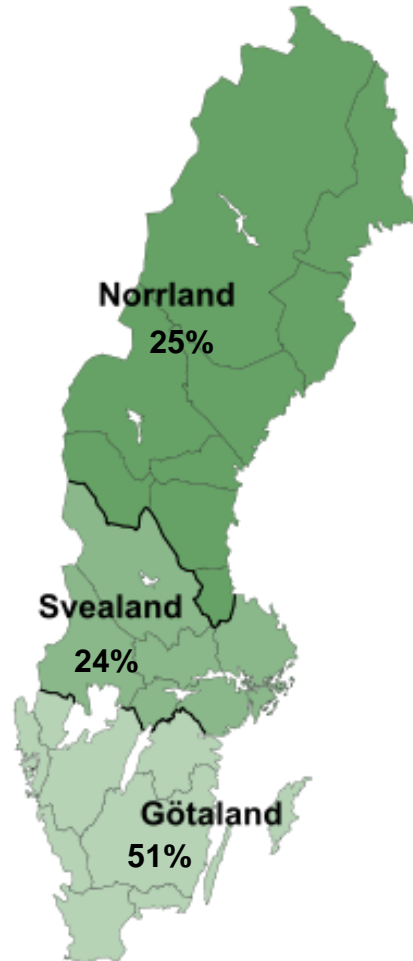
REFLECT AB

Adolf Fredriks Kyrkogata 10
111 21 Stockholm

Tel vxl: 08 - 412 26 90

Mail kontaktperson: anders.fahrlin@reflect.se

I vilken av följande regioner är ni verksamma?



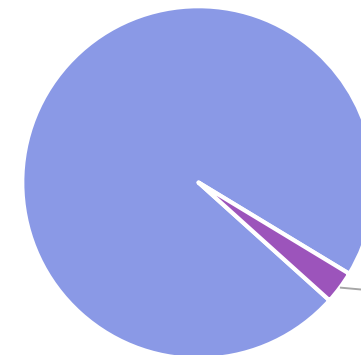
Om undersökningen

- Insamlingsperiod: 9 – 25 oktober 2017
- Antal utskick: 360 st (kommunala 342, privata verksamheter 18)
- Antal svar: 143 st (40% svarsfrekvens, kommunala 135 st, privata 8 st)
- Metod: Webbenkät
- Urval: VA-ansvariga i kommunala VA-organisationer samt till privata företag som helt eller delvis arbetar med kommunal VA-försörjning.
- Vägning: Vägt på 290 kommuner (fråga KQ2: kommunstorlek)

Vilken verksamhet har ni?

Kommunal

Kommunal förvaltning, egen nämnd 97%



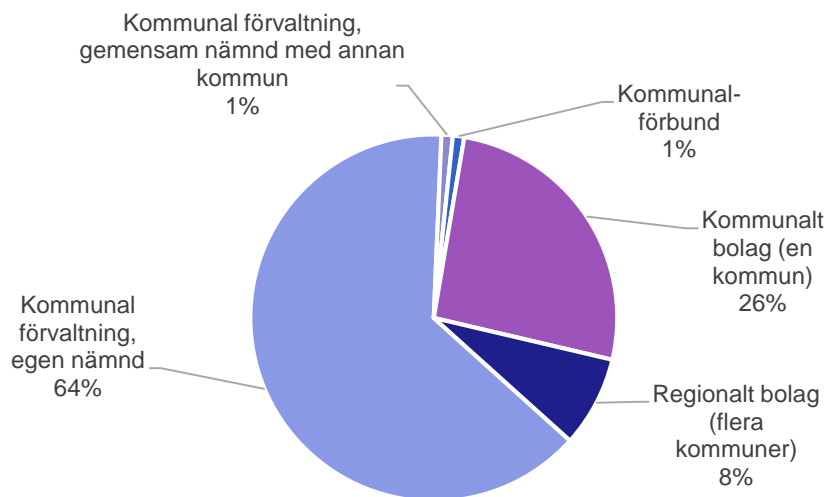
Privat

Privat företag med uppdrag/produkter/tjänster med VA-koppling 3%

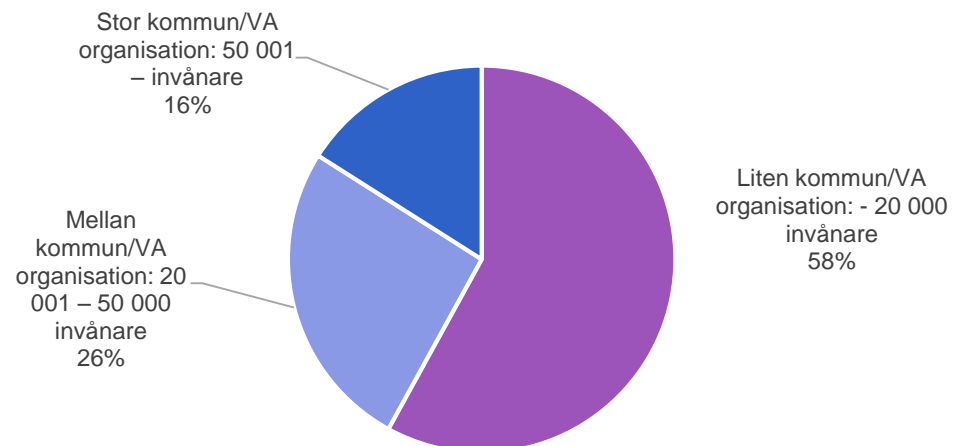


Kommunal VA-verksamhet

Hur bedrivs er VA-verksamhet?

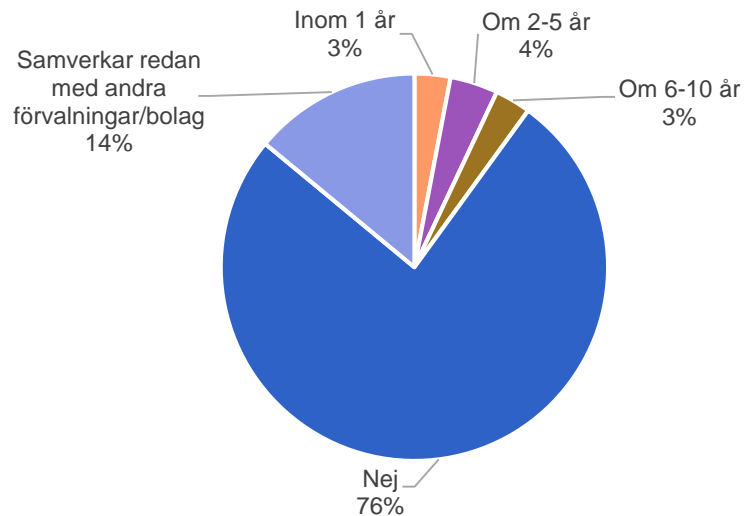


Hur stor är kommunen/upptagningsområdet där ni är verksamma?

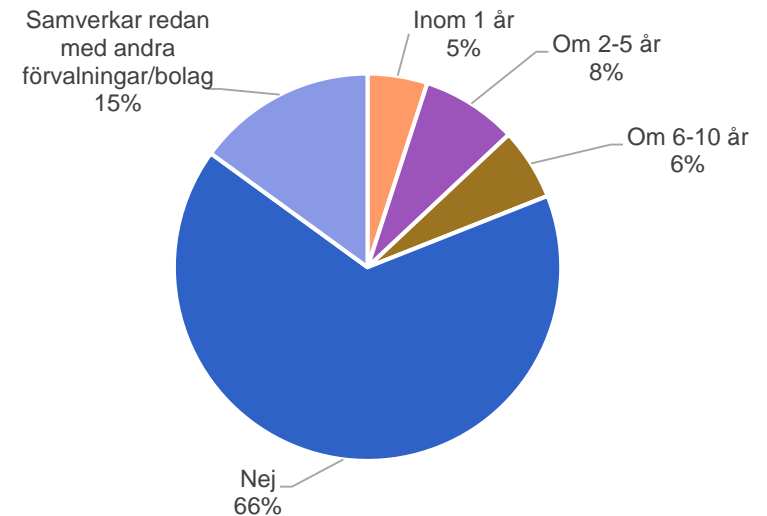


Planerar ni för samgående med annan förvaltning eller bolag?

Inom egna kommunen



Inom regionen

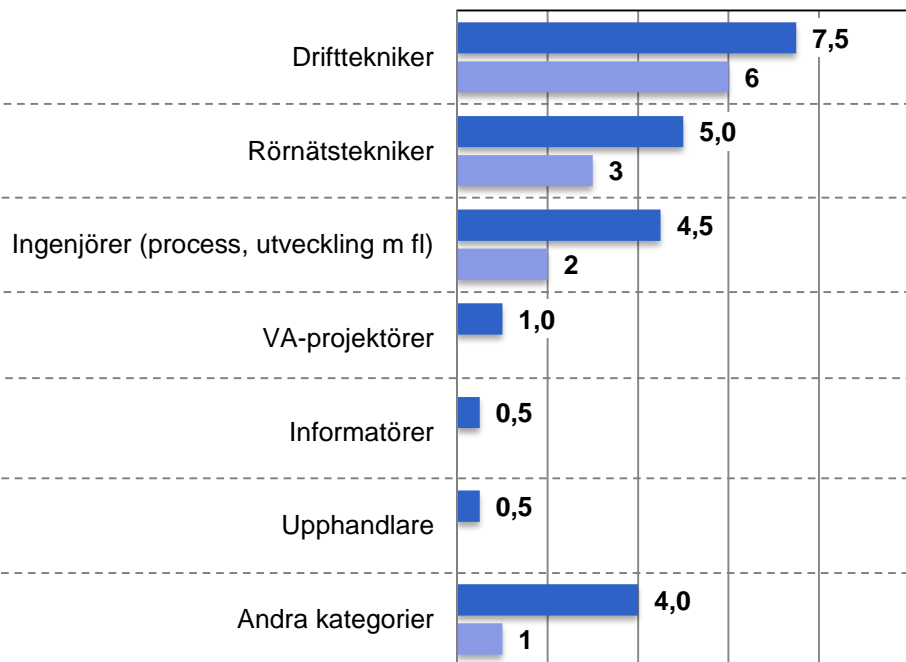


Inom kommunen: 76% uppger att de inte planerar något samgående inom den egna kommunen och 14% att de redan samverkar med andra förvaltningar/bolag.

Inom regionen: 66% uppger att de inte planerar något samgående inom den egna regionen, och 15% att de redan samverkar inom den egna regionen.

Antal anställda i olika kategorier

0,0 2,0 4,0 6,0 8,0 10,0



■ Medelvärde ■ Median

290 medlemmar ger estimerat



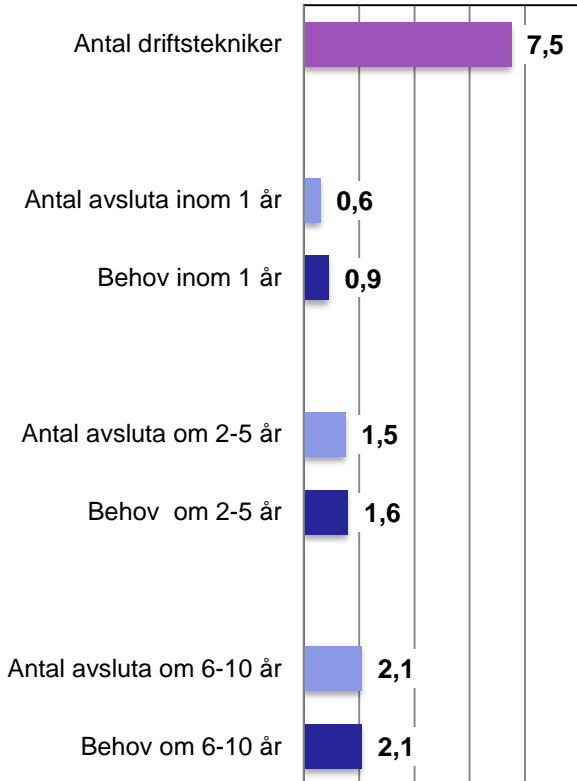
- Ca 2.165 driftstekniker i vattenbranschen
- Ca 1.425 rörnätstekniker i vattenbranschen
- Ca 1.305 ingenjörer i vattenbranschen
- Ca 270 VA-projektörer i vattenbranschen
- Ca 115 Informatörer i vattenbranschen
- Ca 75 Upphandlare i vattenbranschen
- Ca 1.200 i andra kategorier i vattenbranschen

Kommentar:

- För att få en god bild av hur personalstyrkan ser ut i tittar vi både på medelvärdet och medianen. Medelvärdet är betydligt högre än medianen vilket beror på att några företag har många anställda vilket drar upp medelvärdet. Medianen visar snittet, dvs det vanligaste antal anställda för de som svarat. (För VA-projektörer, informatörer och upphandlare är medianvärdet/det vanligaste antalet 0 anställda, eftersom många arbetsställen ej har dessa yrkesgrupper)
- Ser vi till att Svenskt Vatten har 290 medlemmar ger det en uppskattning på att det finns ca 2.165 anställda driftstekniker, 1.425 rörnätstekniker och 1.305 högskoleutbildade ingenjörer i vattenbranschen idag. Antalet medlemsföretag som vi använder som räknegrund har sedan förra mätningen 2012 ökat från 250 till 290 st. När det gäller ingenjörer så tycks ökningen sedan 2012 vara stor: år 2012 estimerades att branschen hade 608 ingenjörer – nu är det 1.304 st.

Drifttekniker

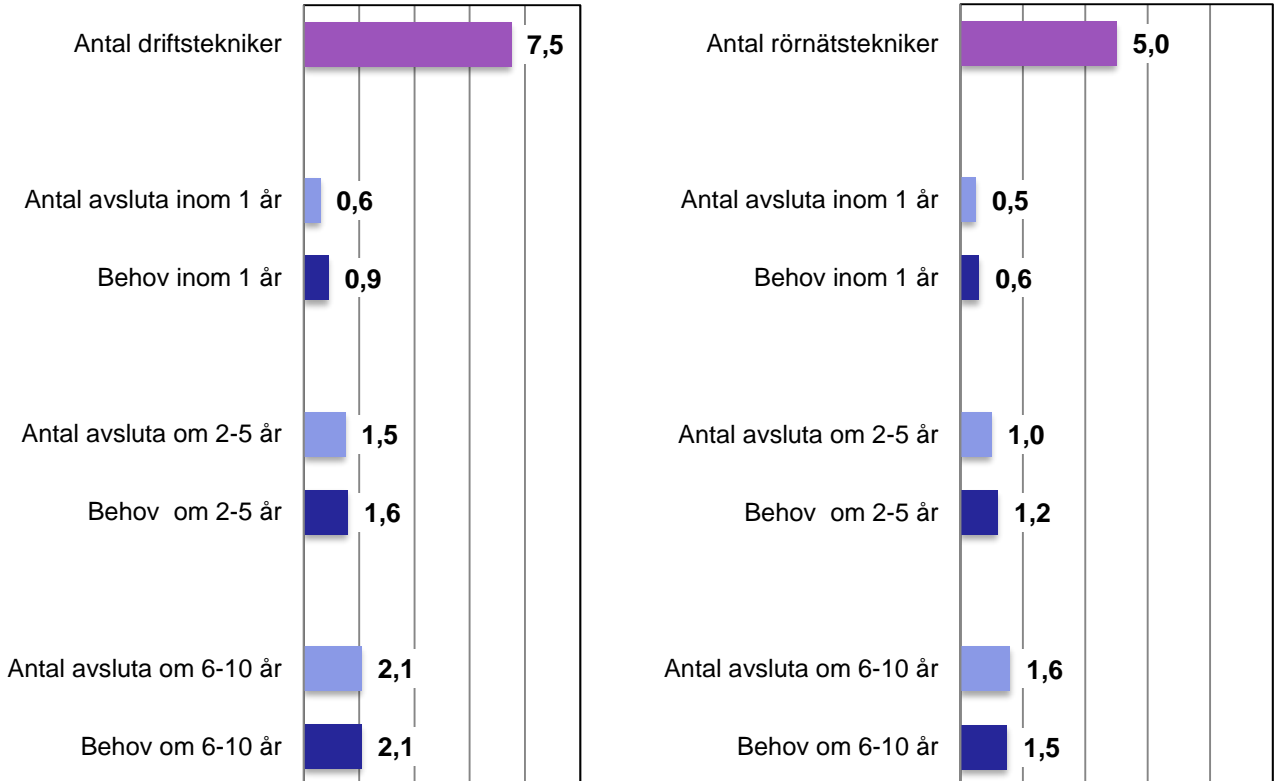
0 2 4 6 8 10



Medelvärden

Rörnätstekniker

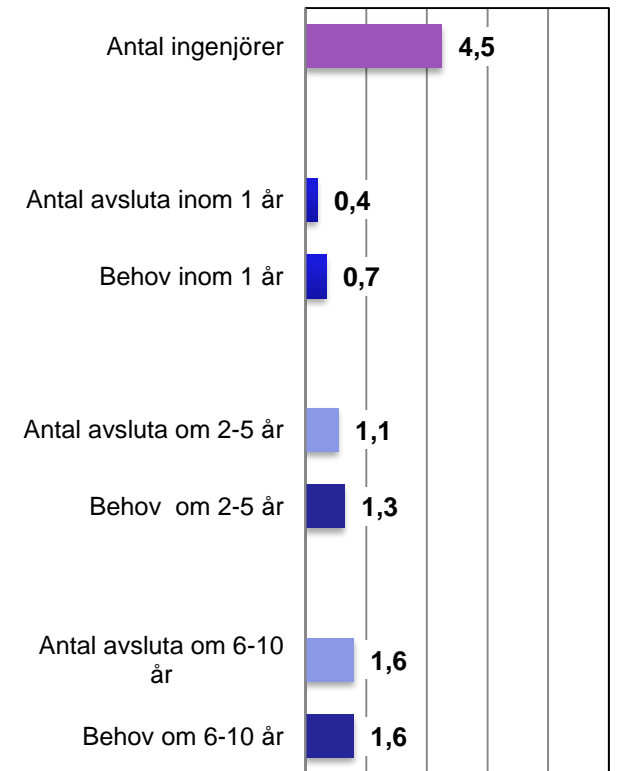
0 2 4 6 8 10



Medelvärden

Ingenjörer (högskoleutbildade)

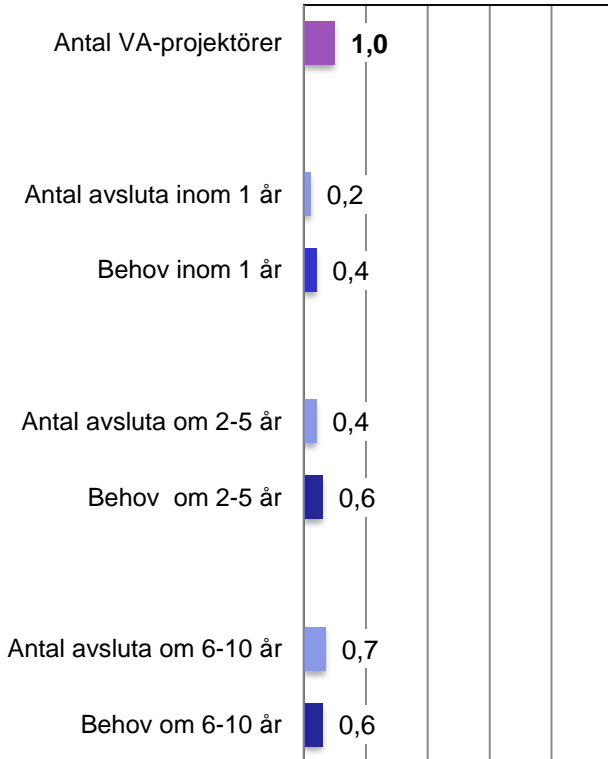
0 2 4 6 8 10



Medelvärden

VA-projektörer

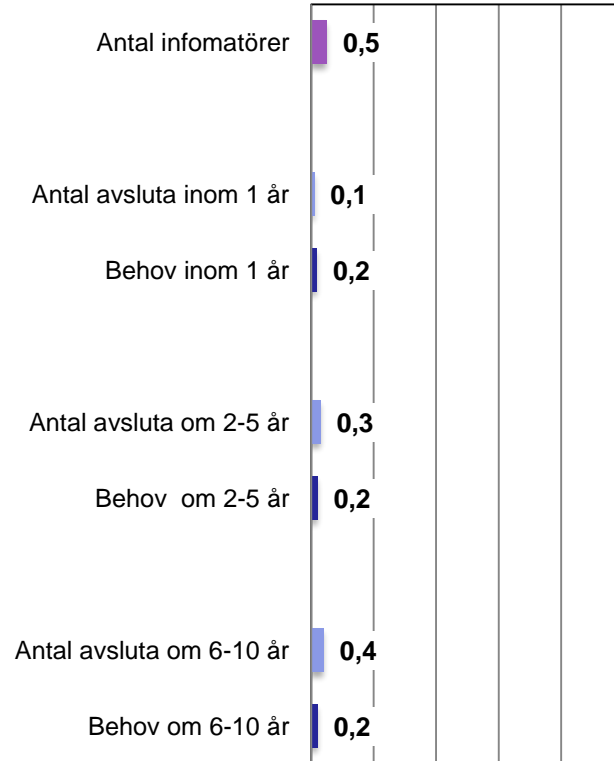
0 2 4 6 8 10



Medelvärden

Informatörer

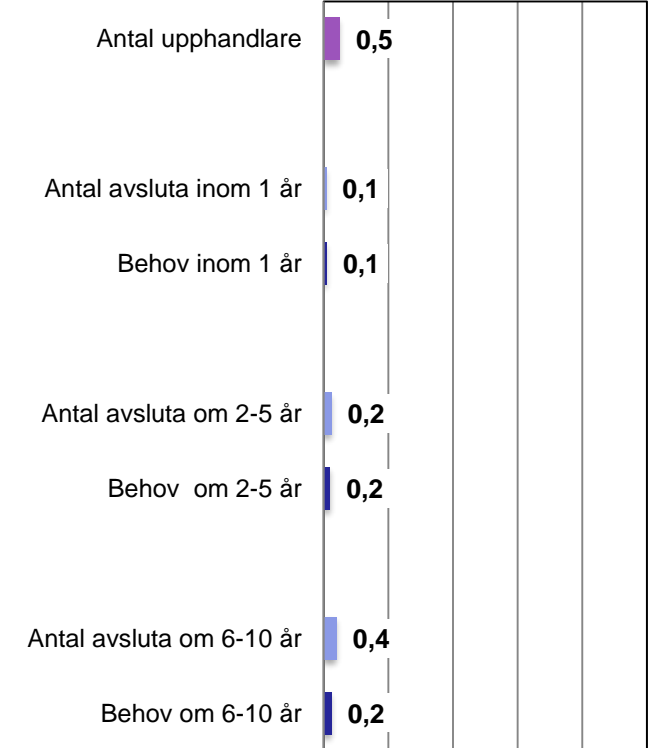
0 2 4 6 8 10



Medelvärden

Upphandlare

0 2 4 6 8 10

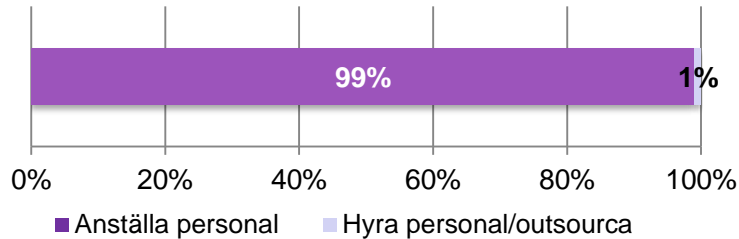


Medelvärden

Vattenbranschen	Drifttekniker	Rörnäts- tekniker	Ingenjörer (högskoleutbildade)	VA- projektörer	Informatörer	Upphandlare
Totalt antal anställda i vattenbranschen	2166	1426	1304	271	115	75
Antal som kommer sluta inom 1 år	161	119	103	20	11	4
Antal som kommer sluta om 2-5 år	410	248	286	56	28	16
Antal som kommer sluta om 6-10 år	576	384	402	85	37	32
TOTALT kommer att sluta	1147	751	791	161	77	52
Andel av personalstyrkan som kommer sluta <u>inom</u> 1 år	7%	8%	8%	7%	10%	5%
Andel av personalstyrkan som kommer sluta <u>inom</u> 5 år	26%	26%	30%	28%	34%	27%
Andel av personalstyrkan som kommer sluta <u>inom</u> 10 år	53%	53%	61%	59%	66%	69%
BEHOV						
Antal behov inom 1 år	258	187	208	114	47	45
Antal behov av om 2-5 år	458	342	388	170	59	50
Antal behov av om 6-10 år	613	440	450	188	66	68
TOTALT behov av	1329	970	1047	472	172	164
Förändring i personalstyrkan i % <u>inom</u> 1 år	4%	5%	8%	35%	31%	55%
Förändring i personalstyrkan i % <u>inom</u> 5 år	7%	11%	16%	77%	58%	100%
Förändring i personalstyrkan i % <u>inom</u> 10 år	8%	15%	20%	115%	83%	149%
Förändring i personalstyrkan i <u>antal</u> <u>inom</u> 1 år	97	68	105	94	36	41
Förändring i personalstyrkan i <u>antal</u> <u>inom</u> 2-5 år	145	162	207	208	67	75
Förändring i personalstyrkan i <u>antal</u> <u>inom</u> 10 år	182	219	256	311	95	112

Drifttekniker

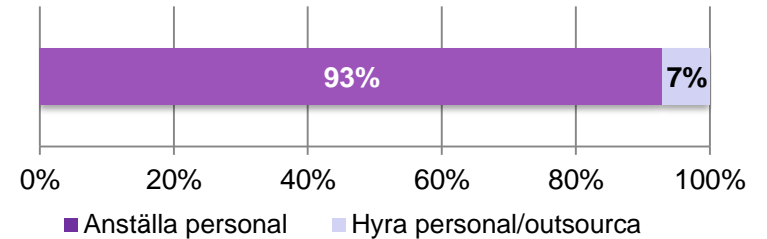
Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av drifttekniker?



Bas: Har behov av drifttekniker: 121 int.

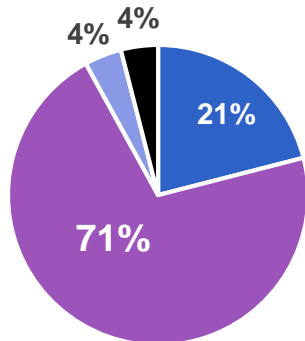
Rörnätstekniker

Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av rörnättekniker?



Bas: Har behov av rörnätstekniker: 111 int.

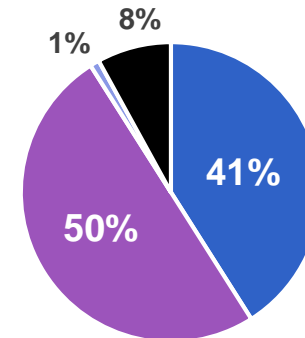
Vilken utbildningsnivå bör en drifttekniker ha?



- Gymnasium
- Yrkehögskola
- Högskola/Universitet
- Annan utbildning

Bas kommunal verksamhet: 135 intervjuer.

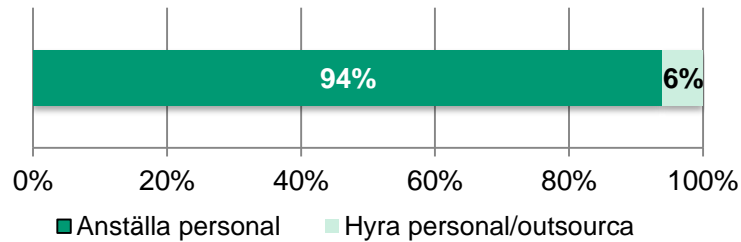
Vilken utbildningsnivå bör en rörnätstekniker ha?



- Gymnasium
- Yrkehögskola
- Högskola/Universitet
- Annan utbildning

Ingenjörer

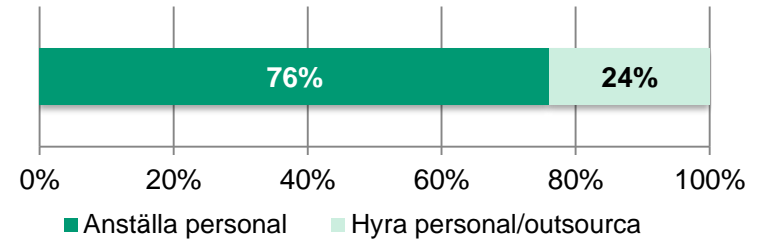
Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av högskoleutbildade process-, VA-ingenjörer el liknande?



Bas: Har behov av Ingenjörer: 117 int.

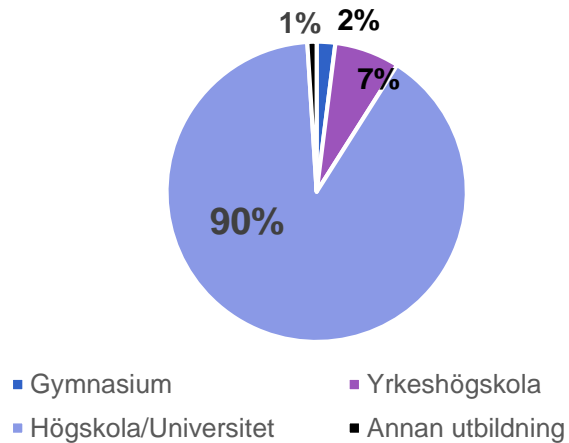
VA-projektörer

Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av VA-projektörer el liknande?



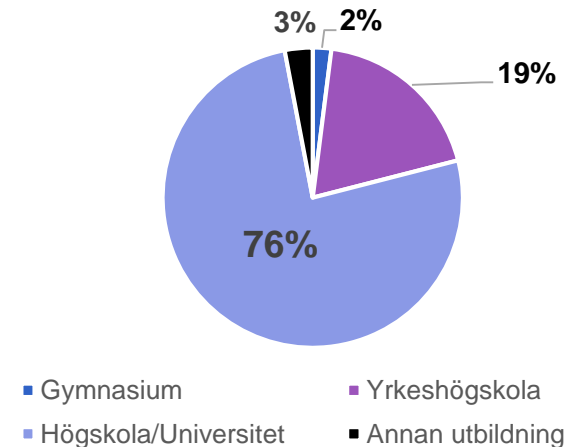
Bas: Har behov av VA-projektörer: 82 int.

Vilken utbildningsnivå bör en process- och VA ingenjör ha?



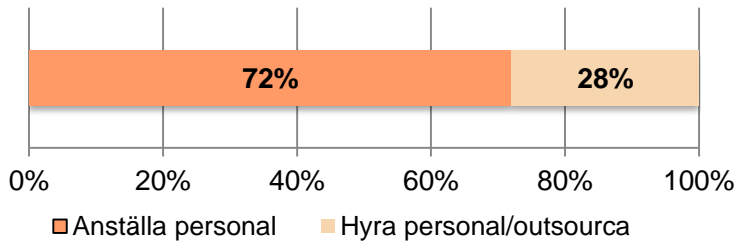
Bas kommunal verksamhet: 135 intervjuer.

Vilken utbildningsnivå bör VA-projektörer ha?



Informatörer

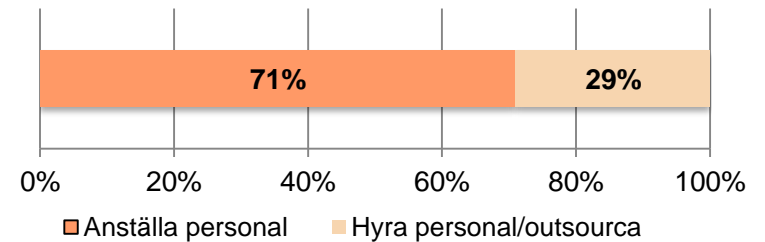
Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av informatörer?



Bas: Har behov av informatörer: 51 int.

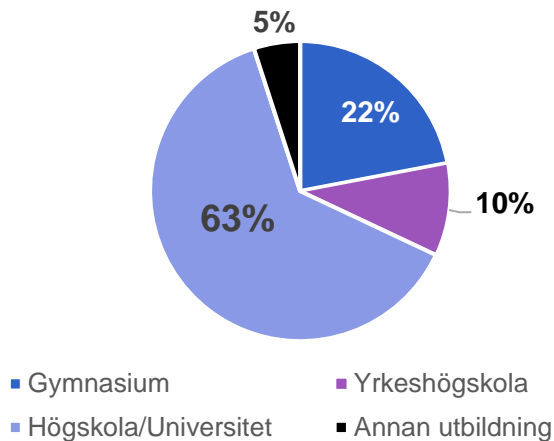
Upphandlare

Hur tror du att ni huvudsakligen kommer att fylla behovet av upphandlare?

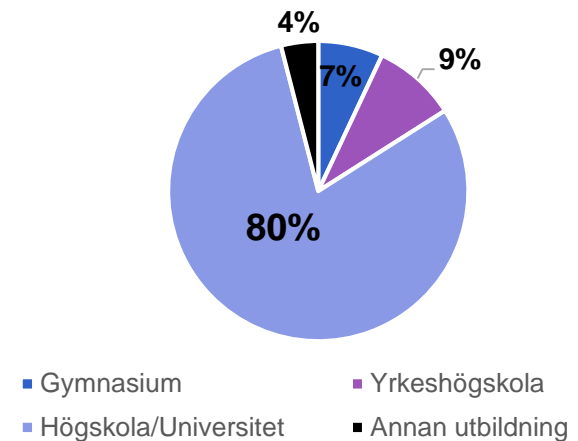


Bas: Har behov av upphandlare: 50 int.

Vilken utbildningsnivå bör en informatör ha?



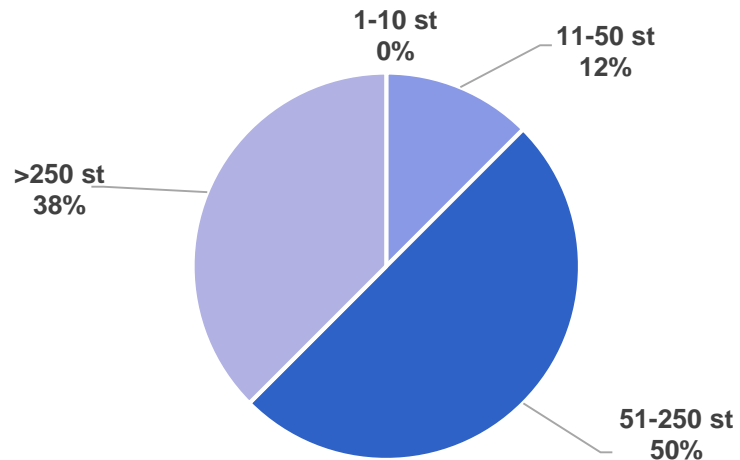
Vilken utbildningsnivå bör en upphandlare ha?



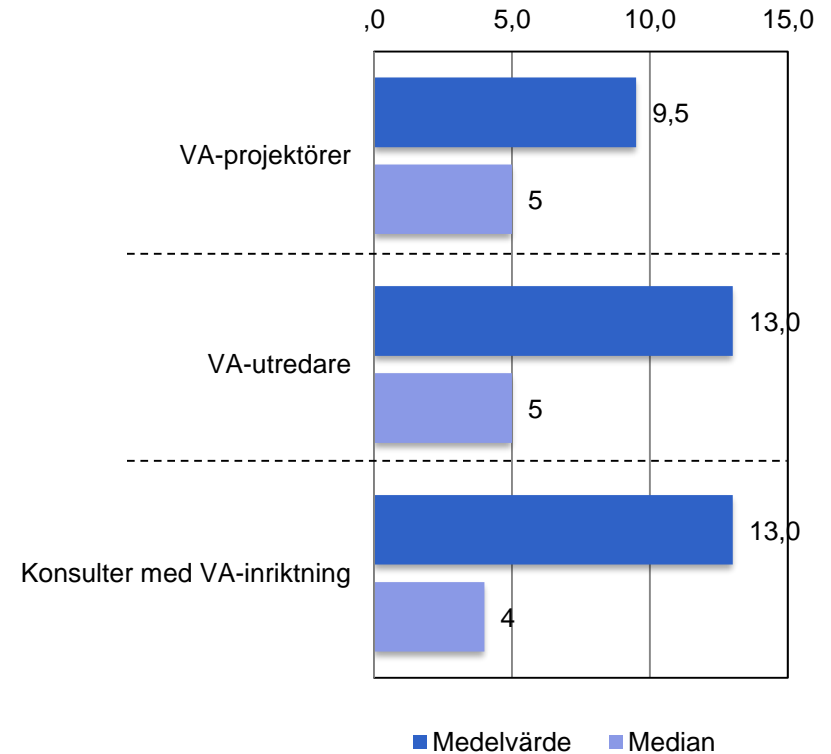


Frågor till privata VA-aktörer

Hur många anställda har ni i Sverige?

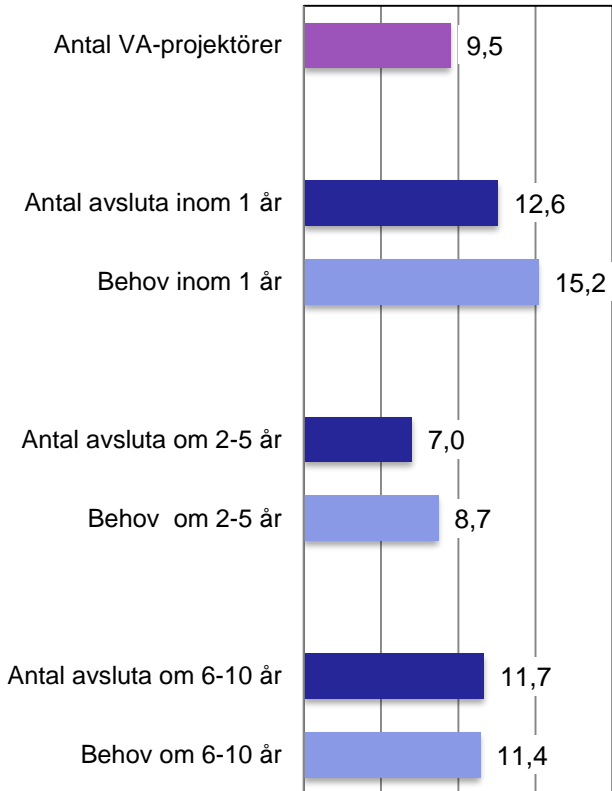


Antal anställda



VA-projektörer

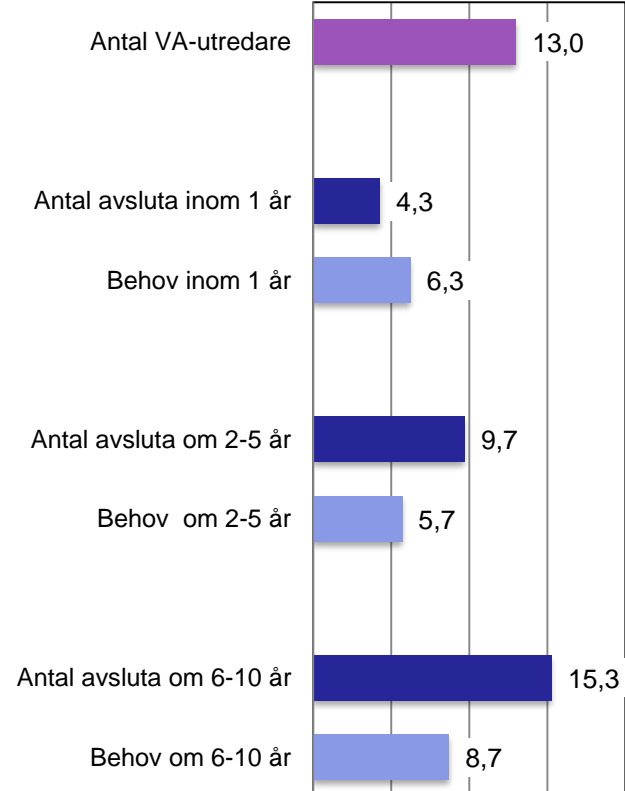
0 5 10 15 20



Medelvärden

VA-utredare

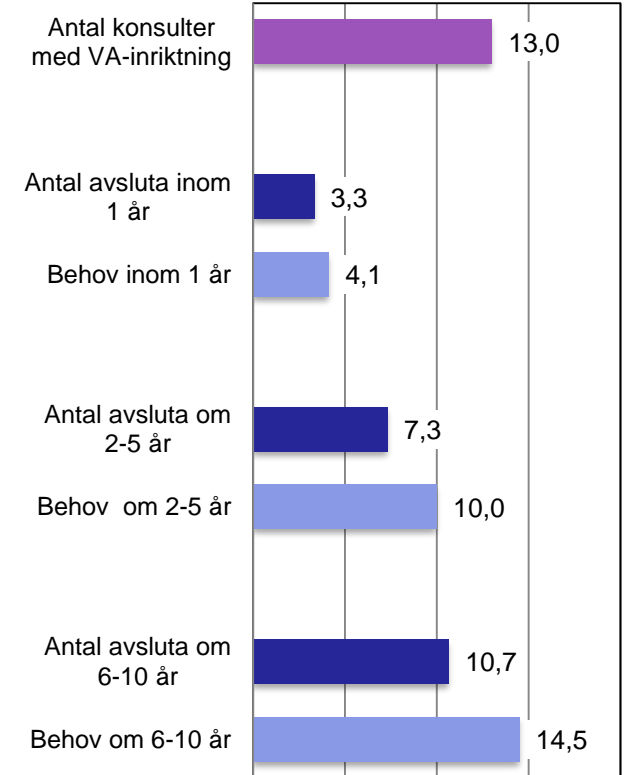
0 5 10 15 20



Medelvärden

Konsulter med VA-inriktning

0 5 10 15 20



Medelvärden



Övriga frågor

Vad ser ni för kommande behov av andra kategorier av VA-personal, dvs kategorier som inte frågas om i denna enkät?

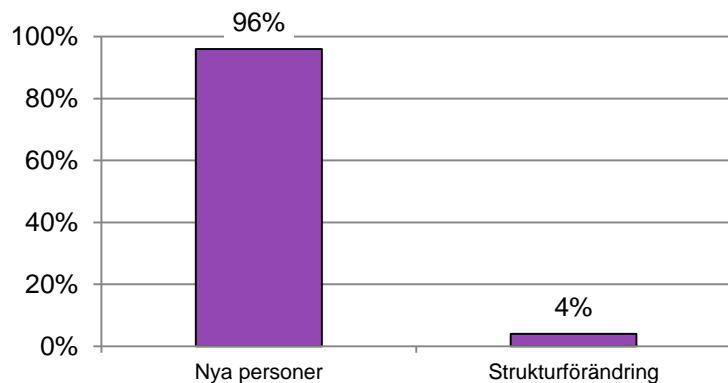
Exempel på svar

- VA-chefer! Finns en begränsad marknad idag!
- VA-chefer, driftledare, driftchefer och va-ekonomer, karttekniker med va-kunskaper, byggkontrollant. Dagvattenstrategier.
- Ökade krav på kontroll av dricksvatten samt avlopp ger ökat behov inom lab-verksamhet.
- Uppdragsledare och Projektledare, GIS-ingenjörer och GIS-tekniker, Kommunsamordnare.
- Uppdrags- och projektledare, VA-kundhandläggare (sk abonnentingenjörer).
- Vi har även en geohydrolog. Tjänsten omsätts kanske en gång per 5-10 år.
- Underhållsingenjör, informationsförvaltare, elingenjörer.
- Svårt att få tag i utbildad personal i liten kommun, t.ex. GIS, Mät tekniker/ingenjörer, process, projektering, projektledare etc.

Exempel på svar

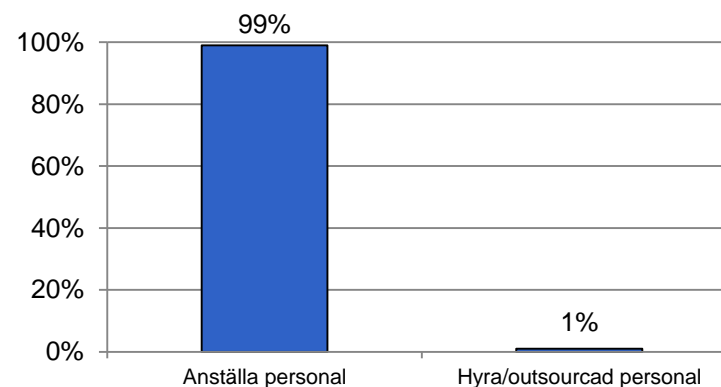
- Projektledare
- Planerings/utredning
- Ledningssamordnare. Branschen behöver dessa akut för att kunna gå framåt med exploateringsprojekt inom samhällsbyggnad.
- GIS, Ekonomer, VA-strateger, Elektriker/Styr o regler
- Elektriker, Styr- och reglerelektriker, Laborariepersonal, Kvalitetsarbete
- Chefer för driftspersonal, VA-ekonomer, kundtjänst som hanterar abonnenter mm.
- Arbetsledare kommer att efterfrågas inom en 2-5 år.
- Informatör/Kommunikatör finns anställd inom bolaget där cirka 10% av tjänsten avsätts åt VA-verksamheten.
- Automationstekniker/ingenjörer med IT-kompetens för att säkerställa en trygg och säker IT/OT-infrastruktur.

Kommer personer som avslutar sin tjänst i första hand att ersättas av nya personer eller kommer Ni i första hand att göra en strukturförändring i organisationen?

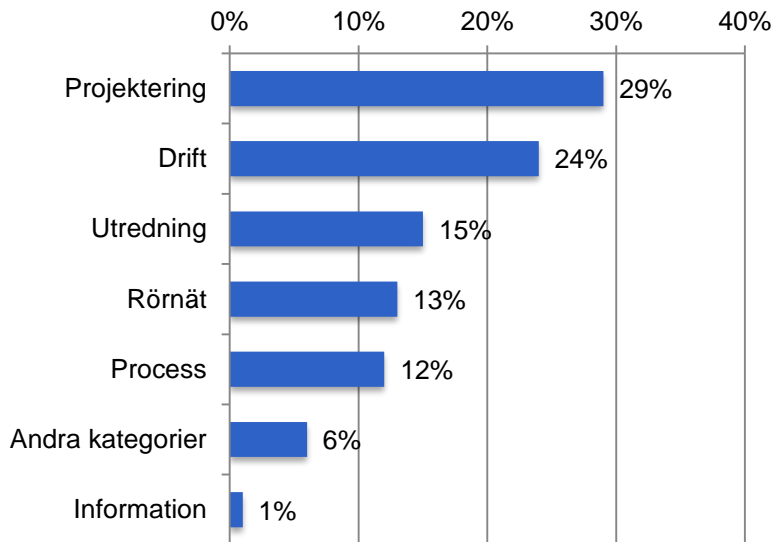


Hur skulle du generellt föredra att fylla behovet av ny personal?

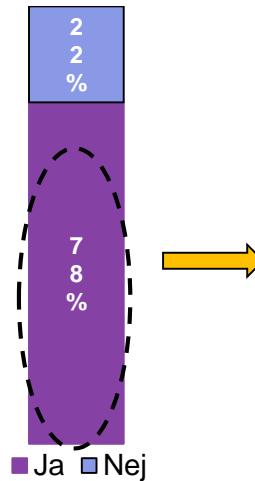
(frågan är ställd till de som i första hand ersätter med nya personer, föregående fråga)



Vilken grupp är svårast att rekrytera till?
(välj endast ett svar)



Tycker du att det i dagsläget är svårt att rekrytera nya medarbetare till verksamheten?



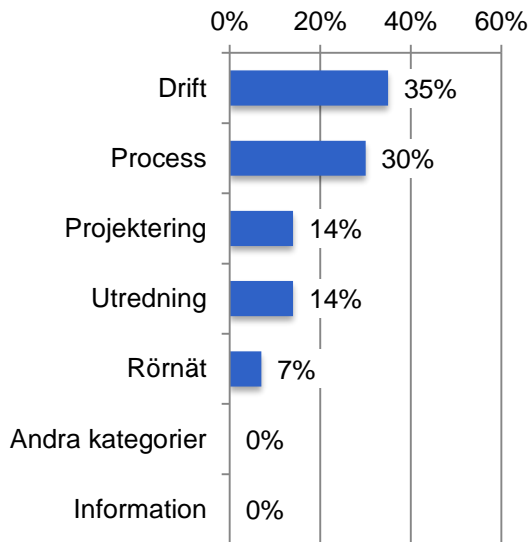
Vad är det som är svårt gällande rekrytering av personal?

- Att hitta personal med rätt kompetens.
- Att få betala marknadsmässiga löner. Kommunen styr löneläget centralt.
- Att få tillräckligt många sökande som har tillräcklig erfarenhet och rätt utbildning.
- Hård konkurrens från privata sidan vad det gäller rörläggare
- Brist på kompetens, vårt geografiska läge.
- Svårt att rekrytera till en liten kommun i Norrlands inland pga löneläge, arbetstillfälle för ev. partner, karriärmöjligheterna är begränsade.
- Det är en begränsning i kunskap. I regionen byter folk från en kommun till en grannkommun, så det är ganska begränsat utbud.
- Det finns ingen kompetens i ansökningarna.
- Hitta kompetent personal där vi kan matcha lönenivån
- Stor konkurrens på arbetsmarknaden för ingenjörsyrket
- Konkurrensen med konsultbolag vad gäller nyanställning av de som har relevant utbildning inom området.

Vattenbranschen	Drifttekniker	Rörnäts-tekniker	Ingenjörer (högskoleutbildade)	VA-projektörer	Informatörer	Upphandlare
Antal behov inom 1 år	258	187	208	114	47	45
Antal behov av om 2-5 år	458	342	388	170	59	50
Antal behov av om 6-10 år	613	440	450	188	66	68
TOTALT behov av	1329	970	1047	472	172	164

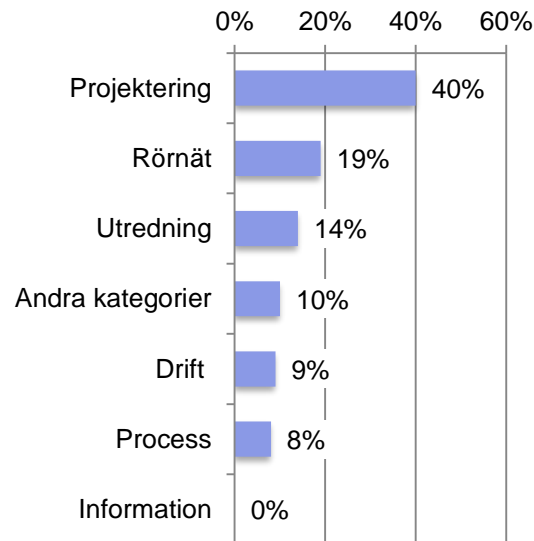
Vilken grupp är svårast att rekrytera till? (välj en yrkeskategori)

I Norrland



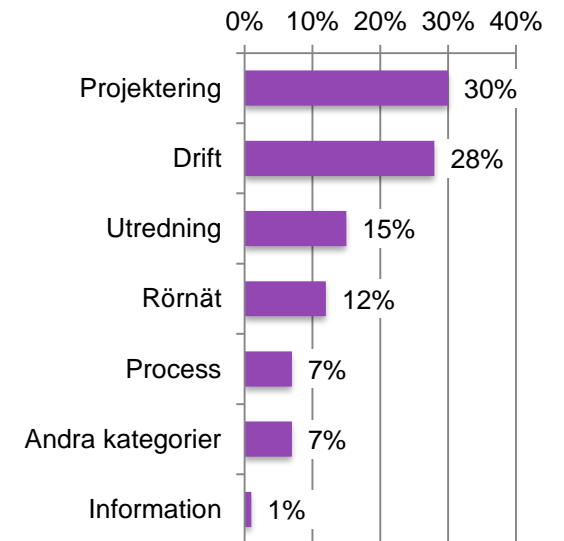
Bas: 17 svarande i Norrland (som uppgett det vara svårt att rekrytera).

I Svealand



Bas: 36 svarande i Svealand (som uppgett det vara svårt att rekrytera).

I Götaland



Bas: 61 svarande i Götaland (som uppgett det vara svårt att rekrytera).

Hur ser ni till att kompetensen överförs när någon person avslutar sin tjänst?

Exempel på svar

- Överlappning under några månader samt försök att ha bra beskrivning på processer.
- Yngre personal som är anställd lär av äldre anställd personal. Vi har även nedskrivna rutiner för hur arbetsuppgifter ska utföras t. ex ute i driften.
- Vi är jättedåliga på att överföra kompetens. Men jobbar på att ta fram arbetsbeskrivningar och rutiner som lätt ska kunna följas av ny personal.
- Vi har inga uttalade strategier för detta. Den enda förekommande aktiviteten är ett avslutningssamtal.
- Vi generationsväxlar, bland annat genom traineetjänster.
- Vi försöker få in personal i god tid innan pensionsavgång för en längre upplärningsperiod.
- Vi försöker gå ut i tid med tillsättning av ny personal så överlappning sker. Annars arbetar vi med arbetsrotation och bredd i verksamheten för att inte vara så sårbara, så det finns fler som kan lära upp nya.
- Det finns idag två tekniker med utökat ansvar som vi kallar driftansvariga tekniker. Dessa lär upp nya tekniker som börjar med drift och underhåll av mindre VA-anläggningar. Vi arbetar i så kallade "öppna revir". Varje tekniker har sitt eget ansvarsområde men alla samarbetar och täcker regelbundet upp för varandra. På så vis sprider vi kunskapen brett inom driftorganisationen.

På vilket sätt arbetar ni med att bli en attraktivare arbetsgivare?

Exempel på svar

- Skapa förutsättningar för att vara framgångsrik i sitt yrke, Friskvård och Hälsa, Bra chefer
- Friskvård, Personalvård, välvilliga med utbildning.
- God arbetsmiljö, Bra bemötande, Utvecklad arbetsplatskultur
- Duktiga chefer, miljöansvar, Delegera ansvar, Friskvård
- Marknadsmässig lön, Medarbetaren har inflytande över arbetet, Vi arbetar med att skapa bra arbetsklimat i gruppen med god samhörighet.
- Friskvård, Lönenivå, Utbildningspotential
- Erbjuder spännande arbetsuppgifter, Generösa med vidareutbildning, Skrattar tillsammans
- Flexibla arbetstider, Friskvård, Utvecklingsmöjligheter
- Inte glömma bort behållarperspektivet, Synas i sociala media, Marknadsanpassa ingångslönerna.
- Aktivt Systematisk arbetsmiljöarbete, Mycket varierande arbetsuppgifter utifrån ansvarsområden och verksamhetsplaner, Samarbete/utbyte med andra kommuner.

Övriga synpunkter eller annat budskap som ni vill skicka med till Svenskt Vatten eller ”branschen” vad gäller rekrytering och/eller kompetensutveckling inom VA-branschen i Sverige.

Exempel på svar

- Önskan om riktade kompetensutvecklingskurser, endagskurser, för driftstekniker som gått diplomkurserna. Kurser för de driftstekniker som tycker att de gått färdigt skolan...
- Ge möjlighet att prova vårt yrke genom tekniksprånget, LIA-platser m fl.
- Efterfrågar ett utbildningssystem. Kanske ngt som ni kan driva? Att vi plockar in "gröna" blivande rörläggare, som vi utbildar. Kanske ihop med andra entreprenörer, kommuner etc för att få bredd och att de fått viss teoretisk undervisning via skola/utbildningsföretag som leder till någon form av certifiering i slutänden.
- Men det största problemet som jag ser det är att hitta folk som vill börja i branschen. Här har ni en jättestor betydelse vad gäller information. Att helt enkelt informera allmänheten vad vi sysslar med.
- Vår kommun sitter med i ledningsgruppen för VA-projektörer i Göteborg. Den utbildningen läggs ner nu på grund av för få sökande. Detta trots att så gott som samtliga fått jobb som gått den.
- Forma utbildning/utveckling med kunnigt branschfolk så tror jag att man kommer att få en bra plattform för framtiden.

Exempel på svar

- Sociala medier har på gott och ont fått stort fokus i det vardagliga och det är där "vi" ska framföra budskapet hur bra och viktiga dessa tjänster är.
- Lobba stort för att det blir bra arbetsmiljöer inom VA-branschen allt från anl,Processer till en god löneutveckling för branschen i hela landet.
- Jättebra att ni driver och håller diplomkurserna för drifttekniker!!! Sluta inte med det, det blir som en kvalitetsstämpel!
- Attrahera unga att inse hur roligt det är att arbeta med vatten och avlopp. Visa i kampanj, vad händer om inte VA-hjältarna gör sitt jobb. Arbeta för YH och gymnasieutbildningar inom VA.
- Fortsätt marknadsföra VA som intressant och i tiden.
- För VA-chefer och utredningsingenjörer blir arbetsuppgifterna mer och mer av arten samhällsbyggnad vilket kräver en annan bas än enbart driftingenjör.
- I dag är det jättesvårt inom Stockholmsområdet att rekrytera all typ av personal som har med VA att göra. Detta gör att lönerna stiger oerhört mycket vilket gör att kommunerna får svårt att konkurrera med den privata marknaden och även med större och ekonomiskt starkare kommuner.



Appendix

Projekt	Svenskt Vatten - Rekryteringsundersökning
Beskrivning	<p>Reflect har genomfört undersökningen under oktober månad 2017, via mail (WAPI) bland VA-ansvariga.</p> <p>Undersökningen är en upprepning av en undersökning som genomfördes 2008 (då via telefon) och 2012 via mail (WAPI).</p> <p>Frågeformuläret som används har uppdaterats/redigerats jämfört med 2012 för att säkerställa kvalitén på svaren. Framför allt har fler yrkeskategorier lagts till samt att frågeformuläret delats upp i frågor rörande kommunal verksamhet respektive privat verksamhet.</p>
Urval	<p>Enkäten skickas ut till VA-ansvariga i kommunala VA-organisationer samt till privata företag som helt eller delvis arbetar med kommunal VA-försörjning.</p> <p>Urval kom från kund.</p>
Svarsfrekvens	Antalet fullgjorda intervjuer för hela undersökningen är 143 st
Fältperiod	2017-10-09 tom 2017-10-25.

Välkommen till Svenskt Vattens undersökning av VA-branschens rekryteringsbehov

2012 genomförde Svenskt Vatten en undersökning av branschens rekryteringsbehov. Resultatet visade bl a att branschen har ett rekryteringsbehov på ca 1 200 personer inom en 10-årsperiod bara inom den kommunala sektorn.

Vi har sedan resultatet blev känt genomfört en hel del aktiviteter med syfte att få ungdomar och andra intresserade av vår bransch. Vi har dessutom haft täta kontakter med Myndigheten för yrkeshögskoleutbildningar för att få dem informerade om branschens behov.

Denna undersökning genomförs för att se hur behovet ser ut idag, om siffrorna har ändrats sen 2012.

Vi har lagt till några befattningar som inte fanns med vid senaste undersökningen.

Denna gång vill vi även få reda på privata företags rekryteringsbehov av personer med VA-inriktning. Detta för att få en uppfattning av branschens totala behov.

Enkäten skickas ut till VA-ansvariga i kommunala VA-organisationer samt till privata företag som helt eller delvis arbetar med kommunal VA-försörjning.

Om enkäten bäst besvaras av någon annan än dig, vidarebefordra gärna detta mail till berörd person.

Många hälsningar och stort tack för er medverkan!

Ulrika Engvall
Utbildning och Rekrytering
Svenskt Vatten

070 254 15 17

Om Reflect

Reflect är ett undersökningsföretag specialiserat på kvantitativa undersökningar. Med undersökningar som verktyg lär vi företag att förstå sina marknader, sin organisation och sin omvärld.

Undersökningar som genomförs tillsammans med Reflect är avsedda att fungera som en språngbräda inför framtiden. Vi levererar beslutsunderlag som snabbt skall kunna användas för att öka utväxlingen i företag och organisationer. Vår styrka återfinns i en marknadsorienterad strategi. Vi strävar efter att ge tydliga rekommendationer snarare än att bara återkoppla en recension av hur saker har varit.

Kunskapen i Reflect är blandad och består av två nyckelparametrar, en stark kunskap inom undersökningar/datainsamling (som även nyttjas av andra undersökningsföretag) samt marknadskompetens. Vid varje kompetensöverlämning i våra projekt är vi djupt engagerade i att materialet skall kunna användas framåt.