November 2026

# Kompetens för en grönare framtid

Välfärdens medarbetare har viljan – men behöver bättre förutsättningar.



# Innehållsförteckning


Grön kompetens i välfärden är avgörande 4

**1. Viljan finns – men förutsättningarna saknas 6**

**2. Behov av ökat medarbetarinflytande 8**

**3. Grön kompetens 10**

**4. Framtidssäkrad kompetens 13**

**5. Sammanfattande slutsatser 16**

Om undersökningen 18

Referenser 19

# Grön kompetens i välfärden är avgörande

Som medlem i Vision ska man ha inflytande i sitt arbetsliv. Det gäller även i klimat- och miljöfrågorna på jobbet. Våra medlemmar i kommuner, regioner och kommunala bolag har en nyckelroll i att ställa om verksamheterna för att minska klimat- och miljöpåverkan och hantera effekterna av klimatförändringarna. Det kan handla om ändrade arbetssätt som påverkar allt från transporter och energianvändning till inköp, samhällsplanering, beredskap och omsorg. En stor del av klimatomställningen görs därför på arbetsplatserna. Om vi ska lyckas begränsa klimatförändringarna och ställa om samhället behöver medarbetarnas engagemang tas tillvara och de behöver ges rätt förutsättningar i arbetet.

För att lyckas med klimatomställningen behöver vi kraftsamla och agera tillsammans. Om Sverige ska nå de uppsatta klimatmålen till 2030 och 2045 måste utsläppen minska drastiskt. Våra medlemmar vill och kan bidra till det, om de ges rätt förutsättningar.

> Välfärdens medarbetare och chefer har nyckelkompetenser som behövs för att vi ska kunna ställa om till ett mer hållbart samhälle.
>
> – Veronica Magnusson, förbundsordförande i Vision

Vi har frågat medarbetare och chefer hur de upplever klimatarbetet på jobbet, om de är delaktiga och om deras kunskaper tas tillvara. Svaren visar att nästan varannan medlem vill att den egna arbetsplatsen ska arbeta mer aktivt för att minska sin klimat- och miljöpåverkan samtidigt som bristande förutsättningar bromsar arbetet i dag.

För Vision innebär en rättvis klimatomställning att medarbetare har inflytande och möjlighet att vara med och forma omställningen. På jobbet handlar det om delaktighet, kompetensutveckling och tid och resurser att göra sitt arbete.

Den här rapporten belyser våra medlemmars möjligheter att bidra till minskad klimat- och miljöpåverkan på jobbet, deras förutsättningar att arbeta mot verksamhetens mål och möjligheten till relevant, grön kompetensutveckling.

## Resultat i korthet:

- **49 procent**, vill att arbetsplatsen ska arbeta mer aktivt för att minska verksamhetens påverkan på klimat och miljö. 21 procent vill inte se ett mer aktivt arbete.
- **21 procent** upplever att de i stor utsträckning har förutsättningar att omsätta organisationens klimat- och miljömål i sitt arbete.
- **24 procent** upplever ett stort inflytande när det handlar om arbetsplatsens klimatomställning.
- **73 procent** av de som arbetar med klimat- och miljöfrågor har inte erbjudits grön kompetensutveckling.

**Ett brett kompetenslyft är möjligt.** I Frankrike satsar staten på att klimat- och miljöutbilda alla offentliganställda medarbetare och chefer. Sverige behöver också investera i dem som ska omsätta klimatmålen i praktiken. Därför vill Vision se ett långsiktigt finansierat grönt kompetenslyft för medarbetare och chefer i kommuner, regioner och kommunala bolag.

## Vision vill att:

► Arbetsgivarna möjliggör kompetensutveckling och strategiskt investerar i att höja den gröna kompetensen i hela organisationen.

► Regeringen tar ansvar för att långsiktigt finansiera ett grönt kompetenslyft för anställda i kommuner, regioner och bolag.

**Vision vill vara med och forma en framtid att längta till – en grönare framtid.**

► Arbetsplatserna är avgörande i klimatomställningen, – och Visions medlemmar är här nyckelspelare.

► Vi behöver en facklig klimatrörelse.

► En rättvis omställning ger folkligt stöd och engagemang.

► Sverige ska gå före som fossilfritt välfärdsland.

Se Visions ställningstaganden för klimatet

### Om medlemmarna

Visions över 220 000 medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. De har en avgörande roll när klimatmål ska omsättas i praktiken. I denna rapport redovisas svar från 5383 medlemmar som ingår i Visions medlemspanel via Novus (se metodavsnitt).

Undersökningen speglar bredden av medlemmarnas yrken. Bland de svarande finns exempelvis hållbarhetsstrateger, miljösamordnare och energirådgivare som huvudsakligen arbetar med klimat och miljö. Där finns också upphandlare, chefer, handläggare och samhällsplanerare som arbetar med frågorna i större eller mindre utsträckning som en del av sin yrkesroll.

Omställningen berör både yrkesgrupper som arbetar direkt med klimat- och miljöfrågor och medarbetare vars arbete får nya krav eller på andra sätt påverkas när verksamheten ska minska utsläppen och anpassas till ett förändrat klimat.

Nästan en tredjedel av de svarande, 31 procent, arbetar med frågorna i någon utsträckning, medan 66 procent inte gör det. Bland dem som uppger att frågorna inte ingår i yrkesrollen arbetar många inom socialt arbete och i sjukvården.



**Vad är grön kompetens?**

Grön kompetens handlar om både grundläggande klimat- och miljökunskap och om yrkesspecifika kunskaper inom exempelvis hållbar offentlig upphandling, energieffektivisering och klimatanpassning. Till det kan läggas förmågan att leda och utveckla verksamheten så att klimatmål omsätts i praktiken. [1] Grön kompetens kan även omfatta ledarskap, upphandling, digitalisering, förändringsledning och förmågan att utveckla verksamheten så att klimatmål kan omsättas i praktiken. [2]

Den gröna omställningen väntas inte bara öka efterfrågan på teknisk och naturvetenskaplig specialistkompetens. Den innebär också att befintliga yrken förändras och att klimat- och miljökompetens i olika grad behöver integreras i många yrkesroller.

# 1. Viljan finns – men förutsättningarna saknas

Visions undersökning visar ett glapp mellan medlemmarnas vilja att bidra och deras upplevda möjligheter att påverka klimatomställningen på jobbet.

## Varannan vill se ett mer aktivt klimatarbete

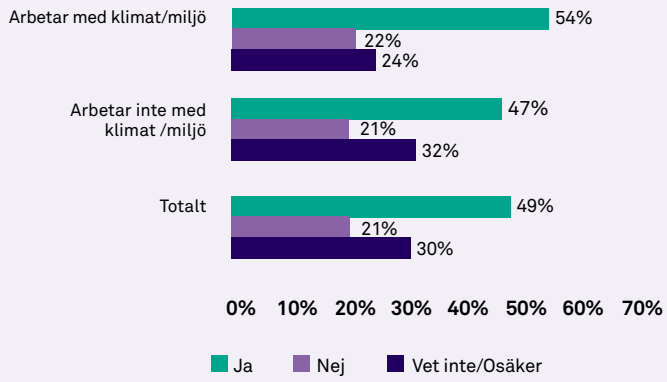
Nära hälften, 49 procent, vill att arbetsplatsen ska arbeta mer aktivt för att minska verksamhetens påverkan på klimat och miljö. En mindre andel, 21 procent, vill inte se ett mer aktivt arbete. Skillnaderna mellan svarande i kommun, region och andra arbetsgivare är små, men viljan att arbetsplatsen ska göra mer är särskilt stark bland dem som arbetar med klimat- och miljöfrågor i sin yrkesroll i dag. Resultatet visar att det finns en ambition och ett engagemang för arbetsgivare att ta till vara och bygga vidare på.



[1] TCO (2025), *Kan rätt kompetens rädda klimatet? Så ser yrkesverksamma på den gröna omställningen och arbetsmarknaden.* I rapportens Novus-undersökning bedömer yrkesverksamma att såväl specifika kompetenser inom exempelvis energieffektivisering och hållbara transporter som bredare kompetenser inom projektledning och ledarskap bidrar till grön omställning.

[2] Myndigheten för yrkeshögskolan (2024) identifierar elva strategiska kompetensområden för klimatomställningen som yrkeshögskolan kan bidra till: cirkulär ekonomi, digitalisering, elektrifiering, energieffektivisering, förändringsledning och ledarskap, hållbar livsmedelsförsörjning och livsmedelsproduktion, hållbara transporter, marknad och affärsmodeller, nya material, produktionstekniker samt upphandling.

Figur 1. **Andelar som vill se mer aktivt klimatarbete på arbetsplatsen**




Fråga: Skulle du vilja att ni på din arbetsplats arbetade mer aktivt för att minska verksamhetens påverkan på klimat och miljö? N=5383 (1660 har klimat, miljö eller grön omställning i sina ordinarie arbetsuppgifter. 3529 har normalt sett inte det.194 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.)

## Från klimatmål till handling

I många kommuner och regioner pågår ett klimat- och miljöarbete med mål som ska nås tidigare än Sveriges nettonollmål 2045. Exempelvis siktar Uppsala kommun på klimatneutralitet 2030 och Region Stockholm på 2035 för den egna verksamheten. [1] Många kommuner samarbetar genom föreningen Klimatkommunerna och Viable Cities satsning Klimatneutrala städer 2030. [2] Alla kommuner ska ha en aktuell energiplan. [3] Klimatstrategier, klimatplaner och koldioxidbudgetar används också för att styra arbetet i verksamheterna. [4]

Beräkningar visar att ett fåtal av landets kommuner är på väg att klara Parisavtalets klimatmål. [5] Förutsättningarna varierar dock i landet och flera kartläggningar pekar på att mindre kommuner kan ha svårare än mer resursstarka större kommuner att förebygga klimatrisker och hantera konsekvenser av extremväder, bland annat på grund av brist på kompetens och resurser. [6]

Även i Svenska kyrkan finns klimat- och miljömål, till exempel om klimatneutralitet till 2030. [7]

För att mål och planer ska få genomslag behöver de vara kända och omsättas i verksamheten. Vår undersökning visar att 55 procent av medlemmarna har låg eller ingen kännedom om organisationens klimat- och miljömål, strategier eller planer. Bland dem som arbetar mycket med frågorna känner däremot 79 procent väl till målen. Det pekar på behovet av bredare förankring och involvering av fler yrkesroller.

---

[3] Viable Cities är ett strategiskt innovationsprogram som jobbar för missionen Klimatneutrala städer 2030 med ett gott liv för alla inom planetens gränser. Viable Cities samlar 48 svenska städer som tillsammans med stöd av myndigheter vill gå före i klimatomställningen.

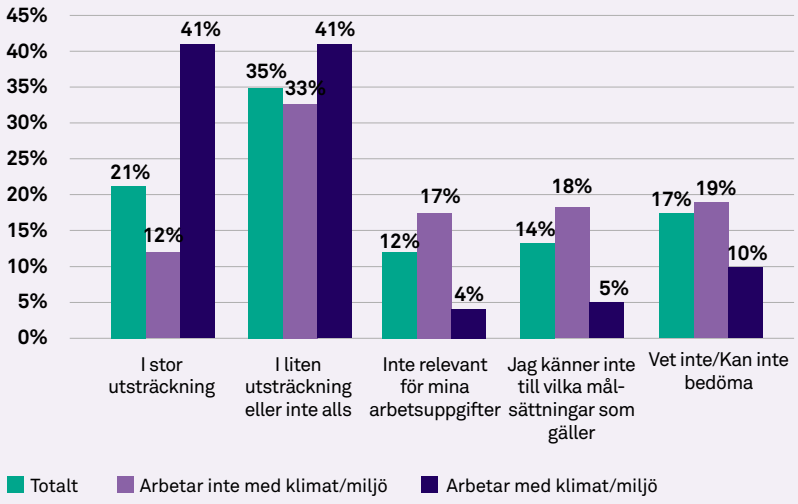
4 Enligt lagen om kommunal energiplanering.

5 Klimatkommunerna 2026: Koldioxidbudgetar och klimatbudgetar.

6 Klimatkollen 2026. Kommunöversikt - Klimatkollen.

7 Svenska kyrkan 2026. Klimat, hopp och handling. Färdplan för klimatet.

Figur 2. **Andel som har förutsättningar att omsätta klimat- och miljömål i sitt arbete**




Fråga: I vilken utsträckning har du förutsättningar att omsätta organisationens mål/strategier/planer för klimat och miljö i praktiken i ditt arbete? N=5232 (1650 har klimat, miljö eller grön omställning i sina ordinarie arbetsuppgifter. 3392 har normalt sett inte det. 190 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.)

## En av fem har goda förutsättningar att jobba mot klimatmålen

21 procent upplever att de i stor utsträckning har förutsättningar att omsätta organisationens klimat- och miljömål i sitt arbete. 35 procent uppger att de endast i liten utsträckning eller inte alls har sådana förutsättningar. Resultatet beskriver de svarandes upplevelse av sina arbetsförutsättningar, inte deras faktiska förmåga att genomföra åtgärder.

## Brist på tid, resurser och kompetens bromsar klimatarbetet

Svaren från dem som arbetar med klimat- och miljöfrågor (se figur 3) ger en bild av vilka hinder som finns för ett mer aktivt klimat- och miljöarbete på arbetsplatsen. De fyra vanligaste skälen som anges är: brist på ekonomiska och personella resurser (28 procent), brist på tid (26 procent), svårt att veta vilka åtgärder som ger störst effekt (26 procent) samt brist på kunskap eller kompetens (25 procent). Bristande organisatoriska förutsättningar, för få kollegor och avsaknad av resurser, mandat och kompetens i organisationen, är kända hinder. [8]

[8] Länsstyrelsen Uppsala län (2022), *Lokal och regional klimatomställning – underlag inför klimatpolitisk handlingsplan 2023* ger en hindersbild för klimatomställningen i kommuner och regioner.

Figur 3. **De främsta hindren för klimat- och miljöarbete på arbetsplatsen enligt de som arbetar med frågorna**




Fråga: Vad upplever du hindrar eller försvårar klimat- och miljöarbetet på din arbetsplats? N=1 660 Svar från de som arbetar med klimat- och miljöfrågor i någon omfattning. De fyra främsta hindren redovisas i figuren.

# 2. Behov av ökat medarbetarinflytande

Vår undersökning visar att 24 procent upplever att de och kollegorna i stor utsträckning har inflytande och möjlighet att vara delaktiga i arbetet för att minska verksamhetens klimat- och miljöpåverkan. Över hälften upplever att möjligheterna är små eller helt saknas. Det pekar på en risk att medarbetarnas erfarenheter och idéer inte tas tillvara.

De som arbetar med klimat- och miljöfrågor upplever större inflytande än övriga, men även i denna grupp är möjligheterna ofta begränsade.

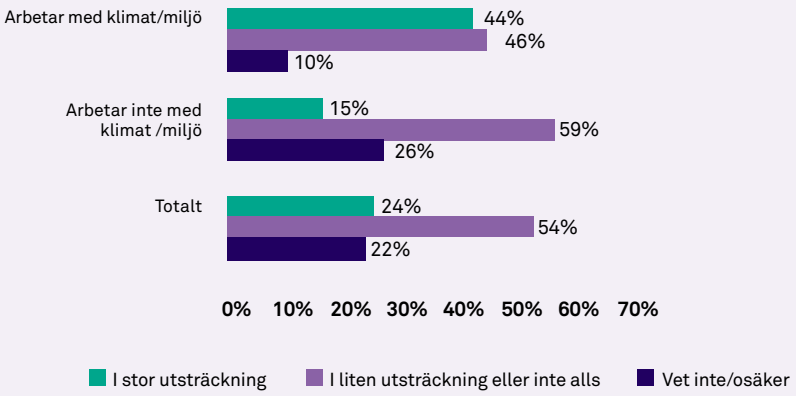
### Omställningen behöver göras tillsammans med medarbetare och chefer

Vision ser att ökat medarbetarinflytande är ett sätt att uppmärksamma och ta bort hinder för det lokala klimat- och miljöarbetet (se figur 3). Medarbetarnas kunskap om verksamhetens arbetssätt och behov är avgörande när förändringar ska genomföras. Likaså är inflytande en central del för att nå en rättvis omställning.

Medarbetare och fackliga företrädare behöver involveras tidigt, så att man kan utforma klimatåtgärder med hänsyn till både verksamhetens behov och goda arbetsvillkor. Arbetsgivarna behöver ta tillvara kunskapen genom dialog och samverkan.

Vision införde som första fackförbund i Sverige rollen klimatombud 2021 för att våra medlemmar ska kunna minska klimatpåverkan på jobbet.[9] Klimatombud och andra fackligt förtroendevalda kan bidra med medarbetarnas perspektiv och lyfta fram behov av kompetens, tid och resurser.

Figur 4. **Andel som upplever att de har inflytande och möjlighet att vara delaktiga i klimatarbetet på jobbet**




Fråga: I vilken utsträckning har du och dina kollegor inflytande och möjlighet att vara delaktiga för att minska verksamhetens påverkan på klimat och miljö? N=5383 (1660 har klimat, miljö eller grön omställning i sina ordinarie arbetsuppgifter. 3529 har normalt sett inte det.194 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.)

### Så jobbar klimatombuden på Gotland

Region Gotland har tre klimatombud. De driver aktivt klimatfrågorna i regionen och har bland annat tagit initiativ till kunskapsluncher. Man har då samtalat om Visbys luftkvalitet, Gotlands grundvatten och hur regionen jobbar med klimatanpassning. Toppnoteringen, med 70 deltagare, handlade om ”hemester”, det vill säga att semestra hemma eller i närheten av där man bor i stället för att resa långt bort.

– Publiken är ofta aktiv och ställer frågor. Men det är svårt att veta vad det kan bli mycket diskussioner om. En gång blev det om dubbdäck, säger klimatombudet Lisa Häggstam till Tidningen Vision.

[9] Läs mer om rollen klimatombud på vision.se/klimatombud.

# 3. Grön kompetens

För att medarbetare och chefer ska kunna bidra till klimat- och miljöarbetet på jobbet behöver deras kunskaper tas tillvara. De behöver kunna vara delaktiga och ha inflytande. Att i högre utsträckning erbjuda utbildning och kompetensutveckling i klimat- och miljöfrågor stärker den lokala klimatomställningen.

### Potential att satsa på grön kompetens

Grön kompetensutveckling kan vara yrkesspecifik och utgå från den kompetens som medarbetare behöver i sin yrkesroll för att bidra till grön omställning. Det kan exempelvis handla om att kunna ställa och följa upp hållbarhetskrav i offentlig upphandling eller att tolka och tillämpa ny klimatlagstiftning. Kompetensutvecklingen kan också vara grundläggande och rikta sig till alla på arbetsplatsen och i organisationen.

### Majoriteten av de som jobbar med frågan har inte erbjudits grön kompetensutveckling

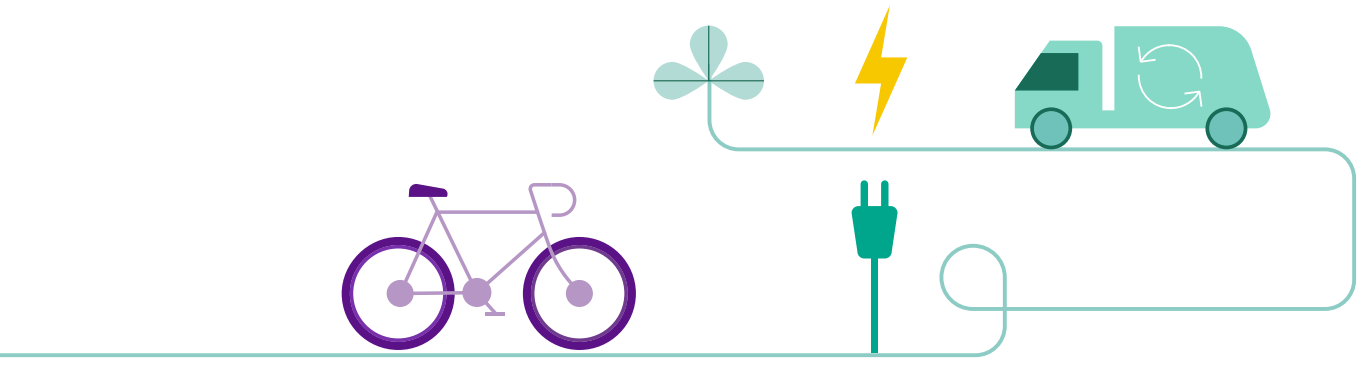
De flesta av våra tillfrågade medlemmar har inte erbjudits kompetensutveckling för att möta klimatförändringar eller bidra till grön omställning det senaste året (83 procent). Resultaten visar att det är vanligare att ha erbjudits grön kompetensutveckling om man redan arbetar mycket med frågorna, men det är ändå 73 procent som inte erbjudits någon grön kompetensutveckling det senaste året.

Men även bland de som jobbar med klimat och miljö i någon utsträckning är det en låg andel, 19 procent, som erbjudits grön kompetensutveckling senaste året. Det kan anses som en låg andel sett till att man i sin yrkesroll har ansvar för frågorna samt ser ett förändringstryck kommande år (se figur 8 nedan).

Resultaten visar att det generellt sett är få som fått möjlighet att höja sin gröna kompetens det senaste året. En högre andel i regioner än i kommuner har fått höja sin gröna kompetens och vanligast är det inom kyrkan där 12 procent svarar att de har fått kompetensutveckla sig.

Tillgången till grön kompetensutveckling framstår som särskilt begränsad jämfört med möjligheten till generell kompetensutveckling för Visions medlemmar. I Visions kompetens-undersökning från 2025 [10] uppger 53 procent att de har goda utvecklingsmöjligheter och 51 procent att de har genomfört kompetensutveckling det senaste året. I denna undersökning svarar endast 9 procent att de har erbjudits grön kompetensutveckling.

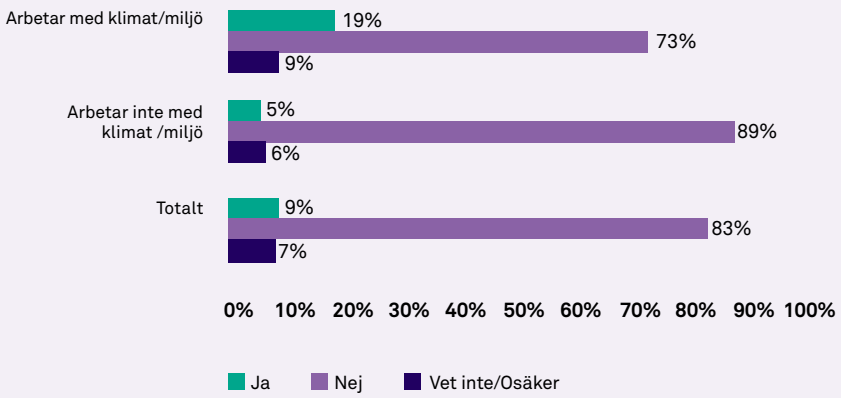
En grundförutsättning för att få rätt kompetensutveckling är att det finns ett systematiskt arbete med kompetensfrågorna på ens arbetsplats. Det handlar om att arbetsgivaren har en plan för kompetensförsörjningen i organisationen i stort, men även att man som medarbetare gör en plan för individuell kompetensutveckling tillsammans med sin chef. Visions kompetens-undersökning från 2025 visar att bland de som har gjort en kompetensutvecklingsplan med sin chef uppgav 94 procent att den helt eller delvis genomförts.



[10] Vision 2025. Framtidssäkra kompetensen – för en stark välfärd!.Kompetensundersökning 2025.

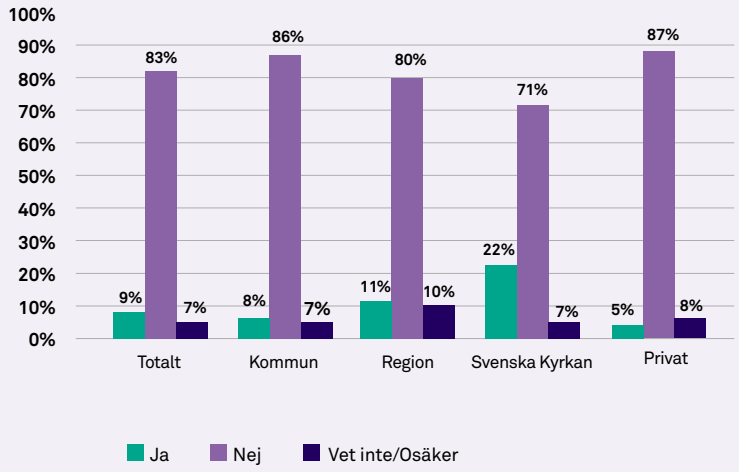
Genom att koppla klimat- och miljömålen till verksamhetens kompetensbehov och till konkreta insatser i de individuella planerna skulle den gröna kompetensen och klimatomställningstakten kunna öka väsentligt. Om grön kompetensutveckling blir en del av arbetsgivarens långsiktiga kompetensförsörjningsplan får chefer och medarbetare generellt bättre förutsättningar att arbeta för minskad klimat- och miljöpåverkan. Det behöver då inte bli något som lämnas till enskilda medarbetares engagemang.

## Figur 5. **Andel som erbjudits grön kompetensutveckling senaste året**




Fråga: Har du det senaste året erbjudits kompetensutveckling av din arbetsgivare för att möta klimatförändringar eller bidra till grön omställning? N=5383 (1660 har klimat, miljö eller grön omställning i sina ordinarie arbetsuppgifter. 3529 har normalt sett inte det.194 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.)

## Figur 6. **Andel som erbjudits grön kompetensutveckling senaste året, per sektor**




Fråga: Har du det senaste året erbjudits kompetensutveckling av din arbetsgivare för att möta klimatförändringar eller bidra till grön omställning? N=5383 (Kommun inklusive kommunala bolag 3516, region inklusive regionala bolag 1 308, Svenska Kyrkan 288, privat inklusive ideell sektor/trossamfund 259, övriga 12)

## Stor potential att klimatutbilda brett

På många arbetsplatser saknas grundläggande utbildning om klimat och miljö. Svaren i vår undersökning pekar här på skillnader mellan kommuner och regioner. Bland kommunanställda uppger fler att en sådan utbildning saknas på arbetsplatsen (15 procent svarar att det finns en sådan utbildning) medan regionerna utmärker sig genom att fler uppger att utbildning finns (43 procent). Även inom Svenska kyrkan är det vanligare med en sådan utbildning (33 procent).

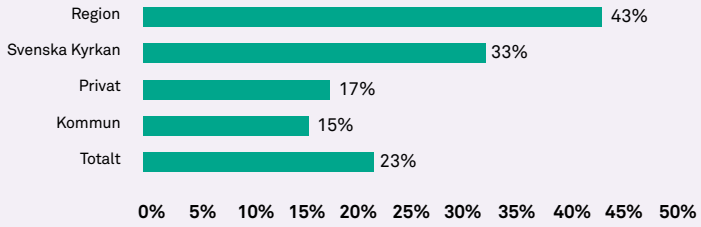
Resultaten visar på potentialen med att ge tillgång till grundläggande klimat- och miljöutbildning. En gemensam kunskapsbas kan hjälpa fler medarbetare och chefer att förstå hur frågorna berör den egna verksamheten och yrkesrollen.

### Här erbjuds utbildning för alla

Karlstad, Överkalix och Falköping är exempel på kommuner som har tagit initiativ till grundläggande klimatutbildningar för medarbetare och chefer. Karlstad har tagit fram en miljö- och klimatutbildning som kombinerar webbaserad kunskap med gruppövningar. I Överkalix har kommunanställda från flera verksamheter samt även politiker deltagit i en utbildning om bland annat klimatvetenskap, klimatledarskap och energiomställning. [11]

I Falköpings kommun har man låtit 3 000 anställda gå Klimatsekretariatets klimatutbildning som riktar sig till alla medarbetare, oavsett om man jobbar med omsorg, ekonomi, skola eller parkförvaltning. [12] Goda exempel finns även i Svenska kyrkan där man har tagit fram en digital introduktionsutbildning om de viktigaste konsekvenserna för församlingar av klimatförändringarna. [13]

Figur 7. **Andel som svarar att grundläggande klimat- och miljöutbildning finns på arbetsplatsen**




Fråga: Finns det på din arbetsplats en grundläggande utbildning om klimat och miljö för medarbetare/chefer, och har du tagit del av den? N=5383 (Kommun inklusive kommunala bolag 3516, region inklusive regionala bolag 1 308, Svenska Kyrkan 288, privat inklusive ideell sektor/trossamfund 259, övriga 12)

11 Karlstads kommun, ”Miljö- och klimatutbildning”; Överkalix kommun, ”Klimatledarutbildning för kommunal personal”, 9 januari 2025; Överkalix kommun, ”Utbildning del i att nå kommunens klimatmål”, 24 september 2024.

12 Klimatsekretariatet 2026, Utbildning i klimatomställning för privat och offentlig sektor.

13 SMHI (2023). Svenska kyrkor rustas för klimatrisker – nytt exempel på klimatanpassning.

### Utblick: Frankrike utbildar offentliganställda

I Frankrike har staten valt att storsatsa på grundläggande utbildning i klimat- och miljöfrågor för 5,6 miljoner offentliganställda.[14] Satsningen inleddes med högre statliga chefer och breddas successivt till fler grupper, med ambitionen att nå samtliga offentliganställda till 2027.

Utbildningen genomförs i flera steg och kombinerar olika former av lärande, bland annat deltagarbaserade workshoppar och digitala inslag. Oavsett yrkesroll ska deltagarna få ökad kunskap om hur klimatförändringar, biologisk mångfald och resursanvändning påverkar samhället och den egna verksamheten.

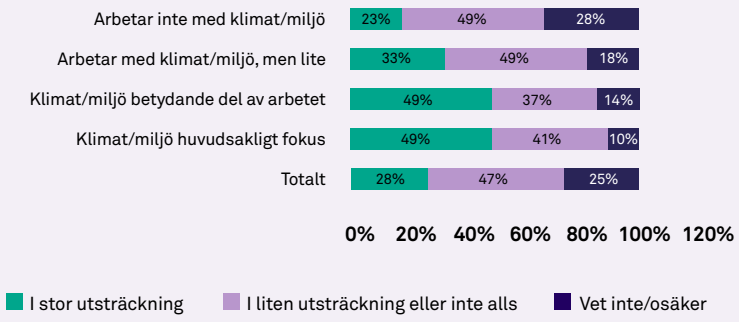
Exemplet visar på hur en stat kan ta ett samlat ansvar för att bygga en gemensam kunskapsbas och samtidigt stärka den offentliga sektorns förmåga att genomföra omställningen.

# 4. Framtidssäkrad kompetens

Samtidigt som få har erbjudits kompetensutveckling för att möta klimatförändringar eller bidra till grön omställning tycker många att det finns ett behov av mer kompetensutveckling. Det gäller särskilt bland de som arbetar med frågorna. Nära hälften (49 procent) av de som har frågorna som huvudsakligt fokus, eller där frågorna är en betydande del av arbetet, bedömer att de i stor utsträckning kommer att behöva en sådan kompetensutveckling. Bland de som inte jobbar med frågorna i sin yrkesroll är det mindre andel, 23 procent som ser behov av grön kompetensutveckling.

28 procent av de som inte arbetar med klimat eller miljöfrågor är dock osäkra. Det kan hänga samman med att många av dem inte upplever att frågorna är relevanta för deras yrkesroller eller att de inte i dagsläget involveras i arbetsplatsens klimat- och miljöarbete.

Figur 8. **Andel som kommer behöva grön kompetensutveckling**




Fråga: I vilken utsträckning kommer du behöva kompetensutveckling för att i ditt yrke möta klimatförändringar eller bidra till grön omställning? N=5 383 (1660 143 arbetar i huvudsak med miljö, 488 har det som betydande del av arbetet, 1 030 arbetar lite med frågorna. 3529 gör det normalt sett inte alls.194 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.)

14 Ministère de la foncition publique et de la réforme de l´etat (2024) Formation à la transition écologique des cadres de l´état (pressmeddelande); Climate Clarity, 2026. French State Executives Ecological Training.

## Förändrade arbetsuppgifter och kompetenskrav

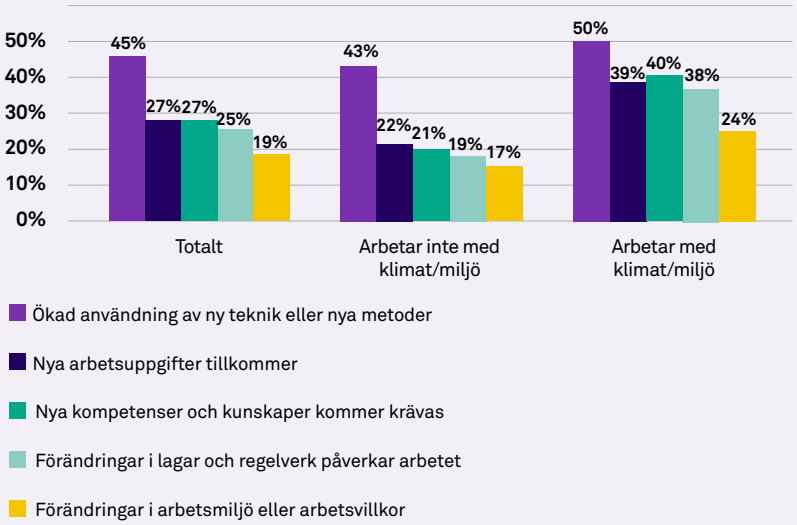
28 procent av Visions medlemmar tror att de i stor utsträckning kommer att behöva grön kompetensutveckling (se figur 8). Samtidigt gör många fler bedömningen att det egna yrket kommer att förändras på ett eller annat sätt de kommande fem till tio åren till följd av klimatförändringar eller grön omställning (se figur 9). Den bedömningen görs främst av de som arbetar med klimat och miljö i dag, men delas även av totalen och cheferna.

TCO:s rapport Kan rätt kompetens rädda klimatet? [15] visar att en stor majoritet, 91 procent, av alla yrkesverksamma tror att klimatförändringarna och den gröna omställningen förändrar arbetsmarknaden i någon utsträckning inom fem till tio år. Många bedömer dock att andra påverkas mer än de själva, vilket visar på att det finns ett glapp mellan syn på klimatomställningsbehov i det stora hela och vad det betyder för den egna yrkesrollen och det dagliga arbetet. Här blir det viktigt att arbetsgivarna tar det strategiska kompetensansvaret och skapar rätt förutsättningar genom grön kompetensutveckling som svarar mot de egna klimatambitionerna.

Visions undersökning visar att medarbetare och chefer främst ser att klimatförändringar och grön omställning förändrar och utvecklar befintliga yrkesroller, snarare än att tränga undan arbetsuppgifter. De som redan arbetar med klimat- och miljöfrågor bedömer i högre grad att nya arbetsuppgifter och kompetenskrav kommer att tillkomma. Det kan bland annat hänga samman med nya regelverk, ökade hållbarhetskrav och ett större behov av att integrera klimatperspektiv i verksamheten.

Det är få som tror att nuvarande arbetsuppgifter kommer att försvinna (7 procent). Resultaten pekar därmed inte på att klimatomställningen uppfattas som ett hot mot medlemmarnas arbeten, utan snarare som en förändring av hur arbetet utförs och vilken kompetens som krävs. Många förväntar sig också en ökad användning av ny teknik och nya metoder, vilket ytterligare understryker behovet av kontinuerlig kompetensutveckling.

Figur 9. **Så förändras det egna yrket till följd av klimatförändringar eller grön omställning**




Fråga: På vilket/vilka sätt tror du att ditt yrke kommer att förändras de kommande 5-10 åren som en följd av klimatförändringar eller grön omställning? N=5383 ((1660 har klimat, miljö eller grön omställning i sina ordinarie arbetsuppgifter. 3529 har normalt sett inte det.194 kan inte bedöma om frågorna ingår i arbetet eller inte.) De fem vanligaste svaren är redovisade i figuren. Övriga svar: nuvarande arbetsuppgifter försvinner (7%), Annat (1%), Inget av ovanstående (13%), Vet inte / osäker (21%).

[15] TCO (2025). Kan rätt kompetens rädda klimatet? Så ser yrkesverksamma på den gröna omställningen och arbetsmarknaden.

**Så förändras välfärdsjobben**

Offentlig upphandling är ett tydligt exempel på hur klimatomställning och kompetensbehov hänger samman. Upphandlare och inköpare behöver kunskap för att ställa och följa upp klimat- och miljökrav som kan minska utsläppen från offentlig konsumtion. Stöd kan komma från Upphandlingsmyndigheten, specialistkollegor i den egna organisationen och individuell kompetensutveckling.

Ett förändrat, varmare klimat ställer nya krav på kommuner, regioner och kommunala bolag. Medarbetare och chefer behöver både kunna förebygga och hantera konsekvenserna av värmeböljor, skyfall, översvämningar, stormar och ökad smittspridning. Det påverkar bland annat samhällsplanering, fastighetsförvaltning, räddningstjänst, teknisk verksamhet, vård och omsorg.

# 5. Sammanfattande slutsatser

### Från klimatmål till kompetenslyft

Vår undersökning visar ett glapp mellan viljan att arbeta mer aktivt med klimat- och miljöfrågorna och förutsättningarna att bidra på jobbet. Många vill att man på arbetsplatsen ska göra mer, men kännedomen om organisationens klimat- och miljömål är begränsad och få upplever att de har förutsättningar att omsätta dem i sitt arbete. Resultaten visar att betydligt mer kan göras för att ta vara på viljan och förbättra förutsättningarna för lokal omställning.

Arbetsgivare som menar allvar med sina klimatambitioner behöver ta tillvara medarbetarnas och chefernas kunskaper, och göra grön kompetens till en del av den långsiktiga kompetensförsörjningen. Grundläggande klimat- och miljöutbildning behöver kombineras med yrkesspecifik grön kompetensutveckling. Genom att koppla klimatmålen till strategiska kompetensförsörjningsplaner och individuella kompetensutvecklingsplaner kan insatserna möta både verksamhetens och medarbetarnas behov, i stället för att vara beroende av enskildas engagemang.

En rättvis omställning handlar om inflytande och delaktighet. Medarbetare, chefer, klimatombud och andra fackligt förtroendevalda behöver involveras. Genom dialog och samverkan kan verksamhetskunskap tas tillvara, hinder uppmärksammas och lösningar hittas som tar hänsyn till både klimatmål och goda arbetsvillkor. Arbetsgivare behöver avsätta tid, mandat och resurser för såväl grön kompetensutveckling som det praktiska klimatarbetet.

### Framtidssäkra kompetensen

Att det finns grön kompetens i verksamheterna för att klara klimatmålen är arbetsgivarens ansvar. Samtidigt skiljer sig förutsättningarna åt i landet. Mindre kommuner kan ha svårare att avsätta resurser och bygga upp den kompetens som behövs för klimatomställning och klimatanpassning. Därför behöver regeringen göra sin del, och med finansiering och styrning skapa goda förutsättningar för grön omställning i hela landet.[16]

Vision anser att arbetsgivare och politiker ska inspireras av det franska, gröna kompetenslyftet som beskrivs i rapporten. Så kan vi ta tillvara potentialen med offentlig sektor som drivande i omställningen till ett mer hållbart samhälle. Ett långsiktigt statligt finansierat grönt kompetenslyft för medarbetare och chefer i kommuner, regioner och kommunala bolag kan framtidssäkra kompetensen. Vidare ser Vision behov av en nationell strategi för grön kompetensförsörjning med stöd av arbetsmarknadens parter. Det kan skapa bättre förutsättningar för omställning på arbetsplatser i hela landet, vilket även lyfts fram av Klimatpolitiska rådet.[17]

Klimatkrisen kräver att vi agerar och mobiliserar tillsammans. Arbetsgivare, fack och regering behöver använda styrkan i den svenska modellen och accelerera klimatomställningen i alla sektorer. Så bygger vi en grönare framtid och ett hållbart arbetsliv att längta till. Det är en utveckling som bygger på engagemang, inflytande och kunskap från de som ska genomföra den lokala omställningen i praktiken – medarbetare och chefer i välfärden.

## Vision vill att arbetsgivare:

- Säkerställer att varje medarbetare och chef har en **individuell kompetensutvecklingsplan** för att öka chansen till genomförd kompetensutveckling.
- Tar fram, och aktivt använder, **strategiska kompetensförsörjningsplaner**, där det tydligt framgår vilken kompetens arbetsgivaren värdesätter.
- Erbjuder både **grundläggande klimat- och miljöutbildning** och **yrkesspecifik grön kompetensutveckling** utifrån verksamhetens och medarbetarnas behov, samt möjliggör ett aktivt klimat- och miljöarbete på arbetsplatsen.
- **Involverar fackligt förtroendevalda** i arbetsplatsens gröna omställningsarbete.

## Vision vill att regeringen:

- **Långsiktigt finansierar ett grönt kompetenslyft** för anställda i kommuner, regioner och kommunala bolag, för bättre förutsättningar för välfärdens medarbetare och chefer att bidra till lokal klimatomställning och klimatanpassning.
- **Tar fram en nationell strategi för grön kompetensförsörjning** i dialog med fack och arbetsgivare, där välfärdens behov och de skilda förutsättningarna i landet finns med.

---

16 I förslagen från Sverige kommuner och regioners, SKR, programberedning för hållbar omställning (2023) lyfts de ojämlika förutsättningarna bland landets kommuner att arbeta med klimatomställning/anpassning och behov av kompetensinsatser. De föreslår att staten ska stärka kommuners övergripande ansvar och omställningskapacitet genom nationellt kunskapsstöd och finansiering, samt stöd för kompetensutveckling på nationell och lokal nivå.
Slutrapport: Rättvis om hållbar omställning för klimatet, s.4

17 Klimatpolitiska rådets rapport 2026.

# Om undersökningen

Vision har genom Novus genomfört en webbenkät i Visions medlemspanel. Panelen består av drygt 15 000 medlemmar. Panelen bygger på ett slumpmässigt urval av medlemmar och används för återkommande undersökningar om arbetsliv, arbetsmiljö och andra aktuella frågor för Visions medlemmar.

Svaren samlades in under perioden 23 september till 8 oktober 2026. Svaren har viktats efter fördelningen av kön, ålder och yrke bland Visions 222 000 medlemmar. Antalet viktade intervjuer är 5 383.

| **Svarsalternativ** | **Resultat** |
|---|---|
| Klimat/miljö är verksamhetens huvudsakliga fokus | 143 (3%) |
| Klimat/miljö är en betydande del av arbetet | 488 (9%) |
| Arbetar med klimat/miljö i mindre omfattning | 1030 (19%) |
| **Summa arbetar med klimat/miljö** | **1660 (31%)** |
| Arbetar inte med klimat/miljö | 3529 (66%) |
| Vet inte / svårt att bedöma | 194 (4%) |
| **Totalt** | **5383 (100%)** |

# Referenser


Climate Clarity (2026). French State Executives Ecological Training.

IVL Svenska Miljöinstitutet och Svensk Försäkring (2025). Klimatanpassning 2025 – så långt har Sveriges kommuner kommit. Rapport C10082.

Karlstads kommun (2025). *Miljö- och klimatutbildning.*

Klimatkollen (2026). *https://klimatkollen.se/sv/municipalities*

Klimatkommunerna (2026). *https://klimatkommunerna.se/kunskapsbank/planer-och-strategier/klimatbudgetar/*

Klimatpolitiska rådet (2026). Klimatpolitiska rådets rapport 2026.

Klimatsekretariatet (2026). Utbildning i klimatomställning för privat och offentlig sektor.

Länsstyrelsen Uppsala län (2022). Lokal och regional klimatomställning – underlag inför klimatpolitisk handlingsplan 2023. Länsstyrelsens meddelandeserie 2022:14.

Ministère de la foncition publique et de la réforme de l´etat (2024) *Formation à la transition écologique des cadres de l´état (pressmeddelande)*

MYH (2024). ”Yrkeshögskolans bidrag till klimatomställningen och det framtida behovet av anpassning till arbetsmarknadens kompetensbehov och svensk konkurrenskraft”.

Region Stockholm (2025). Klimathandlingsplan. RS 2023-1082-

SMHI (2023). *Svenska kyrkor rustas för klimatrisker – nytt exempel på klimatanpassning.*

Svenska kyrkan (2026a). *Klimat, hopp och handling, Färdplan för klimatet.*

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), programberedningen för hållbar omställning (2023).

Rättvis och hållbar omställning för klimatet. Slutrapport, s. 4.

TCO (2025). Kan rätt kompetens rädda klimatet? Så ser yrkesverksamma på den gröna omställningen och arbetsmarknaden.

Uppsala kommun (2026). *Uppsala kommuns klimatbudget.*

Vision 2025. Framtidssäkra kompetensen – för en stark välfärd!.Kompetensundersökning 2025.

Överkalix kommun (2024). *Utbildning del i att nå kommunens klimatmål.*

vision
FACKFÖRBUNDET