



# Miljöbranschens utmaningar och möjligheter

## Sammanfattning:

**Miljöbranschen i Sverige** har vuxit i takt med den gröna omställningen och skapat nya jobbmöjligheter. Samtidigt står branschen inför flera utmaningar kopplade till kompetensförsörjning, resursbrist, politiska prioriteringar och genomförandet av klimatmålen. Arbetsmarknaden präglas av matchningsproblem på grund av bland annat geografiska skillnader och krav på erfarenhet. Offentlig sektor har särskilt svårt att rekrytera och behålla kompetens till följd av begränsade resurser, svag löneutveckling och begränsade karriärvägar. Sammantaget riskerar bristen på rätt kompetens att bromsa branschens utveckling.

## Innehåll

En grön framtid kräver naturvetenskaplig kompetens .....	3
Sveriges miljöbransch i förändring .....	3
Kompetensbrist och matchningsproblematik riskerar att bli en flaskhals för den gröna omställningen .....	6
Offentlig sektor .....	7
Privat sektor .....	8
Miljöbranschens löner hindrar kompetensförsörjningen .....	9



Naturvetarna



Miljöbranschens utmaningar och möjligheter – 2026

**Analytiker/Utredare:** Julia Nederberg

**Grafisk form:** Katarina Bengtsson

# En grön framtid kräver naturvetenskaplig kompetens

**Sverige har under** det senaste decenniet varit internationellt ledande när det gäller att frångått miljövtryck från ekonomisk tillväxt. Satsningar på exempelvis Klimatklivet, förnybar energi och koldioxidskatt har varit viktiga bidrag till denna utveckling. Samtidigt har efterfrågan på klimat- och miljökompetens successivt breddats inom både offentlig och privat sektor, vilket speglar ökade ambitioner i samhället. Naturvetarna har följt arbetsmarknadsutvecklingen för miljöyrken och konstaterar att arbetslösheten bland förbundets medlemmar minskat från cirka 3 procent 2013 till omkring 1,4 procent 2025.

Samtidigt visar OECD:s senaste miljögranskning att betydande utmaningar kvarstår. Sverige riskerar att missa flera centrala miljö- och klimatmål till 2030, vilket indikerar att utvecklingen har avtagit och att ytterligare åtgärder krävs. OECD lyfter särskilt behovet av ökade investeringar, stärkt kompetensförsörjning och förbättrad samordning mellan nationell, regional och lokal nivå (OECD Environmental Performance Reviews: Sweden 2025)<sup>1</sup>. Naturvetenskaplig kompetens inom naturvårdande myndigheter, kommuner och länsstyrelser är därför avgörande för genomförandet av klimatpolitiken. Kompetensförsörjningen inom den privata miljösektorn central för att omsätta omställningen i praktiken.

Tidigare analyser från Naturvetarna visar att det redan i dag finns ett kompetensgap inom miljöbranschen som riskerar att bromsa utvecklingen (Naturvetarna, 2023)<sup>2</sup>. Samtidigt är miljöbranschen omfattande och sysselsätter cirka 169 000 personer i Sverige, varav endast omkring 10 000 är naturvetare (SCB BAS 2023)<sup>3</sup>. Denna rapport syftar till att belysa utvecklingen i miljöbranschen samt identifiera centrala utmaningar och möjligheter för kompetensförsörjningen.

## Sveriges miljöbransch i förändring

**Miljöbranschen breddas kontinuerligt** och nya segment växer fram i takt med att hållbarhet integreras i allt fler delar av samhället. Denna utveckling drivs av flera faktorer. Skärpta miljökrav och klimatmål har skapat incitament för företag att investera i gröna lösningar, vilket i sin tur ökar efterfrågan på kompetens och tjänster. Även konsumenters och företags ökade medvetenhet bidrar till en växande efterfrågan på miljömässigt hållbara produkter och tjänster.

### Naturvetarna vill:

#### Stärk den offentliga sektorns kapacitet i klimatomställningen

Säkerställ tillräckliga resurser och långsiktiga villkor för kommuner, länsstyrelser och andra naturvårdande myndigheter. Klimat- och miljöarbetet kräver stabil finansiering, stärkt kompetensförsörjning, karriärmöjligheter och möjlighet att planera långsiktigt.

#### Säkerställ att reformen av miljöprovningen inte leder till kompetensförlust

Genomför etableringen av en ny miljöprovningensmyndighet utan att urholka länsstyrelsernas finansiering eller förlora kritisk kompetens. Säkerställ att kunskap, erfarenhet och lokal förankring tas tillvara.

#### Skapa fungerande vägar in på arbetsmarknaden för nyexaminerade

Inför incitament för att minska trösklarna till arbetsmarknaden för att bättre ta tillvara tillgänglig kompetens. Exempelvis genom traineeprogram, praktikplatser och riktade stöd.

#### Stärk kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad

Utveckla utbildningar i nära samverkan med arbetslivet och säkerställ att studenter får relevant arbetslivserfarenhet och kontakt med arbetsgivare under utbildningen.

#### Säkerställ konkurrenskraftiga villkor i hela miljöbranschen

Förbättra löneutvecklingen och arbetsvillkoren, särskilt i offentlig sektor, för att kunna attrahera och behålla kvalificerad naturvetenskaplig kompetens.

#### Skapa långsiktiga och stabila spelregler för klimat- och miljöpolitiken

Minska ryckigheten i politiska beslut och säkerställ förutsägbara villkor för investeringar. Stabilitet är avgörande för att upprätthålla efterfrågan på miljökompetens och möjliggöra långsiktig kompetensförsörjning.

Politiska prioriteringar påverkar branschens utveckling i stor utsträckning. Investeringar i förnybar energi, energi-effektivisering och miljöinfrastruktur bidrar till att branschen växer. Ett sådant område är vatten- och avloppssektorn. Samtidigt visar OECD:s miljögranskning (2025) att investeringarna inte är tillräckliga, då Sverige fortfarande

<sup>1</sup> [OECD Environmental Performance Reviews: Sweden 2025](#)

<sup>2</sup> [Naturvetarna, Naturvetenskaplig kompetens är avgörande för den gröna omställningen, 2023](#)

<sup>3</sup> SCB BAS 2023

är långt ifrån att nå sina mål för vattenkvalitet och avloppshantering. Politiska prioriteringar kan också innebära att vissa områden nedprioriteras, vilket i sin tur påverkar efterfrågan på kompetens.

### Struktur och förvaltning

**Branschen påverkas negativt** av att det inte finns tillräcklig kapacitet för miljöövervakning, vilket beror på otillräckliga resurser hos tillsynsmyndigheter samt en politisk kortsiktighet. Miljöarbetet bedrivs av ett stort antal aktörer, vilket skapar en fragmenterad ansvarsfördelning och ökad komplexitet i styrning och genomförande. Detta, i kombination med kompetensbrist på lokal nivå, försvårar en effektiv miljöpolitik (OECD Environmental Performance Reviews: Sweden 2025)<sup>4</sup>.

Ett stort kommande strukturellt skifte inom miljöförvaltningen är regeringens förslag om att inrätta en ny nationell myndighet för miljöprövning. Myndigheten är tänkt att ta över prövningsuppgifter som i dag ligger hos länsstyrelsernas miljöprövningsdelegationer, vilka hanterar en stor del av tillståndsprövningen enligt miljöbalken. Syftet med en central myndighet är att öka förutsägbarheten, korta handläggningstiderna och skapa en mer likvärdig tillämpning av miljölagstiftningen i hela landet. För miljöbranschen kan detta innebära potentiella fördelar, såsom en tydligare kravbild, minskad administrativ börda och förbättrade planeringsförutsättningar. En mer effektiv tillståndsprövning är också avgörande för att underlätta den gröna omställningen ([Ny myndighet för miljöprövning – Regeringen.se](#))<sup>5</sup>.

Samtidigt finns flera farhågor kopplade till införandet av en ny miljöprövningsmyndighet. En central risk är kompetenstapp i samband med övergången. I dag arbetar relativt få med miljöprövning på heltid, vilket innebär att bredare kompetens vid länsstyrelserna kan gå förlorad. För att reformen ska få genomslag i praktiken är det därför viktigt att säkerställa att befintlig kunskap både överförs och bevaras, samt att den lokala kännedomen inte går förlorad. Miljöprövningsverksamheten är beroende av personal med djup kunskap om både lagstiftning och tekniska miljöfrågor.

En annan farhåga är att införandet av en ny myndighet sammanfaller med föreslagna neddragningar av länsstyrelsernas anslag från 2027 och framåt. Minskningen överstiger de kostnader som flyttas till den nya myndigheten, vilket innebär att resurser för andra delar av länsstyrelsernas verksamhet riskerar att påverkas. Sammantaget kan detta leda till minskad kapacitet inom länsstyrelsernas verksamhet och i förlängningen påverka delar av miljöförvaltningen, med behov av prioriteringar och omfördelning av resurser.

### EU ETS utsläppshandel

**En annan utveckling** i svensk klimatpolitik är att en allt större andel utsläpp hanteras inom ramen för EU:s utsläppshandelssystem (EU ETS), i ökande grad som ett komplement till nationell beskattning. Detta innebär att prissättningen på utsläpp i allt högre grad styrs av marknadsbaserade mekanismer och utsläppstak på EU-nivå, snarare än enbart av nationella skattesatser.



<sup>4</sup> [OECD Environmental Performance Reviews: Sweden 2025](#)

<sup>5</sup> [Regeringen, Ny myndighet för miljöprövning, 2025](#)

För miljöbranschen innebär detta både möjligheter och utmaningar. EU ETS ställer formella krav på övervakning, utsläppsrapporering och verifiering av växthusgaser för de verksamheter som omfattas, vilket har bidragit till ett ökat behov av specialiserad kompetens inom dessa områden. Dessutom efterfrågas strategisk klimatkompetens för att tolka regelverket, optimera utsläppsminskingsstrategier och hantera marknadsbaserade styrmedel i praktiken. Samtidigt innebär systemet ökade krav på specialisering och regelverksförståelse, vilket kan höja trösklarna för både företag och arbetstagar. Den ökade komplexiteten riskerar att missgynna mindre aktörer. Eftersom styrningen i högre grad sker på EU-nivå kan också nationella möjligheter att påverka efterfrågan på miljökompetens minska, samtidigt som efterfrågan blir mer beroende av marknadsutvecklingen inom utsläppshandeln.

## Energi och energieffektivisering

**Förnybar energi, energieffektivisering** och kärnkraft utgör tillsammans centrala delar i omställningen till ett klimatneutralt energisystem. Området befinner sig i snabb förändring, vilket påverkar miljöbranschen kompetensbehov. Sverige har en mycket hög andel fossilfri elproduktion. Under 2024 genererades el huvudsakligen från vattenkraft, kärnkraft och vindkraft ([Nuclear Power in Sweden - World Nuclear Association](#))<sup>6</sup>. Även bioenergi, fjärrvärme och solkraft fortsätter att utvecklas som komplement i energisystemet ([Share of renewable energy in final energy consumption | Sweden | Europe's environment 2025 \(EEA\)](#))<sup>7</sup>.

Vindkraft har länge lyfts fram som en viktig del av Sveriges framtida fossilfria energisystem. Under det senaste decenniet har vindkraften byggts ut i snabb takt, både på land och till havs, vilket har ökat behovet av naturvetenskaplig kompetens inom projektutveckling, tillståndprocesser och energisystemintegration. Under 2023–2024 stoppade dock regeringen flera planerade projekt i Östersjön med hänvisning till nationella säkerhetsintressen och Försvarmaktens bedömningar. Beslutet har skapat osäkerhet kring investeringsförutsättningarna för havsbaserad vindkraft i Sverige, vilket i sin tur har påverkat efterfrågan på uppdrag inom delar av miljöbranschen.

Kärnkraften har fortsatt vara en grundpelare i svensk elförsörjning och utgör en stabil källa till fossilfri energi. Regeringen har aviserat lagändringar och stöd för att möjliggöra ny kärnkraftsutbyggnad, vilket kan skapa

möjligheter inom områden som miljöprovning, strålsäkerhet, konsekvensanalyser och uppgradering av befintlig infrastruktur. Samtidigt innebär de långa tidshorisonerna för planering och byggnation att kompetensefterfrågan främst förväntas uppstå på längre sikt och därför är svår att bedöma i nuläget.

Energieffektivisering är fortsatt en underutnyttjad möjlighet. Sverige har gjort framsteg, men utvecklingen går relativt långsamt. Byggnader, transporter och industriprocesser utgör områden med stor potential för effektivisering ([Energieffektivisering-forst.pdf](#)) ([Mer att vinna på energieffektivisering än kärnkraft – Sveriges Natur](#))<sup>8</sup>. Även inom offentlig sektor ökar trycket på effektivare energianvändning och klimatneutral drift, vilket ställer krav på kvalificerad upphandling och miljöledning.

## Avfall och cirkulära flöden

**Avfalls- och resursfrågor** har fått en alltmer central roll i miljöbranschen utveckling, i takt med att övergången till en cirkulär ekonomi intensifieras. EU:s handlingsplan för cirkulär ekonomi och skärpta krav på materialåtervinning och avfallshantering driver denna utveckling ([Europeiska kommissionen \(2024\) Circular Economy Action Plan](#))<sup>9</sup>. Detta ökar efterfrågan på kompetens inom avfallshantering, resurshushållning och cirkulära affärsmodeller. Samtidigt ställs ökade krav på uppföljning, datainsamling och förbättrad kunskap om materialflöden.

## Hållbarhetsrapportering och regelverk

**Kraven på hållbarhetsrapportering** har ökat kraftigt under de senaste åren, inte minst till följd av EU:s regelverk såsom Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och EU-taxonomin. Dessa regelverk innebär att fler företag måste rapportera standardiserad information om klimat, miljö och hållbarhet, vilket har ökat efterfrågan på kompetens inom klimatredovisning, dataanalys och hållbarhetsstyrning.

Samtidigt har EU presenterat förslag om förenklingar i rapporteringskraven, det så kallade Omnibus-paketet, vilket kan påverka efterfrågan på denna typ av kompetens framöver. I samtal med arbetsgivare i miljöbranschen framkommer dock att företagen i nuläget inte påverkas i någon större utsträckning av dessa förändringar. Efterfrågan på denna typ av kompetens är fortsatt hög, även om utvecklingen på längre sikt är osäker.

<sup>6</sup> [World Nuclear Association, Nuclear Power in Sweden, 2026](#)

<sup>7</sup> [European Environment Agency, Share of renewable energy in final energy consumption, 2025](#)

<sup>8</sup> [Naturskyddsföreningen, Energieffektivisering först - sluta elda för kråkorna!, 2025](#)

<sup>9</sup> [Europeiska Kommissionen, Circular Economy Action Plan, 2024](#)

## Kompetensbrist och matchningsproblematik riskerar att bli en flaskhals för den gröna omställningen

**Efterfrågan på grön kompetens** har ökat kraftigt både i Sverige och globalt. Jobb som kräver gröna kompetenser växer snabbare än utbudet av utbildade yrkespersoner och prognoser pekar på ett stort gap redan till 2030 om inte utbildningsinsatser skalas upp. Det behövs både utbildningsreformer och kompetensutveckling för att möta den gröna omställningens efterfrågan ([Employment and Skills Policies for the Green Transition \(EN\)](#))<sup>10</sup>. Enligt Tillväxtverket överstiger redan idag efterfrågan tillgången på naturvetenskaplig och även teknisk kompetens inom gröna sektorer. De områden som ses som särskilt utpekade är energi, miljöteknik och biobaserad industri ([Grön omställning och kompetensförsörjning](#))<sup>11</sup>.

Trots den generellt höga efterfrågan på grön kompetens är arbetsmarknaden inte entydig, och tillgången till arbete varierar beroende på bland annat erfarenhet, geografisk region och typ av kompetens. När det till exempel gäller antal arbetstillfällen på arbetsmarknaden framträder en något annorlunda bild. I jämförelse med många andra OECD-länder så är det i Sverige i genomsnitt färre lediga tjänster per sysselsatt inom gröna jobb än i arbetsmarknaden i stort, vilket tyder på en något mer balanserad efterfrågan. Samtidigt varierar utbud och efterfrågan regionalt. Östra Mellansverige uppvisar den största bristen på grön kompetens, medan Stockholm i stäl-

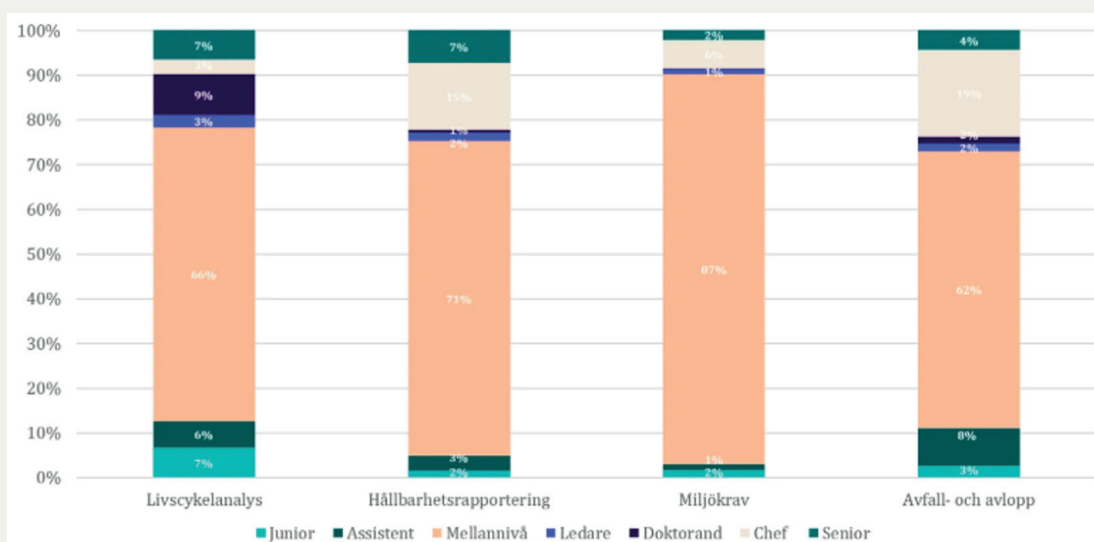
let uppvisar ett relativt överskott ([Job Creation and Local Economic Development 2024 - Country Notes: Sweden | OECD](#))<sup>12</sup>.

Nyexaminerade naturvetare vittnar om att det är svårare att etablera sig på arbetsmarknaden inom miljöbranschen jämfört med andra områden. Naturvetarna har undersökt efterfrågan på gröna kompetenser genom att kartlägga 100 nyckelkompetenser kopplade till den gröna omställningen i platsannonser mellan åren 2012 och 2022.<sup>13</sup> Analysen visar att mellan 87 och 97 procent av platsannonserna avser mer seniora roller och ställer krav på tidigare yrkeserfarenhet.

En tänkbar förklaring till att kompetensförsörjningen för nyexaminerade inom miljöbranschen inte fungerar optimalt är att arbetsgivare upplever att de saknar tid och resurser för att introducera och lära upp nyexaminerade, och därför i högre grad efterfrågar arbetskraft med tidigare yrkeserfarenhet. Andra möjliga förklaringar är att högskoleutbildningarna inte är tillräckligt anpassade till arbetsmarknadens behov, eller att arbetsgivare saknar kännedom om vilka kompetenser olika utbildningar faktiskt ger, vilket kan leda till att relevanta kandidater väljs bort.

I dialog med arbetsgivare inom den privata sektorn framkommer att miljöbranschen under de senaste åren har genomgått en period av mycket stark tillväxt, som i vissa delar beskrivs som överhettad. Under senare tid uppges marknaden ha stabiliserats till ett mer balanserat läge, där personalomsättningen har minskat något.

### Procentuell fördelning efter nivå i platsannonser inom miljöbranschen



<sup>10</sup> [OECD, Employment and Skills Policies for the Green Transition, 2025](#)

<sup>11</sup> [Tillväxtanalys, Grön omställning och kompetensförsörjning, 2024](#)

<sup>12</sup> [OECD, Job Creation and Local Economic Development, 2024](#)

<sup>13</sup> Kompetenserna delades in under fem kategorier: livscykelanalys, hållbarhetsrapportering, miljökrav, avfall- och avloppshantering samt miljöledning och miljömanagement. Förekomsten av kompetenserna har sedan analyserats i 5,1 miljoner platsannonser, som publicerats på Platsbanken, bemanningsföretags, kommuners samt svenska företags webbplatser mellan 2014 och 2022.

Samtidigt pekar arbetsgivare på att den så kallade dolda arbetsmarknaden är omfattande. Ett stort inflöde av spontana ansökningar och informella rekryteringsvägar, särskilt bland juniora kandidater, innebär att många ingångspositioner tillsätts utan att annonseras offentligt.

Sammantaget visar analysen att den gröna omställningen driver en stark efterfrågan på naturvetenskaplig kompetens, men att arbetsmarknaden samtidigt präglas av matchningsutmaningar. Detta innebär att kompetensbristen inte enbart handlar om antal, utan om att rätt kompetens inte finns tillgänglig där den efterfrågas. Kombinationen av höga erfarenhetskrav, geografiska utmaningar och en omfattande dold arbetsmarknad bidrar till att tillgänglig kompetens inte tas tillvara fullt ut. Detta kan på sikt skapa flaskhalsar i kompetensförsörjningen och försvåra omställningens genomförande.

## Offentlig sektor

**Naturvetare inom den** offentliga sektorn av miljöbranschen har en mångsidig och mycket viktig roll i genomförandet av Sveriges miljö- och klimatarbete. De arbetar ofta inom områden som omfattar tillsyn av lagstiftning, analys, handläggning, operativ miljöförvaltning, samt utbildning och forskning.

Den offentliga sektorn spelar också en central roll som möjliggörare för den privata miljöbranschen genom tillståndspröcesser, tillsyn och offentlig upphandling, vilka påverkar investeringsklimatet och efterfrågan på miljörelaterade tjänster.

Mot denna bakgrund har naturvetare i offentlig sektor en central roll i genomförandet av klimat- och miljöpolitiken. De är både utförare av nationella klimatpolitiska mål och utvecklare av strategier för att minska utsläpp, stärka samhällets resiliens mot klimatförändringar och bidra till genomförandet av Agenda 2030. De arbetar ofta inom kommuner, länsstyrelser och naturvårdande myndigheter.

Under de senaste åren har frågor om klimatanpassning och hållbar utveckling fått allt större betydelse, men arbetet sker under skiftande förutsättningar. Naturvetarna publicerade 2023 rapporten *Klimatarbete för kommuner*, som visade att ambitionsnivån var hög, men att arbetet ofta bromsades av bristande resurser och otillräcklig kompetensförsörjning. För att följa upp utvecklingen genomförde Naturvetarna 2025 en ny enkätundersökning riktad till landets kommuner, länsstyrelser och myndigheter med särskilda klimat- och miljöuppdrag.

Enkätsvaren visar att aktörerna har ett strategiskt arbete kopplat till Agenda 2030, men att det krävs både politisk vilja och politisk samsyn för att kommuner och myndigheter ska kunna nå sina uppsatta mål. Liknande slutsatser har tidigare lyfts av Naturskyddsföreningen tillsammans med ledarna för LO, TCO, och Saco. ([Sveriges klimatpolitik går åt fel håll – Naturskyddsföreningen](#)) ([klimatkommunerna vill se politisk samsyn i fler kommuner – Aktuell Hållbarhet](#))<sup>14</sup>.

## Naturvetare i offentlig miljösektor: arbetsområden och arbetsgivare

### Miljötillsyn och miljöförvaltning

Tillsyn, tillståndsprövning och miljöstrategiskt arbete på kommunal och regional nivå.

*Exempel på arbetsgivare:* Kommunala miljökontor, länsstyrelser, Naturvårdsverket.

### Naturvård och biologisk mångfald

Inventering, skydd och förvaltning av naturtyper och arter.

*Exempel på arbetsgivare:* Länsstyrelser, Skogsstyrelsen, Naturvårdsverket.

### Vatten- och havsmiljöförvaltning

Övervakning av vattenkvalitet, åtgärdsprogram och arbete med miljömål.

*Exempel på arbetsgivare:* Havs- och vattenmyndigheten, vattenmyndigheterna (vid länsstyrelserna), länsstyrelser.

### Klimatanalys och energiomställning

Klimatstrategier, klimatanpassning och utsläppsberäkningar.

*Exempel på arbetsgivare:* SMHI, Energimyndigheten, kommuner (t.ex. klimat- och energisamordnare).

### Miljödata och miljöövervakning

Insamling och analys av miljödata och indikatorer, ofta med GIS och statistiska verktyg.

*Exempel på arbetsgivare:* Naturvårdsverket, SMHI, länsstyrelser.

### Avfallshantering och resurshushållning

Planering och tillsyn av avfallssystem samt utveckling av cirkulära lösningar.

*Exempel på arbetsgivare:* Kommunala renhållningsbolag, tekniska förvaltningar, Naturvårdsverket.

### Avlopps- och vattenrening (VA-sektorn)

Provtagning, driftoptimering och tillsyn av VA-anläggningar.

*Exempel på arbetsgivare:* Kommunala VA-bolag och VA-verk, tekniska kontor, miljöförvaltningar.

### Forskning och utveckling

Forskning om miljö, klimat och hållbar samhällsutveckling.

*Exempel på arbetsgivare:* Universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, IVL Svenska forskningsinstitut.

<sup>14</sup> [Naturskyddsföreningen, Sveriges klimatpolitik går åt fel håll, 2025](#)

**73%**

behöver ökade anslag för att nå sina mål

För att kunna prioritera klimatfrågan uppger respondenterna att ytterligare resurser krävs. I Naturvetarnas enkät svarar 73 procent att de behöver ökade anslag för att nå sina mål. Samtidigt uppger drygt 40 procent att deras organisation har genomgått nedskärningar det senaste året. Kommunerna anger att områden som "hållbarhet", "skola och omsorg" samt i vissa fall "alla områden" har påverkats, medan länsstyrelser och andra myndigheter främst lyfter att naturvård och klimatanpassning har drabbats av neddragningar.

I samband med enkätundersökningen har Naturvetarna även uppmärksammat vikten av att integrera klimatperspektivet i samhällets krisberedskap. Kommuner och länsstyrelser har en central roll i arbetet med klimatanpassning, inte minst när det gäller att förebygga och hantera klimatrelaterade risker. Samtidigt visar en granskning i Dagens Nyheter hösten 2025 att personalresurserna inom förebyggande klimatarbete har minskat kraftigt sedan 2023, vilket kan försvaga samhällets förmåga att hantera exempelvis skyfall och skred ([Skydd mot skyfall och skred skrotades – sen kom regnet](#))<sup>15</sup>.

För att skapa ett resiliant samhälle som kan möta ett förändrat klimat behöver kompetensförsörjning och kompetensutveckling prioriteras. I Naturvetarnas enkät uppger 71 procent av respondenterna att deras organisation varken satsar på nyanställningar eller kompetensutveckling inom klimatstrategisk kompetens.

När det gäller tillgången till naturvetenskaplig kompetens uppger en majoritet att den är avgörande för att nå klimatmålen, samtidigt som en betydande andel menar att det är svårt att rekrytera rätt kompetens. Kommunerna beskriver att konkurrensen om experter är särskilt hård i små och glesbefolkade områden.

Naturvetarnas professionsförening Hälsa och miljö har uppmärksammat en strukturell utmaning i miljöbranschen, där begränsade karriärmöjligheter inom offentlig sektor påverkar kompetensförsörjningen. Samtidigt uppges den privata sektorn i hög grad rekrytera personal med erfarenhet från offentlig verksamhet, vilket kan leda till att kompetens som byggts upp i kommuner och myndigheter övergår till privata aktörer. Detta, i kombination med begränsade resurser för att introducera och utveckla nyexaminerade, riskerar att försvåra långsiktig kompetensuppbyggnad i den offentliga sektorn.

Bristande resurser och kompetensförsörjning riskerar att bli en begränsande faktor i den offentliga sektorns klimatarbete. Om inte förutsättningarna stärks kan genomförandet av klimatpolitiken försvagas, trots höga ambitioner och tydliga mål.

**40%**

har genomgått nedskärningar det senaste året

## Privat sektor

**Naturvetare inom den** privata sektorn av miljöbranschen driver innovation, utvecklar cirkulära affärsmodeller och omsätter den gröna omställningen i praktiken. De arbetar ofta inom områden som omfattar analys, beräkningar, strategiarbete, processutveckling, certifieringar samt utveckling av produkter och tjänster.

### Naturvetare i privat miljösektor: arbetsområden och arbetsgivare

#### Miljöteknik och konsultverksamhet

Rådgivning, miljöstrategi, miljöledningssystem, tillståndsprocesser och miljökonsekvensbedömningar.

*Exempel på arbetsgivare:* WSP, AFRY, Sweco, Calluna.

#### Förnybar energi och energiomställning

Projektering, drift, analyser och utveckling inom sol-, vind- och bioenergi, kärnkraft samt energilagring.

*Exempel på arbetsgivare:* Vattenfall, E.ON, Svea Solar, OX2, Fortum.

#### Miljöanpassad bygg- och anläggningsverksamhet

Hantering av miljökrav i byggprojekt, hållbar stadsutveckling och arbete med ekosystemtjänster.

*Exempel på arbetsgivare:* NCC, Skanska, Peab samt miljökonsulter inom samhällsbyggnad.

#### Avfallshantering och cirkulär ekonomi

Insamling, sortering, återvinning och utveckling av cirkulära materialflöden.

*Exempel på arbetsgivare:* Ragn-Sells, Stena Recycling, Sortera Group.

#### Vattenrening och miljöprocesser

Design och drift av vattenreningslösningar för industri och samhälle.

*Exempel på arbetsgivare:* Xylem, Kemira, Veolia Water Technologies.

#### Miljödata, analys och digitala miljötjänster

Utveckling av miljödataplattdar, hållbarhetsindikatorer, livscykelanalyser (LCA) och klimatberäkningar.

*Exempel på arbetsgivare:* Tyréns.

#### Miljömärkning, produktutveckling och hållbara varor

Utveckling av miljöanpassade produkter och tjänster samt arbete med certifiering och miljömärkning.

*Exempel på arbetsgivare:* Svanen, Bra Miljöval, företag med hållbarhets- och produktutvecklingsfunktioner.

#### Forskning, innovation och miljöstrategi

Utveckling av miljöteknik, resurseffektivisering och hållbar affärsutveckling.

*Exempel på arbetsgivare:* Privata forsknings- och utvecklingsavdelningar (R&D), innovationsbolag och teknikföretag.

<sup>15</sup> DN, [Skydd mot skyfall och skred skrotades – sen kom regnet, 2025](#)

Inom den privata delen av miljöbranschen utgör teknikonsultföretag några av de största arbetsgivarna. Branschen präglas av en stark efterfrågan på kompetens kopplad till hållbar utveckling, digital omställning och regulatoriska förändringar. Särskilt efterfrågad är expertis inom klimat- och miljöberäkningar, cirkularitet, livscykelanalyser (LCA), samhällsplanering och energieffektivisering. Dessa områden har identifierats som centrala kompetenser av medlemsföretagen i Innovationsföretagen, en branschorganisation för teknikonsult- och arkitektföretag.

Även hållbarhet i offentlig upphandling blir en allt viktigare aspekt i det privata näringslivet, då omkring hälften av företagen uppger att hållbarhetskrav i upphandlingar förväntas öka framöver. Parallellt förändrar digitaliseringen arbetssättet i grunden. Digital teknik används exempelvis för att effektivisera miljöanalys, möjliggöra artigenkänning med hjälp av AI, kartlägga biotoper och omvandla stora mängder miljödata till beslutsunderlag i samhällsplanering och naturvård.

Intervjuer med aktörer i branschen bekräftar bilden av att miljöbranschen under de senaste åren har gått från en period av mycket stark tillväxt till en mer dämpad utveckling. Flera företag beskriver hur efterfrågan tidigare varit hög, särskilt inom exempelvis vindkraft och industriella klimatsatsningar, men att projekt i vissa fall har bromsats eller pausats till följd av förändrade politiska prioriteringar. Detta har bidragit till en mer balanserad marknad, där efterfrågan på kompetens kvarstår men är mer selektiv.

Samtidigt framträder en tydlig förändring i vilka kompetenser som efterfrågas. Utöver naturvetenskaplig och teknisk expertis betonar arbetsgivare behovet av affärsmässighet, projektledning och förmåga att förstå kundens behov. Rollen som miljökonsult innebär i hög grad att kunna omsätta specialistkunskap i konkreta leveranser, ofta inom givna tids- och budgetramar. Flera aktörer lyfter också vikten av att kunna kombinera specialistkompetens med ett mer generalistperspektiv, där olika kunskapsområden integreras i komplexa projekt.

Flera arbetsgivare pekar också på att digitalisering och AI kan komma att förändra kompetensstrukturen i branschen. En del enklare analys- och utredningsuppgifter förväntas i ökad utsträckning automatiseras, vilket kan minska behovet av vissa juniora roller. Samtidigt ökar efterfrågan på kompetens inom kvalitetssäkring, analys, projektledning och strategisk rådgivning.

Intervjuerna bekräftar att den dolda arbetsmarknaden är omfattande, särskilt för juniora tjänster. Flera arbetsgivare uppger att de i hög grad rekryterar genom spontana ansökningar och personliga kontakter snarare än genom öppna annonser. Detta innebär att många ingångspositioner inte syns i platsannonser, vilket kan bidra till bilden av att det är svårt för nyexaminerade att etablera sig i branschen. Samtidigt

påverkas möjligheterna för juniora kandidater av konjunkturen, där en mer avvaktande marknad minskar incitamenten att investera i utbildning.

Sammantaget visar utvecklingen att den privata miljöbranschen fortsatt efterfrågar kompetens, men att efterfrågan blivit mer något mer selektiv beroende av politiska och ekonomiska förutsättningar.

## Miljöbranschens löner hindrar kompetensförsörjningen

**Lönenivåer och löneutveckling** spelar en central roll för möjligheten att långsiktigt säkra kompetens inom miljöområdet. I en bransch där efterfrågan på kvalificerad arbetskraft ökar, är konkurrenskraftiga villkor avgörande för att attrahera och behålla naturvetenskaplig expertis. Det gäller inte minst för offentliga arbetsgivare, där löneläget ofta ligger lägre än i privat sektor. Ett väl fungerande system för kompetensförsörjning behöver inte bara tillgång till utbildad arbetskraft, utan också ekonomiska incitament för att attrahera rätt kompetens.

Naturvetarnas lönestatistik för 2025 visar att medellönen inom miljöområdet ligger omkring nio procent lägre än för naturvetare generellt. Samtidigt är nivån på de lägsta lönerna något högre, vilket kan tyda på en jämnare lönestruktur. Löneökningen under 2025 var i genomsnitt 3,9 procent inom miljöområdet, något lägre än för naturvetare som helhet som låg på 4,0 procent.

Yrkesgrupp	Medellön	P10	Median	P90	Löneutveckling 2025**
Naturvetare	52 200	37 400	48 400	71 000	4,0%
Miljösektorn	47 700	38 000	45 400	60 000	3,9%

En särskild utmaning är att löneutvecklingen inom miljöområdet inte följer utbildningsnivå. Skillnaderna i medellön mellan personer med kandidat- och masterexamen är små, trots att högre utbildning ofta innebär specialiserad kompetens.

Utbildningsnivå	Medellön	P10	Median	P90	Genomsnittlig ålder
<b>Miljösektorn</b>					
Kandidatexamen (3 år)	45 000	37 000	42 900	55 500	43 år
Magisterexamen (4 år)	49 500	40 500	47 000	62 000	49 år
Masterexamen (5 år)	45 800	37 000	44 000	57 400	41 år
Forskarutbildning	52 200	41 300	51 200	64 100	49 år

Lönenivåerna skiljer sig även mellan sektorer. Inom privat sektor är lönenivåerna generellt högre, men också mer känsliga för konjunktursvängningar. Offentligt anställda har generellt haft en mer stabil löneökning över tid. Delvis tack vare en hög kollektivavtalsäckning och mindre konjunkturberoende revisioner. Under 2025 ökade lönerna snabbast inom den statliga sektorn, vilket har bidragit till att minska lönegapet mellan statlig och privat sektor. Lönenivåerna är lägst inom kommuner och regioner, vilket riskerar att försvåra rekryteringen till centrala miljöfunktioner på lokal och regional nivå, där behoven av kvalificerad kompetens är stora.

Lönerna inom miljöbranschen följer den allmänna löneutvecklingen relativt väl, men nivåerna ligger fortsatt lägre än naturvetare generellt. Detta, i kombination med små löneskillnader mellan utbildningsnivåer och lägre löner i offentlig sektor, innebär en risk för kompetensförsörjningen. Om branschen ska kunna attrahera och behålla den kvalificerade kompetens som krävs för att möta klimat- och miljöutmaningarna, behöver löneutvecklingen i högre grad spegla utbildningskrav, ansvarsnivåer och den ökande efterfrågan på grön kompetens.

## Kompetens: en avgörande faktor för den gröna omställningen

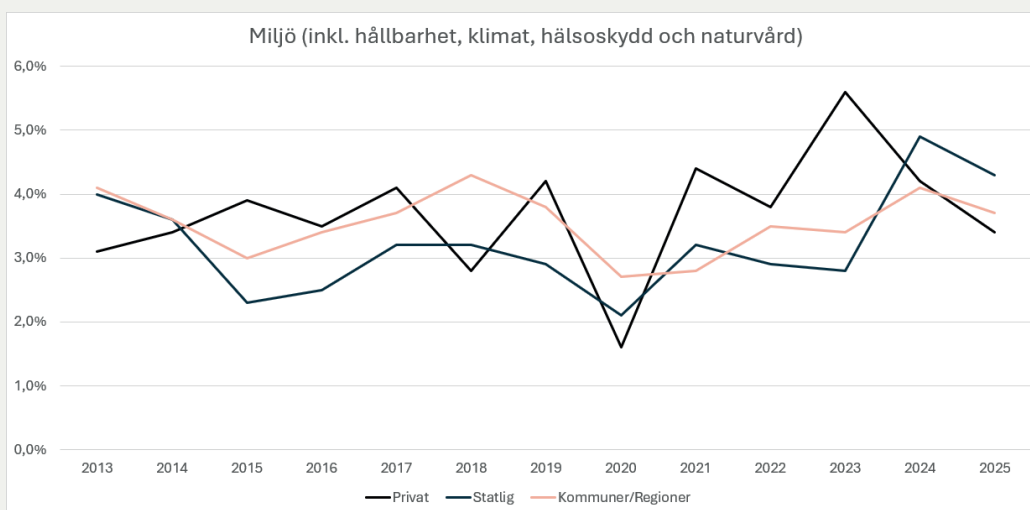
**Rapporten visar att** den gröna omställningen driver en stark och växande efterfrågan på naturvetenskaplig kompetens, både i offentlig och privat sektor. Samtidigt präglas arbetsmarknaden av matchningsproblem, resursbrist och strukturella hinder som riskerar att begränsa tillgången på rätt kompetens där den behövs som mest.

Detta speglar ett system där kompetens inte används effektivt. Höga krav på erfarenhet, begränsade möjligheter för nyexaminerade att etablera sig, samt otillräckliga resurser i offentlig sektor bidrar till att kompetensförsörjningen inte fungerar optimalt.

Utvecklingen innebär en tydlig risk: att bristande kompetens och kapacitet blir en flaskhals i genomförandet av klimat- och miljöpolitiken. Trots höga ambitioner och omfattande politiska mål kan omställningen försenas om inte rätt kompetens finns tillgänglig i rätt tid och i rätt delar av samhället.

För att möta denna utmaning krävs ett mer sammanhållet angreppssätt där utbildningssystem, arbetsmarknad och politiska styrmedel samverkar. Långsiktiga spelregler, stärkt offentlig kapacitet och bättre möjligheter för nyexaminerade att komma in i branschen är avgörande för att säkerställa att kompetensförsörjningen inte blir ett hinder, utan en möjliggörare, för den gröna omställningen.

### Lönenivåer inom miljöbranschens olika sektorer







---

**Naturvetarna** är ett partipolitiskt obundet fackförbund inom Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, vars förbund organiserar medlemmar efter utbildningsområde. Vi har cirka 36 000 medlemmar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data. Naturvetare skapar världens framtid. Våra medlemmar hittar lösningar på samhällets utmaningar och tar fram morgondagens innovationer. [NATURVETARNA.SE](http://NATURVETARNA.SE)

-  [facebook.com/Naturvetarna](https://facebook.com/Naturvetarna)
-  [linkedin.com: Naturvetarna](https://linkedin.com/Naturvetarna)
-  [instagram.com/naturvetarna](https://instagram.com/naturvetarna)
-  [instagram.com/naturvetarna\\_student](https://instagram.com/naturvetarna_student)
-  Naturvetarpodden
-  [www.naturvetarna.se](http://www.naturvetarna.se)