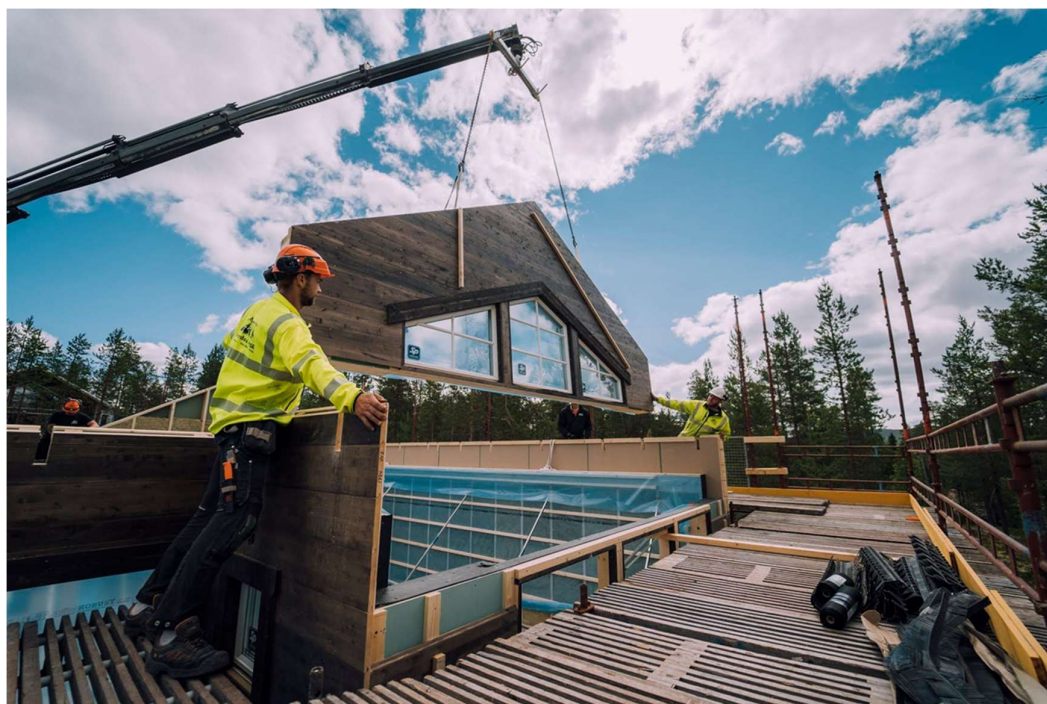




Intervjustudie med företag i byggsektorn om branschens kompetensförsörjning i Dalarna 2023-2024



Dalarnas Byggkompetensråd

Orsa/Borlänge Januari 2024

Ola Granholm, koordinator Dalarnas Byggkompetensråd

Klas Hedlund, ordförande Dalarnas Byggkompetensråd



Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund och inledning	5
3. Har ni kunnat rekrytera den personal ni behöver de senaste åren?	6
4. Finns det någon yrkesgrupp som ni har haft svårare att rekrytera?.....	6
5. Hur har ni gjort för att rekrytera?.....	7
6. Har ni haft några APL-elever de senaste åren? Elevers kompetensen ?.....	8
7. Har ni haft någon vuxenlärling de senaste åren? Hur har det fungerat?	8
8. Är APL-handledarna utbildade?.....	9
9. Hur fungerar era kontakter med skolan? APL, programråd, mm?.....	9
10. Hur ser ert kompetensbehov ut just nu och framåt? (pensionsavgångar?)....	13
11. Tankar om hur bransch/kompetensbehov kommer att förändras framåt?	15
12. Förslag till insatser utifrån företagets inspel.....	16



Intervjustudie med företag i byggsektorn om branschens kompetensförsörjning i Dalarna 2023-2024

1. Sammanfattning

Denna rapport ingår i ett fortsättningsprojekt för utveckling av byggsektorns kompetensförsörjning, finansierat av Region Dalarna och Stiftelsen STAR Byggutveckling. I studien har intervjuer genomförts med ca 60 företag, i de flesta delbranscher och i hela länet. Resultatet av företagsintervjuerna och denna rapport utgör ett underlag för Dalarnas Byggkompetensråd när rådet diskuterar åtgärder för att stärka branschens kompetensförsörjning.

När konjunkturen var som hetast under 2022 så hade alla delbranscher problem att rekrytera (även träarbetare/snickare). Vid årsskiftet 2023/2024 så har det svalnat betydligt. De flesta S-företag¹ och andra mindre delbranscher upplevde dock vid årsskiftet ännu en fortsatt relativt stor efterfrågan och flera företag uppger att de fortfarande inte kan rekrytera de medarbetare man behöver.

Bland de delbranscher som fortfarande har brist på personal finns till exempel ventilation, grundläggning, ställningsbyggnation, mattläggning och plattsättning. Beroende på läge i länet så får de här delbranscherna ingen- eller mycket marginell leverans från utbildningssystemet.

Det finns i den rådande konjunktursvackan en betydande risk för ett rejält kompetenstapp i branschen i form av att nytexaminerade elever inte får anställning och då söker sig till andra branscher samt att söktrycket till byggprogrammet minskar, som en följd av den negativa uppmärksamheten i media kring byggbranschens svacka.

Intervjuerna pekar på ett antal tydliga förbättringsområden. Det finns behov av ett "paket" av insatser som på sikt kan utveckla- och kvalitetssäkra kompetensförsörjningen i byggsektorn. Då vi nu har börjat komma in i en svagare byggkonjunktur är det ett bra tillfälle att under 2024 starta/genomföra ett antal åtgärder som vässar kompetensförsörjningen framåt och som, om de genomförs, kan ge branschen ett bättre utgångsläge inför nästa högkonjunktur. Det finns annars en mycket stor risk för en ännu värre kompetensbrist när företagens orderböcker fylls igen. Längst ner i dokumentet listas ett antal förslag till insatser.

Skolverket bedriver utifrån ändringar i skollagen en dimensioneringsplanering, där målet är att fördelningen av utbildningsplatser ska matcha näringslivets behov på ett bättre sätt och i mindre utsträckning än tidigare baseras på elevens fria val. Dimensioneringsplaneringen är dock ganska "grovmaskig" och kommer inte att med

¹ S-yrken är en vanlig benämning på specialyrken (smala yrken) i byggsektorn, med färre anställda. Det handlar om Håltagare, Undertaksmontör, Kakelsättare, Glasmästare, Takmontör, Ställningsbyggare, Stenmontör. Även Golvläggare brukar ibland räknas till S-yrkena.



automatik täcka in byggsektorns delbranscher. Det kommer att behövas handpåläggning i samverkan utöver dimensioneringsplaneringen för att till exempel komma åt glappet mellan utbud och efterfrågan i de S-yrken där bristen är störst...

Vuxenutbildning i byggsektorn finns bara tillgänglig i de mellersta och södra delarna av länet. De byggutbildningar som vuxenutbildningen har tagit fram förefaller inte ha föregåtts av någon analys på *länsnivå* av inom vilka yrken- samt var i länet bristerna finns? Det är förstås en utmaning för en kommun att ta fram en vuxenutbildning för ett smalare byggyrke där det finns en brist på yrkesarbetare som är "dold", för att den är glest utspridd över hela länet. Hur får man grepp på behovet, hur kan kommunerna samordna sig, hur ska man få APL att fungera, mm? Här krävs samhandling mellan kommunerna och en dialog med respektive delbransch i förhand för att få en ny utbildning att fungera. En annan utmaning är att företagen har mycket svag kännedom om vuxenutbildningens existens. Samma utmaningar och förutsättningar gäller för Arbetsförmedlingens byggutbildningar. Vissa delbranscher rekryterar de facto vuxna medarbetare med ingen- eller ringa tidigare utbildning/erfarenhet i yrket men det sker i nio fall av tio *utan* någon kontakt med vuxenutbildningen. Företagen känner i allmänhet inte till det "omställningsstudiestöd" som lanserades 2023. Företagen har i många fall inte heller uppdaterad kunskap om de olika lärlingsformerna och hur de kan kombineras med yrkesutbildning. Här krävs dialog, bättre tillgång till information för företagen och (delvis) nya lösningar.

Gymnasiets byggprogram fungerar i allmänhet väl och de flesta företag anser att kontakten med gymnasieskolan fungerar på ett godtagbart/bra sätt. Studien pekar mot att fler av länets byggprogram har höjt sin ambitionsnivå och driver processer för att utveckla sina arbetssätt. Byggprogrammen har enligt de intervjuade företagen dock också en bitvis ojämn standard och det finns fortfarande ett tydligt utvecklingsbehov vad gäller kontakter med företagen inför och efter APL, utslussning och uppföljning av APL, programråd, yrkesvägledning, insatser för ökad jämställdhet samt hur byggprogrammen engagerar- och samverkar med företagen.

Längst ner i rapporten listas, utifrån intervjusvaren, 16 förslag till insatser i stort och smått, som ska kunna bidra positivt till byggsektorns kompetensförsörjning i Dalarna, ge en jämnare kompetensförsörjning till byggsektorns delbranscher, höja kvaliteten i byggprogrammen/vuxenutbildningen, öka delaktighet/engagemang från företagen och ge en mer konstruktiv samverkan mellan branschens företag och utbildningsaktörer. Tyngdpunkten i förslagen ligger på kvalitetssäkring av APL (dialog APL-företag-skola-elev) i introduktion-genomförande-uppföljning och handledning, programråd, utbildning arbetsledare, brådska insatser för att inte tappa kompetens i byggbranschens svaga konjunktur det närmaste året samt att komplettera kartläggningen av branschens kompetensbehov via intervjuer/dialog med företag i anläggningsbranschen samt konsulter, beställare och Högskolan Dalarnas byggutbildningar.



2. Bakgrund och inledning

Under 2022 bildades Dalarnas Byggkompetensråd av Stiftelsen STAR Byggutveckling, Byggföretagen, enskilda företag, Byggnads, Region Dalarna, Arbetsförmedlingen och ett antal utbildningsaktörer i byggsektorn. Bildandet skedde i samband med redovisningen av en förstudie finansierad av Region Dalarna och Stiftelsen STAR Byggutveckling. Förstudien visade att det finns ett stort behov för aktörerna att samverka närmare kring hur man kan vässa kompetensförsörjningen i byggsektorn och bättre matcha utbildningsutbudet mot företagets framtida rekryteringsbehov.

För närvarande pågår ett fortsättningsprojekt² för utveckling av byggsektorns kompetensförsörjning, även det finansierat av Region Dalarna och Stiftelsen STAR Byggutveckling. Inom ramen för projektet har vi gjort denna intervjustudie. Resultatet av företagsintervjuerna utgör ett underlag för Dalarnas Byggkompetensråd när rådet diskuterar åtgärder för att stärka branschens kompetensförsörjning.

Intervjuerna och denna sammanställning har gjorts under perioden nov 2023-januari 2024 av Ola Granholm och Klas Hedlund. Ola Granholm är egen företagare, före detta näringslivschef och koordinator i Byggkompetensrådet. Klas Hedlund har långvarig erfarenhet som entreprenör i byggsektorn (tidigare ägare av företaget Miljönären AB) och ordförande i Dalarnas Byggkompetensråd.

Vi har intervjuat ca 60 företag i byggsektorn i hela Dalarna och i de flesta delbranscher. Vi har ställt frågor om orderläge, rekrytering, bristyrken, kontakt med gymnasieskolan och APL, vuxenlärlingar och kontakt med vuxenutbildning/Arbetsförmedling samt utblickar mot framtida förändringar av kompetensbehovet. Tyngdpunkten bland de företag som intervjuats ligger på företag som utför byggentreprenader, men ungefär hälften är företag inom el, måleri, vvs, golvläggning och andra så kallade "S-yrken". Av tidsskäl har vi i denna studie fått lägga fokus på företag som bygger konstruktioner ovan mark. Vi har alltså, med något enstaka undantag, *inte* intervjuat markentreprenörer och konsulter. Av de intervjuade så är 20-25 företag byggentreprenörer. I övriga delbranscher så har vi intervjuat 2-6 företag per bransch.

Förutom intervjuerna så har vi under perioden deltagit i ett möte för ställningsbyggare och ett APL-möte med företag, Lugnets gymnasium och Hushagsgymnasiet.

Rapporten redovisar summerade svar på respektive fråga och avslutas sedan med en kort summering och ett antal förslag/rekommendationer till fortsatt utveckling, som baseras på företagets svar i intervjuerna.

² Samverkansmodell för byggsektorns kompetensförsörjning.



3. Har ni kunnat rekrytera den personal ni behöver de senaste åren?

Cirka tre fjärdedelar av de företag som vi intervjuat ville växa under 2022 och första halvan av 2023. Av dessa så kunde dock två av tre företag, på grund av brist på personal, inte anställa/växa i den grad de hade önskat. (Många hanterade detta genom inhyrning av personal.)

I slutet av 2023 vill många fortfarande växa, men en mindre andel, bara ett av tre intervjuade företag, tror att de faktiskt kommer att ha tillväxt under 2024.

Det är i nuläget fortfarande ca en tredjedel av företagen som *har* behov av att växa/rekrytera, men inte lyckas rekrytera den personal de behöver. Huvudsakligen handlar det då om företag inom Plåt, Ventilation, Styr & Regler, Värme och Sanitet, Golvläggning, Plattsättning och elföretag.

Företag i norra och västra Dalarna förefaller ha haft något större svårigheter att rekrytera än företag i mellersta och södra Dalarna. Nästan alla intervjuade företag i norra och västra Dalarna *har* växt genom rekryteringar, men de flesta har ändå inte kunnat täcka sina kompetensbehov.

Det är ovanligt att företag "värvar" från varandra. Det förekommer i något enstaka fall, men det är betydligt vanligare att medarbetare byter företag efter spontana kontakter med medarbetare i ett annat företag.

Ett företag berättar om en lite annorlunda strategi för kompetensförsörjning; "När det dyker upp lämpliga medarbetare så skaffar vi jobb åt dem." De låter alltså (i större utsträckning än andra företag) tillgången på arbetskraft styra vilka jobb de tar.

4. Finns det någon yrkesgrupp som ni har haft svårare att rekrytera?

När det var som hetast under 2022 hade även de mer utpräglade byggföretagen svårt att rekrytera tillräckligt många snickare/träarbetare. Det är dock tydligt att det är *S-företagen* som har haft allra svårast att rekrytera.

S-företagens svårigheter att rekrytera utbildade medarbetare är inget nytt. Vi har haft den situationen under lång tid. I stort sett är det en relativt bra balans i byggsektorn mellan företagets efterfrågan på utbildade yrkesarbetare och det totala antal som utbildas. Om man "zoomar in" på enskilda yrken så blir det dock en annan bild, där det fortfarande är en relativ balans inom den största yrkesgruppen träarbetare/snickare, medan det i de flesta S-yrken utbildas betydligt färre än det faktiska behovet.

Av ca tio intervjuade S-företag i norra och västra Dalarna, så har hälften lärt upp de medarbetare som de har rekryterat helt i egen regi, utan några insatser från utbildningssystemet. Exempel på branscher i norra Dalarna som i stort sett har slutat hoppas på leverans från gymnasieskolan är ventilationsföretag, VVS-företag och grundläggningsföretag. De flesta löser sitt rekryteringsbehov genom att "ta in individer som verkar händiga" och lära upp dem helt själv. Något företag kombinerar köp av



utbildningar på branschskola med APL i egen regi. Även vissa S-företag i södra/mellersta Dalarna har den här situationen, att de nästan genomgående måste lära upp sina egna medarbetare för att kunna få tag på personal överhuvudtaget.

Rekrytering och utbildning av *arbetsledare* upplevs som en stor utmaning av många företag. Det är mycket få företag som har lyckats rekrytera erfarna arbetsledare. De flesta företag (utom de riktigt stora byggföretagen) har löst sitt behov av arbetsledare genom mentorskap och olika former av internutbildning. Det är bara de rikstäckande- och de största regionala företagen som rekryterar/skolar in *nyutbildade* arbetsledare. De rikstäckande företagen har ju också egna interna utbildningar för utveckling av medarbetare till arbetsledare.

Nyutbildade arbetsledare från Högskolan anses "vara-teoretiskt kompetenta men ha brister i det praktiska och i byggprocessen", medan internt rekryterade arbetsledare istället har den praktiska kompetensen men kan brista i teori och kalkylering. Arbetsledare som har gått den långa (praktiska) vägen till rollen och de som utbildats på Högskolan kan därför ha helt olika behov av påfyllnad/kompetensutveckling.

Rollen som arbetsledare har förändrats med tiden. Det som förut var en roll som handlade om att rent tekniskt leda arbetet och se till det flyter på så smidigt som möjligt, är idag mer komplext och handlar till exempel även om konfliktlösning, sociala frågor och hantering av medarbetares fysiska och psykiska utmaningar/möjligheter. Arbetsmiljölagstiftningen har också blivit mer komplex/omfattande än tidigare.

"Det vanliga är att vi lockar vår mest drivna yrkesperson att bli arbetsledare, fast vi vet att det ofta inte är den bästa lösningen."

"I de fall som vi rekryterar den mest drivna yrkespersonen, så får de som kliver på den rollen allt svårare att klara den".

Det som vi kan kalla den "klassiska arbetsledaren" finns snart inte längre, på grund av generationsväxlingar, samhällsförändringar och nya formella krav. Nästan alla företag efterfrågar, som komplement till Högskolan Dalarnas arbetsledarutbildning, en "inte allt för omfattande steg-för-steg-modell" där kollektivanställda successivt kan utbilda sig och ta steget till att bli arbetsledare, varvat med praktik/växande ansvar.

5. Hur har ni gjort för att rekrytera?

Här finns det en stor variation. Vissa företag har provat allt. "Mun-till-mun-metoden" är dock vanligast och har också gett bäst resultat. Det kan till exempel handla om att de egna medarbetarna spontant pratar med sina bekanta på andra företag. Att använda sig av rekryteringsföretag har sällan fungerat bra för de här yrkesgrupperna. Ingen har uppgett att de har rekryterat medarbetare via Arbetsförmedlingen³. Ingen nämner heller spontant Af som samarbetspartner vid rekrytering.

³ Vår bedömning är att det *har* förekommit att man har rekryterat via Arbetsförmedlingen/Platsbanken, men de intervjuade företagen har inte nämnt det och uppger att de sällan har försökt använda Af/Platsbanken som verktyg.



6. Har ni haft några APL-elever de senaste åren? Hur upplever ni kompetensen hos de ungdomar som kommer från skolan?

Alla mer utpräglade byggföretag samt elföretag som har intervjuats har haft APL-elever och lärlingar de senaste två åren. Flera av dem tar in flera elever på APL årligen, i avsikt att de ska kunna anställas och fortsätta som lärlingar efter examen. Av övriga företag (exklusive bygg och el) så har ungefär hälften haft APL-elever/gymnasielärlingar de senaste två åren (färre i norra/västra Dalarna och fler i södra/mellersta Dalarna). Ett antal företag har dock inte haft möjlighet till det då de inte har någon skola i närheten som kan leverera utbildning inom deras yrke. Det problemet är vanligast i norra och västra Dalarna där det inom ett antal yrken inte finns några utbildare inom "rimligt" avstånd.

Man är i allmänhet nöjd med kompetensen hos APL-eleverna. Det som efterfrågas mest, utöver rena tekniska kunskaper, är "en bra attityd" och "intresserade elever". Man önskar även att eleven ska kunna passa tider och ha "mobilhyfs". Flera företagare efterfrågar också att eleverna får med sig basala kunskaper om företagande, hur medarbetarnas dagliga arbetsinsats är kopplad till företagets ekonomiska hållbarhet. Flera S-företag framför att man föredrar gymnasiala lärlingar⁴, att man upplever att upplärningen i yrket blir bättre anpassad till deras verksamhet och förutsättningar då.

7. Har ni haft någon vuxenlärling de senaste åren? Hur har det fungerat?

Här skiljer det mellan norra/västra och mellersta/södra Dalarna. I norra/västra Dalarna är det relativt vanligt med vuxna "praktikanter"⁵, särskilt då bland S-företag, medan det i mellersta/södra Dalarna är mer ovanligt (det förekommer dock även här i vissa S-yrken). Dock har vuxenutbildningen sällan eller aldrig varit involverad.

För att kunna växa och rekrytera medarbetare så är många S-företag hänvisade till att jobba med praktikanter "som på 60- och 70-talet". Detta innebär att företaget får kontakt med en person som verkar ha vissa lämpliga grundförutsättningar och sen lär upp den personen helt på egen hand, ofta kompletterat med behörighetsgivande (kortare) kurser. De uttrycker det själva som att de ofta, för att överhuvudtaget kunna bemanna företaget, plockar medarbetarna "direkt från gatan". För en del branscher så är det här (förutom kompetens som kommer från andra företag) den enda vägen att rekrytera nya medarbetare.

Ungefär hälften av de intervjuade företagen i norra/västra Dalarna (exkl bygg, el och måleri) har egen färsk erfarenhet av att ha anställt personer med ringa/ingen yrkesutbildning som de sedan utbildat internt genom att de har fått lära sig av erfarna

⁴ För Gymnasial lärling ska mer än 50% av utbildningen bestå av arbetsplatsförlagd utbildning

⁵ Företagen kallar ofta själva de vuxna med ingen/lite yrkesutbildning som de anställer för lärlingar. Eftersom de här praktikanterna inte följer den föreskrivna processen för lärlingar enligt så är de dock inte lärlingar enligt BYN:s definitioner.



yrkesarbetare. En av de intervjuade företagarna inom ett installationsyrke uppger att resultatet blir lyckat med "ungefär varannan eller var tredje" person som tas in/utbildas på det här sättet.

Enstaka företag har på ett systematiskt sätt anställt vuxna med någon/ingen utbildning i byggbranschen och sedan varvat upplärning i egen regi med köpta kurser i lite längre block hos branschskola.

8. Är APL-handledarna utbildade?

I norra Dalarna har tre av tio handledare gått en handledarutbildning⁶, i mellersta och södra Dalarna fyra av tio. Nästan samtliga intervjuade företag som har *utbildade* handledare är dock positiva till att utbilda sina handledare om det finns en lämplig och tillgänglig utbildning för det.

9. Hur fungerar era kontakter med skolan? APL, programråd, mm?

Företagens upplevelse av sin samverkan med skolan varierar, beroende på var i länet de har sitt säte och vilken/vilka person(er) de har kontakt med. Generellt sett så tycker de flesta av företagen att byggprogrammen på gymnasiet fungerar bra. Grovt sett kan man säga att ungefär hälften av företagen anser att gymnasieskolan fungerar bra, och ungefär hälften att det är "godkänt". Endast ett litet antal företag är direkt missnöjda med sina kontakter med gymnasieskolan. I norra och västra Dalarna är siffrorna ännu mer positiva. Vi ser ett mönster i form av att de företag som själva är aktiva mot skolan och som har en strategi för sin kompetensförsörjning också är mer nöjda med sina kontakter med skolan. Det mönstret finns i hela länet.

Det är tydligt att företagets nöjdhet med sina skolkontakter ofta är personberoende, alltså att den varierar med hur de upplever sina respektive kontaktpersoner på skolan. Här förefaller det vara ojämnt med (den upplevda) kvaliteten. Olika skolor har också olika sätt att organisera sina kontakter med företagen. På vissa gymnasieskolor så är det respektive yrkeslärare som har APL-kontakten, medan andra skolor har *en* kontaktperson som sköter det mesta av kontakterna mellan skolan och företagen. Generellt sett så ser vi att ju fler personer på skolan som är kontaktpersoner mot företagen desto mer varierar företagets upplevelse av kontakten med skolan. Det finns en skola i länet som konsekvent använder en särskilt utsedd kontaktperson. Företagens upplevelse av den modellen är mycket positiv. Här finns det ju förstås också en sårbarhet och ett personberoende (den skolan försöker dock hantera det med ett systematiskt arbetssätt).

⁶ Det finns två huvudsakliga handledarutbildningar; Skolverkets som är en distansutbildning på 5-6 timmar, generell för alla branscher och Byggföretagens handledarutbildning som är en heldagsutbildning speciellt riktad mot byggbranschen. Byggföretagens utbildning arrangeras ett antal gånger i Dalarna-Gävleborg 2023-2024, med stort intresse från företagen.



BYN bedriver ett arbete för kontinuerlig utveckling av yrkesutbildningen och har två certifieringar som kallas "branschrekommenderad skola" (gymnasiet) och "godkänd utbildningsgivare" (vuxenutbildning).⁷

Byggföretagen/BYN arrangerar även två gånger per år lärarträffar där yrkeslärare får träffas, diskutera och fortbilda sig. Träffarna är relativt välbesökta, men skulle kunna ha ännu fler deltagare.

Ett annat mönster i företagens svar handlar om att S-företag generellt sett är mindre nöjda med sin kontakt med skolan än företag som anställer medarbetare i de stora yrkesgrupperna, men S-företagen har också i genomsnitt färre skolkontakter än företag i de större branscherna.

När vi frågar om företagen känner sig delaktiga i utvecklingen av utbildning, och om de är med på programråd så varierar svaren även här. Det är ett fåtal företag som har uppgett att de i någon större utsträckning deltar i programråd och av dem är det ett antal som inte upplever att programråden "ger något tillbaka/ett mervärde" samt att det är för svag respons ("inte händer något") när man kommer med inspel och önskemål om förändringar. Man förefaller tycka att programråden ofta helt enkelt inte är nog intressanta? Här har vi lite av ett "moment 22". Det är förstås en svaghet för branschen att så få företag tar sig tid att vara med på programråd, men det är också svårt att locka dit fler företag om de inte upplever programråden som intressanta...

Det är inte av ovilja eller brist på intresse som företagen uteblir från programråden. Företags-/arbetsledare i små och medelstora företag har i normalfallet helt fulltecknade dagar och det är den agendan som programråden konkurrerar med. Att avsätta ett antal timmar för att gå på programråd resulterar i att man får ta igen den tiden *utanför* normal arbetstid. Det blir då ännu viktigare att det ger ett mervärde om man ska avsätta tid för att åka dit.

När det gäller APL så tar en majoritet av de intervjuade företagen emot APL-elever. De flesta företag som gör det anser också att processen med skolan i stort sett fungerar bra, men att det finns detaljer att förbättra. Ett antal företag anser att det brister i matchningen mellan den individuella elevens förutsättningar och vilket företag eleven hamnar på. Många företag anser också att de får veta för lite om elevens förutsättningar innan praktiken startar. Företagens upplevelse är att skolorna har ett antal olika modeller för hur eleverna "slussas ut" till sina APL-platser på företagen. Med tanke på att både elever och företag är olika så ska det ju också kunna skilja från fall till fall hur man hanterar det, men även här verkar kvaliteten på utslussning och uppföljning, enligt företagen, vara mer beroende av person och tidsutrymme än av systematik och proaktivitet.

⁷ Certifieringarna Branschrekommenderad skola och Godkänd utbildningsgivare syftar till att tydliggöra branschens prioriterade förväntningar på skolor som utbildar för BYNs yrken och bidra till utveckling av utbildningen så att alla elever kan få en utbildning med bra kvalitet. Skolor med bygg- och anläggningsprogrammets inriktningar anläggningsfordon, husbyggnad samt mark- och anläggning som uppfyller BYNs kriterier och bedöms ha förutsättningar att ge grundläggande yrkesutbildning som uppfyller byggbranschens krav.



Det finns en osäkerhet hos ett antal företag om vad som gäller under APL-perioden. Det handlar då om allt från verktyg och kläder till tider.

Några företag upplever kompetensbrister i skolan, såväl i teknisk kompetens som pedagogisk förmåga. Vi har också ett par exempel på där företag vet att det finns modern teknisk utrustning vid skolan som yrkeslärarna inte använder i undervisningen för att de inte har kunskap om den.

När det gäller *vuxenutbildning* så är det bara ett fåtal företag som har haft kontakt med den eller med Arbetsförmedlingens utbildningar. De företagen är verksamma i södra och mellersta Dalarna. I norra Dalarna är det inget av företagen som har haft kontakt med vuxenutbildningen (förutom i programrådet). De företag som ändå *har* haft kontakt tar upp några faktorer som de anser kan förbättras:

- Deras bild är att utbildningstiden har varit för kort och att vuxeneleverna därför inte har hunnit få upp sin kunskapsnivå tillräckligt.
- De upplever att de inte har fått tillräckligt god kunskap om den vuxen-elev som kommer ut till dem och om den elevens förutsättningar.

De företag som har haft kontakt med vuxenutbildningen är för få för att dra slutsatser om, varför det här endast ska ses som en indikation och bör undersökas mer. Det kan ju vara så att de här företagen av en tillfällighet har haft mindre positiva erfarenheter. Men om vi ändå, utifrån de intervjuade företagens erfarenheter, ska lyfta fram några potentiella utvecklingsområden så handlar det om samspelet/dialogen mellan utbildningsgivaren och företaget, vilken kunskap utbildaren har haft om företagets förutsättningar och vilka ömsesidiga (outtalade?) förväntningar företaget, eleven och utbildningsgivaren har haft... (Här finns det paralleller till fall där APL inte blir optimal för gymnasieelever.)

Sen tidigare diskussioner vet vi att många företagsledare för företagen generellt sett har mycket låg kännedom vilka utbildningsvägar som finns och vart de ska vända sig för att komma i kontakt med någon som kan informera om det. Vi tror att det här krävs att arbetsförmedling/ vuxenutbildning/ arbetsmarknadsenheter och företagen samarbetar mer för att ta fram fungerande lösningar. Företagen bör också finnas med i ett tidigt skede i utvecklingen av nya utbildningar. Faktorer som spelar in för företagets möjligheter att erbjuda APL är orderläge, säsongsvariationer och matchning mellan individ och företag. Företagen behöver också rimlig framförhållning för att kunna samverka och ex vis kunna erbjuda APL-platser. Om inte de här förutsättningarna är på plats så är det stor risk för att praktikdelen i nya utbildnings-satsningar inte blir optimal och att utbildningen i för låg grad leder till anställningar.

Vi har ovan tagit upp en del saker som har fungerat *mindre* bra. De bristerna finns och ska tas på allvar, men vi vill påpeka att de absolut inte finns överallt! Vi har även hört många exempel där företaget lovordar sin kontakt med gymnasiet och lyfter fram exempel på väl fungerande yrkeslärare och flexibla, individanpassade lösningar.

Några saker som företagen pekar på som önskvärda i sina kontakter med byggprogrammen är:

- Bra kontinuitet i kontakten mellan skola och företag



- Att skolor har en APL-ansvarig som håller ihop kontakten med företagen och följer upp praktiken med företag/elev.
- Aktiv matchning av enskilda elever med företag
- Tydlighet om vad som gäller under APL (för elev och företag)
- Bra process i hur man slussar ut elever till APL
- Bra uppföljning av APL med både företag och elev
- Aktiva och intressanta programråd (där t ex elever deltar och ges utrymme vid varje möte).

Generellt har många företagare påtalat vikten av en allmänt schysst attityd hos eleverna i form av att hålla tider, flagga för om man måste vara ledig, inte använda mobilen (i onödan) under arbetstid, att de följer sin handledare under APL och allmänt visar en nyfikenhet på arbetsuppgifterna. Här skulle man kunna jobba med ett "förväntansdokument" (i linje med det som TYA⁸ har) så att det är tydligt för både skola/elev och företag vad man förväntar sig av varandra.⁹

När det gäller utbildning i S-yrken så finns det en stor utmaning. Dels så är det i Dalarna långt ifrån alla S-yrken där det finns utbildning att tillgå inom rimligt avstånd, dels så är det en långt ifrån perfekt matchning av var utbildningen är belägen i förhållande till var de företag som har behov av medarbetare i det yrket är belägna. Här behövs en dialog om hur man kan förbättra utbildningsutbudet. Den dimensioneringsplanering¹⁰ som Skolverket genomför 2023-2025 är för grovmaskig för att täcka in det här behovet. Bristen på matchning är särskilt påtaglig i norra och västra Dalarna, som en följd av de långa avstånden till närmaste möjliga utbildningsort.

⁸ TYA är Transportfackens Yrkes- och Arbetsmijnämnd. De har bl a tagit fram kort i visitkortsstorlek med frågor som eleven ska ställa till sin handledare, checklista för APL-elev och checklista för APL-handledare. TYA har också broschyrer för APL-handledning och handbok för programråd.

⁹ BYN har en företagscertifiering som kallas iAPL (inkluderande APL). Syftet med iAPL är att alla elever ska få en positiv erfarenhet från branschen under sin apl-period vilket i förlängningen gynnar branschens möjlighet till kompetensförsörjning. iAPL omfattar för de certifierade företagen; Information, enkla checklistor och en tydlig handlingsplan för eventuella åtgärder. Av 19 certifierade iAPL-företag i hela Sverige finns nära hälften i Dalarna!!

¹⁰ Riksdagen har fattat beslut om ändringar i skollagen kring gymnasial utbildning i gymnasieskolan och komvux på gymnasial nivå. Ändringarna i skollagen syftar till att öka det tillgängliga utbudet av utbildning på gymnasial nivå, underlätta ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden och förbättra kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv. Skolverket genomför därför nu en dimensioneringsplanering som syftar till bättre matchning mellan utbildningsutbudet på gymnasiet/vuxenutbildning och näringslivets kompetensbehov.



10. Hur ser ditt/ert kompetensbehov ut just nu och framåt? (inkl pensionsavgångar)

Det var vid årsskiftet 23/24 fortfarande ett gott orderläge för i princip alla S-företag i norra/västra Dalarna. Även i mellersta och södra Dalarna har S-företagen generellt sett ett bra orderläge, om än på en något lägre nivå än i norra och västra Dalarna.

Det var ett betydligt lugnare orderläge för byggtreprenörerna, men de flesta redovisade då i alla fall ett "normalt" orderläge. Ett fåtal byggtreprenörer säger att de kan komma att behöva varsla under året, men att de ännu inte är framme vid den tidpunkten. Vi noterar en avmattning av byggnation av flerbostadshus i hela länet och bostadsbyggandet i fjällen, vilket drabbar de byggtreprenörer som har haft en stor del av sin verksamhet/personal där. S-företagen i norra/västra Dalarna, som har dragits med en stor personalbrist ser dock i och med avmattningen en möjlighet att jobba ikapp lite grann.

Enligt Byggföretagens konjunkturprognos så kommer investeringsvolymen för byggprojekt i Dalarna att vara oförändrad under 2024. Detta är mer positivt än för riket som förutspås få en genomsnittlig nedgång med 5% (till stor del kopplat till minskat bostadsbyggande i större städer). I Dalarna har det ju inte byggts lika mycket bostäder och här hålls byggandet även uppe av andra investeringar i form av skolor, äldreboenden, industri och andra kommersiella lokaler.

Här finns dock också några frågetecken. Även om byggkonjunkturen i Dalarna ser bättre ut än för riket under 2024 så kan byggföretag i Dalarna ändå känna av den försämrade konjunkturen i riket genom att byggföretag från andra län i högre utsträckning än förut lägger anbud på entreprenader i Dalarna och det blir därmed en tuffare konkurrens även för dalaföretagen. Konjunkturläget kan därför komma att bli mer negativt än den bild som vi har fått från de intervjuade företagen? Dessutom visar bostadsbyggandet tecken på att minska ännu mer än vad som har syns hittills i prognoserna.

De rikstäckande byggföretagen ser en tydlig avmattning. De kan dock ofta låna över folk till andra verksamheter i företaget, exempelvis från husbyggnad till industribyggnation.

De flesta intervjuade företag har en god åldersprofil bland sin personal och bland de flesta av just dessa företag finns det inga stora behov av ersättningsrekryteringar på grund av pensionsavgångar. Pensionsavgångarna förefaller vara ännu färre i norra och västra Dalarna än i de mellersta och södra delarna av länet.

Flera av de lite större byggtreprenörerna uppger att de under slutet av 2023 fått allt fler samtal från träarbetare/snickare som söker nytt jobb. Flera av de intervjuade byggtreprenörerna har också avslutat inhyrning av personal, för att värna om sina egna medarbetare.

De rikstäckande företagen, och de största dalaföretagen har en konkret strategi för sin kompetensförsörjning. Bland övriga företag så är det mer blandat om man har en strategi. De mindre företagen har ofta inte någon uttalad/formell strategi för sin



kompetensförsörjning men i och med att många av dem kontinuerligt tar emot APL-elever som sen blir lärlingar, så har de ofta ändå en fungerande metod för rekrytering.

Byggsektorn står inför en stor kompetensutmaning de närmaste åren. Många byggentreprenörer har i intervjuerna svarat att även om de nu ser en avmattning, så är deras uttalade mål att försöka behålla sin personalstyrka. Avmattningen innebär dock också att de just nu inte kan anställa nya träarbetare/snickare (och även kan ha svårare att ta emot APL-elever). Detta blir ett problem när nya byggnadsarbetare tar examen och ska etablera sig på arbetsmarknaden. Redan nu ser vi mycket tydliga tecken på att många byggnadsarbetare som examinerades sommaren 2023 inte har fått fäste på arbetsmarknaden. Risken finns att de söker sig till andra yrken/branscher och inte kommer tillbaka när byggkonjunkturen vänder uppåt igen?

Vi har anledning att tro att efterfrågan på kompetens i byggsektorn blir minst lika stor (troligen ännu större) i nästa högkonjunktur. Kompetensbristen kommer då att bli rekordstor, om det är så att ett antal nyutbildade byggnadsarbetare har hunnit flytta sig till andra branscher.

En annan risk är att söktrycket till byggprogrammet nu minskar på grund av att ungdomar (och deras anhöriga) ser att byggbranschen har problem just nu.¹¹

Företagen kan inte trolla... Om de får kämpa för att behålla sina nuvarande medarbetare så kan de inte gå ut och anställa fler... Här har vi ett behov av kreativa lösningar för att tackla den här utmaningen. Lösningar kan vara personalpooler, specialisering samt vidareutbildning och omskolning till andra yrken i branschen, exempelvis från snickare/träarbetare till S-yrken där det fortfarande finns en efterfrågan hos företagen.

¹¹ I själva verket ser problemen i byggsektorn i media ut att vara större än de faktiskt är, då tappet på bostadssidan till stor del kompenseras av ökande investeringar i andra segment)



11. Tankar om hur bransch/kompetensbehov kommer att förändras framåt?

De företag som jobbar med husets skal och ytskikt ser (något överraskande) inga stora förändringar framåt. Däremot är det ett antal företag som jobbar med byggnaders försörjningssystem som ser nya behov inom automation, Internet of things, styr och reglerutrustning kopplat till digitalisering och AI. Ökande behov av kunskap om ritningsläsning, vilka handlingar som styr och BIM tas upp av flera. Även inom t ex plåtbearbetning (i verkstaden) ser man framför sig mer avancerade maskiner och hjälpmedel.

Det finns hos flera av de intervjuade en oro för att byggprogrammen redan släpar efter tekniskt och för att skolorna inte ska kunna hänga med kompetensmässigt om ett antal moment i byggande/styrning börjar digitaliseras. Här kan man fundera över fördelningen mellan vad eleverna ska lära sig i skolan respektive vad de ska lära sig ute på sin APL/lärlingstid? Men även om det är ute på företagen som eleverna lär sig det nyaste och mest avancerade så måste yrkeslärarna ha kunskapen om den nya tekniken. Detta kan man behöva föra en dialog om, dels övergripande på regional nivå, men även i programråden.

Någon av de lite större byggtreprenörerna pekar på att de ser ett ökande behov av byggingenjörer.

S-företagen upplever att det saknas en strategi för kompetensförsörjning i S-yrkena. Byggprogrammet upplevs av dem som *för* fokuserat mot de största yrkesgrenarna. Samtidigt är många S-företag också lite självkritiska. De inser att de måste bidra till att profilera S-yrkena på något sätt, men har inte någon metod för detta i dagsläget...

Jämställdhet och mångfald tas upp spontant bara av ett fåtal företag, men några av de större entreprenörerna trycker på ökande jämställdhet som viktigt för framtiden; Man pekar på att det på sina ställen fortfarande finns en lite "unken" attityd med "grabbig" attityd, killar som inte tycker att tjejer hör hemma i byggbranschen, arbetskläder som inte passar för tjejer, o s v.

Behörigheter är ett ämne som tas upp av flera företag, att utbildarna behöver prata med företagen om vilka behörigheter som eleverna behöver och bör kunna få redan under utbildningstiden, för att överhuvudtaget få vara med och göra sin APL på vissa arbetsplatser.

Ett antal av de intervjuade lyfter att "branschens varumärke behöver putsas". Det handlar då om att elever i grundskolan behöver få en annan syn på- och öka sin kunskap om branschen (ex vis mindre "grabbigt") och att öka kunskapen om branschen och dess delyrken (inte minst S-yrkena) hos Studie- och yrkesvägledare i grundskolan.



12. Förslag till insatser utifrån företagets inspel

Syftet med intervjustudien är att tillhandahålla ett kunskapsunderlag baserat på företagets förutsättningar/kompetensbehov, som Dalarnas Byggkompetensråd och aktörerna i rådet sedan kan diskutera, prioritera och omvandla till insatser. Vi gör inget anspråk på att sitta inne med hela sanningen och trots att vi har intervjuat nästan 60 företag så blir det inte så många intervjuer per bransch i de smalare yrkena. Utifrån den totala bilden tar vi oss ändå friheten att här ge några förslag till utvecklingsinsatser att diskutera vidare.

- BYN rekommenderas att ta fram- och distribuera kvalitetsdokument i linje med TYA:s (checklistor i "plånboksformat", för APL-elever och handledare, samlade riktlinjer (handledning) för APL och handbok för programråd. Riktlinjerna bör då även omfatta vad som gäller för ex vis arbetskläder och tider.
- TYA har en väl genomarbetad handbok för programråd. Där finns ett antal enkla och handfasta råd för att skapa ett aktivt och engagerande programråd. BYN har interna riktlinjer för programråd. Vi rekommenderar att man, med inspiration från TYA:s dokument ser över riktlinjerna (och vid behov även reviderar-) dem. Vi rekommenderar också att man med varje skola går igenom dokumentet och successivt försöker utveckla programråden till mer aktiva och engagerande mötesplatser där man för en dialog om utbildning, APL, teknisk utveckling, förbättringsmöjligheter och framtidsfrågor.¹²
- I delar av Dalarna där byggprogrammen ligger geografiskt tätt, kan skolans och företagets dialog i programråden gynnas av att skolorna bjuder in till gemensamma programråd. Vi rekommenderar att man testat och utvärderar det.
- Certifieringarna Branschrekommenderad skola och Godkänd utbildningsgivare är bra verktyg och hjälpmedel för skolor/utbildare i byggsektorn. Certifieringen har blivit en attraktiv kvalitetsstämpel för skolorna. Vi föreslår att BYN successivt vässar kriterierna för certifieringarna utifrån inspelen från de intervjuade företagen. Exempel på vässade kriterier *kan* vara kompetensutvecklingsplaner för yrkeslärare, ett förväntansdokument enligt TYA:s modell, att skolorna "genussäkrar" sina utbildningar, mm. Introduktion till APL och uppföljning av APL finns med i BYN:s kriterier, men intervjuerna visar att det bör föras en djupare dialog mellan BYN och byggprogrammen om hur introduktion och uppföljning genomförs, i dialogen med såväl elever som företag.

¹² Företagens vilja att vara med på programråd påverkas (förstås) starkt även av hur de löpande kontakterna mellan lärare/skolan och företaget fungerar. Intervjuerna pekar på att ju mer engagemang från skolan i kontakter, förberedelser för APL, matchning elev-företag och uppföljning desto större vilja att delta i programråd.



- Företrädare för smalare delbranscher (branschförbund och enskilda företag), Byggföretagen, Region Dalarna, Arbetsförmedlingen, vuxenutbildning och gymnasieutbildning m fl bör, parallellt med dimensioneringsutredningen forma en arbetsgrupp. Tillsammans kan man ta fram förutsättningar och modeller för hur företag i smalare branscher i alla delar av länet kan få en utvecklad kompetensförsörjning och för hur de på ett bättre sätt än idag kan utbilda och "slussa in" potentiella medarbetare. Man bör även undersöka hur länets kommuner/lärcentrum kan samverka för att möjliggöra utbildning till yrken som har en brist, men där det är för litet elevunderlag för att *en enskild* kommun ska kunna arrangera den yrkesutbildningen. Ett befintligt förslag som kan vara *en del* i en större lösning, togs fram av en arbetsgrupp inom Byggkompetensrådet som föreslår att det kan finnas en "S-yrkespool" där elever på byggprogrammet i ett lite större geografiskt område får möta- prova på- och inspireras av ett antal olika S-yrken.
- Ofta saknas i praktiken yrkesråd (=vuxenutbildningens programråd) för vuxenutbildningen¹³. Vi rekommenderar att vuxenutbildningen, i anslutning till diskussionen ovan och i dialog med företag, utreder hur yrkesråden kan aktiveras. En möjlig lösning är att vuxenutbildningen samordnar sina branschråd med byggprogrammets programråd.
- Krav på vissa behörigheter (och körkort) blir allt vanligare för att utomstående (t ex yrkesarbetare och APL-elever) ska få vistas och verka på vissa arbetsplatser. Det bör utredas hur många arbetsplatser det handlar om (om det är så vanligt förekommande att det är motiverat att skolorna ser till så att eleverna får respektive behörighet/körkort), vilka behörigheter som skolorna i så fall rimligen bör inkludera i utbildningen och i vilken årskurs det bör ske.
- Ett mycket vanligt önskemål bland de intervjuade företagen är att APL-eleverna ska ha en bra attityd, visa intresse, "hålla fingrarna borta från mobilen" och vara uppmärksam på sin handledare. Dessa enkla regler kan tydliggöras särskilt för de elever som går ut på APL (de kan t ex inrymmas i ovan nämnda checklistor och förväntansdokument).
- Ett annat vanligt önskemål från företagen är att eleverna lär sig vad som krävs för att driva ett *ekonomiskt* hållbart företag. Det är värdefullt om det kan integreras i undervisningen, t ex genom att eleverna under skoltid ges möjlighet att träffa företagare som berättar om sitt företagande. Vissa elever lär sig mycket om detta när de driver UF-företag. De flesta elever gör dock inte det och får då inte den kunskapen. Ev kan detta samordnas med Ung Företagsamhet?
- Många intervjuade företag signalerar tydligt att arbetsledare är en bristvara och att det, utöver befintlig utbildning, finns ett behov av en enklare/kortare "steg-för-steg-utbildning" för såväl befintliga som nya arbetsledare. Det är också vanligt att såväl internutbildade- som högskoleutbildade arbetsledare har vissa brister/luckor

¹³ Den största orsaken till det förefaller vara bristande intresse från företagen.



i sin kompetens. Vi rekommenderar att det genomförs en workshop om utbildning för arbetsledare, som resulterar i förslag till lösningar på de här utmaningarna.

- BYN bör även fortsatt anordna kurser för APL-handledare regelbundet i olika delar av länet, i samverkan med byggprogrammen. Det förefaller finnas en stor efterfrågan på handledarutbildning i alla delar av länet.
- Vi rekommenderar att företagen ger ett lönetillägg för sina APL-handledare.
- Det förefaller fortfarande finnas ett behov av att förstärka informationen om branschen hos elever och studie- och yrkesvägledare i grundskolan. Detta är något som BYN redan jobbar med, men det finns anledning att fundera på hur man kan förstärka och öka de insatserna.
- Vi ser ett brådskande behov av en "tankesmedja" där aktörerna i branschen samlas och undersöker vilka (snabba) lösningar som kan hantera byggsektorns risk för förlorad kompetens de närmaste åren på grund av att (främst) ungdomar väljer andra branscher samt hur kompetens kan flyttas från delbranscher med överskott av medarbetare till bristyrken. Detta är en nationell utmaning, varför samverkan kan sökas med andra regioner i en sådan process.
- I denna studie har vi fokuserat på yrkesarbetare, gymnasium och vuxenutbildning. Vi är medvetna om att det finns ett behov av att titta närmare även på branschens behov av konsulter, ingenjörer och annan högskoleutbildad kompetens, samverkan med Högskolan, mm. Detta kan lämpligen ske i en särskild temagrupp med berörda företag/beställare, Högskolan Dalarna och ByggDialog Dalarna. Gruppen skulle även kunna se över hur kunskap från Högskolan Dalarna, ByggDialog Dalarna och aktuella, spännande projekt kan förmedlas till byggprogrammen, i syfte att inspirera, lyfta frågor- och sprida kunskap om ex vis hållbarhet, energi, fukt, materialval och jämställdhet till byggprogrammets elever (och lärare).
- Vi förordar slutligen att det genomförs en intervjustudie även för anläggningsföretag så att man där också får en överblick över företagets kompetensbehov och samspel med skolan. Vi har all anledning att tro att det på anläggningssidan finns lika stora utmaningar och obalanser som inom de delbranscher vi har undersökt i denna studie.

Ola Granholm, ola@framvaxt.se, 070-3390114

Klas Hedlund, klas.hedlund@hedlundleder.com, 070-6568895