



## Inspel från företag i byggbranschen under Byggkompetensrådets Road Trip till 25 byggföretag i Dalarna i april-maj 2025

### Bakgrund

Syftet med Dalarnas byggkompetensråd är att fungera som en kontaktyta mellan byggbransch och utbildningsaktörer. För att ha en bra bild av branschens behov stämmer vi regelbundet av med företagen i branschen kring deras behov. Ordförande Klas Hedlund och koordinatör Ola Granholm hade därför i april-maj 2025 gruppdialoger med ca 25 företag i Hedemora/Avesta, Ludvika-Smedjebacken, Falun-Borlänge och Norra Dalarna.

Det var ett positivt och bra engagemang från företagen på alla träffar och fick många bra inspel. Vi försökte i första hand att nå företag som vi inte har träffat tidigare. Nedanstående rubriker beskriver de viktigaste och starkaste inspelen från företagen under "turnén".

### Orderläge och konjunktur

Med tanke på den svaga konjunkturen så var företagens orderläge i och för sig varierande, men i stort sett ändå relativt gott. Företag som tidigare har jobbat mycket med bostadsbyggnation hade lite tuffare med uppdrag men i övrigt såg orderläget i länet oväntat bra ut. Man kan säga att det känns varken som lågkonjunktur eller högkonjunktur. Marknaden för privatkonsumenter börjar också vakna lite smått

### Bristyrken

Trots att det inte alls är högkonjunktur så känner företagen tydligt att det finns en kompetensutmaning, särskilt i lite "smalare" yrken. Bland yrken som nämndes som svåra att rekrytera till fanns t ex golvläggare, anläggningsarbetare och betongarbetare. Generellt, inte så överraskande, kan man säga att det är brist på erfarna yrkesarbetare inom alla yrken men att det ändå är bäst tillgång på träarbetare/snickare.



Möte med företag på Norra Dalarnas Byggplats



### **Hur upplever företagen gymnasiepraktik och lärlingskap samt samarbetet med byggprogrammen?**

Bland de kompetensutmaningar som företagen ser så finns det en tydlig oro för brister i vilja och attityd hos många APL-elever och lärlingar. Det handlar då till exempel om initiativförmåga, hur man passar tider och hanterar sin mobiltelefon. Företagen har förstås haft många praktikanter som har fungerat bra också, men man känner av en ökande utmaning i att få det att fungera med eleverna på praktiken. Företagen har också en upplevelse av att det är färre elever än tidigare som frågar om sommarjobb.

Ett antal företag tog upp att deras upplevelse är att många elever de senaste åren inte har valt att fortsätta i branschen efter utbildningen. Det finns dock också en medvetenhet hos företagen att de måste engagera sig för att få det att fungera genom att fortsätta erbjuda praktikplatser och få praktiken att fungera så bra som möjligt. Ett citat från en företagare här var; ”Vi kräver inte alls att de kan allt när de tar examen. Bara de har rätt attityd så kan vi bygga på med det som de behöver!”

En stor andel av företagen som vi träffade jobbar systematiskt med att rekrytera genom att ta in praktikanter och sen erbjuda lärlingsplats om praktiken faller väl ut.

Det finns generellt sett en nöjdhet från företagen med hur byggprogrammen fungerar, vad de lär ut och hur de har agerat i kontakter med företagen. Företagen anser att eleverna får tillgång till de behörigheter som de behöver för att det ska fungera på ett bra sätt vid APL och lärlingskap. Företagen trycker på att yrkesvalet inte läggs för tidigt under utbildningen. Detta för att eleverna ska hinna få en uppfattning om vilka yrken som finns i branschen.

Engagemanget för programråd är generellt sett lågt. Det var bara ett fåtal av de företag som vi träffade som brukade vara med på programråden. Där finns det en utvecklingspotential. De företag som nyligen hade varit med på programråd var dock nöjda med hur de fungerade.

Det var endast ett fåtal företag som hade hört talas om certifieringen ”iAPL”, men när de fick information om den så tyckte många företag att det lät intressant, bl a som ett sätt för dem att utveckla sin attraktivitet som arbetsgivare. Det är Byggbranschens YrkesNämnd (BYN) som utfärdar certifieringen för att stödja de certifierade företagen i deras strävan att skapa ett inkluderande arbetsplatslärande för alla elever. Syftet med den är att alla elever ska få en positiv erfarenhet från branschen under sin apl-period. BYN stödjer iAPL-certifierade företag med information, enkla checklistor och en tydlig handlingsplan för eventuella åtgärder.

### **Företag inom smala yrken tar initiativ till samarbete med byggprogrammen**

Vi ser fler och fler exempel på företag inom lite ”smalare” yrken som kontaktar byggprogrammen för att visa upp sina yrken för eleverna och erbjuda arbetsplatsförlagd utbildning. Ofta får såna initiativ också en bra effekt och leder till att fler elever väljer de inriktningarna. I vissa fall har det lett till så många ansökningar till ett yrke, som förut inte har varit valbart, att man har fått begränsa hur många som kan välja den inriktningen. De företag som har tagit den typen av initiativ har upplevt en öppen och positiv attityd till sina initiativ från yrkeslärarna.



### **Företagen efterfrågar en ”enklare” utbildning för arbetsledare/platschefer**

Liksom under våra tidigare företagsdialoger så efterfrågar företagen en enklare utbildning till platschef/arbetsledare. De har en insikt i att de som tar steget till att bli arbetsledare behöver få mer på fötterna i sin nya roll. Det är ett stort steg och den tekniska kompetensen behöver kompletteras med utbildning i ledarskap, arbetsmiljö, mm. Det finns en fullgod utbildning för detta på Högskolan Dalarna och den utbildningen fyller en viktig funktion, men den är lång och bred samt tänkt för heltidsstudier. Det företagen efterlyser är en kortare utbildning för yrkesarbetare som tar klivet till att bli platschefer/arbetsledare. Helst ska medarbetaren kunna gå utbildningen parallellt med att han/hon jobbar kvar i företaget.

### **Låg kännedom om vuxenutbildning inom bygg**

Utbildning till olika byggyrken för vuxna sker idag nästan bara i Falun-Borlänge. Det är också bara ett fåtal företag som känner till vuxenutbildningen och hur de kan använda sig av den. Här behövs ett tydligare erbjudande som kan bli mer känt hos till företagen samt en modell för hur man kan ta fram vuxenutbildningar i smalare byggyrken där det idag inte tillhandahålls någon utbildning för vuxna. De företag ( t ex i Ludvika) som hade haft vuxna bygglärlingar hade dock positiva erfarenheter av det (av såväl nyanlända som svenskfödda ”yrkesväxlare”).

### **Vad behövs för att komma framåt med företagens inspel?**

- Ett ännu tajtare samspel och dialog mellan skola och utbildning kring hur elever slussas ut på ett bra sätt till arbetsplatsförlagt lärande, hur skola och företag tillsammans kan jobba med motivation/attityd och en utökad feedback åt båda håll kring hur det har fungerat under praktikperioden.
- En undersökning av hur stor andel av eleverna på byggprogrammet som fortsätter i branschen efter examen.
- Att byggprogrammen inte lägger elevernas yrkesval för tidigt under utbildningen.
- Att jobba med formen och innehållet för gymnasieskolans programråd och att engagera fler företag kring att delta och vara aktiva i programråden. (Dessutom kan man undersöka om man i större utsträckning skulle kunna ha programråd som är gemensamma för flera skolor, för att underlätta för företag att delta. Man bör också undersöka om man kan ha program-yrkesråd som är gemensamma för byggprogrammen på gymnasiet och vuxenutbildningar inom bygg).
- Nå ut med information om i-APL till företagen. De har ett intresse för det, men kännedomen om i-APL är låg.
- Att uppmuntra företag inom smala yrken att utveckla samarbeten med byggprogrammen på sina respektive orter. Om företag inom fler byggyrken samverkar med byggprogrammen så ges byggeleverna möjlighet att få information om fler yrken och chans att vara gymnasielärlingar inom de yrkena.
- Att yrkesvalet på byggprogrammet läggs så sent under utbildningen att eleverna hinner få information om bredden av yrken i branschen och göra ett medvetet/välinformerat val av yrke.



- Att det, i nära samråd med företagen, utvecklas en kortare och enklare variant för utbildning av arbetsledare och platschefer, så att yrkesarbetare som tar klivet till att bli arbetsledare kan utbilda sig parallellt med att de jobbar kvar i företaget.
- Att DalaWux tar fram tydligare information om vuxenutbildning inom bygg som kan kommuniceras till företagen i branschen och att det tas fram en modell för decentraliserad lärlingsutbildning så att vuxenutbildning kan ske i fler byggyrken och geografiskt närmare hemorten för lärlingen och företaget