

Omvärldsanalys

Jämställd kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering

Framtaget av Jämställd Utveckling Skåne på uppdrag av Region Skåne
Februari 2026



Innehållsförteckning

1.	Inledning: Syfte och bakgrund.....	3
2.	Strukturella jämställdhetsutmaningar i energisektorn	5
3.	Skola, utbildning och tidiga val – hur rekryteringsbasen formas	7
4.	Arbetslivets villkor – från introduktion till kvarstannande.....	13
5.	Praktiknära lärdomar från företagsnära förändringsarbete.....	19
6.	Regional samordning och systemansvar för kompetensförsörjning	22
7.	Positiva exempel på initiativ inom branschen.....	24
8.	Samlad analys.....	30
9.	Litteratur	32

1. Inledning: Syfte och bakgrund

1.1 Bakgrund: elektrifiering, kompetens och jämställdhet

Skånes energisektor står inför ett omfattande och långsiktigt kompetensbehov till följd av den pågående elektrifieringen av samhälle och industri. Samtidigt är el- och energisektorn starkt könssegregerad, både i utbildningssystemet och i arbetslivet, vilket innebär att stora delar av den potentiella kompetensbasen i dag inte tas tillvara fullt ut.

Detta gör jämställdhet och inkludering till centrala frågor i arbetet med en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning. Erfarenheter från energisektorn och andra mansdominerade branscher visar att det inte räcker att bredda inflödet till utbildningar och yrken. För att möta kompetensbehoven över tid krävs även förändringar i arbetsmiljöer, normer, arbetssätt och organisatoriska strukturer, så att fler kan etablera sig, utvecklas och stanna kvar i branschen.

1.2 Syfte och användning av omvärldsanalysen

Denna omvärldsanalys har tagits fram inom ramen för projektet *Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering*. Syftet är att samla, strukturera och analysera kunskap om hur jämställdhet och inkludering hänger samman med energisektorns kompetensförsörjning, med särskilt fokus på hur utbildningssystem, arbetsliv och regional samverkan påverkar vilka som söker sig till, etablerar sig i och stannar kvar i sektorn över tid.

Omvärldsanalysen riktar sig till aktörer som berörs av energisektorns kompetensförsörjning. Den fungerar som ett kunskapsunderlag för dialog, samverkan och fortsatt utveckling. Analysen belyser strukturella utmaningar och synliggör erfarenheter samt pågående initiativ som är relevanta för ett långsiktigt arbete med jämställd kompetensförsörjning.

1.3 Utgångspunkter och metod

Jämställd Utveckling Skåne (JUS) medverkar i arbetet med uppdraget att bidra med ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv. JUS är en expertorganisation med lång erfarenhet av strukturellt jämställdhetsarbete inom näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle.

Utgångspunkten för medverkan är att jämställdhet och inkludering är en central förutsättning för en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning i el- och energisektorn.

Denna omvärldsanalys är inte en forskningsartikel, utan bygger på en samlad analys av erfarenheter och iakttagelser som JUS gjort under arbetet med projektet *Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering*, i kombination med genomgång av relevant forskning, rapporter samt nationella och regionala kartläggningar. Analysen har även informerats av dialoger med aktörer med bred erfarenhet från el- och energibranschen, däribland Installatörsföretagen, initiativet Upplyst samt energiföretag i Skåne.

Därutöver har lärdomar från JUS:s arbete inom Region Skånes satsning STEM UP integrerats, särskilt i de delar som rör skola, normer och tidiga utbildningsval. Sammantaget ska omvärldsanalysen förstås som ett praktisknära kunskapsunderlag, avsett att bidra till reflektion, dialog och strategisk utveckling.

1.4 Övergripande frågor och rapportens upplägg

Mot denna bakgrund belyser omvärldsanalysen följande övergripande frågor:

- Hur kan ett strukturerat jämställdhetsarbete bidra till en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning inom el- och energisektorn i Skåne?
- Vilka strukturella hinder och möjligheter präglar utbildningssystem, arbetsliv och regional samverkan?
- Vilka arbetssätt och initiativ framstår som särskilt relevanta, och vilka lärdomar kan dras av tidigare och pågående insatser?

Analysen är uppbyggd längs kompetensförsörjningskedjan – från tidiga utbildningsval och utbildningsmiljöer, via praktik, introduktion och arbetsmiljö, till frågor om ledarskap, organisering och regional samordning.

2. Strukturella jämställdhetsutmaningar i energisektorn

Detta kapitel belyser de strukturella jämställdhetsutmaningar som präglar energisektorn och som har betydelse för sektorns kompetensförsörjning. Fokus ligger på hur könssegregering, maktstrukturer och normer påverkar vilka som ges tillträde till sektorn, vilka perspektiv som får genomslag och vilka villkor som formar arbetsliv och karriärvägar. Kapitlet behandlar även hur dessa strukturer påverkar hur energisektorn kommuniceras och representeras utåt, och vad detta innebär för sektorns långsiktiga attraktionskraft.

2.1 Könssegregering, makt och kompetens i energisektorn

En samlad genomgång visar att energisektorns jämställdhetsutmaningar hänger samman med bredare frågor om kompetensförsörjning, organisering och inflytande. Könssegregering i utbildning och arbetsliv får konsekvenser för vilka som rekryteras, vilka som ges inflytande och vilka perspektiv som dominerar sektorns utveckling.

Kvinnor utgör omkring 25 procent av de anställda i svenska energibolag, men är kraftigt underrepresenterade i tekniska, operativa och ledande positioner. I många bolag saknas kvinnor helt i operativ ledning eller styrelse, och andelen kvinnliga vd:ar och styrelseordförande är särskilt låg¹. Den sneda könsfördelningen i ledande och strategiska positioner kan riskera att befästa normer kring vad som uppfattas som "rätt" kompetens och profil i branschen.

Könssegregeringen är särskilt påtaglig inom elteknik- och elektrikeryrken, där endast en liten andel av de verksamma är kvinnor. Enligt statistik från Elsäkerhetsnätverket är omkring 3,6 procent av elektrikererna kvinnor, och bland auktoriserade elinstallatörer är andelen fortfarande under 1 procent.²

Rapporter om jämställdhet på energiområdet visar att mansdominerade strukturer inte bara påverkar vem som arbetar i sektorn, utan också hur arbetet organiseras, vilka frågor som prioriteras och hur förändring genomförs³. När normer, arbetskulturer och beslutsprocesser utformas utifrån en begränsad grupp riskerar sektorn att reproducera mönster som försvårar inkludering och bidrar till att kompetens lämnar branschen i förtid. Detta har betydelse för arbetsmiljö, ledarskap och möjligheten att ta tillvara befintlig kompetens över tid.

Sammantaget visar genomgången att energisektorns kompetensförsörjningsutmaningar inte enbart kan kopplas till bristen på utbildad arbetskraft, utan om hur sektorns strukturer, normer och villkor formar vilka som rekryteras, vilka som ges inflytande och vilka som har möjlighet att stanna kvar över tid. En snäv rekryteringsbas, i kombination med normer och arbetsmiljöer som inte fullt ut stödjer inkludering, riskerar att förstärka kompetensbristen snarare än att motverka den.

¹ Kraftkvinnorna, 2023/2024.

² Elsäkerhetsverket 2024

³ Se t.ex. Kraftkvinnorna, 2023/2024.

2.2 Kommunikation, representation och attraktionskraft

Hur el- och energisektorn kommuniceras utåt påverkar vilka som uppfattar utbildningar, yrken och arbetsplatser som möjliga och attraktiva. I en könssegregerad sektor blir detta särskilt betydelsefullt. Samtidigt kan inte kommunikation ersätta förändringar i arbetsmiljö, normer och strukturer, utan får genomslag först när den speglar faktiska villkor i utbildning och arbetsliv.

Kommunikationen om el- och energibranschen tenderar att fokusera på vissa yrkesroller, arbetsmoment och ideal – ofta kopplade till fysisk styrka, ensamarbete och traditionellt manliga normer – trots att sektorn i dag rymmer en betydligt större bredd av roller, kompetenser och arbetsuppgifter⁴. När denna bredd inte synliggörs riskerar stora delar av den potentiella rekryteringsbasen att aldrig identifiera sig med sektorn. Samtidigt uppstår nya utmaningar när branschen försöker bredda sin bild genom kommunikation.

Forskning om representation, förebilder och minoritetspositioner i mansdominerade sammanhang⁵ pekar på att användningen av förebilder rymmer flera avvägningar. När enskilda personer lyfts fram finns en risk att de uppfattas som undantag snarare än som en del av en större helhet, vilket kan innebära både ökad synlighet och ett informellt ansvar att representera mer än sin egen roll. Mot denna bakgrund framstår arbete med förebilder som mest verkningsfullt när det förstås som en del av ett bredare och långsiktigt förändringsarbete, snarare än som en fristående kommunikationsinsats.

Kommunikation kan förstärka eller försvaga ett budskap, men den kan inte ersätta förändringar i normer, arbetssätt och strukturer. När det uppstår ett glapp mellan hur en bransch beskrivs utåt och hur den upplevs inifrån finns en risk för minskad trovärdighet och tillit. Sammanfattningsvis behöver kommunikation inom el- och energisektorn förstås som en del av ett sammanhängande förändringsarbete. Attraktionskraft byggs inte enbart genom kampanjer, utan genom att utbildningar, arbetsplatser och branschaktörer arbetar konsekvent med arbetsmiljö, inkludering och likvärdiga villkor, och låter detta speglas i hur sektorn beskrivs och representeras utåt. När kommunikation, innehåll och erfarenheter hänger samman ökar förutsättningarna för att fler ska kunna uppfatta el- och energisektorn som ett möjligt, tryggt och hållbart val över tid.

⁴ Installatörsföretagen, 2021; Energimyndigheten, 2019; Elsäkerhetsverket, 2020.

⁵ Kanter, 1977; Cheryan m.fl., 2017.

3. Skola, utbildning och tidiga val – hur rekryteringsbasen formas

Kompetensförsörjningen till el- och energisektorn formas långt innan individer möter arbetslivet. Föreställningar om yrken, självbild, normer kring teknik och kön samt de signaler som ges i skolan påverkar vilka utbildningar som uppfattas som möjliga och relevanta. När elektrifieringen skapar ett omfattande och långsiktigt behov av teknisk kompetens blir dessa tidiga vägval avgörande för vilka som i framtiden söker sig till, etablerar sig i och stannar kvar i sektorn.

Detta kapitel fokuserar på hur utbildningssystemet – från grundskola till gymnasium – bidrar till att forma rekryteringsbasen till el- och energibranschen. Genom att belysa normer, strukturer och villkor i utbildningskedjan synliggörs hur könsssegregerade mönster uppstår tidigt, och vilka konsekvenser detta får för sektorns långsiktiga kompetensförsörjning.

3.1 Tidiga val och teknikintresse

Skillnader i flickors och pojkars relation till teknik kan sällan förklaras av intresse eller förmåga i sig under de tidiga skolåren. I stället utvecklas könsskillnader successivt under grundskolan, i takt med att normer, undervisningens utformning och omgivningens förväntningar får större betydelse. Under mellanstadiet och högstadiet blir skillnader i självuppfattning och tilltro till den egna tekniska förmågan allt tydligare, vilket påverkar hur elever relaterar till teknikämnet och vilka utbildningsval som senare uppfattas som möjliga⁶.

Kartläggningar och analyser visar att flickor och pojkar i tidiga skolår ofta uppvisar liknande nyfikenhet inför teknik, men att skillnader i självbild och teknisk självtillit ökar längre upp i skolsystemet. Installatörsföretagens analyser hänvisar bland annat till Skolinspektionens kvalitetsgranskning av teknikämnet i grundskolan, som, trots att den genomfördes 2014, fortsatt används i avsaknad av nyare nationella ämnesgranskningar. Granskningen pekar på brister i hur teknikundervisningen görs begriplig, relevant och inkluderande för alla elever, vilket riskerar att förstärka könsstereotypa föreställningar om vem teknik är till för⁷.

Samtidigt framträder ett mönster där flickor i genomsnitt uppvisar hög studiemotivation och goda skolresultat, men ofta har lägre tilltro till sin tekniska förmåga än pojkar med motsvarande eller svagare resultat. Pojkar tenderar i högre grad att uppmuntras att följa sitt teknikintresse även när prestationerna varierar, medan flickors val oftare kopplas till upplevd trygghet och bekräftelse på att de "passar in"⁸. På så sätt riskerar skillnader i självbild att omsättas i faktiska utbildningsval, trots likvärdig motivation och studieförmåga.

Sammantaget bör könsskillnader i teknikintresse därför inte förstås som individuella preferenser, utan som ett resultat av samverkande strukturer i skola och samhälle. Hur teknik presenteras, vilka exempel och förebilder som synliggörs samt hur undervisning och återkoppling utformas har stor betydelse för vilka elever som över tid utvecklar en stark teknisk självbild. Dessa tidiga

⁶ Skolinspektionen, 2019; OECD, 2015; Energimyndigheten, 2019; Installatörsföretagen 2021.

⁷ Skolinspektionen, 2014; Installatörsföretagen, 2021

⁸ OECD, 2015; Energimyndigheten, 2019; Installatörsföretagen, 2021.

erfarenheter får i sin tur konsekvenser för vilka utbildningar och yrken som senare upplevs som möjliga och relevanta, och därmed för energisektorns långsiktiga kompetensförsörjning.

3.2 Rekryteringsbasen till el och energi

El- och energiprogrammet på gymnasiet är fortsatt ett av de mest könssegregerade utbildningsprogrammen i Sverige, med omkring 4–5 procent kvinnliga sökande⁹. Det innebär att rekryteringsbasen till el- och energisektorn redan från början är begränsad och att delar av den potentiella kompetensen aldrig når branschen via utbildningssystemet.

En av förklaringarna till denna snedfördelning är hur utbildningar och yrken inom el och energi kommuniceras och föreställs. Yrkesrollerna förknippas ofta med traditionella mansideal och en snäv bild av arbetet, där installationsyrken och fysiskt arbete dominerar framställningen. Samtidigt synliggörs i mindre utsträckning bredden av yrkesroller som även rymmer tekniska, analytiska och utvecklingsinriktade uppgifter¹⁰. När bilden av branschen blir ensidig riskerar den att uppfattas som främmande eller otillgänglig för dem som inte känner igen sig i den dominerande normen.

En studie Installatörsföretagen gjorde i 2021 visade att bristande kännedom är ett centralt hinder för breddad rekrytering. Bland flickor i högstadiet hade endast omkring 40 procent hört talas om el- och energiprogrammet, och endast 8 procent uppgav att de känner till programmet väl. Trots att många uttrycker intresse för teknik är det endast cirka 3 procent som kan tänka sig att söka utbildningen. Osäkerhet kring utbildningens innehåll, framtidsmöjligheter och studiemiljö framstår därmed som avgörande faktorer i utbildningsvalet. Kännedom är en grundförutsättning för val – det som upplevs som okänt uppfattas också som mer riskfyllt¹¹.

Sammantaget pekar detta på att en kombination av låg kännedom, könskodade föreställningar och en snäv bild av yrken och utbildningsvägar begränsar rekryteringsbasen till el- och energisektorn tidigt, genom.

3.3 Utbildningsmiljö och villkor för tillhörighet

Den låga andelen tjejer, kvinnor och icke-binära på el- och energiprogrammen får konsekvenser för utbildningsmiljön. De som söker sig till utbildningen riskerar i många fall att vara ensamma eller tillhöra en mycket liten minoritet i sin utbildningskontext. Att vara i minoritet kan påverka upplevelsen av tillhörighet, studiemiljö och trivsel, och i förlängningen även benägenheten att fullfölja utbildningen och senare stanna kvar i yrket. I utbildningar där ett kön dominerar kan den som tillhör en liten minoritet bli extra synlig och behöva anpassa sig mer än andra, vilket kan göra studietiden mer krävande¹².

En studie genomförd av Installatörsföretagen (2021) visar på ett tydligt glapp mellan föreställningar om el- och energiprogrammet och erfarenheter från dem som faktiskt påbörjat utbildningen. Trots att många tjejer i årskurs åtta uttrycker ett teknikintresse uppger omkring 70

⁹ Elektrikerförbundet 2024

¹⁰ Installatörsföretagen 2024, Energimyndigheten 2019

¹¹ Installatörsföretagen 2024

¹² Installatörsföretagen, 2021; Skolinspektionen, 2014

procent att de inte tror att tjejer kan trivas och vara sig själva på el- och energiprogrammet. Bilden präglas således i hög grad av förväntningar och antaganden om utbildningsmiljön, snarare än av faktiska erfarenheter¹³.

När man tar del av berättelser från de som valt att gå utbildningen framträder dock en mer nyanserad bild. De tjejer som påbörjat el- och energiprogrammet ger en samstämmig bild av att vara nöjda med sina gymnasie- och yrkesval. Många beskriver arbetet i elbranschen som ett drömjobb, och elever på programmet kan i hög utsträckning tänka sig att rekommendera utbildningen till andra.

Samtidigt pekar studien på att utbildningsmiljön kan vara krävande att navigera för den som är ensam eller tillhör en tydlig minoritet. Särskilt de första veckorna i utbildningen upplevs som tuffa, och intervjuerna visar att tjejer ofta behöver utveckla strategier för att säga ifrån, anpassa sig och "ta plats" för att kunna trivas. I praktiken innebär detta att ett stort ansvar läggs på de få som väljer utbildningen, inte bara att tillägna sig yrkeskunskap, utan också att hantera normer och jargonger som är starkt präglade av majoriteten¹⁴.

När anpassningsbördan i hög grad hamnar på individer riskerar utbildningsmiljön att reproducera de strukturer som redan begränsar rekryteringsbasen. Utmaningen handlar därmed inte enbart om att få fler att söka till el- och energiprogrammet, utan om vilka villkor som möter dem som faktiskt gör det, och om utbildningen upplevs som en plats där det är möjligt att både lära, utvecklas och vara sig själv över tid.

Utbildningsmiljön är samtidigt inte statisk. Hur program organiseras, presenteras och kopplas till vidare studier och karriärvägar påverkar vilka som upplever utbildningen som ett möjligt val. Erfarenheter från andra yrkesutbildningar visar att tydliga vidareutbildningsmöjligheter, kombinationer mellan yrkes- och högskoleförberedande inslag samt ett medvetet arbete med inkluderande och attraktiva skolmiljöer kan bidra till att bredda rekryteringen¹⁵. Åtgärder på skolnivå – exempelvis arbete med normer i klassrummet, synliggörande av olika karriärvägar och ett aktivt ansvar för studiemiljön – kan därmed minska den anpassningsbörda som idag ofta läggs på enskilda elever.

3.4 Förebilder som strategi – möjligheter och begränsningar

För många unga kan mötet med någon som faktiskt arbetar i el- och energibranschen bidra till att ett utbildnings- eller yrkesval framstår som möjligt och realistiskt. I samtal med aktörer som arbetar nära skola, utbildning och bransch framhålls personliga möten ofta som betydelsefulla, särskilt för tjejer och andra grupper som i dag är underrepresenterade i sektorn.

Samtidigt finns det fortfarande ett tydligt glapp mellan hur el- och energiyrken ser ut i dag och hur de ofta kommuniceras. Trots att arbetsuppgifterna blivit mer varierade och kunskapsintensiva lever bilden av ett fysiskt tungt arbete kvar. Som en representant från branschinitiativet Upplyst

¹³ Installatörsföretagen, 2021

¹⁴ Ibid

¹⁵ Branschdialoger inom ramen för projektet Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering.

uttrycker det: *"Det är fortfarande så att man ser snubbar i hjälm dra tunga kablar. Och det är en väldigt liten del av den här branschen nu."*När kommunikationen reducerar yrket till denna snäva bild riskerar stora delar av verksamheten – liksom många potentiella medarbetare – att osynliggöras.

I detta sammanhang kan förebilder spela en roll, särskilt genom att bidra till igenkänning. Möjligheten att känna igen sig i yrkesroller, arbetsmiljöer och berättelser om branschen är ofta avgörande för om ett yrke upplevs som ett realistiskt och möjligt val.

Samtidigt är arbete med förebilder inte enbart oproblematiskt. När enstaka personer lyfts fram som exempel finns en risk att ansvaret för förändring individualiseras. Förebilder kan då komma att bära ett oproportionerligt ansvar, inte bara för sin egen roll, utan för att representera en hel grupp. Att ständigt vara synlig och fungera som ett slags "bevis" för att yrket är öppet för fler kan skapa press och samtidigt begränsa utrymmet att vara ny, osäker eller göra misstag på samma villkor som andra. Ibland finns också ett behov av att helt enkelt få smälta in.

Flera forskare som behandlat denna tematik¹⁶ pekar därför på att förebilder har störst betydelse när de ingår i ett bredare och långsiktigt strukturellt förändringsarbete. När ansvaret för förändring delas av organisationer och arbetsgivare, snarare än läggs på enskilda individer, ökar förutsättningarna för att fler ska känna tillhörighet och vilja ta steget vidare mot utbildning och arbete inom exempelvis el- och energisektorn.

3.5 Skolans förutsättningar i att bryta könsstereotypa utbildningsval

För el- och energisektorn, där rekryteringsbasen redan är snäv och könssegregeringen stark, kan skolans möjligheter och begränsningar i detta arbete bli särskilt betydelsefulla. Hur tidiga intressen fångas upp, hur utbildningar presenteras och vilket stöd elever får inför sina val påverkar i hög grad vilka som senare ser el- och energiyrken som realistiska alternativ.

Inom ramen för STEM UP genomförde JUS en kartläggning med fokus på studie- och yrkesvägledares möjlighet att påverka könsstereotypa utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering Mathematics) i Skåne. Kartläggningen bygger på dialoger och insamling av erfarenheter från studie- och yrkesvägledare (syv) verksamma i Skåne, och syftade till att synliggöra både möjligheter och strukturella hinder i vägledningsarbetet.

Syv-kartläggningen visade att det finns en hög medvetenhet bland studie- och yrkesvägledare kring hur könsstereotypa föreställningar påverkar ungas utbildningsval, och många beskriver att de aktivt försöker uppmuntra elever att göra bredare val. Samtidigt upplever majoriteten att deras faktiska möjligheter att påverka könsfördelningen är begränsade. Vägledningsarbetet präglas ofta av korta samtal under tidspress, sena insatser i utbildningskedjan främst inför gymnasievalet, samt otydliga ramar för hur normutmanande vägledning får eller bör vara.

Ett tydligt resultat av JUS:s syv-kartläggning är att studie- och yrkesvägledare ofta tillskrivs ett oproportionerligt stort ansvar för att bryta könssegregerade utbildningsmönster, trots att de

¹⁶ Kanter, 1977; Cheryan m.fl., 2017.

saknar både mandat, resurser och organisatoriskt stöd för ett långsiktigt arbete. Liknande erfarenheter lyfts även av branschinitiativet Upplyst, som i sitt samarbete med studie- och yrkesvägledare pekar på begränsade förutsättningar att driva normutmanande arbete utan tydlig förankring i skolans ledning. Här kan vi se ett behov av att studie- och yrkesvägledning ses som en del av ett gemensamt skoluppdrag, där även rektorer, lärare och huvudmän involveras i arbetet för påverka könsstereotypa utbildningsval.

För att bredda de perspektiv som krävs för att bryta könssegregerade utbildningsmönster spelar samverkan med branschnära initiativ som väcker intresse för el och teknik tidigt i livet också en viktig roll. Initiativ som [Elkollo](#), som riktar sig till barn och unga och erbjuder praktiska, inkluderande möten med teknik, kan fungera som ett värdefullt komplement till skolans arbete. Genom att tidigt synliggöra bredden inom el- och energiområdet, både vad arbetet kan innebära och vilka som kan arbeta där, skapas bättre förutsättningar för att fler längre fram i utbildningssystemet ska kunna uppfatta dessa utbildningar och yrken som möjliga och relevanta val.

För el- och energisektorns kompetensförsörjning innebär detta att insatser som enbart fokuserar på vägledning riskerar att bli otillräckliga. Först när ansvar och förutsättningar delas av flera aktörer – skola, huvudmän, arbetsliv och branschinitiativ – ökar möjligheterna att påverka vilka utbildningar och yrken unga uppfattar som realistiska och attraktiva, och därmed också vilka som i framtiden kan bidra till el- och energisektorns omställning.

3.6 Från likabehandling till likvärdiga förutsättningar

Utifrån JUS samlade erfarenheter av arbete med skolor, utbildningsanordnare och professionsverksamma inom jämställdhet framträder ett återkommande mönster i hur likabehandling förstås och praktiseras i utbildningssammanhang. Många aktörer i skolan beskriver sitt arbete i termer av att "behandla alla lika" eller att inte "göra skillnad på kön". I praktiken innebär detta ofta att undervisning, bemötande och vägledning utformas utifrån den norm som redan dominerar.

I könssegregerade utbildningssammanhang riskerar ett sådant likhetsideal att gynna majoriteten, medan de som tillhör en minoritet förväntas anpassa sig till rådande normer, jargonger och arbetssätt. Erfarenhetsmässigt innebär detta att ojämlika villkor kan osynliggöras, trots en uttalad ambition att vara inkluderande.

Erfarenheter från bland annat JUS arbete inom ramen för STEM UP pekar i stället på behovet av att arbeta med ett mer uttalat likvärdighetsperspektiv. Det innebär att utgå från att elever och studerande har olika behov, erfarenheter och förutsättningar, och att undervisning och stöd behöver anpassas därefter. Ett sådant arbetssätt handlar inte om att särbehandla individer, utan om att skapa strukturer där fler ges reella möjligheter att delta och utvecklas på lika villkor.

3.7 Samlad analys: vad betyder detta för regionala insatser?

Sammantaget visar detta kapitel att rekryteringsbasen till el- och energisektorn formas genom ett samspel mellan normer, utbildningsmiljöer, vägledning och strukturella villkor i skolan. Detta innebär att insatser för breddad kompetensförsörjning behöver vara långsiktiga, systematiska och

involvera flera delar av utbildningssystemet snarare än att fokusera på enskilda målgrupper eller punktinsatser.

4. Arbetslivets villkor – från introduktion till kvarstannande

Detta kapitel redogör för hur den långsiktiga kompetensförsörjningen påverkas av vad som möter dem som tar steget in via utbildning, praktik och arbete. I el- och energisektorn handlar detta bland annat om hur introduktion, handledarskap, planering och arbetsmiljö fungerar i praktiken. Arbetsmiljö, kultur och arbetsvillkor har stor betydelse för om medarbetare väljer att stanna, utvecklas och bygga en långsiktig yrkesbana i branschen.

Utifrån JUS:s erfarenheter från arbete med jämställdhet och kompetensförsörjning framträder dock ett återkommande mönster, där frågor om arbetsmiljö, kultur och villkor ofta hamnar i bakgrunden i samtal om kompetensförsörjning, till förmån för ett starkare fokus på inflöde till utbildningar och rekrytering. Samtidigt pekar både forskning och praktiska erfarenheter på att just arbetsmiljön är en avgörande faktor för kvarstannande, särskilt i mansdominerade yrken som el och energi.

I detta kapitel används begreppet arbetsmiljö i en bred bemärkelse. Det handlar inte enbart om fysisk säkerhet och ergonomi, utan även om psykosociala och organisatoriska villkor – såsom kultur, jargong, informella normer, tillgång till stöd, möjligheter till utveckling och upplevelsen av tillhörighet. Tillsammans påverkar dessa faktorer hur arbetet fungerar i vardagen, hur säkert det kan utföras och vilka som har förutsättningar att stanna och utvecklas i branschen över tid.

4.1 Arbetsmiljö i mansdominerade branscher – strukturella mönster

Forskning om mansdominerade branscher visar att kvinnor i högre grad än män lämnar yrken där arbetsmiljön präglas av exkluderande normer, bristande stöd och begränsade utvecklingsmöjligheter. Avhoppet sker ofta trots intresse för yrkesrollen och tillfredsställelse med arbetsuppgifterna i sig, istället kan det som upplevs som problematiskt kopplas till de organisatoriska och kulturella villkor som omger arbetet.

Faktorer som jargong, informella normer, ensamarbete och brist på social tillhörighet har särskilt betydelse för personer som tillhör underrepresenterade grupper i den givna miljön. För nya medarbetare och praktikanter kan detta innebära att tröskeln för att ställa frågor, be om hjälp eller säga ifrån upplevs som hög redan tidigt i mötet med branschen. Dessa mönster bekräftas i Kraftkvinnornas analys av energibranschen¹⁷. Här rapporterade kvinnor i högre grad än män upplevelser av exkluderande jargong, begränsat inflytande och svagare tillgång till informella nätverk.

Ett ytterligare perspektiv som ofta lyfts i forskning om arbetsmiljö är sambandet mellan normer, organisationskultur och fysisk säkerhet¹⁸. I branscher med höga säkerhetskrav, såsom el- och energisektorn, vet vi att normer kopplade till machokultur kan påverka hur risker hanteras i vardagen. När risktagande normaliseras, när osäkerhet eller oro tonas ned i jargongen, eller när det uppfattas som problematiskt att be om stöd, finns en ökad risk att tillbud och säkerhetsrisker inte uppmärksammas eller rapporteras i tid.

¹⁷ Kraftkvinnorna 2023/2024

¹⁸ Arbetsmiljöverket, Stoppa machokulturen

Forskning om psykologisk trygghet visar att arbetsplatser där det är svårt att ställa frågor, uttrycka osäkerhet eller påtala risker har svårare att fånga upp och hantera säkerhetsproblem¹⁹. I sådana sammanhang kan det antas att tröskeln blir särskilt hög för nya medarbetare, praktikanter eller personer i minoritetsposition, som ofta saknar etablerade relationer och informell trygghet.

Sammantaget visar forskningen att arbetsmiljö i mansdominerade branscher inte kan förstås som en individuell fråga, utan som ett resultat av strukturer, normer och organisatoriska prioriteringar. Dessa strukturella mönster får särskilt tydliga konsekvenser i de situationer där nya medarbetare och praktikanter möter branschen för första gången. För energisektorns kompetensförsörjning innebär detta att arbete med arbetsmiljö, kultur och säkerhet är en central del av att skapa förutsättningar för långsiktigt kvarstannande – inte ett sidospår vid sidan av rekrytering.

4.2 Arbetsmiljö i rörliga och projektbaserade miljöer

I dialoger med aktörer i el- och energisektorn framkommer att arbetsmiljön ofta upplevs fungera relativt väl inom den egna organisationen eller arbetsgruppen. Där relationer är etablerade och arbetssätt, ansvar och normer är kända finns ofta en större trygghet i vardagen. Utmaningarna blir tydligare i de delar av branschen som präglas av projektarbete och entreprenad, där arbetsstyrkan är rörlig och där medarbetare från olika företag och organisationskulturer möts under begränsad tid.

En branschaktör vi pratat med beskrev det så här: *"Vår spaning är att det oftast fungerar ganska bra med de egna kollegorna. Men en stor del av vår bransch befinner sig ute på entreprenadbyggen, där man möter hela branschen – hela samhällsbyggnadssektorn."*

I dessa sammanhang förändras förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet. När samarbeten är tillfälliga och roller och ansvar inte alltid är tydligt förankrade blir normer, jargong och informella regler särskilt betydelsefulla. Det som i en etablerad arbetsgrupp kan uppfattas som "rå men hjärtlig" ton kan i en projektmiljö få en annan betydelse, särskilt för personer som inte självklart ingår i majoriteten.

Som en aktör uttryckte det:

"Det är fortfarande en bransch där det kan vara okej att säga 'jag ska fråga regeringen'. Det kan vara harmlöst, men det säger ändå något om tonen."

Den här typen av jargong är sällan avsiktligt exkluderande, men kan ändå bidra till att sätta ramar för vem som förväntas känna sig hemma. I projektmiljöer där relationer ännu inte är etablerade, och där det saknas tydliga strukturer för stöd och uppföljning, kan det bli svårare att säga ifrån, ställa frågor eller få gehör om något känns fel.

Sammantaget visar detta att arbetsmiljö och inkludering i el- och energisektorn inte enbart kan förstås som en intern fråga för enskilda företag. I en bransch där stora delar av arbetet sker i tillfälliga konstellationer och på gemensamma arbetsplatser ställs högre krav på gemensamma ramar, tydligt ansvar och medvetet arbetsmiljöarbete. När arbetsstyrkan är rörlig behöver strukturerna vara desto tydligare för att skapa trygga och inkluderande arbetsmiljöer över tid.

¹⁹ Se tex Edmondson, A. C. (2023)

4.3 Praktik och handledarskap – en avgörande men underprioriterad investering

I samtal om möjligheten att ta emot praktikanter och arbeta mer strukturerat med handledning beskrev en högt uppsatt företrädare för ett elbolag situationen som utmanande med orden att "vi redan jobbar mer än 100 procent²⁰". Uttalandet kan förstås som uttryck för en återkommande hållning i branschen, där behovet av ny kompetens erkänns samtidigt som högt arbetstempo och tidsbrist gör det svårt att prioritera introduktion, praktik och handledarskap. I samma samtal framkom att utmaningarna inte enbart handlar om tid, utan också om hur arbetet i el- och energibranschen är organiserat. Många verksamheter är uppdelade i högt specialiserade roller och små team, där varje medarbetare ansvarar för ett begränsat moment i en större kedja. Detta försvårar möjligheten att utse handledare som både har helhetsöverblick och kan följa en praktikant eller ny medarbetare genom flera delar av arbetet, vilket i sin tur försvårar ett sammanhållet introduktions- och handledarskap.

Flera lyfter dessutom att arbetsmiljö- och säkerhetskrav sätter tydliga ramar för praktikens genomförande. I stora delar av el- och energisektorn krävs särskild utbildning, certifiering och i vissa fall en åldersgräns på 18 år för att få vistas i arbetsmiljön eller utföra vissa moment. Som en företags-representant uttryckte det: "Det handlar om liv och död." Dessa krav är nödvändiga ur säkerhetssynpunkt, men innebär samtidigt att praktik och handledning kräver mer planering, ansvar och resurser än i många andra branscher. Sammantaget bidrar detta till att handledarskap sällan kan "läggas på" befintlig personal som en sidouppgift, trots att praktik samtidigt beskrivs som avgörande för branschens framtida kompetensförsörjning.

Mot denna bakgrund pekar flera aktörer på behovet av att höja statusen på handledarskapet. I dag uppfattas handledning ofta som något som sker vid sidan av ordinarie arbete, snarare än som en erkänd och meriterande del av yrkesrollen. Detta väcker frågor om hur handledarskap kan organiseras, värderas och följas upp som en faktisk kompetens och möjlig karriärväg. Samtidigt framhålls behovet av ökad samsyn och tydligare kommunikation mellan utbildningsanordnare och företag. När förväntningar, säkerhetskrav och praktiska förutsättningar inte är gemensamt förankrade riskerar praktikperioder att bli kortsiktiga lösningar snarare än långsiktiga investeringar i kompetensförsörjningen.

När introduktion och handledning ges begränsat utrymme kan arbetsmiljöer som redan präglas av högt tempo och etablerade arbetssätt upplevas som svåra att ta sig in i. I verksamheter där mycket kunskap är informell och förväntningar sällan uttalas kan tröskeln bli särskilt hög för den som är ny i yrket. Detta får betydelse ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv, eftersom nya medarbetare och personer i minoritetsposition ofta är mer beroende av tydliga strukturer, stöd och gemensamma ramar för att kunna orientera sig och utvecklas.

Här blir ett tydligt glapp synligt mellan företagets uttalade behov av kompetens och de strukturer som krävs för att möjliggöra inflöde och kvarstannande. Inom ramen för Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering beskrivs behovet av praktikplatser i Skåne som stort – uppskattningsvis

²⁰ Sagt på bordssamtal under branschträff om förutsättningar för Skånes elektrifiering i Eslöv - April 2025

omkring 800 APL-platser under 2025 – samtidigt som praktik för många verkar anses lite "bökigt" eller lågprioriterat i relation till den dagliga verksamheten.

Både forskning och branschnära studier pekar på att kvaliteten i praktik, introduktion och handledarskap har stor betydelse för om elever och nyanställda väljer att stanna i yrket. För personer som tillhör underrepresenterade grupper kan detta vara särskilt avgörande. Ett fungerande handledarskap kan bidra till tydlighet, tillhörighet och stöd i miljöer där informella normer annars riskerar att styra. När sådana strukturer saknas ökar kraven på individen att själv tolka kulturen och hantera osäkerhet, vilket i praktiken kan förstärka ojämlika villkor och bidra till tidiga avhopp.

4.4 Kvarstannande – varför människor lämnar trots kompetens och motivation

I rapporten *Hur hamnade du här?* (Installatörsföretagen, 2021) framgår att kvinnor som söker sig till el- och energibranschen i hög utsträckning gör det med både intresse för yrket och en ambition att arbeta långsiktigt i sektorn. Studien bygger bland annat på intervjuer som Installatörsföretagen själva genomfört med kvinnor som går eller har gått el- och energiprogrammet. Intervjuerna visar att många är nöjda med sitt utbildningsval och upplever arbetsuppgifterna som meningsfulla. Samtidigt ger intervjuerna indikationer på att både utbildnings- och arbetsmiljön kan upplevas som krävande att navigera, särskilt för den som är ensam eller tillhör en tydlig minoritet i en mansdominerad miljö²¹.

Beslutet att lämna branschen tycks i många fall inte främst handla om bristande intresse eller kompetens, utan snarare om de villkor som möter individer över tid. I flera studier lyfts faktorer som jargong, informella normer, begränsad tillgång till stöd och otydliga utvecklingsvägar fram som betydelsefulla för hur hållbart yrkeslivet upplevs. När anpassningsbördan i hög grad hamnar på individen – att behöva "stå ut", "ta plats" eller själv utveckla strategier för att passa in – finns en risk att motivationen gradvis försvagas. Detta mönster bekräftas även i Kraftkvinnornas analys av energibranschen, där kvinnor i högre grad än män uppger att de övervägt att lämna yrket på grund av arbetsmiljörelaterade faktorer. Bristande stöd från ledning, svaga strukturer för utveckling och en arbetskultur som inte upplevs inkluderande påverkar både trivsel och benägenhet att stanna kvar över tid²².

För kompetensförsörjningen innebär detta att fokus inte enbart kan ligga på att attrahera fler till utbildning och yrke. När arbetsvillkor och stödstrukturer inte fungerar tillräckligt väl finns en risk att personer med relevant utbildning och erfarenhet väljer att lämna sektorn i ett tidigt skede. Ett sådant mönster skulle kunna innebära ett betydande kompetensbortfall över tid. Att stärka förutsättningarna för kvarstannande framstår därmed som en viktig del av en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

²¹ Installatörsföretagen, 2021

²² Kraftkvinnorna, 2023/2024.

4.5 Kundrelationer, trygghet och affärsnytta av mångfald

I dialoger som förts inom ramen för detta arbete, liksom i JUS:s samlade erfarenheter från projekt och uppdrag i könssegregerade branscher, har kundperspektivet återkommande lyfts som en ofta förbisedd dimension av kompetensförsörjning i mansdominerade sektorer såsom bygg-, el- och energibranschen.

En aktör verksam inom solenergi beskriver hur hållbara energilösningar i hög grad attraherar kvinnor som beslutsfattare och köpare, en bild som också stöds av bland annat konsumentundersökningar²³. Samtidigt vittnar hon om att kvinnor som varit intresserade av att investera i solenergi i vissa fall avbrutit sina köp efter negativa bemötandeupplevelser. Erfarenheter av ifrågasättande, nedlåtande kommentarer eller överpedagogiska förklaringar har bidragit till att undergräva förtroendet, inte bara för det enskilda företaget utan för branschen som helhet.

Ett närliggande perspektiv är att forskning om trygghet, kundbemötande och service i privata miljöer visar att kvinnor i högre grad än män väger in frågor om tillit, bemötande och upplevd trygghet vid val av leverantör. I detta sammanhang kan en mer jämställd och inkluderande personalstyrka bidra till att stärka både upplevd trygghet och förtroende.

Sammantaget pekar detta på att jämställdhet i el- och energisektorn inte enbart är en fråga om arbetsmiljö och rekrytering, utan även om affärsnytta, kundrelationer och marknadspotential. Hur branschen bemöter och representerar sig gentemot sina kunder påverkar dess trovärdighet i omställningen till hållbar energi. Bristande representation och ett exkluderande bemötande riskerar att leda till förlorade affärer och minskat förtroende, medan ökad mångfald kan stärka branschens attraktionskraft gentemot bredare kundgrupp.

4.6 Samlad analys: arbetslivets villkor och långsiktig kompetens

Arbetslivets villkor inom el och energi visar att arbetsmiljö, praktik och handledarskap utgör avgörande länkar i energisektorns kompetensförsörjning, men att dessa frågor ofta hamnar i skymundan i en vardag präglad av högt arbetstempo, säkerhetskrav och begränsade marginaler. När introduktion, handledning och stöd saknar tydliga strukturer riskerar ansvaret i stället att individualiseras, något som särskilt påverkar personer i minoritetsposition och ökar risken för tidiga avhopp.

Samtidigt ser vi att arbetsmiljö och kultur inte enbart påverkar vilka som stannar i branschen, utan också hur branschen uppfattas utåt. Bemötande, jargong och representation har betydelse för kunders förtroende och upplevda trygghet, särskilt inom områden som hållbar energi där många köpare är kvinnor. Bristande inkludering riskerar därmed att få konsekvenser inte bara för kompetensförsörjningen, utan även för affärsrelationer, marknadsutveckling och branschens trovärdighet.

För el- och energisektorn innebär detta att jämställd kompetensförsörjning inte kan reduceras till en fråga om inflöde till utbildning eller rekrytering. Utan arbetsmiljöer, arbetssätt och ledarskap

²³ Grönt Samhällsbyggande, 2023

som möjliggör lärande, tillhörighet och professionellt bemötande över tid uppstår ett betydande kompetensläckage, och förlorade möjligheter till utveckling. Att stärka kvarstannandet genom bättre förutsättningar för praktik, handledarskap och inkluderande arbetsmiljöer framträder därmed som en central strategisk fråga för Skånes elektrifiering, med bäring på både arbetsmarknad och samhällsomställning.

5. Praktisknära lärdomar från företagsnära förändringsarbete

Utöver genomgången av forskning, rapporter och branschinitiativ har denna omvärldsanalys informerats av praktisknära erfarenheter från företagsdialoger inom ramen för projektet *Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering*. Inom projektet har Jämställd Utveckling Skåne (JUS) testat en pilotversion av det självskattningsbaserade analysverktyget *The Perfect Mix*, utvecklat av JUS som stöd för organisationer i arbetet med jämställdhet och inkludering. Verktöget har använts som underlag för strukturerad reflektion kring organisatoriska förutsättningar i energisektorn.

Arbetet har genomförts i samverkan med ett större internationellt energibolag med verksamhet i Skåne. Fyra underbolag deltog i självskattningen, som genomfördes inom respektive verksamhetsdel, medan intervjuer och fördjupade samtal genomfördes på övergripande nivå inom det samlade bolaget. Upplägget gör att analysen fångar både variationer mellan verksamhetsdelar och gemensamma organisatoriska mönster. Arbetet har analys av styrdokument och rekryteringskommunikation.

Detta kapitel sammanfattar de mest centrala lärdomarna från företagsarbetet och sätter dem i relation till energisektorns långsiktiga kompetensförsörjning. Resultaten ska läsas som kvalitativa indikationer och mönster snarare än statistiskt generaliserbara resultat.

5.1 En dialogbaserad metod i praktiken

En genomgående erfarenhet från företagsarbetet är att förändringsarbete underlättas när verktyg upplevs som stödjande snarare än granskande. Processen beskrevs som engagerande och utvecklande, och flera respondenter lyfte att arbetet gav nya perspektiv på den egna verksamheten.

Att självskattningen inte användes som ett kontrollinstrument eller en kravmodell var avgörande. I stället skapades utrymme för öppna samtal och gemensam reflektion. Frågorna var tillräckligt konkreta för att synliggöra mönster och skillnader, men samtidigt tillräckligt öppna för att möjliggöra dialog. Arbetet kom därmed att fungera som ett sätt att etablera ett gemensamt språk kring inkludering och arbetsmiljö, snarare än som en genomgång av vad som är "rätt eller fel".

En respondent uttryckte att jämställdhet i deras verksamhet är "en självklar del av kulturen – men att det inte alltid är tydligt hur det arbetas strukturerat med frågorna i dag". Ett annat citat beskriver hur frågorna väckte reflektioner som annars inte prioriteras i vardagen. Tillsammans illustrerar dessa röster hur självskattningen både bekräftade befintliga styrkor och synliggjorde utvecklingsområden.

5.2 Ambition finns – men strukturen är inte alltid tydlig

En tydlig observation från företagsarbetet är att viljan att arbeta med jämställdhet och inkludering var stark. På övergripande nivå präglas moderbolaget av tydliga värderingsdokument och gemensamma principer, där frågor om respekt, inkludering och arbetsmiljö är uttalat prioriterade. Dessa värderingar återkommer både i interna styrdokument, såsom bolagets gemensamma

värdegrund, och i extern kommunikation. Det är också något som många medarbetare känner igen sig i, vilket syns i höga värden kring trivsel, värdegrund och nolltolerans mot diskriminering i självskattningen.

Självskattningen visar samtidigt ett återkommande mönster: flera verksamheter skattar arbetsmiljö, trivsel och nolltolerans mot diskriminering högt, medan frågor om ansvar, resurser och plan för jämställdhetsarbetet får lägre värden. Detta indikerar att värderingsgrunden är stark, men att struktur och uppföljning inte alltid är lika tydligt definierade.

Samtidigt framträder därmed ett glapp mellan ambition och genomförande. Det är ofta oklart hur mycket tid och resurser som ska avsättas för arbetet, vem som har mandat att driva frågorna och hur uppföljning ska ske. Jämställdhet uttrycks som en självklar värdering, men är inte alltid integrerad i kärnprocesser såsom kompetensförsörjning, rekrytering, introduktion eller verksamhetsplanering i de fyra bolagen.

Detta pekar på en central systeminsikt: utmaningen ligger inte i brist på vilja, utan i organisatorisk bärighet. När arbetet saknar tydlig struktur riskerar det att bli personberoende. Det fungerar där engagerade chefer prioriterar frågan, men blir sårbart vid chefsbyten eller organisatoriska förändringar. För energisektorns långsiktiga kompetensförsörjning innebär detta en risk, eftersom hållbar inkludering kräver kontinuitet snarare än tillfälliga insatser.

5.3 Samma värdegrund, olika praktiker

Variationer mellan olika delar av organisationen framträder som en central lärdom i företagsarbetet. Skillnader syns exempelvis mellan huvudkontorsmiljöer och operativa driftmiljöer, mellan projektintensiva verksamheter och mer stabila enheter, samt mellan internationella team och lokala arbetsgrupper. Ett genomsnittligt resultat riskerar därför att dölja interna skillnader i arbetsplatskultur, arbetssätt och upplevd inkludering.

För jämställd kompetensförsörjning innebär detta att arbetet behöver förstås kontextuellt. En insats som fungerar väl i en del av organisationen är inte nödvändigtvis lika verkningsfull i en annan. Organisatoriska förutsättningar, arbetsformer och lokala normer påverkar hur värderingar omsätts i praktiken.

Här blir behovet av lokalt tolkningsstöd och konkretisering tydligt, särskilt i relationen mellan övergripande värderingsdokument och den faktiska vardagspraktiken. Gemensamma principer kan vara starka på koncernnivå, men deras genomslag formas av de miljöer där arbetet faktiskt utförs.

5.4 Ledarskapets betydelse för samsyn och struktur

En återkommande iakttagelse i företagsarbetet är att inkludering i hög grad formas av hur frågorna prioriteras i det lokala ledarskapet. I de delar av organisationen där chefer aktivt lyfter arbetsmiljö- och kulturfrågor, tydliggör förväntningar och återkommer till dem i uppföljning, framstår arbetet som mer närvarande i vardagen. Ledarskapet fungerar där inte enbart som organisatorisk funktion, utan som kulturbärare.

Materialet visar samtidigt att arbetet i flera fall är beroende av enskilda personers engagemang. När ansvar decentraliseras utan tydligt mandat, gemensam struktur eller kontinuerlig uppföljning riskerar insatser att bli ojämnt fördelade mellan olika delar av organisationen. Detta skapar variation snarare än systematik och gör arbetet sårbart över tid, exempelvis vid chefsbyten eller organisatoriska förändringar.

I en kommentar ifrågasattes till och med premissen för vissa av frågorna, där en respondent menade att jämställdhetsinitiativ inte självklart bör ses som positiva per definition. Detta illustrerar att utmaningen i vissa delar av organisationen inte enbart handlar om struktur, utan också om samsyn kring frågans relevans. När grundantaganden skiljer sig åt blir ledningens roll som normativ vägvisare särskilt viktig.

De praktiska erfarenheterna ger inte underlag för att dra generella slutsatser om vilka metoder som är mest effektiva. Däremot indikerar de att ledarskapets prioritering, tydlighet och kulturbärande funktion har betydelse för hur inkluderingsarbetet omsätts i praktiken. För att arbetet ska bli mindre personberoende och mer långsiktigt krävs därför inte bara struktur, utan också en konsekvent signal om att frågan är strategiskt relevant för verksamheten.

5.5 Företagsarbetet i relation till den övergripande analysen

Det företagssamarbete som genomförts inom ramen för projektet ger ett fördjupat perspektiv på de strukturella mönster som identifierats i omvärldsanalysen. Erfarenheterna kan inte generaliseras till energisektorn i stort, men de synliggör hur jämställdhets- och inkluderingsfrågor konkret tar form i en större energiverksamhet.

Materialet visar en tydlig värderingsgrund och hög legitimitet för frågor om respekt, arbetsmiljö och nolltolerans mot diskriminering. Samtidigt framträder variationer i hur ansvar, mandat och uppföljning är organiserade, samt i hur jämställdhet integreras i kärnprocesser. Dessa iakttagelser ligger i linje med den övergripande analysen i rapporten: att kompetensförsörjningsfrågan inte enbart handlar om inflöde till utbildningar eller breddad rekrytering, utan om organisatoriska förutsättningar för att ta tillvara och utveckla kompetens över tid.

Företagsarbetet synliggör även att samsyn kring jämställdhetsfrågans relevans inte alltid kan tas för given. Där grundantaganden skiljer sig åt får ledarskapets roll som normbärare och tydliggörare särskild betydelse.

Sammantaget visar företagsarbetet att jämställd kompetensförsörjning i praktiken formas av hur tydligt ansvar och mandat är definierade, hur arbetet integreras i ordinarie processer och hur konsekvent ledarskapet signalerar frågans betydelse.

6. Regional samordning och systemansvar för kompetensförsörjning

Elektrifieringen av Skåne innebär ett kraftigt växande behov av kompetens inom el, energi och teknik²⁴. Samtidigt är dessa områden bland de mest könssegregerade på arbetsmarknaden, vilket innebär att rekryteringsbasen redan i dag är betydligt smalare än den skulle kunna vara. För att möta detta krävs mer än enskilda utbildningsåtaganden eller företagsnära projekt, det krävs regional samordning och ett tydligt systemansvar för kompetensförsörjningen som helhet.

Erfarenheter från JUS:s samlade arbete med jämställdhet och kompetensförsörjning samt långvarigt arbete i mansdominerade branscher, visar att jämställdhet och inkludering ofta erkänns som viktiga frågor i regionala sammanhang. Samtidigt integreras de sällan som tydliga, styrande och uppföljningsbara delar av genomförandet. I praktiken diskuteras kompetensförsörjning ofta som en fråga om volym: hur många som behöver utbildas, hur snabbt utbildningsplatser kan byggas ut och hur matchningen kan förbättras. Frågor om arbetsmiljö, normer, organisering och villkor hamnar i bakgrunden, trots att dessa faktorer i hög grad påverkar vilka som söker sig till branschen och vilka som stannar kvar över tid.

När jämställdhet inte tydligt integreras i regional styrning, kravställning och uppföljning blir ansvarsfördelningen ofta otydlig. Arbetet riskerar då att bli beroende av enskilda eldsjälar, tidsbegränsade projekt eller personbundna initiativ, snarare än av långsiktiga strukturer. Detta försvårar möjligheten att åstadkomma varaktig förändring i rekrytering, arbetsmiljö och kvarstannande inom el- och energisektorn.

Under 2025 har JUS, parallellt med arbetet inom STEM UP och Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering, genomfört en förstudie i samverkan med Region Skåne: Jämställdhet som vägval – Nuläge och vägval för Skånes företags- och innovationsfrämjande system²⁵. Förstudien har medfinansierats av Tillväxtverket genom europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF). Syftet med förstudien var att undersöka hur ett stärkt jämställdhetsarbete kan bidra till Skånes innovationskraft och långsiktiga kompetensförsörjning. Analysen bygger på insamling av erfarenheter och perspektiv från aktörer inom Skånes företags- och innovationsfrämjande system, i kombination med en genomgång av relevant forskning, rapporter och tidigare initiativ på området.

En central lärdom från Jämställdhet som vägval är den avgörande roll som företagsfrämjande aktörer spelar i detta sammanhang. Det är dessa aktörer som har den löpande kontakten med företagen och därmed möjlighet att påverka hur frågor om kompetens, arbetsmiljö och attraktivitet förstås och prioriteras i praktiken. Samtidigt visar förstudien att jämställdhet ofta hanteras som ett värdebaserat tillägg snarare än som en strategisk resurs för konkurrenskraft, innovation och långsiktig kompetensförsörjning. Företagsfrämjande aktörer beskriver ofta att de saknar tydliga verktyg, mandat och uppföljningsstrukturer för att integrera jämställdhet och inkludering i sitt arbete, vilket riskerar att stödinsatser fokuserar på teknik, affärsutveckling och tillväxt utan att

²⁴ Region Skåne, 2025

²⁵ Jämställd Utveckling Skåne, 2025

samtidigt adressera de organisatoriska och kulturella villkor som påverkar vilka företag attraherar, utvecklar och behåller kompetens.

Även kommunala kompetensförsörjningsplaner illustrerar dessa mönster. Helsingborgs stads kompetensförsörjningsplan för el- och energibranschen²⁶ visar till exempel en tydlig medvetenhet om den könssegregerade rekryteringsbasen. Planen lyfter behovet av inkluderande utbildningar, kompetensutveckling för yrkeslärare – inklusive normkritiska perspektiv – samt tidiga insatser riktade mot grundskolan för att bredda rekryteringen. Samtidigt ligger tyngdpunkten, liksom i många andra sammanhang, främst på inflöde till utbildningar och dimensionering av platser, medan arbetsmiljö, handledarskap, kultur och långsiktigt kvarstannande hamnar i bakgrunden. Exemplet illustrerar därmed både en växande medvetenhet om jämställdhetens betydelse och ett behov av att stärka kopplingen mellan utbildningsinsatser och arbetslivets faktiska villkor.

Sammantaget pekar både forskning och JUS:s samlade erfarenheter på att jämställdhet och inkludering måste förstås som en integrerad del av regional utveckling och kompetensförsörjning, snarare än som separata eller projektbundna frågor. I en omställning av den omfattning som elektrifieringen innebär är detta inte ett sidospår, utan en central förutsättning för Skånes förmåga att genomföra omställningen i praktiken. För att möta det långsiktiga kompetensbehovet krävs därför ett skifte från projektlogik till systemansvar, där utbildningssystem, arbetsliv och företagsfrämjande strukturer hålls samman genom tydlig styrning, gemensamma mål och uppföljning – med jämställdhet och inkludering som självklara delar av helheten.

²⁶ Helsingborgs stads Kompetensförsörjningsplan för el- och energibranschen

7. Positiva exempel på initiativ inom branschen

Det finns i dag flera initiativ som på olika sätt adresserar energisektorns kompetensförsörjningsutmaningar: genom tidiga insatser riktade till barn och unga, genom att bredda bilden av tekniska yrken och genom att stärka företags attraktivitet och inkluderande arbetssätt. Initiativen verkar på olika nivåer – från skola och utbildning till arbetsliv och branschstruktur, och ger sammantaget viktiga lärdomar för det fortsatta arbetet i Skåne. Detta kapitel sammanfattar ett urval relevanta initiativ och lyfter fram de mekanismer som framstår som särskilt verksamma för jämställd och inkluderande kompetensförsörjning. I flera fall finns behov av fördjupad dialog eller mer kunskapsinhämtning, vilket synliggörs i texten.

7.1 Tidiga insatser för barn och unga – att bredda bilden av el och energi

Flera initiativ visar vikten av att arbeta tidigt med normer, självbild och intresse för teknik. För el- och energisektorn är detta avgörande, eftersom rekryteringsbasen formas långt innan formella utbildningsval görs.

7.1.1 Upplyst

[Upplyst](#) är ett branschinitiativ från fackförbundet Elektrikerna och bransch- och arbetsgivarorganisationen Installatörsföretagen. Upplyst arbetar för ökad jämställdhet och inkludering i elbranschen, med målet att det ska vara lika naturligt för kvinnor som män att söka sig till – och stanna kvar i – yrket elektriker. Arbetet riktar sig både till individer och organisationer, och kombinerar opinionsbildning, kunskapsspridning och konkreta verktyg för förändring i vardagen.

En central del av Upplysts arbete är att synliggöra normer och strukturer som påverkar vem som känner sig välkommen i branschen, samtidigt som goda exempel och förebilder lyfts fram. Genom öppet tillgängligt material, filmer och samtalsunderlag bidrar initiativet till att göra frågor om jargong, bemötande och arbetsmiljö mer begripliga och mindre individberoende.

Tillsammans med Byggföretagen har Upplyst även tagit fram verktyget [Insikt](#) som syftar till att stötta arbetsgivare i att identifiera och arbeta med inkludering på ett mer systematiskt sätt. Verktyget bidrar till att flytta fokus från enskilda händelser till organisatoriska mönster, och ger företag stöd i att ta ett mer aktivt ansvar för arbetsmiljö och kultur.

Upplyst arbetar också förebyggande genom insatser riktade till barn och unga. Ett exempel är barnboken [Spökdiscot](#), framtagen i samarbete med OLIKA förlag. Genom lekfulla berättelser utmanas tidigt föreställningar om kön, teknik och vem som hör hemma i olika yrken. Denna typ av tidiga insatser är viktiga för att bredda bilden av el och teknik långt innan utbildningsval blir aktuella.

Ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv är Upplyst ett relevant exempel eftersom initiativet kombinerar flera nivåer samtidigt: tidiga normutmanande insatser, stöd till arbetsgivare och ett tydligt fokus på kvarstannande. Det visar på vikten av att arbeta parallellt med att väcka

intresse, förbättra arbetsmiljöer och skapa strukturer som gör det möjligt för fler att utvecklas och stanna kvar i branschen över tid.

Upplyst är ett exempel på ett initiativ som rör sig över flera nivåer samtidigt – från tidiga normutmanande insatser till konkret stöd för arbetsgivare – vilket gör det särskilt relevant ur ett systemperspektiv.

7.1.2 Vattenhallen Science Center

[Vattenhallen Science Center](#) är ett science center med koppling till Lunds universitet som arbetar med att väcka intresse för naturvetenskap, teknik och ingenjörsvetenskap hos barn och unga. Genom utställningar, laborationer, workshops och pedagogiska program får elever möta teknik och naturvetenskap på ett utforskande och praktiskt sätt, ofta i nära dialog med forskare och studenter.

En del av Vattenhallens utåtriktade arbete är ExperimentExpressen, som erbjuder skolor runt om i Skåne experiment och aktiviteter på plats. Syftet är att nå skolor som annars har begränsad möjlighet att besöka verksamheten i Lund. Inom ramen för projektet *Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering* har ett särskilt elektrifierings- och energitema utvecklats och finansierats, vilket erbjuds kostnadsfritt till kommuner i Skåne.

Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är detta betydelsefullt, eftersom tillgänglighet och geografisk räckvidd påverkar vilka barn och unga som får tidiga möten med teknik och energiområdet. Genom att aktivt arbeta för att nå kommuner och skolor som annars är underrepresenterade i Science Center-besök breddas rekryteringsbasen redan i grundskolan, samtidigt som kopplingen mellan elektrifiering och framtida yrkesmöjligheter konkretiseras.

Ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv är Vattenhallen ett viktigt exempel på hur tidiga möten med teknik kan bidra till att forma barns självbild och framtidsföreställningar. Genom att arbeta aktivt med pedagogik, språk och representation skapas miljöer där fler barn – oavsett kön eller bakgrund – kan känna sig nyfikna, kompetenta och inkluderade i tekniska sammanhang.

Vattenhallens arbete visar också betydelsen av informella lärmiljöer som komplement till skolan. När teknik presenteras som något kreativt, samhällsrelevant och tillgängligt, snarare än som ett smalt eller könskodat intresse, ökar förutsättningarna för att fler barn senare ska kunna se tekniska utbildningar och yrken som möjliga och attraktiva val. I relation till el- och energisektorns långsiktiga kompetensförsörjning är detta en central pusselbit.

7.1.3 Elkollo

[Elkollo](#) är ett rikstäckande initiativ som erbjuder teknikläger för barn och unga, med särskilt fokus på att väcka intresse för el, energi och teknik hos grupper som traditionellt är underrepresenterade i branschen. Verksamheten riktar sig främst till tjejer och icke-binära barn i mellanstadie- och högstadieåldern och kombinerar praktiska teknikmoment med gemenskap, lek och förebilder.

I Skåne har Elkollo etablerats genom ett samarbete mellan de regionala satsningarna STEM UP och projektet *Kompetensförsörjning för Skånes elektrifiering*, initierat i linje med Effektkommissionens

arbete. Denna samverkan har möjliggjort att det nationella konceptet kunnat implementeras i en regional kontext med tydlig koppling till Skånes kompetensförsörjningsbehov.

Elkollo är ett tydligt exempel på hur riktade insatser kan bidra till att bryta könsstereotypa mönster tidigt. Genom att skapa trygga sammanhang där deltagarna får testa teknik utan att behöva förhålla sig till majoritetsnormer, stärks både självförtroende och intresse. Teknik framställs som något man kan lära sig, utvecklas inom och ha roligt med, inte som något som kräver särskilda förkunskaper eller "rätt" identitet.

Ur ett inkluderingsperspektiv är Elkollo särskilt relevant eftersom initiativet inte bara fokuserar på kunskap, utan också på tillhörighet. Möten med unga förebilder, ledare och andra deltagare bidrar till igenkänning och normalisering: att fler kan se sig själva som framtida tekniker, elektriker eller ingenjörer. För el- och energisektorn visar Elkollo vikten av att arbeta långsiktigt med intresse, självförtroende och normer långt innan utbildnings- och yrkesval formellt görs.

7.2 Arbetsliv och bransch – att skapa förutsättningar för kvarstannande

Parallellt med tidiga insatser krävs arbete i arbetslivet för att säkerställa att den kompetens som väljer branschen också vill stanna. Följande initiativ adresserar arbetsmiljö, ledarskap, representation och organisatoriskt ansvar, faktorer som forskning och erfarenhet visar är avgörande för långsiktig kompetensförsörjning i mansdominerade branscher.

7.2.1 Kraftkvinnorna

[Kraftkvinnorna](#) är ett branschinitiativ som verkar för ökad jämställdhet i energisektorn genom att synliggöra strukturer, följa upp utveckling över tid och lyfta både utmaningar och goda exempel. En central del av arbetet är det årliga jämställdhetsindexet för energibranschen, där könsfördelningen bland medarbetare, i ledningsgrupper, styrelser och på vd-nivå kartläggs. Indexet tydliggör att jämställdhet är en fråga som går att mäta, följa upp och jämföra över tid. Genom den så kallade gröna listan synliggörs bolag med mer jämställd representation, vilket motverkar föreställningen om att det saknas kvinnor med relevant kompetens i sektorn.

Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är detta arbete särskilt relevant, eftersom representation i ledning och styrelser påverkar organisationskultur, prioriteringar och vilka signaler som sänds till nuvarande och framtida medarbetare. Brist på kvinnor i beslutsfattande positioner kan bidra till att befästa snäva normer kring vem som passar i branschen och vilka karriärvägar som upplevs som möjliga.

Kraftkvinnornas uppföljning visar också att jämställdhet inte är ett tillstånd som "uppnås", utan ett arbete som kräver kontinuitet. Att bolag både tillkommer och faller ur den gröna listan mellan åren synliggör vikten av långsiktig styrning, särskilt vid ledarskiftet och organisatoriska förändringar. Detta är en viktig lärdom för regionala satsningar: utan tydligt ansvar och systematisk uppföljning riskerar även uppnådda framsteg att gå förlorade.

Som positivt exempel illustrerar Kraftkvinnorna hur jämställdhet kan integreras i branschens kärnfrågor – styrning, ledarskap och ansvar – snarare än behandlas som ett sidospår. För energisektorns kompetensförsörjning i Skåne innebär detta ett tydligt budskap: arbetet med att bredda rekryteringsbasen behöver kombineras med insatser som förändrar normer och maktstrukturer på organisationsnivå, om fler ska vilja stanna och utvecklas i branschen över tid.

Som ett komplement till nätverksarbetet har Kraftkvinnorna även tagit fram *Kraftkvinnornas guide – Stöd i jämställdhetsarbete*, ett praktiskt material riktat till arbetsgivare i energibranschen. Guiden innehåller konkreta råd och reflektionsfrågor kring arbetsmiljö, kultur och organisatoriskt ansvar, och syftar till att underlätta ett mer strukturerat och långsiktigt jämställdhetsarbete i verksamheter.

7.2.2 ELQvinnorna

[Elqvinnorna](#) är ett nätverk inom Svenska Elektrikerförbundet som samlar kvinnor som arbetar eller utbildar sig inom elbranschen. Nätverket syftar till att stärka kvinnors position i branschen genom erfarenhetsutbyte, gemenskap och synliggörande av kvinnors kompetens och närvaro inom elyrken.

Elqvinnorna fungerar som en plattform där kvinnor i olika åldrar, roller och delar av landet kan mötas, dela erfarenheter och diskutera både yrkesfrågor och arbetsmiljö. Genom aktiviteter, träffar och kommunikation bidrar nätverket till att synliggöra de strukturella utmaningar som finns i en mansdominerad bransch, samtidigt som det skapar stöd för dem som redan är verksamma.

Ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv är Elqvinnorna ett viktigt initiativ eftersom det adresserar kvarstannande och arbetsmiljö, snarare än enbart inflöde. Nätverket bidrar till att minska känslan av ensamhet och minoritetsposition som många kvinnor beskriver, och kan fungera som en skyddsfaktor i en bransch där normer och jargong annars riskerar att driva bort kompetens. Samtidigt synliggör Elqvinnorna att förändringsansvaret inte kan ligga på individer ensamma, utan behöver bäras av organisationer, fackliga strukturer och arbetsgivare gemensamt.

Elqvinnornas arbete syns också i konkreta resultat på lokal nivå. Medier har uppmärksammat hur riktade insatser, där kvinnor i branschen varit synliga i skolor och i kontakten med unga, bidragit till att fler tjejer söker till el- och energiprogrammet²⁷. Exempelen pekar på att långsiktigt förebildsarbete och närvaro nära utbildningsval kan påverka både intresse och föreställningar om vem elbranschen är till för.

7.2.3 Sila snacket

[Sila snacket](#) är ett initiativ som syftar till att synliggöra och förändra den jargong och de normer som präglar många mansdominerade arbetsplatser inom bygg- och samhällsbyggnadssektorn. Initiativet startade inom företaget TL Bygg och har därefter utvecklats till ett fristående företag med fokus på att stödja organisationer i arbetet med arbetskultur och inkluderande arbetsmiljöer. Genom utbildningsmaterial, samtalsstöd och praktiska exempel vill Sila snacket bidra till en arbetsmiljö där fler kan känna sig trygga, inkluderade och respekterade.

²⁷ Andersson, L., 2025

Även om initiativet främst riktar sig till byggbranschen är innehållet i hög grad relevant även för el- och energisektorn, där många arbetsmiljöer, entreprenadformer och kulturella mönster är likartade. Att Sila snacket också har presenterats på Elmässan visar på en växande medvetenhet om att frågor om språk, bemötande och arbetskultur är centrala även i elbranschen.

Ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv är Sila snacket ett viktigt exempel på hur arbetsmiljöarbete kan göras konkret och vardagsnära. Fokus ligger inte på att peka ut individer, utan på att skapa gemensamma normer för hur man pratar med och om varandra på jobbet. Detta är särskilt relevant i branscher där jargong ofta är normaliserad och ofreflekterad, och där exkluderande uttryck kan få konsekvenser för trivsel, trygghet och kvarstannande, särskilt för personer i minoritetsposition.

Initiativet illustrerar också vikten av att arbeta förebyggande och systematiskt med arbetskultur, snarare än att enbart hantera problem när de redan uppstått. På så sätt bidrar Sila snacket till de strukturella förutsättningar som krävs för att bredda rekryteringsbasen och stärka kompetensförsörjningen på lång sikt inom el- och energisektorn.

7.2.4 Pink Programming

[Pink Programming](#) är en ideell organisation som arbetar för att engagera fler kvinnor och icke-binära inom tech genom utbildningar, community-byggnad och samverkan med företag. Även om organisationens fokus ligger på IT och programmering är deras erfarenheter relevanta för energisektorn, där digitalisering, systemutveckling och tekniska stödfunktioner får en allt mer central roll i omställningen.

Elektrifieringen innebär inte enbart behov av traditionella el- och energikompetenser, utan även konkurrens om digital spetskompetens. Energibranschen konkurrerar i praktiken med techsektorn om många av samma målgrupper. Pink Programmings arbete synliggör hur community, förebilder och tillgängliga lärandemiljöer kan fungera som broar in i tekniska yrken för grupper som annars riskerar att stå utanför.

Organisationens erfarenheter pekar också på betydelsen av att kombinera kompetensutveckling med tillhörighet. Genom att skapa sammanhang där deltagare kan utveckla både tekniska färdigheter och professionella nätverk stärks etableringen på arbetsmarknaden. Detta illustrerar hur jämställdhetsarbete kan integreras i arbetsgivarstrategi och kompetensförsörjning snarare än behandlas som en separat satsning.

7.3 Samlad analys – lärdomar från de positiva exemplen

De initiativ som lyfts i detta kapitel verkar på olika nivåer och riktar sig till olika målgrupper, men delar flera gemensamma kännetecken. Samtliga adresserar jämställdhet och inkludering som en strukturell fråga snarare än som ett individuellt problem, och kombinerar arbete med normer, representation och organisatoriskt ansvar.

Initiativ riktade till barn och unga visar vikten av tidiga, normutmanande insatser som stärker självbild, intresse och igenkänning långt innan utbildningsval görs. De illustrerar hur bilden av el och energi kan breddas genom pedagogik, förebilder och praktiska möten med teknik.

Initiativ riktade till arbetslivet visar samtidigt att rekrytering i sig inte är tillräcklig. För att kompetens ska stanna krävs inkluderande arbetsmiljöer, tydligt ledarskap, uppföljning och stödstrukturer som minskar anpassningsbördan för individer i minoritetsposition.

Sammantaget pekar exemplen på att jämställd kompetensförsörjning för el- och energisektorn kräver parallella insatser över tid och nivåer, från tidigt intresse till organisatoriskt ansvar i arbetslivet. De visar också att mycket kunskap och många fungerande metoder redan finns, men att utmaningen ligger i att skala upp, samordna och integrera dessa i ett mer långsiktigt regionalt arbete.

8. Samlad analys

Denna omvärldsanalys visar att energisektorns kompetensförsörjningsutmaningar inte kan förstås som en fråga om utbildningsvolym eller rekrytering enbart. I stället framträder ett tydligt mönster där könssegregerade strukturer, normer och villkor längs hela kompetenskedjan påverkar vilka som söker sig till, etablerar sig i och stannar kvar i el- och energisektorn över tid.

Kompetensförsörjning formas tidigt – men avgörs senare:

Analysen visar att rekryteringsbasen begränsas redan i skolan, genom könskodade föreställningar om teknik, snäva bilder av yrken och ett utbildningssystem där ansvaret för att bryta mönster ofta läggs på enskilda funktioner, såsom studie- och yrkesvägledare. Samtidigt visar både forskning och praktiska erfarenheter att tidiga insatser endast får långsiktig effekt om de följs av inkluderande utbildnings- och arbetsmiljöer. Det räcker med andra ord inte att fler söker sig till utbildningar, om villkoren därefter leder till att kompetens lämnar branschen i förtid.

Arbetsmiljö, säkerhet och kultur är centrala kompetensfrågor:

Ett genomgående resultat i analysen är att arbetsmiljö, handledarskap och kultur ofta behandlas som sekundära frågor, trots att de har avgörande betydelse för kvarstannande. I mansdominerade miljöer samverkar jargong, informella normer, högt arbetstempo och bristande stödstrukturer på sätt som särskilt påverkar personer i minoritetsposition.

Analysen visar också att dessa frågor inte enbart rör trivsel, utan även säkerhet, kvalitet och professionalitet i arbetet. Normer som premierar risktagande, tystnad eller självständighet på bekostnad av samarbete och lärande riskerar att få direkta konsekvenser i en bransch där arbetet kan vara livsfarligt.

Jämställdhet är också en fråga om affärsnytta och legitimitet:

Analysen visar vidare att arbetsmiljö och bemötande påverkar hur branschen uppfattas utåt, inte bara av potentiella medarbetare, utan även av kunder. I omställningen till hållbar energi är kvinnor i hög grad beslutsfattare och köpare, samtidigt som erfarenheter pekar på att bristande representation och exkluderande bemötande riskerar att undergräva förtroende och leda till förlorade affärer.

Från projekt till systemansvar:

En av de mest samstämmiga slutsatserna i materialet är att fragmenterade insatser inte räcker. Skåne rymmer i dag mycket kunskap, flera fungerande metoder och initiativ, både i skola, arbetsliv och bransch. Utmaningen ligger inte i brist på exempel, utan i avsaknaden av långsiktig samordning, tydligt ansvar och uppföljning. När jämställdhet och inkludering behandlas som tillfälliga projekt eller värdebaserade tillägg riskerar effekterna att bli kortlivade. För att möta elektrifieringens långsiktiga kompetensbehov krävs ett skifte mot systemansvar, där jämställd kompetensförsörjning integreras i regional styrning, företagsfrämjande strukturer och samverkan mellan utbildning och arbetsliv.

8.1 Strategiska riktningar framåt

Omvärldsanalysen pekar på ett antal övergripande riktningar som är centrala för en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i el- och energisektorn:

Flytta fokus från inflöde till hela kedjan

Kompetensförsörjning handlar inte enbart om att attrahera fler till utbildning och yrke, utan om hur människor introduceras, stöttas, utvecklas och ges förutsättningar att stanna kvar över tid.

Se arbetsmiljö och kultur som strategiska frågor

Arbetsmiljö, jargong, handledarskap och ledarskap påverkar både säkerhet, trivsel och kvarstannande. Dessa frågor behöver hanteras strukturellt, inte som individuella eller informella problem.

Dela ansvar mellan systemets aktörer

Skola, utbildningssystem, företag, branschorganisationer och offentliga aktörer behöver ta ett gemensamt ansvar. När jämställdhet och inkludering läggs på enskilda roller – såsom SYV, handledare eller eldsjälar – riskerar arbetet att bli både sårbart och kortsiktigt.

Arbeta långsiktigt med normer, inte kortsiktigt med image

Kommunikation och synliggörande kan spela en viktig roll, men får effekt först när de speglar faktiska arbetsvillkor och kulturer. Annars riskerar de att skapa misstro snarare än attraktionskraft.

Knyt jämställdhet till verksamhetsnytta och trovärdighet

Omvärldsanalysen visar att jämställdhet och inkludering påverkar allt från kompetensläckage och säkerhet till kundrelationer och förtroende. Dessa samband behöver synliggöras tydligare i dialogen med branschen.

9. Litteratur

- Andersson, L. (2025). *Fler tjejer söker till elprogrammet: "En framtidsbransch"*. Jönköpings-Posten. (hämtad 2026.01.14)
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, 143(1), 1–35.
<https://doi.org/10.1037/bul0000052>
- Edmondson, A. C. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054411>
- Elektrikerförbundet & Installatörsföretagen. (2025). *Upplyst*. <https://www.upplystsverige.nu>
- Elsäkerhetsverket. (2020). *Fokus på jämställdhet i energisektorn*. Elsäkerhetsverket.
- Elsäkerhetsverket. (2024). *Jämställdhet i elbranschen* <https://www.elsakerhetsverket.se/om-oss/vart-uppdrag/hallbarhet-jamstallldhet-och-mangfald/jamstallldhet/jamstallldhet-i-elbranschen2/> (hämtad 2026.01.14)
- ELQvinnorna. *Nätverk för kvinnliga elektriker*. Sveriges Elektrikerförbund.
<https://www.sef.se/medlemskapet/engagera-dig/elqvinnorna/> (hämtad 2026.01.14)
- Energimyndigheten. (2019). *Genus och jämställdhet på energiområdet*. Statens energimyndighet.
- Grönt Samhällsbyggande. (2023). *Ny Sifo-undersökning: Stor skillnad mellan kvinnors och mäns åsikter om energislag*. <https://www.grontsamhallsbyggande.se/2023/07/13/ny-sifo-undersokning-stor-skillnad-mellan-kvinnors-och-mans-asikter-om-energislag/> (hämtad 2026.01.15)
- Helsingborgs stad. *Kompetensförsörjningsplan för el- och energibranschen*.
<https://media.helsingborg.se/uploads/networks/1/sites/2/2025/05/helsingborgs-stad-kompetensforsorjningsplan-for-el-och-energibranschen-digital.pdf> (hämtad 2026.01.14)
- Installatörsföretagen. (2021). *Hur hamnade du här?* Installatörsföretagen.
- Jämställd Utveckling Skåne. (2025). *Jämställdhet som vägval – nuläge och vägval för Skånes företags- och innovationsfrämjande system*.
- Jämställd Utveckling Skåne. 2026. *Från eldsjäl till system*. (Ej publicerad)
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kraftkvinnorna. (2024). *Jämställdhet i energibranschen: Rapport 2023/2024*. Kraftkvinnorna.
- Pink Programming. *Organisation för kvinnor och icke-binära inom tech*.
<https://www.pinkprogramming.se/> (hämtad 2026.01.14)
- Region Skåne. (2023). *Färdplan för Skånes elförsörjning 2030*. Region Skåne.
- Region Skåne. (2025). *Kritiska yrkesroller för Skånes elektrifiering. Analys av kompetensbehov och utbud av utbildningar*. Region Skåne.
- Skolinspektionen. (2014). *Teknik – gör det osynliga synligt. Kvalitetsgranskning av teknik i grundskolan*. Stockholm: Skolinspektionen.

SVT Nyheter Skåne. (2024). *Lunds tekniska högskola satsade allt krut på att locka tjejer – missade andra grupper*. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/lunds-tekniska-hogskola-satsade-allt-krut-pa-att-locka-tjejer-missade-andra-grupper> (hämtad 2026.01.16)

Vattenhallen Science Center, Lunds universitet. <https://www.vattenhallen.lu.se/>

Arbetsmiljöverket. *Säkerhetskultur*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/sakerhetskultur/> (hämtad 2026.01.16)

Stoppa machokulturen. <https://www.stoppamachokulturen.nu/> (hämtad 2026.01.16)