



Sammanställning av branschenkät Bron Innovation

Handläggare

Katharina Pedri
Gunnar Holmgren
Johan Vinther

Bakgrund:

För att bedöma behovsbilden inom IT-sektorn i Västernorrland gjorde BRON Innovation en enkätundersökning hösten 2025. Enkäten bestod av 8 frågor med fokus på mest efterfrågade yrkesroller, kompetenser, relevanta trender och utmaningar¹. Av Brons omkring 100 medlemmar svarade 46 olika företag/myndigheter. De totala inkomna svaren var 93 så i flera fall har samma arbetsgivare svarat flera gånger från sin organisation. Detta gör undersökningen mindre generaliserbar samtidigt som svarsfrekvensen ligger över 40% sett till andel företag utifrån medlemsantal. Fritextsvaren till de öppna frågorna har däremot analyserats induktiv genom en kvalitativ textanalys där svaren har kodats och kategoriserats.

Region Västernorrland har sammanställt svaren men det bör redan inledningsvis konstateras att det finns ett antal begränsningar kopplade till enkätundersökningen. Utöver detta är urvalet inte är kvalitetssäkrat, bland annat på grund av att det enbart ingår arbetsgivare kopplade till Bron Innovation. Många arbetsgivare finns representerade flera gånger, det vill säga att fler kontaktpersoner har svarat för samma arbetsgivare. När flertalet kontaktpersoner från samma företag svarar finns risk för att sådana företag viktas för tungt i enkätresultaten. Samtidigt pekar flera svar från stora IT-arbetsgivare mot att deras behov fångas upp väl, vilket skulle kunna öka representativiteten. Detta måste beaktas i tolkningen.

Uppföljning av enkäten visade dessutom att ”internationell rekrytering” tolkades olika av olika arbetsgivare. Vissa tolkade internationell rekrytering snävare, det vill säga att man menar enbart att rekrytera från andra länder. Medan andra gjorde en bredare tolkning där man generellt avser rekrytering av personer med icke-svensk bakgrund oavsett om de bor utomlands eller redan är bosatta i Sverige. Så sammantaget visar enkäten en godtagbar svarsfrekvens men är inte kvalitetssäkrat, enkätsvaren bör därför ses mer som en riktning för att nå en god kompetensförsörjning och inte som en slutgiltig analys över IT-sektorn i Västernorrland.

¹ Se alla enkätfrågor i bilaga 1

IT-sektorn i Västernorrland

Antalet sysselsatta inom huvudsakliga IT yrken som finns i Västernorrlands län uppgår till omkring 4 500 personer, där huvuddelen av de sysselsatta är under 60 år.

I tabell 1 nedan visas en fördelning av antalet sysselsatta inom olika IT yrken i länet under 2023 och med beräknade åldersavgångar fram till år 2028.

Det kan utläsas i tabellen att de flesta som arbetar inom IT i länet är mjukvaru- och systemutvecklare följt av övriga IT-specialister. Det finns däremot få IT-säkerhetsspecialister, med under 60 sysselsatta, men där ökar behoven utifrån att det sker allt fler avancerade cyberangrepp mot kritiska IT system.

Tabell 1: Antal sysselsatta inom IT per yrke, åldersgrupp och beräknade pensionsavgångar. (Källa: SCB, MONA, sysselsatta 2023)

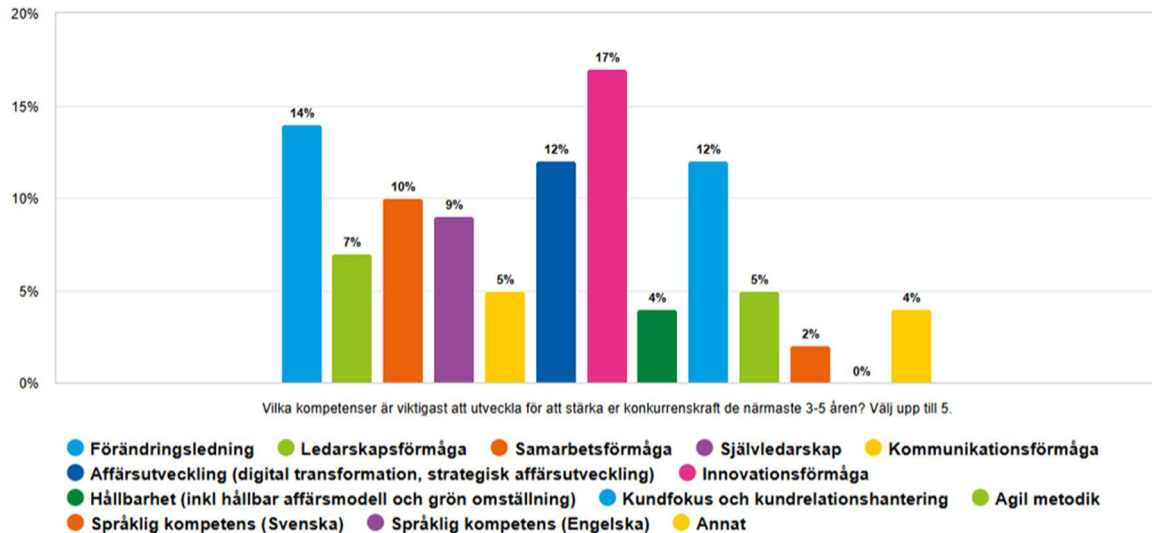
Dagbefolkning	Västernorrland			Beräknad
	15 år - 59 år	60 år - 74 år	Total	Avgång fram till 2028 (%)
	2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	394	54	448
2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	1 534	131	1 665	7,9
2513 Utvecklare inom spel och digitala media	..C	..C	27	
2514 Systemtestare och testledare	155	18	173	10,4
2515 Systemförvaltare m.fl.	146	21	167	12,6
2516 IT-säkerhetsspecialister	..C	..C	56	
2519 Övriga IT-specialister	823	94	917	10,3
3511 Drifttekniker, IT	212	34	246	13,8
3512 Supporttekniker, IT	375	31	406	7,6
3513 Systemadministratörer	82	18	100	18
3514 Nätverks- och systemtekniker m.fl.	245	55	300	18,3
3515 Webbmaster och webbadministratörer	..C	..C	11	
Total	4 054	462	4 516	10,2

..C, röjandekontroll

IT branschen är väldigt mansdominerad, av de sysselsatta är omkring 78 procent män och 22 procent kvinnor. En stor andel av de totalt IT sysselsatta i länet finns inom branscherna, Datorprogrammering och datakonsultverksamhet, omkring 34 procent, Försäkringskassan (statlig verksamhet)16 procent, Övergripande offentlig förvaltning 9 procent och Telekommunikation cirka 8 procent.

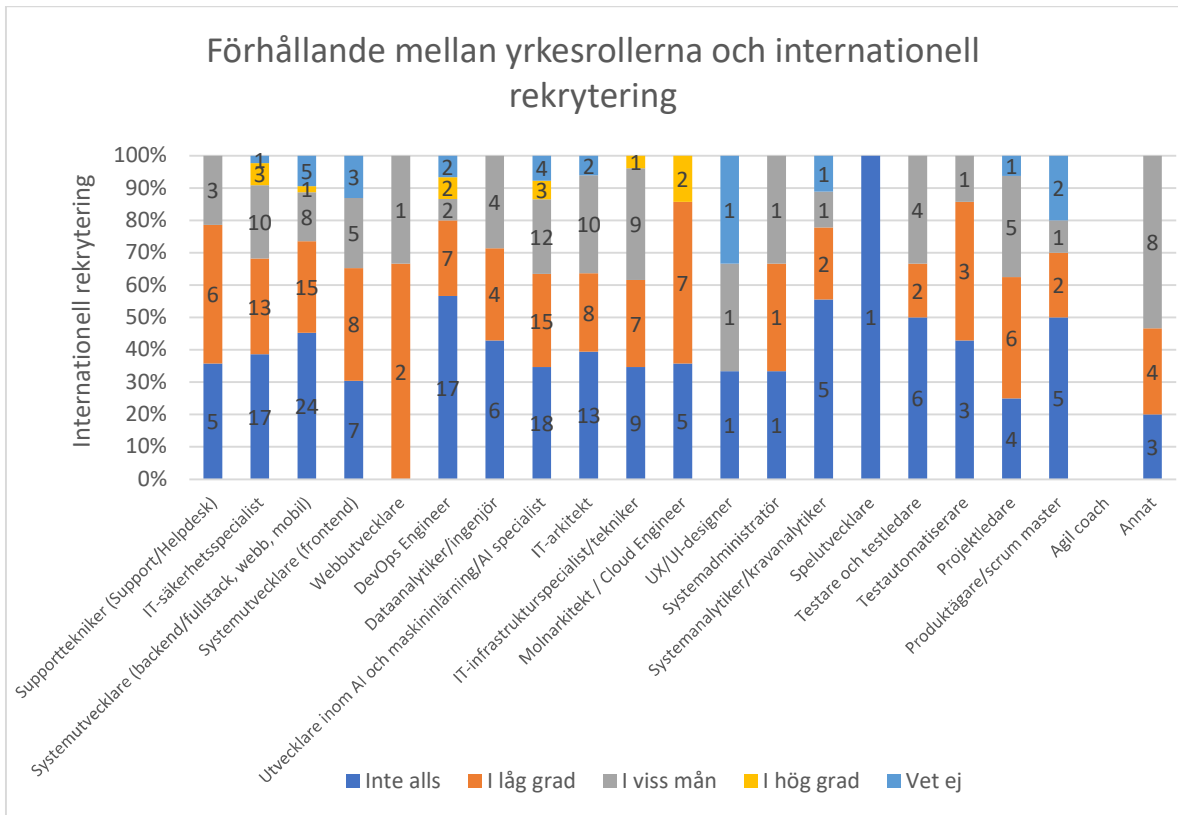
Enkätresultat

Nedan finns en sammanfattning av de enkätsvar som kom in på de frågor som ställdes i enkäten, exklusive fritextsvaren.

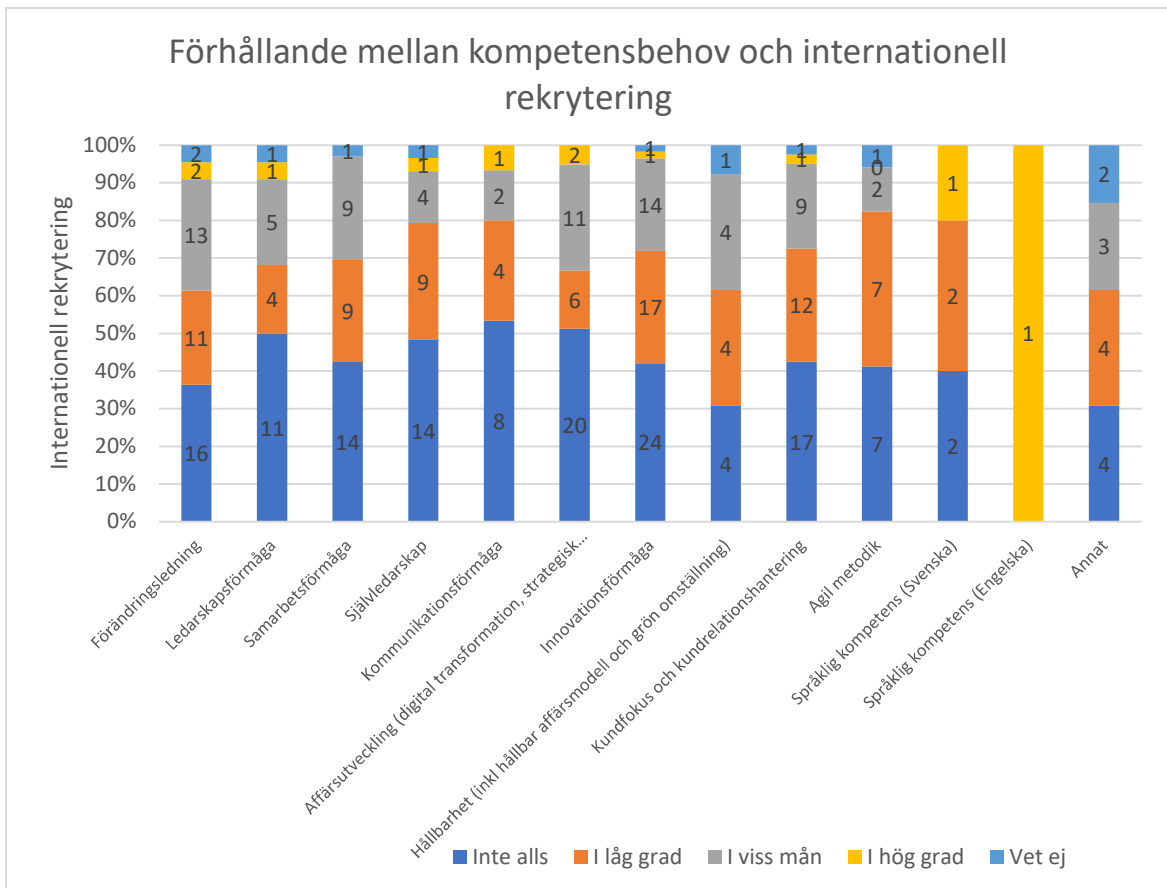


Figur 5: Enkätsvaren till ”Vilka kompetenser är viktigast att utveckla för att stärka er konkurrenskraft de närmaste 3–5 åren? Välj upp till 5.”

Tittar man på förhållandet mellan yrkes- och kompetensbehov inom 3-5 år och relevans av internationell rekrytering så syns det tydligt att det inte verkar vara aktuellt alls, eller bara i låg grad för nästan alla yrken och kompetenser (figur 6 och 7). Nästan alla ser dock att det kan vara ett sätt att täcka behoven till en viss mån. Ett undantag är språklig kompetens i Engelska där internationell rekrytering rapporteras vara i högsta grad intressant, dock är det bara en som har svarat att det kommer finnas behov för just denna kompetens. Intressant är att 2 av 5 som har anmält att det kommer finnas ett behov för språklig kompetens i Svenska också har anmält att internationell rekrytering är i hög grad relevant. Nästan 30 procent av de som söker kompetens inom förändringsledning anser internationell rekrytering till en viss nivå relevant. För de som efterfrågar innovationsförmåga ligger andelen mycket lägre, på ungefär 20 procent bara. Utöver det är det de som kommer ha ett behov av molnarkitekter /cloud engineers som ser att det finns stora möjligheter att täcka behovet genom att rekrytera internationell kompetens. Intressant är att många av de som har angett ett högt behov av DevOps ingenjörer eller systemutvecklare backend/fullstack, webb och mobil inte anser internationell rekrytering som särskilt relevant. Mer än 60 procent som ser ett rekryteringsbehov av utvecklare inom AI, maskinlärning, AI specialister uppger att det inte är eller bara i låg grad relevant att anställa internationellt medan 20 procent tycker det kan vara intressant till en viss grad. Bortsett från de med väldigt få svar, är det hos de med stort behov av IT-arkitekter och IT-infrastrukturspecialister/tekniker som det finns störst potential att rekrytera internationell i en viss mån. Dock är resultatet inte säkert representativt på grund av ett litet dataunderlag, som redan problematiserades under ”Metod”.

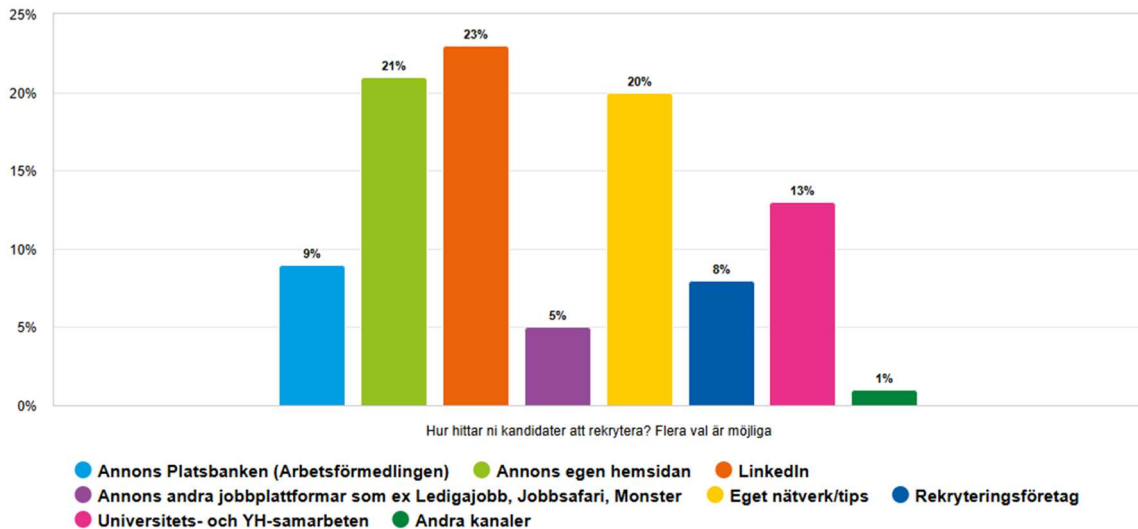


Figur 6: Förhållande mellan behov av yrkesroller inom 3-5 år och internationell rekrytering.



Figur 7: Förhållande mellan kompetensbehov och internationell rekrytering.

På frågan hur de hittar kandidater att rekrytera, där flera val är möjliga, är de tre vanligaste svaren LinkedIn, Annons egen hemsida och Eget nätverk/tips, se figur 8 nedan.



Figur 8: Enkätsvaren till ”Hur hittar ni kandidater att rekrytera? Flera val är möjliga.”

Internationell rekrytering

De personer hos IT-företagen i Västernorrland som har besvarat enkäten ser framförallt utmaningar kopplat till att använda internationell rekrytering för att täcka kompetensbehovet och det nämns väldigt få möjligheter. De är i) säkerhetsklassning och svenskt medborgarskap, ii) arbetstillstånd, iii) språk, iv) kompetens, v) närvaro och vi) kultur. Utmaningarna kan vara olika krav eller behov som härrör antingen från lagstiftningen, kunderna eller verksamheten (tabell 3). Den vanligaste utmaningen är språkbarriärer. Många anger exempelvis att *”problem med svenska språket då kundernas miljöer/dokumentation är på svenska försvårar”*. I ett fall har företaget börjat erbjuda utbildningar i Svenska istället för yrkesspecifika utbildningar. I ett annat fall tas upp att kravställningen bör ändras till att acceptera engelska.

Säkerhetsklassning och svenskt medborgarskap nämns som andra stora utmaningar och ofta tillsammans. De kopplas till krav som antingen ställs av lagstiftningen eller kunderna. Typiska svar är till exempel *”Vi kan ej rekrytera internationellt pga. säkerhetsaspekter (bakgrundskontroller, säkerhetsklassning som kräver svenskt medborgarskap etc.)”* eller *”Utmaning är att många av våra kunder kräver svenskt medborgarskap [...]”*. Även arbetstillstånd anses vara en utmaning kopplat främst till lagstiftning. Det upplevs vara komplext och krångligt som beskrivs till exempel här *”utmaningar = tid/komplexitet för att få arbetstillstånd, bank-id, personnummer etc.”*.

Ett annat behov från kunderna men även verksamhetens håll som upplevs vara ett hinder för att rekrytera internationell kompetens är närvaro. Med närvaro menas fysisk närvaro, det vill säga att kunderna har ett behov av att kompetensen finns fysiskt tillgänglig och därav geografisk nära. Ett bra exempel kopplat till kundernas behov är *”[...] geografisk närhet och möjlighet till löpande kundträffar är viktigt.”* I vissa fall ser

man ett behov inom verksamheten att ha personal på plats *“Vi vill att våra anställda är på kontoret så distansarbete funkar inte”*. Distansarbete på lång håll kan därför vara problematisk, men verkar funka bra för vissa och kan även vara en finansiell fördel som det här exemplet visar *“Möjligheter är: kostnadseffektivare [...] men också distans funkar ju.”*

Kultur och kompetens nämns som både utmaning och möjlighet. Kulturen tas bland annat upp som en positiv tillgång: *“Möjligheter är: [...] ofta stort fokus på att jobba [...]”*. Det som lyfts som utmaning är just skillnaderna. Det kan finnas en utmaning i det att olika kulturer stöttar på varandra och hur man navigerar detta som det här exemplet visar *“Kulturella utmaningar i hur man ser på uppgifter och hur man jobbar”*. Den största möjligheten med att använda internationell rekrytering är den utökade tillgången till kompetens.

Tabell 3: Kategorisering av fritextsvaren på frågan “Vad ser ni som de största möjligheterna och/eller utmaningarna med att använda internationell rekrytering för att täcka era kompetensbehov?”

Utmaningar	Krav	Lagstiftning	Säkerhetsklassning & Svenskt medborgarskap Arbetsstillstånd
		Kunder	Språk Säkerhetsklassning & Svenskt medborgarskap
	Behov	Verksamhet	Kompetens Närvaro Kultur
		Kunder	Närvaro
Möjligheter			Kompetens Kostnader Kultur
Övrig			

Trender som påverkar branschen

Enligt de som besvarat enkäten finns det ett antal trender som kommer påverka branschen mest under en när framtid. De trenderna kan delas upp i några större kategorier i) (snabb) utveckling och innovation, ii) omvärld och (geo)politik, iii) kundfokus, och iv) nyckelfaktorer för verksamheten (tabell 4). Många tar upp innovation och utvecklingen av befintlig och ny teknik som till exempel *“tekniska lösningar som kan avlasta till exempel sensorer i vården”*. Det som nämns absolut mest är AI. Relativt bred konsensus råder om att AI påverkar och kan komma att påverka industrin i stor utsträckning inte minst på grund av den snabba utvecklingen inom AI som detta exempel visar *“[...] AI och dess höga utvecklings- och förändringstakt.”* Ett annat återkommande tema är automation som ofta nämns tillsammans med AI och i det här exemplet även väldigt konkret i relation till varandra *“Utvecklingen inom automation och AI i kombination”*. Det tyder på att både innovation inom AI och automation är viktiga trender var för sig själv med kanske ännu mer i kombination. Utöver AI och automation, verkar även den pågående digitaliseringen enligt många fortsättningsvis påverka branschen inom 3–5 år. Där handlar det mycket om

digitaliseringen av välfärden och generellt inom offentliga sektorn. Även att analys av stora datamängder har blivit allt mer relevant.

Det som händer i omvärlden, till exempel avseende geopolitisk osäkerhet, lyfts också som påverkande faktorer på IT-branschen. Enligt enkätsvaren kommer cybersäkerhet bli allt viktigare på grund av den ökade hotbilden och ett förändrat politiskt säkerhetsläge som den här kommentaren visar tydligt *”IT-säkerhetsfrågorna kommer att bli viktigare och viktigare pga. hot och angrepp”*. Säkerhetsfrågan tas även upp i samband med data och datahantering. Flera respondenter lyfter datalagring och informations säkerhet, med kommentarer om att *”data är makt”* och behöver skyddas. Till exempel finns det ett större behov av att öka säkerheten för molntjänstlösningar och även att gå från att lagra data på molnen till istället utveckla *”on-prem”*-lösningar. Även hållbarhetsfrågor inom miljö, klimat och det sociala kommer fortsätta påverka branschen bland annat därför att lagstiftningen och regelverket ställer krav på företagen.

Två mindre trender är det växande kundfokus och trender avseende nyckelfaktorer för verksamheten. Verksamheten ska jobba utifrån att generera värden och nytta för kunderna till exempel när det gäller driften av tjänster. Ett modernt sätt att jobba med utveckling, underhåll och kundnytta är DevOps vilket lyfts som en av de påverkande trenderna. Verksamheten påverkas även av trender inom arbetssättet – värderingar och distansarbete – och kompetensförsörjning. Det upplevs svårt att hitta kompetens, bland annat då den snabba utvecklingen på marknaden kräver nya roller som den här kommentarer visar *”Andra roller än ”rena utvecklare” då mycket ”data” och strukturer redan finns. Kanske helt nya roller som handlar om att granska och de mänskliga förmågorna som inte kan ersättas av automation och modeller/kod.”*

Sammanfattningsvis pekar många respondenter på teknikdrivna trender (särskilt AI och automation) samt säkerhets- och hållbarhetsfrågor som mest betydelsefulla. Även trenden inom arbetssätt och kundorientering (t.ex. DevOps, nya värderingar och distansarbete) nämns som viktiga.

Tabell 4: Kategorisering av fritextsvaren på frågan *”Vilka trender ser ni kommer ha störst påverkan för företag inom IT-branschen de närmsta 3–5 åren? Vi skulle gärna höra era perspektiv och insikter om vilka förändringar som kan forma framtiden för er bransch.”*

(Snabb) utveckling & innovation	AI (och machinelearning)
	Digitalisering
	Automation
	Dataanalytics
Omvärld & (Geo)politik	Hållbarhet: miljö, klimat & social
	Cybersäkerhet
Kundfokus	Kundnytta
	Drift & DevOps
Nyckelfaktorer för verksamheten	Kompetens
	Arbetssätt

Utmaningar för utveckling och tillväxt

Det lyfts ett antal utmaningar för IT företagens utveckling och tillväxt i Västernorrland som kan delas upp i 5 större kategorier: i) kompetensförsörjning, ii) ekonomi, iii) politik och omvärld, och iv) innovation (tabell 5). Kompetensförsörjning är en viktig fråga som lyfts som en stor utmaning av de som har svarat på enkäten. Bland annat handlar det om utbildningsutbudet som behöver ha hög kvalitet och vara relevant för att matcha den lokala arbetsmarknaden. Till exempel så kritiseras utbildningen för att sakna fokus på cybersäkerhet och en brist på att matcha utbildningarna tillräckligt snabbt till behovet av nya kompetenser² *”Cybersäkerhet har för liten del i dagens universitetsutbildning. Utbildningarna ligger för långt efter så det krävs egna traineeprogram för att utbilda den yngre generationen.”* Många vill anställa fler yngre för att lyckas bättre med generationsväxlingen men upplever det som svårt som det här exemplet visar:

”Kompetensen snurrar runt och det är en lönekarusell utan att nytt blod tillkommer. De stora arbetsgivarna (läs Myndigheter) måste bli bättre på att ta vara på junior kompetens. Vi kan gärna lära upp juniorer men våra kunder behöver köpa den kompetensen också.”

Den här kommentaren problematiserar dessutom att kunder – inte sällan myndigheter – ofta inte är villiga till att jobba med juniorer vilket försvårar generationsväxlingen. Fler observerar att regionens attraktivitet är en avgörande faktor för att attrahera kompetens till regionen, framförallt ung kompetens. Om man vill locka arbetskraft till Västernorrland gäller det att tänka på helheten snarare än bara på att skapa arbetstillfällen som den här kommentaren pointerar: *”[...] Vi behöver bli mer attraktiva som städer att bo och leva i Norrland och där behövs det jobba ihop, skola, sjukvård etc för att helheten ska vara attraktiv och locka hemvändare eller få unga att stanna.”* Men även företagens attraktivitet spelar roll. En föråldrad arbetskultur kan till exempel göra arbetsplatsen mindre attraktiv för kreativa talanger. Det gäller att attrahera rätt talanger och expertkompetens till regionen och arbetsplatsen för att täcka behoven.

Utvecklingar i omvärlden och politiken spelar roll för branschens tillväxt och utveckling. Ett osäkert geopolitiskt läge med bland annat krig i Ukraina sen några år tillbaka, förändringar i Nato-alliansen med flera, har lett till en ökad hotbild även mot Sverige. Det i sin tur gjorde att säkerhetsfrågor har blivit allt viktigare, som nämns redan ovan. Aspekter kopplade till säkerhet, till exempel säkerhetskrav eller bygga säkrare system, lyfts som en stor utmaning för branschens utveckling. Även politiska beslut kan utgöra en utmaning. Här nämns det politiska reformer och lagstiftning. En av respondenterna problematiserar specifikt laget för offentlig upphandling (LOU) *”LOU är en lag som måste genomgå en förändring, det används till stor del på ett konkurrenshämmande sätt”*. Även effektiviseringar i byråkratin skulle kunna gynna företagens utveckling och tillväxt. Den demografiska utvecklingen nämns enbart av en respondent, med andra ord så verkar inte det upplevas som en stor utmaning.

² Bron Innovation anordnade ett samtal med flera aktörer, bland annat några utbildningsanordnare, efter enkätundersökningen där svaren diskuterades och utbildningsaktörerna själva känner att de vill anpassas snabbare till utvecklingen. De ser ett stort behov av kompetens inom säkerhet och AI och håller dels med om att det borde implementeras bättre. Dock är det svårt att "hinna" anpassa utbildningarna.

Utmaningarna kopplade till ekonomin delas upp på mikro- och makronivå. Med mikronivå menas företagens ekonomi. Det är lönsamhet, löner och höga kostnader som man ser som problematiskt eller svårt. Verksamheten ska utvecklas och växas men samtidigt måste den vara lönsamt. Många uttrycker bekymmer för höga löner som utmanar en begränsad ekonomi. Lönenivån kan vara avgörande i konkurrens för arbetskraft men även som leverantör som den här kommentaren illustrerar

”En stor utmaning att flera av regionens aktörer/presumptiva kunder erbjuder väldigt höga löner i samband med anställning. Dettas på nivåer som vi som konsultleverantörer har svårt att matcha då de timpriser vi måste hålla för att vinna ett anbud i många fall blir så låga att våra marginaler urholkas. [...] Timarvodet vi måste hålla ut mot kund på dessa roller gör det svårt att vara konkurrenskraftiga som arbetsgivare.”

Dessa mikroekonomiska utmaningar är beroende på förutsättningar på makronivå såsom marknad och konjunktur/inflation. Marknaden dikterar i vilken riktning ett företag måste gå för att fortsätta vara attraktivt. Man är beroende på efterfrågan och affärer. Samtidigt som man måste anpassa sig till en föränderlig marknad och bedriva en lönsam verksamhet (se ovan). Flera respondenter anger konjunkturen eller inflation som utmanande. Höga räntor och höga priser sätter press på företagens ekonomi. Konjunkturen påverkar även efterfrågans sida, och som den här kommentaren visar kan den påverkas negativt *”Konjunkturen, kunder som väljer anställa istället för att anlita extern personal”*. Ekonomiska makrotrender påverkar företagen olika, vilket har i sin tur bäring på hela branschen.

En utmaning som styrs av marknaden är innovation. Den snabba utvecklingen inom tekniken upplevs utmanande av många. Förändringstakten är snabb och det gäller att hänga med som den här kommentaren visar *”Att anpassa till en allt snabbare utvecklingstakt, att hänga med i AI-utvecklingen”*. I det här fallet tas upp AI som är en av de snabba utvecklingarna. Som ovan beskrivet anses AI vara en stor trend som kommer fortsättningsvis påverka branschen väldigt mycket. Några respondenter anser den ökande digitaliseringen som utmanande. Allt mer användare bli mer digitala och även där utvecklingen snabbt.

Tabell 5: Kategorisering av fritextsvaren på frågan ” Vilka är de största utmaningarna för ert företag när det gäller utveckling och tillväxt under de kommande 3–5 åren? Vi är intresserade av att höra era tankar och erfarenheter kring de förändringar och anpassningar som ni tror kommer att vara avgörande för framtiden.”

Kompetensförsörjning	(relevant) Utbildning Kompetensutveckling Generationsväxling Talang & Expertkompetens Regionens attraktivitet
Politik & Omvärld	Säkerheten Politiska beslut & lagstiftning
Ekonomi	Makroekonomi Mikroekonomi
Innovation	snabb utveckling AI Digitalisering

Förslag på arbetet framåt

Sammanställningen av enkäten visar på många intressanta nedslag inom IT-sektorn. Regionen vill därför i samband med överlämnandet av underlaget ge ett erbjudande om en fördjupad branschanalys över området. För att genomföra en sådan är en av grunderna att svarsfrekvensen kvalitetssäkrad och arbetsgivare endast svarar en gång. Vidare skulle också en enkät behöva nå utanför Brons medlemmar för att skapa en generaliserbarhet för hela länet, som detta underlag har. Med en högre svarsfrekvens blir materialet mer generaliserbart och stärker slutsatser, insatser och prioriterade målområden.

I en sådan Branschanalys kan vi lägga till utbudssidan och koppla den mot efterfrågan. Möter de regionala utbildningarna upp mot den kompetens som efterfrågas, utbildas det på rätt nivå. Hur ser yrkeshögskolans ställning ut? Är certifikaten som nås på gymnasieskolans dator- och kommunikationstekniks inriktning relevanta. Är Mittuniversitetets kurser och program i linje med de yrkesroller och kompetenser som efterfrågas av det anställande arbetslivet?

Vidare bör en sådan analys se över konsulternas situation inom IT-sektorn. Vilka kompetenser efterfrågas, hur ser den delen av näringen på framtiden? Ökar den delen i förhållande till de fast anställda och vilka utmaningar ställs de inför? En sådan analys bör också utreda myndigheternas behovsbilder av kompetenser inom området då flera av våra regionalt placerade centralmyndigheter har bäring på området. I statliga utredningar av myndigheternas kompetensbehov uppger 71 procent av de statliga arbetsgivarna att de haft brist på lämpliga sökande för sina tjänster.

Arbetsgivarverket visar att rekryteringssvårigheterna inom it är fortsatt mycket stora och har ökat tydligt. Systemutveckling och systemförvaltning är det område där flest verksamheter uppger brist på lämpliga sökande. Även inom IT-drift, underhåll och support har rekryteringssvårigheterna ökat. Denna del är särskilt central för branschen då många av våra myndigheter som verkar i länet har ett fokus på dessa delar. En sådan analys kommer då också kunna användas för utbildningsdimensionering, nya yrkeshögskoleutbildningar och bli ett naturligt inslag i framtida projektansökningar inom området. En sådan utredning kommer att stärka branschens kunskap om det egna området och utmana förutfattade meningar för ett långsiktigt kompetensförsörjningsarbete.

Bilaga 1: Enkätfrågor till diagram

Vilka yrkesroller ser ni störst behov av att rekrytera inom 3–5 år? Välj upp till 5.

- Supporttekniker (Support/Helpdesk)
- IT-säkerhetsspecialist
- Systemutvecklare (backend/fullstack, webb, mobil)
- Systemutvecklare (frontend)
- Webbutvecklare
- DevOps Engineer
- Dataanalytiker/ingenjör
- Utvecklare inom AI och maskininläring/AI specialist
- IT-arkitekt
- IT-infrastrukturspecialist/tekniker
- Molnarkitekt / Cloud Engineer
- UX/UI-designer
- Systemadministratör
- Systemanalytiker/kravanalytiker
- Spelutvecklare
- Testare och testledare
- Testautomatiserare
- Projektledare
- Produktägare/scrum master
- Agil coach
- Annat

Om du svarat "Annat" ovan, ange vilka yrkesroller du avser

Vilka kompetenser är viktigast att utveckla för att stärka er konkurrenskraft de närmaste 3-5 åren? Välj upp till 5.

- Förändringsledning
- Ledarskapsförmåga
- Samarbetsförmåga
- Självledarskap
- Kommunikationsförmåga
- Affärsutveckling (digital transformation, strategisk affärsutveckling)
- Innovationsförmåga
- Hållbarhet (inkl hållbar affärsmodell och grön omställning)
- Kundfokus och kundrelationshantering
- Agil metodik
- Språklig kompetens (Svenska)
- Språklig kompetens (Engelska)
- Annat

Om du svarat "Annat" ovan, ange vilka kompetenser du avser:

Vilka trender ser ni kommer ha störst påverkan för företag inom IT-branschen de närmsta 3-5 åren? Vi skulle gärna höra era perspektiv och insikter om vilka förändringar som kan forma framtiden för er bransch.

Vilka är de största utmaningarna för ert företag när det gäller utveckling och tillväxt under de kommande 3-5 åren? Vi är intresserade av att höra era tankar och erfarenheter kring de förändringar och anpassningar som ni tror kommer att vara avgörande för framtiden.

Hur hittar ni kandidater att rekrytera? *Flera val är möjliga*

- Annons Platsbanken (Arbetsförmedlingen)
- Annons egen hemsida
- LinkedIn
- Annons andra jobblplattformar som ex Ledigajobb, Jobbsafari, Monster
- Eget nätverk/tips
- Rekryteringsföretag
- Universitets- och YH-samarbeten
- Andra kanaler

Om du svarat "Andra kanaler", ange vilka du avser
