

# Slutsatser och förslag på åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggsektorn



## Rapport

**Pia Enochsson och Tommy Andersson**

Statliga samordnare med uppdrag att se över behovet av åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggbranschen

19 december 2016

N2016/05027/PUB



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>SAMORDNARNAS UPPDRAG .....</b>	<b>10</b>
2.1	REGERINGENS BESLUT .....	10
2.2	SAMORDNARE OCH SEKRETERARE .....	11
2.3	AVGRÄNSNINGAR, PRECISERINGAR OCH ARBETSSÄTT .....	11
2.3.1	<i>Snäv avgränsning .....</i>	<i>11</i>
2.3.2	<i>Identifiera kapacitetsbrister avseende arbetskraft inom byggbranschen .....</i>	<i>11</i>
2.3.3	<i>Identifiera och följa upp pågående insatser – läsning och möten.....</i>	<i>12</i>
2.3.4	<i>Åtgärder på kort och lång sikt .....</i>	<i>12</i>
2.3.5	<i>Särskilt följa upp kvinnors situation i byggbranschen .....</i>	<i>12</i>
2.3.6	<i>Interdepartemental arbetsgrupp .....</i>	<i>13</i>
2.3.7	<i>Utländsk arbetskraft och utländska företag .....</i>	<i>13</i>
2.3.8	<i>Förslag på åtgärder – förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen .....</i>	<i>14</i>
<b>3</b>	<b>BAKGRUND .....</b>	<b>15</b>
3.1	REGERINGS MÅL FÖR BOENDE OCH BYGGANDE.....	15
3.2	BOVERKETS BOSTADSMARKNADSENKÄT OCH PROGNOSE FRAM TILL 2025.....	15
3.2.1	<i>Kraftig ökning av bostadsbristen.....</i>	<i>15</i>
3.2.2	<i>Behovet av bostäder fram till 2025 - Boverkets senaste prognos .....</i>	<i>16</i>
3.2.3	<i>Förutsättningar för ökat Bostadsbyggande .....</i>	<i>17</i>
3.3	ÖVRIGT BYGGANDE I FÖRHÅLLANDE TILL BOSTADSBYGGANDE.....	17
<b>4</b>	<b>HUR MYCKET BYGGS, AV HUR MÅNGA OCH VAD BEHÖVS FÖR ATT BYGGA MER?.....</b>	<b>19</b>
4.1	OM STATISTIK OCH PROGNOSE .....	19
4.1.1	<i>Statistiska centralbyrån, SCB.....</i>	<i>19</i>
4.1.2	<i>Arbetsförmedlingen.....</i>	<i>19</i>
4.1.3	<i>Boverket .....</i>	<i>20</i>
4.1.4	<i>Konjunkturinstitutet .....</i>	<i>20</i>
4.1.5	<i>Sveriges Byggindustrier – Byggtermometern .....</i>	<i>20</i>
4.2	SÅ MYCKET BYGGS DET .....	20
4.2.1	<i>Färdigställda lägenheter 1938 till 2015 – konjunktorens påverkan på bostadsbyggandet .....</i>	<i>20</i>
4.2.2	<i>Ökat bostadsbyggandet Boverkets prognoser och SCB:s statistik .....</i>	<i>21</i>
4.2.3	<i>Byggtermometern .....</i>	<i>22</i>
4.3	SÅ MÅNGA ARBETAR INOM BYGGINDUSTRIN RESPEKTIVE BYGGSEKTORN.....	23
4.3.1	<i>Så många arbetar i byggindustrin, 1988 till 2017 (2016 och 2017 prognos).....</i>	<i>23</i>
4.3.2	<i>Utstationering, arbetstillstånd och utländska företag .....</i>	<i>23</i>
4.3.3	<i>Samordnarnas slutsats och förslag .....</i>	<i>26</i>
4.3.4	<i>Förvärvsarbetande totalt, i byggsektorn respektive byggindustrin 2014 .....</i>	<i>27</i>
4.4	ARBETSFÖRMEDLINGENS STATISTIK OCH PROGNOSE .....	27
4.4.1	<i>Månadsstatistik - arbetslösa och nyanmälda lediga platser.....</i>	<i>28</i>
4.4.2	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag .....</i>	<i>31</i>
4.4.3	<i>Prognoser på kort och lång sikt.....</i>	<i>32</i>

4.4.4	<i>"Var finns jobben" 2016-06-29</i> .....	32
4.4.5	<i>Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 och våren 2016</i> .....	34
4.4.6	<i>40 000 nya medarbetare - en förutsättning för ökat bostadsbyggande?</i> .....	36
4.5	ÖKAT BYGGANDE – MEN LITEN ÖKNING AV ANTALET SYSSELSÄTTA. ....	36
4.6	SAMORDNARNAS SLUTSATSER .....	37
<b>5</b>	<b>ATT BESKRIVA ARBETSKRAFTBEHOV OCH YRKEN INOM BYGGBRANSCHEN .....</b>	<b>38</b>
5.1	FRÅN IDÉ TILL FÄRDIG BOSTAD OCH ENERGIEFFEKTIVT BYGGANDE .....	38
5.2	SSYK 2012.....	38
<b>6</b>	<b>BRIST PÅ ARBETSKRAFT INOM BYGGSEKTORN? .....</b>	<b>40</b>
6.1	INLEDNING – ÖVERBLICK.....	40
6.2	REKRYTERINGSBEHOV ENLIGT SVENSKT NÄRINGSLIV OCH FÖRETAGARNA .....	40
6.3	SAMORDNARNAS SLUTSATSER .....	41
6.4	MÅNGA OSÄKERHETSFAKTORER OCH MÅNGA YRKEN .....	42
6.5	CHEFSYRKEN .....	42
6.6	YRKEN MED KRAV PÅ HÖGSKOLEKOMPETENS ELLER MOTSVARANDE - EXEMPEL .....	43
6.6.1	<i>Arkitekter</i> .....	43
6.6.2	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	47
6.6.3	<i>Lantmätare, mättekniker, utsättare m.fl. yrkesroller inom fastighetsförrättning.</i> .....	48
6.6.4	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	52
6.6.5	<i>Ingenjörer</i> .....	52
6.7	YRKEN INOM BYGG- OCH ANLÄGGNINGSVERKSAMHET .....	60
6.7.1	<i>Allmän beskrivning och nuläge</i> .....	60
6.7.2	<i>Rekryteringsbehov</i> .....	61
6.7.3	<i>Utbildning av yrkesarbetare, behov och utbud av utbildningsplatser</i> .....	62
6.7.4	<i>Synpunkter från byggbranschens intressenter</i> .....	63
6.7.5	<i>Pågående åtgärder och förändringar</i> .....	67
6.7.6	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	70
<b>7</b>	<b>PLATSBYGGANDE, PREFABRICERING- OCH INDUSTRIELLT BYGGANDE .....</b>	<b>72</b>
7.1	PLATSBYGGANDE .....	72
7.2	INDUSTRIELLT BYGGANDE .....	72
7.3	ETT MER RATIONELLT PERSONALUTNYTTJANDE.....	73
7.4	ÄNDRADE UTBILDNINGSKRAV OCH BREDDAD REKRYTERING.....	73
7.5	SAMORDNARNAS FÖRSLAG .....	74
<b>8</b>	<b>ARBETSFÖRMEDLINGEN – EN MATCHNINGSAKTÖR? .....</b>	<b>75</b>
8.1	BAKGRUND.....	75
8.2	ARBETSFÖRMEDLINGENS UPPDRAG.....	76
8.2.1	<i>Statskontorets granskning av Arbetsförmedlingen</i> .....	77
8.2.2	<i>Arbetsförmedlingens uppdrag utreds</i> .....	78
8.2.3	<i>Budgetpropositionen 2017 om Arbetsförmedlingen och vissa insatser inom arbetsmarknadspolitiken – pågående förändringar/pågående insatser</i> .....	78
8.2.4	<i>Arbetsmarknadspolitiska program</i> .....	78
8.2.5	<i>Yrkesintroduktionsanställning</i> .....	79
8.2.6	<i>Matchningen ska förbättras</i> .....	80
8.2.7	<i>Effektiva insatser inom etableringsuppdraget</i> .....	80
8.2.8	<i>Regeringsförklaringen om Arbetsförmedlingen, matchning och samtal med parterna</i> .....	80
8.2.9	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	81

8.2.10	Arbetsmarknadsutbildningar.....	81
8.2.11	Samordnarnas slutsats .....	83
8.3	VALIDERING.....	84
8.3.1	Bakgrund.....	84
8.3.2	Rätt till validering.....	87
8.3.3	Definition av validering.....	87
8.3.4	Validering – ett arbetsmarknadspolitiskt program.....	87
8.3.5	Ny strategi för validering.....	88
8.3.6	Samordnarna slutsatser och förslag.....	89
8.4	MATCHNING.....	89
8.4.1	Om Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag – omorganisation, nya arbetsätt och digitalisering.....	89
8.4.2	Verifiering av yrkeskunskaper.....	90
8.4.3	Vad ska arbetsgivarna göra för att matchningen ska fungera?.....	90
8.4.4	Samordnarna slutsatser och förslag.....	91
8.5	SNABBSPÅR.....	91
8.5.1	Korta vägen.....	92
8.5.2	Jobbsprånget.....	92
8.5.3	Trafikverket erbjuder praktik.....	92
8.5.4	Yrkesarbetare och tjänstemän.....	92
8.5.5	Samordnarnas slutsatser och förslag.....	93
8.6	BRANSCHSTRATEGER, BRANSCHRÅD OCH BYGGARBETSFÖRMEDLARE.....	94
8.6.1	Branschstrategernas uppdrag.....	94
8.6.2	Branschråd – nationella och regionala.....	94
8.6.3	Byggarbetsförmedling och byggarbetsförmedlare.....	95
8.6.4	Byggbladet - information till byggarbetsförmedlare.....	96
8.6.5	Samordnarnas slutsatser och förslag.....	96
8.7	EURES.....	97
8.7.1	Finns det arbetslösa inom byggsektorn i EU och Eures-nätverket?.....	98
8.7.2	Språkhinder och språkutbildning.....	98
8.7.3	Så här gör företag som vill använda Eures-portalen vid rekrytering.....	99
8.7.4	Tidigare erfarenhet och framgångsfaktorer.....	99
8.7.5	Samordnarnas slutsatser och förslag.....	100
<b>9</b>	<b>UTBILDNING.....</b>	<b>101</b>
9.1	BAKGRUND OCH PROBLEMBILD.....	101
9.2	REGIONALA KOMPETENSPLATTFORMAR.....	102
9.3	GYMNASIESKOLA.....	103
9.3.1	Utvecklingen av yrkesutbildningen i den tidiga gymnasieskolan.....	103
9.3.2	Dagens gymnasieskola – en inledning.....	104
9.3.3	Elevutvecklingen.....	105
9.3.4	Introduktionsprogrammen och betydelsen för rekryteringen till yrkesprogram.....	113
9.3.5	Gymnasieingenjör.....	115
9.3.6	Samordnarnas slutsatser.....	116
9.3.7	Studie- och yrkesvägledningen – dimensionering, attraktivitet och information.....	116
9.3.8	Samordnarnas slutsatser.....	121
9.3.9	Kvalitetsbrister och bedömningar/förslag till åtgärder.....	121
9.3.10	Yrkesnämndernas stöd/verktyg för kvalitetsutveckling.....	122
9.3.11	Samordnarnas slutsatser.....	125

9.3.12	<i>Apl, Arbetsplatsförlagt lärande</i> .....	125
9.3.13	<i>Gymnasiala lärlingar</i> .....	127
9.3.14	<i>Gymnasial lärlingsanställning</i> .....	130
9.3.15	<i>Samordnarnas slutsatser</i> .....	131
9.3.16	<i>Yrkeslärare</i> .....	131
9.3.17	<i>Samordnarnas slutsatser</i> .....	131
9.3.18	<i>Skolverkets insatser</i> .....	132
9.3.19	<i>Yrkesnämndernas och branschernas rekryteringsåtgärder</i> .....	133
9.3.20	<i>Förslag i Välja yrke (SOU 2015:97)</i> .....	134
9.3.21	<i>Förslag i En gymnasieutbildning för alla SOU 2016:77</i> .....	135
9.3.22	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	135
9.4	<b>KOMMUNAL VUXENUTBILDNING</b> .....	137
9.4.1	<i>Skolverkets redovisning, juni 2016</i> .....	138
9.4.2	<i>Pågående åtgärder och förändringar</i> .....	142
9.4.3	<i>Synpunkter från branschföreträdare, TCO, SKL och Skolverket</i> .....	143
9.4.4	<i>Skolverkets arbete med uppföljning</i> .....	145
9.4.5	<i>Slutsatser och förslag</i> .....	146
9.5	<b>YRKESHÖGSKOLA</b> .....	147
9.5.1	<i>Vilka studerar?</i> .....	147
9.5.2	<i>Unikt matchningsuppdrag</i> .....	147
9.5.3	<i>Arbetslivets engagemang avgörande</i> .....	148
9.5.4	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	150
9.6	<b>HÖGSKOLA</b> .....	151
9.6.1	<i>Inledning</i> .....	151
9.6.2	<i>Studenternas val styr högskolans dimensionering</i> .....	151
9.6.3	<i>Aviserade förändringar</i> .....	152
9.6.4	<i>Kvinnliga studenter dominerar</i> .....	152
9.6.5	<i>God arbetsmarknad för svenska studenter med högskoleexamen</i> .....	153
9.6.6	<i>Högskolans samverkansuppdrag</i> .....	153
9.6.7	<i>Regeringen öronmärker ibland</i> .....	157
9.6.8	<i>Samordnarnas slutsatser och förslag</i> .....	157
<b>10</b>	<b>KVINNORS SITUATION I BYGGBRANSCHEN – EN MÅNGFALDSFRÅGA</b> .....	<b>159</b>
10.1	<i>KVINNORS OCH MÄNS ARBETSVILLKOR – OM SEGREGERING</i> .....	159
10.2	<i>ANDEL KVINNOR INOM NÅGRA YRKESOMRÅDEN OCH ANDELEN MED UTRIKES FÖDDA</i> .....	160
10.2.1	<i>Andel kvinnor inom några yrkesområden</i> .....	160
10.2.2	<i>Utrikes födda</i> .....	162
10.2.3	<i>Samordnarnas bedömning och slutsatser</i> .....	162
10.3	<i>”HÅRD OCH HJÄRTLIG” ELLER SKRÄMMANDE OCH UTESTÄNGANDE</i> .....	163
10.3.1	<i>Hur svårt kan det vara – om jämställdhet i måleribranschen</i> .....	164
10.3.2	<i>Samordnarnas slutsatser</i> .....	164
10.4	<i>PÅGÅENDE ÅTGÄRDER OCH SATSNINGAR – NÅGRA EXEMPEL</i> .....	165
10.5	<i>BYGGBODAR, ARBETSKLÄDER OCH FÖRSKÖNANDE OMSKRIVNINGAR</i> .....	167
10.6	<i>FLER KVINNOR I BYGGBRANSCHEN - ÅTGÄRDER, IDÉER OCH KOMMENTARER FRÅN YRKESNÄMNDERNA</i> .....	168
10.7	<i>SAMORDNARNAS SLUTSATSER OCH FÖRSLAG</i> .....	168
<b>11</b>	<b>SAMVERKAN</b> .....	<b>170</b>
<b>12</b>	<b>KÄLLFÖRTECKNING OCH REFERENSER</b> .....	<b>171</b>

## 1 Sammanfattning

Två samordnare har under hösten 2016 haft uppdraget att på halvtid belysa hur kompetensförsörjningen inom bostadsbyggandet kan säkras fram till 2025. Arbetet har under fyra månader genomförts med hjälp av en heltidssekreterare och har omfattat en genomlysning av tillgängliga fakta och har därutöver kompletterats med ett stort antal intervjuer, samtal och möten med företrädare för bland annat byggbranschen, myndigheter, organisationer och departement. Bilden som framtonat under arbetets gång är att det dels är stora svårigheter att rekrytera till nära nog alla yrken inom hela byggsektorn dels att det trots dessa svårigheter ändå produceras bostäder under 2016 på en förvånansvärt hög nivå. För att förstå hur denna ekvation går ihop har vi frågat berörda aktörer hur det är möjligt att producera så många bostäder när det samtidigt och samstämt rapporteras att det saknas arbetskraft? Svaren vi får är att detta är möjligt genom att andelen utländsk arbetskraft ökat, att man ”går på knäna” och att delvis nya produktionsmetoder utvecklats.

En annan fråga som följer av detta är om det även de kommande nio åren är möjligt att hålla samma höga produktionsnivå vilket krävs om målen för bostadsbyggande ska kunna uppnås 2025. Frågan har inte varit möjligt att besvara i denna utredning beroende bland annat på att det saknas heltäckande information om såväl omfattning av som tillgång till utländsk arbetskraft. Vidare är det inte heller möjligt att bedöma om det är rimligt att arbeta ytterligare ett antal år under så ansträngda arbetsförhållanden som nu rapporteras. Omfattande sjukskrivningar och hög personalomsättning skapar på vissa håll inom framför allt statlig och kommunal verksamhet en dålig arbetsmiljö. Till detta ska också noteras att det förefaller finnas en viss osäkerhet i de prognoser som görs om behovet av nyproduktion av bostäder för de närmaste åren. Boverket har under november 2016 pekat på att på sikt kan möjligen stigande räntekostnader, en svagare ekonomisk utveckling för hushållen och en ökad produktion leda till att efterfrågan på nya bostadsrätter och småhus avtar. Dessutom finns en osäkerhet kring vilka effekter en produktivitetsökning skulle kunna ha på rekryteringsbehovet.

Dessa osäkerhetsfaktorer gör det svårt att bedöma behovet av rekrytering av personal i byggsektorn liksom bedömningen av de utbildningsinsatser som krävs. I synnerhet är det komplicerat att bedöma behovet av ytterligare utbildningsplatser för längre utbildningar eftersom dessa endast i liten omfattning kommer att kunna bidra till kompetensförstärkning inom de närmaste nio åren fram till 2025.

Med beaktande av dessa osäkerhetsfaktorer har vi tagit oss an arbetet enligt de givna direktiven med två primära antaganden som grund.

För det första bedömer vi att kompetensförsörjningen inte kommer att kunna lösas med enbart inhemsk arbetskraft fram till 2025. Det kommer att vara nödvändigt att komplettera med och att stimulera till fortsatt tillgång till arbetskraft från andra länder under de närmaste åren eftersom det inte finns förutsättningar att genom inhemska åtgärder säkra den kompetens som krävs i byggandet av både bostäder, övrigt byggande och infrastruktur i den utsträckning som krävs. Tillgången till utländsk arbetskraft är beroende av den ekonomiska utvecklingen i de länder arbetskraften kommer ifrån och det finns därför en risk för att tillgången till utländsk arbetskraft minskar framöver. Av det skälet är det angeläget att dels attrahera utländsk arbetskraft till

byggsektorn vare sig det gäller tillfällig eller mer långvarig arbetskraft, att skaffa en bättre bild av omfattningen liksom att säkra att det är ordning och reda på de arbetsvillkor som gäller.

För det andra bedömer vi att man inte kan utgå ifrån att det är realistiskt att arbetet i byggsektorn framöver kan bedrivas under så ansträngda arbetsförhållanden som nu sker. Det rapporteras omfattande sjukskrivningar och hög personalomsättning liksom avkall på kvalitet i arbetet och fördröjda arbetsprocesser till följd av personalbrist.

Med dessa antaganden som grund framträder en situation där vi menar att problemen med kompetensförsörjningen i bostadssektorn måste tas på största allvar och där en rad insatser krävs av både regeringen, myndigheter, kommuner och av företrädare för arbetslivet. I denna rapport pekar vi på ett antal redan pågående insatser som stödjer arbetet med kompetensförsörjning men också på områden där det brister och där åtgärder krävs.

Tillgång på arbetskraft i alla led är till stor del beroende på hur utbildningsväsendet kan svara upp mot de behov som finns. Drygt hälften av alla som arbetar i byggsektorn är olika kategorier av yrkesarbetare som normalt utbildas på gymnasienivå, resterande är tjänstemän med utbildningsbakgrund från högskolor och yrkeshögskolor. Generellt förefaller det vara mer attraktivt att utbilda sig på högskole- och yrkeshögskolenivå till yrken i byggsektorn medan yrkesprogrammen på gymnasiet lockar allt färre ungdomar. En slutsats vi drar av detta är att det är angeläget att dels verka för att utbudet av gymnasieutbildningar inte fortsätter att minska dels att det är angeläget att bättre tillvara intresset hos gruppen ”unga vuxna”, redan yrkesverksamma kvinnor och män som vill karriärskifta eller vidareutbilda sig till olika yrken inom byggsektorn. Det skulle också bidra till en välbehövlig ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

En annan slutsats vi drar är att arbetsgivare i större utsträckning måste anställa oerfarna och nyexaminerade personer liksom nyanlända och andra arbetslösa, lärlingar och elever på olika former av praktik. Mer tid måste avsättas för handledare och för utbildning av desamma. Utan dessa insatser kommer det att vara fortsatt svårt att klara av kompetensförsörjning liksom utbildningar till bristyrken inom byggsektorn. Ansvar för kompetensförsörjningen i byggsektorn är delat och måste tas på stort allvar av både bransch och av samhället.

Det finns förhållandevis få åtgärder som på kort sikt ger någon större effekt på tillgången på arbetskraft. Det som på kort sikt kan göras är att ta vara på och utveckla kunskap och kompetens hos arbetslösa, intensifiera valideringsinsatser, öka rörligheten på arbetsmarknaden genom att erbjuda fler yrkesverksamma vidareutbildning samt tidigt identifiera nyanländas utbildningsbakgrund och erfarenhet så att de som har anknytning till byggbranschen snabbt kan bidra till ökad bostadsproduktion. Dessutom behöver regeringen överväga stimulans av arbetskraftsinvandring till yrken inom byggsektorn. YA-jobben kan också utnyttjas i högre utsträckning för kortsiktiga insatser liksom möjligheten att skraddarsy och erbjuda uppdragsutbildningar. Även utökning av utbildningsplatser till yrkeshögskolans utbildningar kan på kort sikt bidra till kompetensförsörjningen. Sist men inte minst bidrar internutbildningar i företag, kommuner och myndigheter till att på kort sikt stärka kompetensförsörjningen.

På lång sikt finns en rad åtgärder som i huvudsak handlar om utbildning inom främst det reguljära utbildningssystemet. Viktiga frågor att diskutera och hantera är utbud, dimensionering, vägledning, ungdomars, unga vuxnas och vuxnas val samt möjlighet till yrkesväxling och



kompetensutveckling, villkor för studier och utbildning som arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Generellt behöver samarbetet mellan skola och arbetslivet/näringslivet kraftfullt stärkas.

Det förändringsarbete och den attitydförändring som pågår när det gäller kvinnors situation i byggsektorn måste visa sig i praktisk handling. Machokulturen måste bekämpas och utrotas. Alla företag måste börja anställa och behålla kvinnor för att få rätt kompetens och möjlighet till utveckling inom företaget.

Sammantaget föreslår samordnarna att man satsar på bred front för att stärka kompetensförsörjningen inom byggsektorn. Det är viktigt att fullfölja alla de goda insatser som redan pågår. Samordnarna föreslår därutöver en lång rad insatser inom olika områden men vill särskilt framhålla vikten av följande:

- Tillvarata och stimulera inflödet av utländsk arbetskraft och nyanländas kompetens
- Öka bostadsproduktion genom t.ex. ökat industriellt byggande och mer prefabricering
- Skapa fler jobb med lägre utbildningskrav inom ramen för de svenska kollektivavtalen
- Gör på allvar upp med machokulturen i byggsektorn, anställ och behåll yrkesutbildade kvinnor
- Överväg att inte ställa orimliga motkrav på kommunerna vid satsning på regionalt yrkesvux
- Storsatsa på unga vuxnas karriärskifte och vidareutbildning
- Öka platserna på yrkeshögskolan rejält
- Styr dimensioneringen av högskoleutbildningar relevanta för byggsektorn
- Anpassa utbildningarna till arbetslivets krav
- Samverka mer, bättre, och smartare

## 2 Samordnarnas uppdrag

### 2.1 Regeringens beslut

Regeringen beslutade 2016-07-28<sup>1</sup> att utse samordnare med uppdrag att se över behovet av åtgärder för att säkerställa att utbudet av arbetskraft inom byggbranschen motsvarar den förväntade efterfrågan på kort och lång sikt mot bakgrund av Boverkets prognos juni 2016 att 700 000 bostäder behöver byggas till 2025.

I beslutet sägs följande om uppdraget:

*”Uppdraget ska utföras efter samråd med Regeringskansliet, berörda myndigheter och byggbranschens parter.*

*Samordnarna ska, om det finns behov, föreslå åtgärder som kan avse åtaganden från statliga aktörer såväl som åtaganden från byggbranschens parter. Åtgärderna ska vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen och den ansvarsfördelning som råder mellan staten och arbetsmarknadens parter.*

*Till samordnarna ska det knytas en interdepartemental arbetsgrupp inom Regeringskansliet, med representanter från berörda departement. Samordnaren ska regelbundet inhämta synpunkter från arbetsgruppen avseende de slutsatser och eventuella förslag som övervägs.*

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Näringsdepartementet) senast den 20 december 2016. Regeringen bemyndigar bostads- och digitaliseringsministern att utse en eller flera samordnare för uppdraget.”

Så här preciseras uppdraget:

*”I uppdraget ingår att:*

- identifiera kapacitetsbrister avseende arbetskraft inom byggbranschen,*
- identifiera och följa upp redan pågående insatser med relevans för arbetskraftskapaciteten inom byggbranschen, vad gäller såväl insatser initierade av byggbranschens olika parter som insatser från statliga och kommunala aktörer,*
- föreslå ytterligare åtgärder om det finns behov (kan avse åtaganden från såväl byggbranschens olika parter som åtaganden från statliga och kommunala aktörer), samt att*
- särskilt följa upp kvinnors situation i byggbranschen och om det finns behov föreslå åtgärder som leder till att fler kvinnor anställs i branschen och att fler kvinnor väljer att stanna kvar.*

*Med byggbranschen avses i detta uppdrag alla sektorer med relevans för bostadsbyggandet, vad gäller såväl förberedande skeden som själva byggskedet, vilket även inbegriper yrkesgrupper inom statlig och kommunal administration, som t.ex. planhandläggare, bygglövsbehandläggare och lantmätare.*

*Utgångspunkten för uppdraget är att samordnarna ska lägga fram förslag som byggbranschens parter, inklusive kommunala företrädare, kan ställa sig bakom.*

---

<sup>1</sup> Protokoll vid regeringssammanträde 2016-07-28, N2016/05027/PUB

*Eventuella förslag ska vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen och inte omfatta arbetsrättslig reglering. I det fall samordnarna lämnar förslag med statsfinansiella effekter ska även finansieringsförslag till dessa presenteras.”*

## 2.2 Samordnare och sekreterare

Bostads och digitaliseringsminister Peter Eriksson utsåg 2016-07-28 Pia Enochsson och Tommy Andersson till samordnare på halvtid. De anställdes som ämnessakkunniga i Näringsdepartementet fr.o.m. den 15 augusti tillsvidare, dock längst till den 20 december 2016.

Näringsdepartementet anställde Nils-Gunnar Bergander som sekreterare på heltid fr.o.m. den 15 augusti till den 20 december. Peter Holmberg har biträtt samordnarna som expert i slutskedet av arbetet och bl.a. skrivit avsnittet om yrkesutbildningen i den tidiga gymnasieskolan.

## 2.3 Avgränsningar, preciseringar och arbetsätt

### 2.3.1 Snäv avgränsning

En komplexitet i arbetet har varit att strikt avgränsa uppdraget till problematik kring efterfrågan av arbetskraft liksom utbildningsutbud på olika nivåer. Åtskilliga omständigheter, förutsättningar och samband har varit nödvändiga att sätta sig in i och belysa för att förstå orsak och samband mellan rekryteringsbehov och t ex efterfrågan på olika utbildningsinsatser. I denna rapport har det emellertid varit nödvändigt att begränsa innehållet tämligen strikt till de uppgifter som formulerats i direktiven. Beskrivningar av t ex processer och detaljerad information om olika utbildningars innehåll har därför inte prioriterats.

### 2.3.2 Identifiera kapacitetsbrister avseende arbetskraft inom byggbranschen

I uppdraget slås fast att det är kapacitetsbrister inom alla sektorer med relevans för bostadsbyggandet. Det omfattar både förberedande skede och byggskedet och inbegriper därmed även yrkesgrupper inom statlig och kommunal administration, som t.ex. planhandläggare, bygglovshandläggare och lantmätare. Vid möte med Arbetsförmedlingens analysavdelning konstaterades att det är omöjligt att under denna begränsade tidsperiod belysa alla yrken inom respektive yrkesområde. Det finns drygt 150 yrken klassificerade inom byggbranschen och lika många till i byggsektorn.

Det finns för närvarande inte bara behov av en ökad bostadsproduktion, utan även stora behov av energieffektivisering, renovering, tillbyggnad och modernisering av befintliga byggnader samt övrigt byggande<sup>2</sup>, vilket påverkar arbetskraftkapaciteten för bostadsbyggande. P.g.a. av svårigheter att få fram statistik, som visar hur stor andel av sysselsatta i byggverksamheten som verkar inom övrigt byggande och ROT-projekt, är det tyvärr inte möjligt att utförligt belysa detta förhållande.

Utbyggd infrastruktur är en viktig faktor för byggandet av bostäder och ett flertal företag arbetar med både bygg- och infrastrukturprojekt. Regeringens stora satsning på infrastruktur kommer att kräva mer arbetskraft, både tjänstemän och yrkesarbetare, vilket också negativt påverkar

---

<sup>2</sup> Skolor, sjukhus, affärslokaler m.m.

tillgången på arbetskraft för byggande. Hur och i vilken omfattning detta påverkar har inte varit möjligt för samordnarna att utreda.

I framtagande av översiktsplaner och detaljplaner medverkar ett antal specialistkompetenser som geologer, miljöstrateger/ekologer, räddningstjänstpersonal, VA-ingenjörer, ekonomer m.fl. Även om vissa av dessa uppgifter utförs av konsulter så påverkar också denna kompetensbrist planarbetet. Samordnarna har inte sett det möjligt att inom ramen för utredningen analysera behoven och föreslå åtgärder när det gäller dessa specialistkompetenser men rekommenderar regeringen att analysera detta djupare liksom även det ovan beskrivna problemet med konkurrerande kompetensbehov inom infrastruktur.

### **2.3.3 Identifiera och följa upp pågående insatser – läsning och möten**

För att kunna identifiera och följa upp pågående insatser med relevans för arbetskraftskapaciteten inom byggbranschen har samordnarna, utöver pågående insatser har vi även tagit del av regeringens olika förslag i budgetpropositionens relevanta utgiftsområden, förslag som tagits fram i tidigare utredningar och rapporter.

Mycket viktiga är de uppgifter, synpunkter och förslag som kommit fram i de många möten utredarna har haft med myndigheter, Sveriges kommuner och landsting, lärosäten, företag, branschorganisationer, yrkesnämnder, professionella nätverk och enskilda personer med erfarenhet och insikt i för utredningen viktiga frågor.

Den begränsade tiden och bemanningen av utredningen har inte gett utrymme för samordnarna att göra egna undersökningar. Fakta och statistik som finns i denna rapport bygger uteslutande på redan framtagna uppgifter från myndigheter samt organisationer med anknytning till byggsektorn.

### **2.3.4 Åtgärder på kort och lång sikt**

Generellt kan sägas att det finns förhållandevis få åtgärder som på kort sikt ger någon större effekt på tillgången på arbetskraft, såvida detta inte enbart ska lösas med utländsk arbetskraft. Det som kan göras är att ta vara på och utveckla kunskap och kompetens hos arbetslösa, öka rörligheten på arbetsmarknaden genom att erbjuda fler yrkesverksamma vidareutbildning samt identifiera nyanländas utbildning och erfarenhet så att de som har anknytning till byggbranschen snabbt kan bidra till ökad bostadsproduktion. Vidare kan på kort sikt validering intensifieras, uppdragsutbildningar erbjudas liksom fler yrkesintroduktionsanställningar.

På lång sikt finns en rad åtgärder som i huvudsak handlar om utbildning inom främst det reguljära utbildningssystemet. Viktiga frågor att diskutera och hantera är utbud och dimensionering av utbildningar, vägledning, ungdomars, unga vuxnas och vuxnas val samt möjlighet till yrkesväxling och kompetensutveckling, villkor för studier och utbildning som arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

### **2.3.5 Särskilt följa upp kvinnors situation i byggbranschen**

I samordnarnas uppdrag ingår att särskilt följa upp kvinnors situation i byggbranschen och om det finns behov föreslå åtgärder som leder till att fler kvinnor anställs i branschen och att fler

kvinnor väljer att stanna kvar. Bakgrunden till detta är bl.a. Byggnads och Byggchefernas kampanj som startade 2015 för att stoppa machokulturen och skapa en jämställd byggbransch.

Det finns en utbredd kultur med sexistiskt och homofobiskt språkbruk samt främlingsfientliga attityder, som tyvärr inte är unik för byggbranschen. Den rådande kulturen påverkar inte enbart kvinnor utan även män, människor från andra kulturer och alla som avviker från den rådande normen. Det handlar självklart även om genus, det vill säga kollektiva föreställningar om kvinnligt och manligt, och de sociala villkor som formar kvinnors och mäns möjligheter, influerar deras handlingsmönster och val.

Samordnarna har därför valt att vidga synfältet till att följa upp och belysa kvinnors situation ur ett mångfaldsperspektiv.

### **2.3.6 Interdepartemental arbetsgrupp**

Enligt uppdraget ska till samordnarna knytas en interdepartemental arbetsgrupp, IDA-grupp, inom Regeringskansliet med representanter från berörda departement.

Ida-gruppen har haft representanter från Arbetsmarknadsdepartementet, Finansdepartementet, Näringsdepartementet och Utbildningsdepartementet. Gruppen har samlats fyra gånger under utredningsperioden och däremellan har samordnarna varit i kontakt med vissa representanter och fått tillgång till information av vikt för uppdraget.

IDA-gruppen har bidragit med information om vad som är på gång inom regeringskansliet, tips på relevanta rapporter, företeelser och förhållanden som utredningen bör belysa, förslag på åtgärder och värdefulla synpunkter på samordnarnas analyser, slutsatser och förslag.

### **2.3.7 Utländsk arbetskraft och utländska företag**

Det har inte varit möjligt att få fram säkra uppgifter på hur många personer som är utstationerade eller arbetar med arbetstillstånd i byggverksamhet. Det rapporteras att antalet har ökat kraftigt de senaste tre åren liksom att Sveriges Byggindustrier har fått flera utländska företag som nya medlemmar, vilket tyder på en viss långsiktighet i engagemanget.

Det är emellertid ingen självklarhet att utländska företag fortsättningsvis kan bidra med kapacitet i den utsträckning de gör idag, och att personer från EU och andra länder även i framtiden söker sig till byggbranschen i Sverige. Samordnarna har inte haft möjlighet att analysera betydelsen av en möjlig konjunkturuppgång och ökat byggande i övriga Europa för tillgången på arbetskraft. Med tanke på att det svenska utbildningssystemet har svårt att på kort sikt fylla på med de kompetenser som fordras skulle en minskning av utländsk arbetskraft och utländska företag få stora konsekvenser för bostadsbyggande. Samordnarna vill därför peka på behovet av att genomföra en fördjupad studie om denna problematik och bättre belysa volymen av utländsk arbetskraft samt se vilka möjliga stimulansåtgärder som krävs för att stimulera inflödet av utländsk arbetskraft.

### **2.3.8 Förslag på åtgärder – förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen**

I beslutet om samordnarnas uppdrag står att syftet med en samlad översyn är att få en övergripande och branschgemensam problembild samt en helhetsbild av pågående insatser och hur de sammantaget påverkar de problem som identifierats. Översynen kan också skapa förutsättningar för ett sammanhållet åtgärds paket där berörda aktörer tar ett gemensamt ansvar för att öka arbetskraftsutbudet inom byggbranschen. Detta har också varit vägledande i arbetet och märks i de förslag som lämnas.

Att förslagen ska vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen och den ansvarsfördelning som råder mellan staten och arbetsmarknadens parter har inneburit att samordnarna diskuterat med arbetsmarknadens parter som fått möjlighet att kommentera och lämna synpunkter på vissa av samordnarnas slutsatser och förslag. De förslag som lämnas ansvarar emellertid samordnarna helt och hållet själva för.

## 3 Bakgrund

### 3.1 Regerings mål för boende och byggande

Det övergripande målet för samhällsplanering, bostadsmarknad, byggande och lantmåteriverksamhet är att ge alla människor i alla delar av landet en från social synpunkt god livsmiljö där en långsiktigt god hushållning med naturresurser och energi främjas samt där bostadsbyggande och ekonomisk utveckling underlättas.

Enligt budgetpropositionen för 2017<sup>3</sup> är politikens inriktning för bostadsmarknaden:

*”Långsiktigt väl fungerande bostadsmarknader där konsumenternas efterfrågan möter ett utbud av bostäder som svarar mot behoven.”*

Vidare sägs:

*”En fungerande bostadsmarknad är nödvändig för att nå regeringens mål om EU:s lägsta arbetslöshet 2020. Bostadsbristen gör det svårt för människor att hitta en lämplig bostad och försvårar etableringen på bostadsmarknaden framför allt för unga, nyanlända och hushåll med låga inkomster. Den minskar också rörligheten på bostadsmarknaden, försvårar matchningen på arbetsmarknaden och leder ytterst till lägre sysselsättning och tillväxt.”*

---

*”Bostadsbristen ska mötas med ett ökat bostadsbyggande”*

Regeringens målsättning är enligt Budgetpropositionen 2015 att det fram till år 2020 ska byggas minst 250 000 nya bostäder.

För att öka bostadsbyggandet har regeringen föreslagit olika åtgärder som t.ex. hållbara regelförenklingar vilka kan bidra till effektivare och snabbare planprocess, kreditgarantier för ny- och ombyggnad samt stimulanspaket som bl.a. ska underlätta byggandet av hyresrätter.

### 3.2 Boverkets bostadsmarknadsenkät och prognos fram till 2025

#### 3.2.1 Kraftig ökning av bostadsbristen

94 procent av Sveriges befolkning bor i kommuner med bostadsbrist enligt Boverkets bostadsmarknadsenkät 2016. Det är nästan en fördubbling sedan 2011 då 126 kommuner hade bostadsbrist. 2015 var det 184 och 2016 är det 240 av 290 kommuner som anger att de har bostadsbrist. Det är en ökning med 37 procent sedan 2015.

40 kommuner anger att de har en bostadsmarknad i balans och endast 10 kommuner har överskott.

---

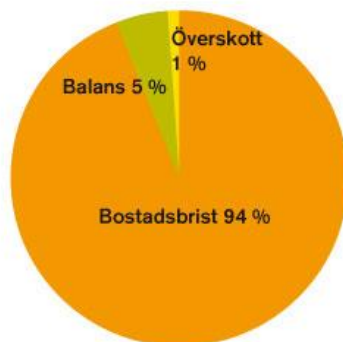
<sup>3</sup> Budgetpropositionen 2017, Prop. 2016 17:1, Utgiftsområde 18, 3:6, s.39

## Kommunernas bedömning av läget på bostadsmarknaden 2016

Andel av kommunerna som rapporterat brist, balans, överskott



Andel av befolkningen som bor i kommun med brist, balans, överskott



Källa: Boverket

Störst brist är det på hyresrätter, i första hand små och billiga. När bostadsbristen är så stor som för närvarande behövs även fler villor och bostadsrätter.

Ungdomar och nyanlända har svårast att få tag i en bostad. Men även äldre som vill flytta från sin villa eller stora lägenhet till en mindre bostad har svårt att hitta det de önskar och till en kostnad som de kan bära.

Bristen på bostäder, framför allt hyresrätter, hämmar kommuners och regioners utveckling. Den kan också bli till ett hot mot välfärden när de som ska arbeta inom till exempel vård och omsorg eller skola inte får tag i bostäder på acceptabelt avstånd från arbetsplatsen.

I regeringens långtidsutredning konstateras att det är centralt för den ekonomiska tillväxten att exempelvis unga finner en bostad för att kunna komma in på arbetsmarknaden eller utbilda sig. Företag i framför allt storstadsregioner påtalar oftare att bristen på bostäder gör det besvärligt att rekrytera arbetskraft. 27 av landets 43 högskolekommuner uppger att det saknas bostäder avsedda för studenter på högskolor och universitet.

### 3.2.2 Behovet av bostäder fram till 2025 - Boverkets senaste prognos

Efter att Statistiska Centralbyrån, SCB lämnat sin nya befolkningsprognos i april 2016, reviderade Boverket sin nationella byggbehovsprognos från 2015<sup>4</sup>. Bedömningen var i juni 2016 att det fram till 2025 behövs 710 000 nya bostäder. Av dessa bedöms 440 000 behövas redan 2020, vilket innebär en genomsnittlig årstakt om 88 000 nya bostäder fr.o.m. 2016 t.o.m. 2020. Orsaken är den pågående och förväntade befolkningsökningen samt att byggandet de senaste åren inte ökat i tillräcklig omfattning för att svara mot behoven.

#### Men det finns olika bilder

I en artikel i Dagens Industri 2016-11-27 står följande att läsa:

<sup>4</sup> Boverket, Reviderad prognos för byggbehovet av bostäder, 2016-06-22



### ”Boverket: Risk för överutbud på bostadsmarknaden

*Det finns en risk för att det blir ett överutbud på Sveriges bostadsmarknad inom några år. Det menar flera branschexperter som DI har talat med. Hans-Åke Palmgren, analytiker på Boverket, pekar på att befolkningsprognoserna i nuläget är för osäkra för att säga exakt när brytpunkten kommer. Däremot är han säker på att den kommer. – Någonstans kommer man till en punkt där man behöver dra ned produktionen, säger han till tidningen. Investeringsbolaget Catella är i en analys inne på samma linje och förutspår prisfall om dagens byggtakt består.”*

### 3.2.3 Förutsättningar för ökat Bostadsbyggande

Enligt Boverkets<sup>5</sup> bedömning är förutsättningarna för ökat bostadsbyggande följande:

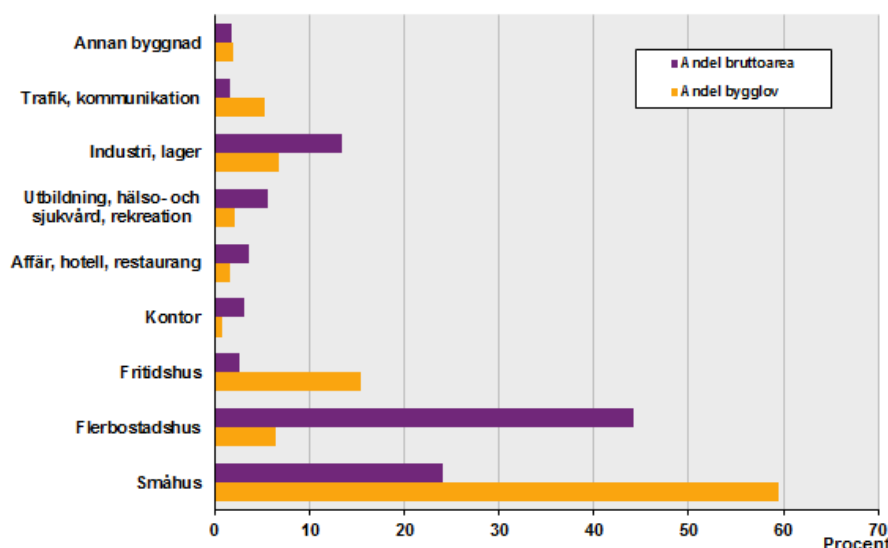
*”En fortsatt ökning av bostadsbyggandet förutsätter enligt Boverket tillräcklig tillgång till personal i byggsektorn, hos kommunerna, Lantmäteriet och de kommunala lantmäterienheterna. På många håll är dock antalet påbörjade bostäder ännu inte mycket större än de var för tio år sedan. Det troliga är att allt större begränsningar leder till att tillväxttakten avtar.*

*Det finns idag ingen bra bild över den potentiella kapaciteten inom byggsektorn, och var gränsen går för vad som är möjligt att bygga på kort sikt. Boverket bedömer att ökade prefab-volymer kommer att bidra allt mer till byggandet, i synnerhet mot slutet av prognosperioden. ”*

### 3.3 Övrigt byggande i förhållande till bostadsbyggande

En annan faktor som påverkar tillgången på arbetskraft för bostadsbyggande är i vilken omfattning det byggs fritidshus och lokaler för t.ex. skolor och handel.

Diagram: Andel bygglov och bruttoarea efter byggnadstyp 2015, andelar i procent



Källa: SCB

<sup>5</sup> Boverkets indikatorer, Maj 2016

Diagrammet visar att andelen bygglov för småhus och fritidshus är 75 procent av totala antalet bygglov år 2015. Volymmässigt, mätt i bruttoarea, är andelen i småhus och fritidshus drygt 25 procent. Sett till bruttoarea motsvarar byggandet av flerbostadshus 44 procent av den totala arean av allt byggande. Sett till andel bygglov står flerbostadshusen dock endast för 7 procent.

Att övriga lokaler byggs är i stor utsträckning en förutsättning för bostadsbyggande. Det går med andra ord inte att dra ner på det övriga byggandet till förmån för bostadsbyggande.

## 4 Hur mycket byggs, av hur många och vad behövs för att bygga mer?

### 4.1 Om statistik och prognoser

Statistiska centralbyråns, SCB, Boverket, Arbetsförmedlingen och Konjunkturinstitutet är vid sidan av branschspecifik statistik de viktigaste statistikällorna i denna rapport.

#### 4.1.1 Statistiska centralbyrån, SCB.

SCB:s uppgift är att bl.a. förse kunder med statistik för beslutsfattande, debatt och forskning. Det görs i huvudsak på uppdrag av regeringen och olika myndigheter. Dessa är SCBs tre viktigaste källorna om arbetsmarknaden:

##### Arbetskraftsundersökningen, AKU

AKU beskriver utvecklingen på arbetsmarknaden för Sveriges befolkning i åldrarna 15–74 år. Den visar bland annat antalet och andelen sysselsatta respektive arbetslösa per månad, kvartal och år. AKU är den enda källan med kontinuerliga uppgifter om den totala arbetslösheten och det officiella arbetslöshetstalet.

##### Kortperiodiska arbetskraftsundersökningen, KSB

I KSB tillfrågas ett urval av arbetsgivare om antalet anställda. Det innebär till exempel att ett polskt bemanningsföretag i Warszawa inte finns med. Här de däremot ett dotterbolag i Sverige, kan de finnas med.

Statistiken visar hur antalet anställda på hela arbetsmarknaden förändras på en detaljerad näringsgrensnivå och länsvis. KSB informerar även om personalomsättning och sjukfrånvaro.

##### Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS

RAMS bygger på taxeringsuppgifter. Slutskattsedlar sammanställs, vilket innebär att om det finns inkomstuppgifter och de utländska arbetarna skattar i Sverige så finns de med i statistiken, men inte annars.

RAMS visar sysselsättning, pendling och personal- och näringsstruktur. Den visar också händelser och flöden på arbetsmarknaden. Statistiken är totalräknad och kan brytas ner på låg regional nivå eller utifrån de anställdas kön, utbildning och ålder.

#### 4.1.2 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens statistik bygger på de uppgifter som finns i myndighetens register avseende arbetssökande, lediga platser (som anmälts till Arbetsförmedlingen) antal personer i arbetsmarknadspolitiska program. I detta sammanhang aktualiseras månadsrapporterna, som visar antalet nyanmälda jobb, arbetslösa och kvarstående sökande (alla arbetslösa inklusive de som är inskrivna i ett åtgärdsprogram). Arbetsförmedlingens prognoser bygger förutom på deras egen statistik och egna analyser även på t.ex. Konjunkturinstitutets analyser och prognoser.

### 4.1.3 Boverket

Boverket samlar in viss egen statistik årligen via plan- och byggenkäter till kommunerna. Det gäller t.ex. uppgifter om antal detaljplaneärenden för att kunna ge en samlad bild över hur plan- och bygglagens regler om detaljplanering tillämpas. De gör även analyser och prognoser utifrån SCB:s statistik om bostadsbyggande samt statistik insamlad av länsstyrelserna.

### 4.1.4 Konjunkturinstitutet

Konjunkturinstitutets Konjunkturbarometer sammanfattar hushållens och företagens syn på ekonomin utifrån ett antal indikatorer. Utifrån detta görs prognoser för den svenska ekonomin, som t.ex. hur den ekonomiska tillväxten utvecklas. Den visar även på hur byggbranschen förväntas utvecklas.

### 4.1.5 Sveriges Byggindustrier - Byggtermometern

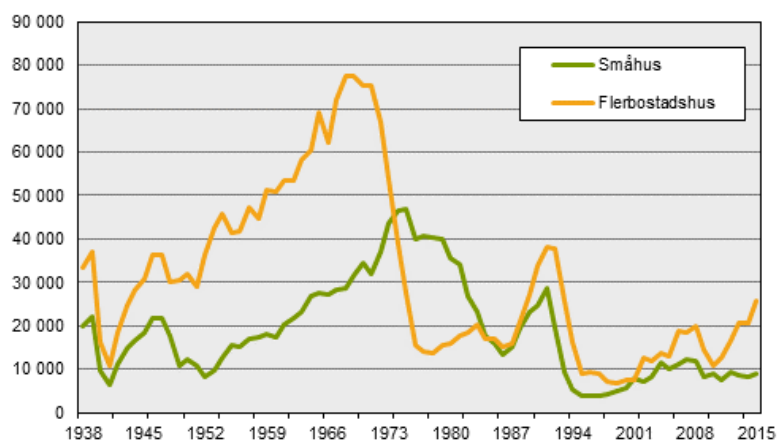
Byggtermometern görs av Sveriges Byggindustrier, BI, bygger på grunddata från Byggfakta<sup>6</sup> och visar värdet av igångsatta byggprojekt månad för månad. Hela värdet av ett projekt ger genomslag i statistiken den månad det startar.

Byggtermometern ger en aktuell bild av den igångsatta projektvolymen på hela den svenska byggmarknaden samt även på 26 regionala byggmarknader.

## 4.2 Så mycket byggs det

### 4.2.1 Färdigställda lägenheter 1938 till 2015 - konjunktorens påverkan på bostadsbyggandet

Diagram: Antal färdigställda lägenheter i flerbostadshus respektive småhus i hela riket



Källa: SCB

Ovanstående tidsserie visar tydligt hur konjunkturkänslig byggbranschen är och att bostadsbyggandet styrs av konjunktoren. Efter krigsslutet 1945 var det en nästan 25-årig

<sup>6</sup> Byggfakta är ett företag som bl.a. genom intervjuer och sammanställning av officiella källor kartlägger var, när, hur och i vilken omfattning det byggs.

högkonjunktur, som tog slut i början av 1970-talet. Många länder drabbades av företagskonkurser och arbetslöshet. Bostadsbyggande minskade mycket kraftigt i Sverige.

Från mitten av 80-talet ökade bostadsbyggandet igen för att än en gång stört dyka i början av 1990-talet som en följd av bank-, finans- och fastighetskrisen. Ett antal fastighetsbolag ställde in inbetalningarna, finansbolag drogs med och Nordbanken blev statlig.

I början av 2000-talet ökade bostadsbyggandet på nytt, men inte i samma omfattning som i slutet av 1980-talet. 2008 byggdes 32 000 lägenheter i småhus och flerbostadshus jämfört med 1991 då det byggdes nästan 67 000 bostäder.

Från 2009 och framåt har byggandet av småhus i stort legat still medan allt fler flerbostadshus byggs. 2009 byggdes det 8 374 småhus och 2015 byggdes 9 038. 2009 byggdes 14 447 flerbostadshus jämfört med 2015 då det byggdes 25 565 enligt SCB:s statistik.

I Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer, september 2016, rapporterar byggföretagen om ett betydligt starkare läge än normalt. Till skillnad från industrin, som minskar antalet anställda ökar sysselsättningen något i bygg- och anläggningsverksamheten.

#### 4.2.2 Ökat bostadsbyggandet Boverkets prognoser och SCB:s statistik

Boverket redovisar att bostadsbyggandet ökar och prognoserna indikerar att det kommer att fortsätta att öka. Under 2015 ökade Sveriges folkmängd med drygt 103 600 personer. Befolkningsökningen består av både födelseöverskott och invandringsöverskott. Vid årsskiftet 2015/16 uppgick Sveriges befolkning till 9,9 miljoner personer.

Antal påbörjade bostäder ökade med 27 procent under 2015 och uppgick till drygt 49 000. Det är en fördubbling sedan 2012, och störst har ökningen varit i de större kommunerna utanför storstadsregionerna. Bostadsmarknaden är fortsatt stark i Stockholms län men antalet förväntade byggstarter detta år och nästa ser ut att öka mest i landets övriga kommuner. Boverkets prognos i november 2016 är att det påbörjas ca 64 000 bostäder i år och ca 67 000 bostäder nästa år. I synnerhet förväntas byggandet av hyresrätter öka.

Antal påbörjade lägenheter i flerbostadshus, nybyggnad och om- och tillbyggnad och småhus över tid samt prognos 2016 och 2017

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016**	2017**
<b>Flerbostadshus</b>	8 650	19 650	17 850	18 450	15 900	23 950	27 750	35 800	47 500	50 000
<b>om- och tillbyggnad*</b>	2 650	4 516	1 847	1 523	1 965	2 845	2 664	3 314	3 500	3 500
<b>Småhus</b>	8 150	12 300	9 350	8 250	5 500	6 700	8 600	10 250	13 000	13 500
<b>Totalt</b>	19 450	36 466	29 047	28 223	23 365	33 495	39 014	49 364	64 000	67 000
<b>Ändring i %</b>		87%	-20%	-3%	-17%	43%	16%	27%	30%	5%

\* Uppgift saknas för 2000, uppskattad i relation till flerbostadshus och småhus

\*\* Boverkets prognos november 2016

Källa: SCB och Boverket

Antalet bostäder som har byggts under 2000-talet har varierat mycket. 1990-talets kraftiga nedgång visar sig i att det endast byggdes 19 450 bostäder 2000. 2015 ökade antalet byggda bostäder kraftigt jämfört med 2005. 2010 minskade bostadsbyggande jämfört med 2005, och fortsatte att minska t.o.m. 2012. Från 2013 och framåt ökar bostadsbyggandet konstant.

#### Antal påbörjade lägenheter 1:a & 2:a kv 2015 respektive 2016

1:a och 2:a kvartalet	2015	2016*	Förändring i %
Flerbostadshus	18 361	27 600	50%
om- och tillbyggnad	1 644	2 150	31%
Småhus	5 259	6 350	21%
<b>Totalt</b>	<b>23 620</b>	<b>36 100</b>	
<b>Ändring i %</b>		<b>53%</b>	

\*Det senaste året är uppräknat med den genomsnittliga eftersläpningen för tidigare år

Källa: SCB

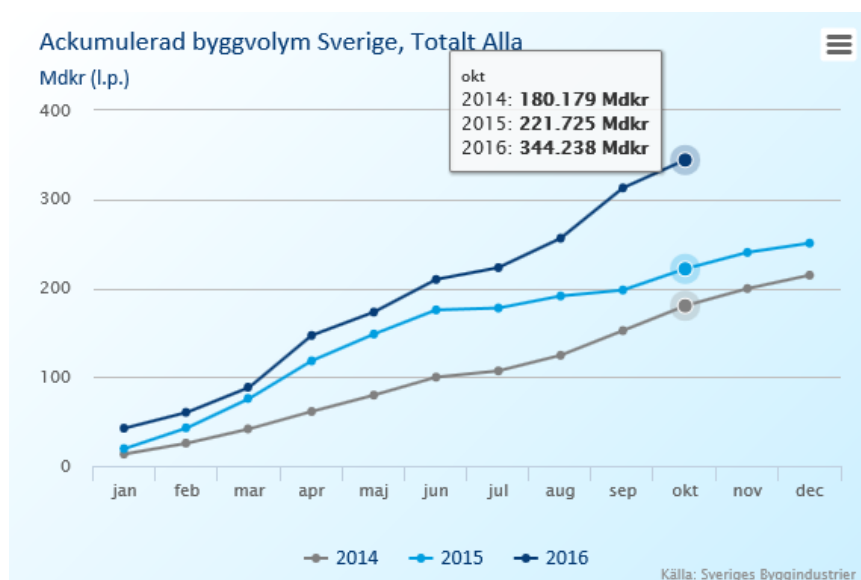
Boverkets prognos i maj 2016 var att 57 000 nya lägenheter skulle påbörjas under 2016. Med hänsyn till antalet påbörjade lägenheter 1:a och 2:a kvartalet 2016, jämfört med 2015, är prognosen i november 2016 att 64 000 lägenheter påbörjas 2016. Det innebär en ökning med 30 procent jämfört med 2015. Prognosen för 2016 och 2017 är osäker, bland annat beroende på osäkerheten kring utfallet för första halvåret 2016, svårigheterna att få en bild av kapaciteten inom byggsektorn, och utvecklingen av byggande på mark med tidsbegränsat bygglov.

I Boverkets indikatorer, nummer 2, november 2016, skriver man:

*"I dagsläget är det kapaciteten inom byggsektorn och troligen även inom kommunerna som utgör det främsta hindret för byggandet. Den höga aktiviteten driver upp byggpriserna, vilket kan hålla tillbaka byggandet av hyresrätter. Kapaciteten i byggsektorn ökar sannolikt, om än långsamt."*

### 4.2.3 Byggtermometern

Diagram: Den ackumulerade byggvolymen i Sverige, totalt i miljarder kronor



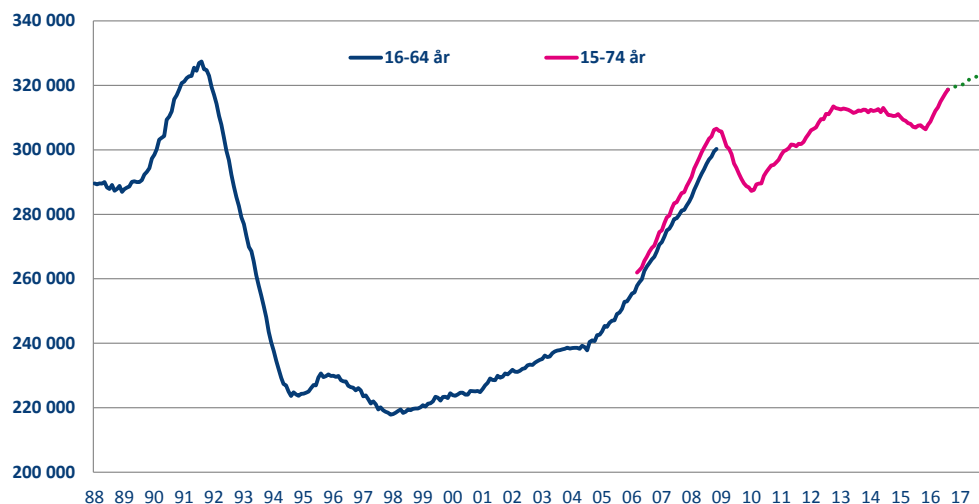
Källa: Sveriges Bygginstrumenter

Den totala ackumulerade byggvolymen ökade mellan oktober 2014 och oktober 2016 med 91 procent. Den totala igångsättningsvolymen ökade mellan november 2015 och oktober 2016 med 46 procent jämfört med samma period ett år tidigare. Igångsättandet av bostadstäder ökade med 44 procent, och inom delmarknaden lokaler ökade byggstarterna med 42 procent enligt Sveriges bygginstrumenter.

## 4.3 Så många arbetar inom byggindustrin respektive byggsektorn

### 4.3.1 Så många arbetar i byggindustrin, 1988 till 2017 (2016 och 2017 prognos)

Diagram: Antal förvärvsarbetande i 1988 till 2017, för 2016 och 2017 är det en prognos



Källa. SCB, bearbetning av Sveriges Byggindustrier

Antalet personer som arbetar inom byggindustrin varierar beroende på byggkonjunkturen. Det som kan konstateras är att den kraftiga ökningen bostadbyggnad 2015 jämfört med 2000 inte avspeglar sig i samma kraftiga ökning av antalet förvärvsarbetande i byggindustrin. Inte heller den kraftiga ökningen av byggvolymerna från 2013 och framåt innebär ökning av antalet förvärvsarbetande i motsvarande grad.

De skäl som angetts som förklaring när frågan ställts hur det är möjligt att bygga så mycket utan att byggindustrin anställer ännu fler är:

- Utländsk arbetskraft
- "Vi går på knäna"
- Nya produktionsmetoder

### 4.3.2 Utstationering, arbetstillstånd och utländska företag

#### Utstationering och registrering hos Arbetsmiljöverket

En utstationerad arbetstagare är en person som skickas till ett annat land av sin arbetsgivare för att arbeta där under en begränsad tid. Den utländska arbetsgivaren ska tillhandahålla tjänster över gränserna, och det ska finnas en arbetsgivare som är mottagare av tjänsterna i det land som arbetstagaren skickas till.

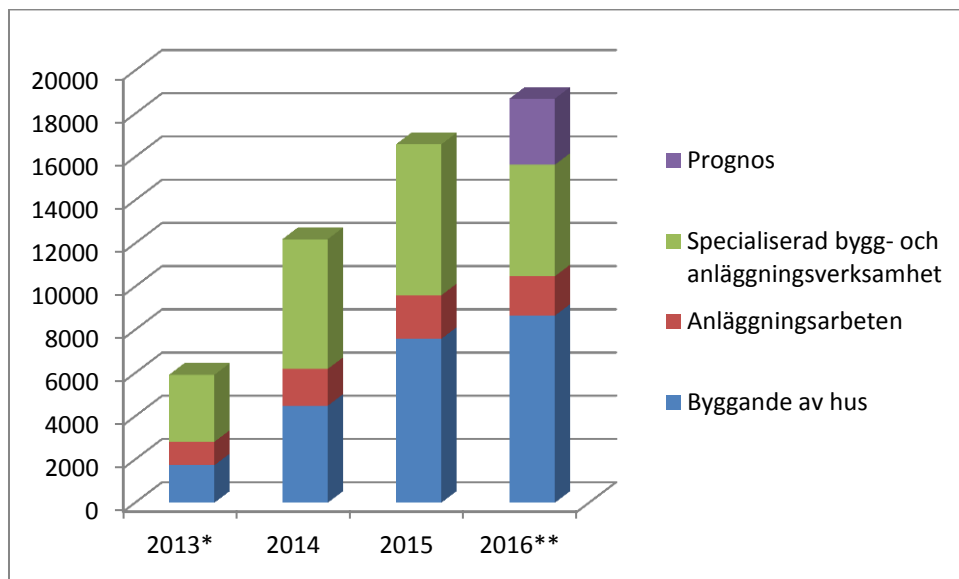
Enligt den lag som trädde i kraft 1 juli 2013 ska utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige i mer än fem dagar göra en anmälan till Arbetsmiljöverket. Tanken med registret är att det ska säkerställas att utstationerade arbetstagare omfattas av de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet och att t.ex. arbetstagarorganisationer i Sverige ska kunna ta del av uppgifterna. De har ett ansvar för att övervaka att utstationerande arbetsgivare tillämpar arbets-

och anställningsvillkor som är minst lika förmånliga som de minimivillkor inom den hårda kärnan som följer av ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen.

Lagen om utstationering gäller utstationerade arbetstagare som sänds till Sverige från alla länder. Reglerna för exempelvis uppehållstillstånd och arbetstillstånd skilja sig åt beroende på om arbetstagaren kommer från ett EU-land eller ett s.k. tredje land.

### Antal anmälda utstationeringar och antal personer med uppdrag – en jämförelse

Diagram: Antal anmälda personer utstationerade inom bygg- och anläggningsyrken 2013 - 2016



Källa: Arbetsmiljöverket, utstationeringsregistret

\* 2013-07-01 - - 12-31

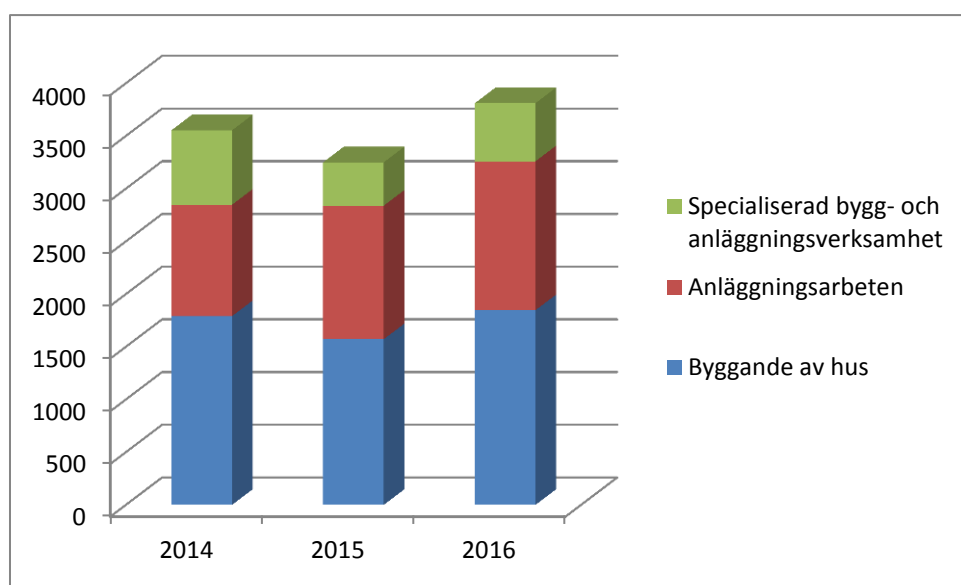
\*\* 2016-01-01 - - 10-01, sista två månader samordnarnas prognos

Det är inte helt enkelt att dra säkra slutsatser av statistiken eftersom den inte tar hänsyn till hur länge den utstationerade arbetar i Sverige. Klart är emellertid att det är en kraftig ökning av antalet anmälda utstationeringar från 2014 till 2016. Håller trenden för 2016 i sig kan det för hela året bli uppemot 18 700 registrerade arbetstagare. Det motsvarar en ökning från 2014 till 2016 med drygt 50 procent, vilket möjligen kan förklara att bostadsbyggandet ökar utan att antalet förvärvsarbetande i byggsektorn ökar nämnvärt.

Men, Arbetsmiljöverket har även statistik som visar hur många utstationerade arbetstagare som är registrerade den 1:a i varje månad, dvs. just det datumet har ett pågående uppdrag. Den statistiken visar följande:



Diagram: Antal utstationerade med pågående uppdrag den 1:a september respektive år



Källa: Arbetsmiljöverket, utstationeringsregistret

I den här jämförelsen var det färre utstationerade som hade pågående uppdrag den 1 september 2015 än 2014. Innevarande år, 2016, var det 5 827 jämfört med 5 568 personer 2014 som var yrkesverksamma i Sverige inom byggsektorn, en blygsam ökning med 259 personer vilket motsvarar en ökning med 4,6 procent.

Det är svårt att utifrån statistiken hävda att det är de som är utstationerade som bidragit till att bostadbyggandet ökat kraftigt utan att antalet anställda i byggindustrin ökat mer än den borde ha gjort.

Samordnarna har ställt frågan till Arbetsmiljöverket om de har någon uppskattning av hur stort mörkertalet är. Arbetsmiljöverket har ingen rapport eller dylikt med någon bedömning angående mörkertalet kring anmälda utstationeringar. Även om lagen säger att utstationerad arbetskraft ska registreras kan det omedvetet eller medvetet finnas fler ”utstationerade” arbetstagare i Sverige än de som faktiskt registrerats.

### Arbetskraft från tredje land – arbetstillstånd

Icke EU-medborgare måste söka arbetstillstånd för att få arbeta i landet. Kravet för att få arbetstillstånd är bl.a. att den sökande har erbjudits ett arbete med arbetsvillkor som är i nivå med svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.

Lagen om utstationering av arbetstagare (Lag 1999:678) säger att den arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete i Sverige är utstationerad arbetstagare. Det innebär att även de som söker arbetstillstånd och kommer från ett icke EU-land och ska arbeta i Sverige ska anmälas till Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister. Därför är det svårt avgöra om en viss andel av de som sökt arbetstillstånd är arbetstagare utöver de som är registrerade som utstationerad. Arbetsmiljöverket säger så här:

*”Då utstationering gäller personer som skickas till Sverige att arbeta och ansökningar för arbetstillstånd gäller icke EU-medborgare går det inte att kontrollera uppgifterna mot varandra på ett rättvisande sätt.”*

## Beviljade arbetstillstånd

Nya yrkeskoder, SSYK2012, infördes i oktober 2014, vilket gör att det är svårt att jämföra antalet beviljade arbetstillstånd över tid. Trots det redovisas statistik som täcker in några områden som direkt och troligvis indirekt, och i viss omfattning, rör byggverksamhet.

Tabell: Beviljade arbetstillstånd 2009 till 2016-10-15

Beviljade arbetstillstånd		ÅR ▾								
SSYK - Yrkesgrupp text (3 siffror) ▾	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Totalt	
Arbetsledare inom bygg och tillverkning m.m.						2	33	31	66	
Byggnads- och anläggningsarbetare	180	193	398	329	141	92	8	1	1342	
Byggnadshantverkare	54	53	83	64	33	37	3		327	
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva							3	10	13	
Gjutare, svetsare och plåtslagare m.fl.						25	59	55	139	
Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl	29	71	93	60	52	19	2		326	
Grovarbetare inom bygg och anläggning	1	2	23	41	10	11	6	17	111	
Snickare, murare och anläggningsarbetare						25	144	91	260	
Takmontörer, golvläggare och VVS-montörer m.fl.						6	37	22	65	
<b>Totalt</b>	<b>264</b>	<b>319</b>	<b>597</b>	<b>494</b>	<b>236</b>	<b>217</b>	<b>295</b>	<b>227</b>	<b>2649</b>	

Källa: Migrationsverket

\*2016 t.o.m. 2016-10-15

Byggnads får lämna yttrande till Migrationsverket över ansökningar om arbetstillstånd som söks av 3:e-landsmedborgare. 2011-2015 har Byggnads yttrat sig över 5 200 sökta arbetstillstånd, vilket kan jämföras med 1 839 beviljade enligt migrationsverkets statistik. Då ska noteras att några yrkesgrupper enligt SSYK omfattar yrken som inte är byggyrken. Av det totala sökta antalet arbetstillstånd gällde 85 procent arbete i Stockholm/Gotlandsregionen. Flest ansökningar har under perioden 2009 – 2016-10-15 kommit från medborgare i Bosnien och Hercegovina, Serbien, Turkiet, Kina och Syrien.

### 4.3.3 Samordnarnas slutsats och förslag

Det har inte varit möjligt att få en heltäckande bild av andelen utländsk arbetskraft i byggsektorn vilket är olyckligt mot bakgrund av att den informationen är av stor vikt vid bedömning av behov av olika insatser för att stärka kompetensförsörjningen, t.ex. utbildningsinsatser. Utan tillgång till utländsk arbetskraft kommer det att bli svårt att nå upp till de av Boverket prognosticerade behoven av bostäder fram till 2025.

## Förslag

Vi rekommenderar regeringen:

- att göra en fördjupad studie av omfattningen av utländsk arbetskraft inom byggsektorn
- att göra en fördjupad studie av inom vilka yrken det kan bedömas vara möjligt att rekrytera utländsk arbetskraft.

#### 4.3.4 Förvärvsarbetande totalt, i byggsektorn respektive byggindustrin 2014

Byggsektorn omfattar utöver byggindustrin även näringsgrenarna fastighetsbolag, byggmaterialindustrier, arkitektkontor och tekniska konsulter. Eftersom personal rör sig mellan de olika näringsgrenarna är det av intresse att jämföra både hur många anställda respektive näringsgren har och vilken åldersfördelning som kan redovisas. Nära 60 procent av de förvärvsarbetande i byggsektorn arbetar inom byggindustrin och resterande inom övriga byggsektorn. De övriga näringsgrenarna konkurrerar med byggindustrin om framförallt högskole- och civilingenjörer med erfarenhet.

En väsentlig skillnad finns när det gäller åldersfördelningen av de förvärvsarbetande inom hela byggsektorn jämfört med byggindustrin. Noteras kan att byggsektorn har större andel förvärvsarbetande över 65 år än hela arbetsmarknaden i genomsnitt. Enligt Sveriges Byggindustrier har byggindustrin klarat av de största pensionsavgångarna och fått en bättre åldersfördelning, vilket hela byggsektorn bekräftar.

Tabell: Förvärvsarbetande i byggindustrin och byggsektorn 2014 i jämförelse med hela arbetsmarknaden

Ålder	Förvärvsarbetande				Förvärvsarbetande i byggindustrin			
	Hela arbetsmarknaden		Byggsektorn		Byggindustrin		% av förvärvsarb. byggsektorn	
	1 000-tal	%	1 000-tal	%	1 000-tal	%	% av förvärvsarb.	% av byggsektorn
20-24	393,3	8,6	46,5	8,7	35,3	11,2	9,0	75,8
25-29	467,4	10,2	58,0	10,8	38,0	12,0	8,1	65,5
30-34	480,0	10,5	55,3	10,3	32,7	10,4	6,8	59,3
35-39	501,7	11,0	56,2	10,5	32,5	10,3	6,5	57,8
40-44	556,8	12,2	65,0	12,1	37,5	11,9	6,7	57,7
45-49	573,9	12,5	67,9	12,7	38,8	12,3	6,8	57,2
50-54	520,6	11,4	60,5	11,3	34,9	11,0	6,7	57,7
55-59	467,2	10,2	50,2	9,4	28,0	8,9	6,0	55,7
60-64	384,7	8,4	43,0	8,0	23,4	7,4	6,1	54,4
65-	231,4	5,1	33,5	6,2	14,9	4,7	6,4	44,4
<b>Summa</b>	<b>4577,1</b>	<b>100,0</b>	<b>536,1</b>	<b>100,0</b>	<b>315,9</b>	<b>100,0</b>	<b>6,9</b>	<b>58,9</b>

Källa. SCB RAMS 2014, bearbetad av Sveriges Byggindustrier

#### 4.4 Arbetsförmedlingens statistik och prognoser

Arbetsförmedlingens månadsstatistik över arbetslösa och nyanmälda lediga platser ger bl.a. en bild av hur arbetslösheten ser ut i november 2015 i jämförelse med november 2016 i byggsektorn. Dessutom har Arbetsförmedlingen på samordnarnas förfrågan tagit fram en statistikfil över antalet anvisningar i förhållande till nya order och nyanmälda platser för oktober månad 2016.

Underlaget är viktigt dels för att veta hur många öppet arbetslösa det finns inom byggsektorn, dvs. individer möjliga att matcha omgående mot de nyanmälda platserna, dels för att möjligen klargöra hur många det är som efter olika insatser skulle kunna ha rätt kompetens i förhållande till vad som efterfrågas.

#### 4.4.1 Månadsstatistik - arbetslösa och nyanmälda lediga platser

##### Öppet arbetslösa i byggsektorn november 2015 respektive november 2016

Källa: Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016

SSYK2012	Beskrivning	Arbetslösa 2015-11			Arbetslösa 2016-11			Förändring alla	
		Alla	Kv	Etabl	Alla	Kv	Etabl	Antal	Procent
1360	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	51	3	5	67	1	7	16	31,4%
2142	Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning	220	63	96	242	51	141	22	10,0%
2144	Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	9	3	3	4	1	3	-5	-55,6%
2161	Arkitekter m.fl.	205	97	48	210	112	56	5	2,4%
2162	Landskapsarkitekter	18	15	0	29	18	2	11	61,1%
2163	Planeringsarkitekter m.fl.	14	7	0	9	4	1	-5	-35,7%
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	286	66	53	318	76	95	32	11,2%
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	32	2	6	49	4	5	17	53,1%
3117	GIS- och kartingenjörer	26	4	0	15	7	4	-11	-42,3%
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	187	7	25	206	11	19	19	10,2%
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	8	2	5	10	1	7	2	25,0%
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	1 291	24	90	1 274	13	120	-17	-1,3%
7112	Murare m.fl.	456	13	50	539	6	103	83	18,2%
7113	Betongarbetare	283	1	23	305	1	46	22	7,8%
7114	Anläggningsarbetare	602	21	21	604	21	22	2	0,3%
7115	Anläggningsdykare	4	1	0	8	0	1	4	100,0%
7116	Ställningsbyggare	151	2	0	169	1	5	18	11,9%
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare	164	0	2	193	1	10	29	17,7%
7121	Takmontörer	83	1	7	111	1	13	28	33,7%
7122	Golvläggare	123	1	16	188	2	35	65	52,8%
7123	Isoleringsmontörer	53	0	0	37	1	2	-16	-30,2%
7124	Glastekniker	75	2	19	78	0	22	3	4,0%
7125	VVS-montörer m.fl.	628	14	52	586	12	90	-42	-6,7%
7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.	75	2	18	68	1	15	-7	-9,3%
7131	Målare	760	78	115	848	61	190	88	11,6%
7134	Saneringsarbetare m.fl.	21	0	0	14	0	0	-7	-33,3%
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare	92	3	3	125	2	11	33	35,9%
7411	Installations- och serviceelektriker	642	13	56	612	11	98	-30	-4,7%
7412	Industrielektriker	157	4	17	129	3	17	-28	-17,8%
8111	Gruv- och stenbrottsarbetare	64	6	3	25	1	1	-39	-60,9%
8113	Brunnsborrhare m.fl.	9	0	3	20	0	9	11	122,2%
8115	Bergsprängare	14	0	0	4	0		-10	-71,4%
8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.	582	29	21	508	15	36	-74	-12,7%
8343	Kranförare m.fl.	34	4	0	27	4	3	-7	-20,6%
9310	Grovarbetare inom bygg och anläggning	442	7	86	568	9	153	126	28,5%
	<b>Summa</b>	<b>7 861</b>	<b>495</b>	<b>843</b>	<b>8199</b>	<b>452</b>	<b>1342</b>	<b>338</b>	<b>4,3%</b>

Källa: Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016

Öppet arbetslösa är de som står till arbetsmarknadens förfogande, och som kan ta ett ledigt arbete omgående. Arbetslösheten ligger totalt sett något högre, drygt 300 fler arbetslösa, i november 2016 jämfört med november 2015.

Bland de s.k. hantverksyrkena är det relativt många arbetslösa träarbetare, anläggningsarbetare, VVS-montörer, installationselektriker och anläggningsmaskinförare, dvs. yrken där det enligt branschföreträdare är stor brist på personer med rätt kompetens. Även i yrken med krav på högskoleutbildning finns det ett flertal arbetslösa.

Andelen arbetslösa kvinnor i byggsektorn är sex procent. Antalet arbetslösa kvinnor har minskat något. Flest antal arbetslösa kvinnor är det bland arkitekter, civilingenjörer och ingenjörer enligt månadsrapporten för november 2016. Bland yrkesarbetarna är det flest arbetslösa kvinnor bland

målare och anläggningsmaskinförare. Delvis har det sin förklaring i att det är yrken där kvinnor i större omfattning har utbildat sig jämfört med t.ex. träarbetare.

Den största förändringen är antalet öppet arbetslösa som tillhör etableringsuppdraget. I november 2015 jämfört med november 2016 är det 500 fler personer av de arbetslösa som tillhör etableringsuppdraget.

## Kvarstående sökande november 2015 respektive november 2016

Källa: Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016		Kvarstående sökande 2015-11			Kvarstående sökande 2016-11				
		Varav			Varav			Förändring alla	
SSYK2012	Beskrivning	Alla	Kv	Etabl	Alla	Kv	Etabl	Antal	Procent
1360	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	105	5	15	123	4	14	18	17,1%
2142	Civilingenjörstrycken inom bygg och anläggning	456	120	167	542	132	234	86	18,9%
2144	Civilingenjörstrycken inom maskinteknik	13	4	4	12	3	4	-1	-7,7%
2161	Arkitekter m.fl.	471	233	92	497	234	111	26	5,5%
2162	Landskapsarkitekter	62	46	0	60	42	3	-2	-3,2%
2163	Planeringsarkitekter m.fl.	32	18	0	28	15	2	-4	-12,5%
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	685	163	92	710	182	156	25	3,6%
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	92	8	9	105	10	7	13	14,1%
3117	GIS- och kartingenjörer	73	12	2	64	11	5	-9	-12,3%
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	449	23	35	495	29	29	46	10,2%
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	16	3	8	24	3	10	8	50,0%
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	4415	63	172	4058	50	233	-357	-8,1%
7112	Murare m.fl.	1486	60	109	1506	41	182	20	1,3%
7113	Betongarbetare	805	4	40	790	3	87	-15	-1,9%
7114	Anläggningsarbetare	1490	55	38	1458	45	47	-32	-2,1%
7115	Anläggningsdykare	13	1	0	21	1	3	8	61,5%
7116	Ställningsbyggare	397	4	5	423	4	10	26	6,5%
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare	403	3	7	441	4	22	38	9,4%
7121	Takmontörer	230	2	12	281	2	18	51	22,2%
7122	Golvläggare	425	11	37	530	10	71	105	24,7%
7123	Isoleringsmontörer	140	1	1	111	1	4	-29	-20,7%
7124	Glastekniker	225	5	37	233	4	39	8	3,6%
7125	VVS-montörer m.fl.	1731	52	108	1648	43	164	-83	-4,8%
7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.	273	4	44	248	1	32	-25	-9,2%
7131	Målare	2133	240	214	2342	204	362	209	9,8%
7134	Saneringsarbetare m.fl.	66	1	0	57	1		-9	-13,6%
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare	384	7	11	403	8	13	19	4,9%
7411	Installations- och serviceelektriker	2623	80	110	2318	67	177	-305	-11,6%
7412	Industrielektriker	467	7	28	404	7	35	-63	-13,5%
8111	Gruv- och stenbrottsarbetare	130	7	4	95	4	2	-35	-26,9%
8113	Brunnsborrhare m.fl.	49	0	7	54	1	12	5	10,2%
8115	Bergsprängare	31	2	0	18			-13	-41,9%
8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.	2017	100	53	1793	80	68	-224	-11,1%
8343	Kranförare m.fl.	92	7	2	85	9	6	-7	-7,6%
9310	Grovarbetare inom bygg och anläggning	1216	15	181	1400	18	267	184	15,1%
	<b>Summa</b>	<b>23695</b>	<b>1366</b>	<b>1644</b>	<b>23377</b>	<b>1273</b>	<b>2429</b>	<b>-318</b>	<b>-1,3%</b>

Källa: Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016

Kvarstående sökande är de öppet arbetslösa och de som är inskrivna i något av de arbetsmarknadspolitiska programmen. I november 2015 var det 23 695 och i november 2016 var 23 377 personer som var kvarstående sökande i byggsektorn. En liten minskning och tecken på den goda konjunktur som råder. Fördelningen mellan de olika yrkena och utbildningsnivåerna är ungefär densamma som i gruppen öppet arbetslösa.

Både antalet och andelen kvinnor har minskat mellan 2015 och 2016. Flest antal kvarstående sökande kvinnor är det även bland arkitekter och civilingenjörer enligt månadsrapporten för

november 2016. Bland yrkesarbetarna är det flest målare och anläggningsmaskinförare. Med andra ord samma yrken som när det gäller öppet arbetslösa.

Den största förändringen är antalet kvarstående sökanden inom etableringsuppdraget. De har i antal ökat från 1 644 år 2015 till 2 429 år 2016, en ökning med nästan 800 personer. Här finns en hel del individer med kompetenser som byggsektorn borde kunna ta vara inom 0-2 år med hjälp av rätt insatser, som validering och kompletterande utbildning. Även snabbspår eller byggbranschens befintliga strukturer t.ex. traditionella lärlingsutbildning, kan bidra till att tillvarata dessa människors reella kompetens.

## Nyanmälda lediga platser november 2015 – november 2016

SSYK	Beskrivning	2015-11	2015-12	2016-01	2016-02	2016-03	2016-04	2016-05	2016-06	2016-07	2016-08	2016-09	2016-10	2016-11	Summa
1360	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	108	111	101	127	133	91	131	97	74	70	89	107	88	1 327
2142	Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning	161	210	105	188	139	154	215	180	131	132	175	146	154	2 090
2144	Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	4		3	3	1	3	16	4	1	4	1	8	7	55
2161	Arkitekter m.fl.	31	28	24	49	47	40	33	44	30	22	44	23	36	451
2162	Landskapsarkitekter	11	11	3	7	7	18	11	8	10	16	8	22	4	136
2163	Planeringsarkitekter m.fl.	9	14	8	8	16	15	13	6	3	8	13	6	18	137
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	261	257	193	258	237	303	260	211	206	200	230	233	223	3 072
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	35	22	9	26	32	28	61	26	20	34	34	43	37	407
3117	GIS- och kartingenjörer	18	23	16	45	60	44	98	32	25	24	31	26	27	469
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	280	264	160	183	186	234	195	193	128	140	157	208	178	2 506
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	13	8	7	12	15	9	8	12	10	8	4	8	9	123
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	1144	1022	760	904	853	904	1052	1062	586	709	668	653	409	10 726
7112	Murare m.fl.	81	74	82	99	123	115	122	68	57	77	86	80	65	1 129
7113	Betongarbetare	258	327	218	214	303	216	242	228	239	211	227	212	159	3 054
7114	Anläggningsarbetare	433	349	414	595	698	528	597	417	276	380	300	377	250	5 614
7115	Anläggningsdykare				1		1	4					1		7
7116	Ställningsbyggare	28	9	24	46	77	33	40	29	214	32	43	31	24	630
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare	60	37	48	64	99	191	59	80	110	68	104	88	70	1 078
7121	Takmontörer	32	35	106	47	49	113	55	56	23	60	32	35	30	673
7122	Golvläggare	30	18	23	36	31	41	40	29	12	23	26	30	24	363
7123	Isoleringsmontörer	12	12	8	21	10	10	11	12	13	20	24	13	16	182
7124	Glastekniker	6	19	10	25	16	13	22	17	5	12	15	9	10	179
7125	VVS-montörer m.fl.	215	424	392	384	298	302	327	403	352	557	480	324	381	4 839
7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.	42	31	34	32	26	48	36	23	28	48	52	82	97	579
7131	Målare	96	76	93	101	96	166	149	83	47	81	70	70	55	1 183
7134	Saneringsarbetare m.fl.	9	24	8	19	7	26	39	11	10	26	9	26	4	218
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare	14	17	21	37	25	30	38	32	21	50	15	68	40	408
7411	Installations- och serviceelektriker	374	353	412	429	422	541	452	565	350	524	856	491	419	6 188
7412	Industrielektriker	74	65	65	77	65	64	46	59	19	38	41	55	55	723
8111	Gruv- och stenbrottsarbetare	4	3	1	11	3	3	2			8	3	3	2	43
8113	Brunnsbörare m.fl.	4		7	6	5	1	11	2	2	5	9	3	4	59
8115	Bergsprängare					3	1			2	1	4			11
8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.	79	48	79	136	187	206	174	132	74	104	108	108	84	1 519
8343	Kranförare m.fl.	23	8	3	17	4	7	10	8	10	12	112	12	13	239
9310	Grovarbetare inom bygg och anläggning	129	99	88	176	204	221	247	286	147	166	280	184	93	2 320
	Summa	4078	3998	3525	4383	4477	4720	4816	4415	3235	3870	4350	3785	3085	52 737

Källa: Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016

Antalet nyanmälda platser varierar från månad till månad, vilket är naturligt med tanke på årstidsväxlingar och den tid då många byggprojekt ska igång, vilket syns på ett flertal yrken som t.ex. anläggningsmaskinförare och anläggningsarbetare.

När det gäller ingenjörer är det förhållandevis många nya lediga platser anmälda för de med civilingenjörer och ingenjörer. Även arbetsledare efterfrågas i relativt stor omfattning. Antalet nyanmälda platser för yrkesarbetare har minskat i flertalet yrken, mest när det gäller träarbetare. När det gäller VVS-montörer har antalet ökat något.

Noteras kan att det även söks många grovarbetare, dvs. ett yrke med inga eller låga formella utbildningskrav.

## Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet

Jämför man antalet nyanmälda lediga platser med antal öppet arbetslösa borde det finnas goda möjligheter till matchning. Arbetsförmedlingens analysavdelning har tagit fram statistik över antalet order, dvs. arbetsgivares anmälan av en eller flera lediga platser, och antal nyanmälda platser med mer än tio dagars varaktighet under oktober månad 2016 samt hur många platser som anvisats. Vid anvisning bedömer arbetsförmedlaren om den lediga platsens krav och den arbetssökandes kompetens överensstämmer. Arbetsförmedlaren kan utgå från ledig plats eller från inskriven arbetssökande. Anvisningen skickas/lämnas till arbetssökande. Anvisning används oftast för att säkerställa en sökandes sökaktivitet, inte för att säkerställa att arbetsgivaren får sökande till platsen.

SSYK2012	SSYK2012_BESKR	Värden		
		Antal order	Antal platser	Antal platser med anvisning
1360	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	101	107	1
2142	Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning	129	146	1
2144	Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	8	8	0
2161	Arkitekter m.fl.	23	23	1
2162	Landskapsarkitekter	18	22	0
2163	Planeringsarkitekter m.fl.	6	6	0
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	224	233	2
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	41	43	1
3117	GIS- och kartingenjörer	24	26	1
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	181	208	4
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	8	8	0
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	324	653	118

Källa: Arbetsförmedlingen

Hela filen redovisas inte eftersom antalet platser med anvisning överlag är uppseendeväckande få. Enda undantaget är träarbetare där 118 anvisningar har skett. Tolkning av detta resultat är svårt att göra. Det kan innebära att de arbetslösas kompetens och den lediga platsens/arbetsgivarens krav inte stämmer överens. Det kan emellertid även betyda att det är för lite fokus på matchning och att se till att de arbetsgivare som söker medarbetare kopplas samman med de personer som har eller nästan har den kompetens som efterfrågas.

Som exempel kan nämnas att byggarbetsförmedlingen i Göteborg till ca 80-85 procent arbetar med urval till arbetsgivare. De blir ofta kontaktade av arbetsgivare, som direkt vill ha förslag på sökande. Förslag skickas då ofta på mejl, vilket gör att arbetsgivaren kan ta direktkontakt med sökande. Detta sätt att arbeta resulterar inte i en anvisning. Det finns förhoppningsvis andra och naturliga förklaringar till att så få anvisningar skett än vad samordnarna i detta uppdrag kunnat få information om.

### 4.4.2 Samordnarnas slutsatser och förslag

Målen för byggandet av bostäder är högt ställt och det byggs också så många bostäder enligt tillgänglig statistik att målen förefaller kunna uppnås om samma produktionsnivå kan upprätthållas de närmaste tio åren. Den stora mängden bostäder har 2015 och 2016 byggts utan att det för den skull har anställts särskilt många fler i byggsektorn. Som tidigare nämnts, har det inte varit möjligt att fastställa hur stor den faktiska ökningen av antalet utländsk arbetskraft som gjort detta möjligt.



Arbetsförmedlingen redovisar ett stort antal lediga jobb i byggsektorn liksom ett stort antal arbetssökande i samma sektor. Anledningen till att matchningen inte lyckas är svår att förstå. Arbetsförmedlingen kommer att få ett tydligare matchningsuppdrag vilket förhoppningsvis kan leda till att fler av de arbetssökande kan anvisas de lediga jobb som finns i byggsektorn.

Utifrån sett finns det stora möjligheter att förbättra matchningen. I stället för anvisning, dvs. att säkerställa att de arbetssökande söker arbete, borde fokus vara på att ta fram sökande, som arbetsgivare kan ta direktkontakt med. Det förutsätter att arbetsförmedlaren gjort en grundlig analys av vad arbetsgivaren söker, och att de arbetssökandes kvalifikationer är verifierade.

## Förslag

- Samordnarna rekommenderar regeringen att omgående låta göra en fördjupad studie om varför arbetssökande och efterfrågan av arbetskraft inom byggsektorn inte kan matchas bättre.

### 4.4.3 Prognoser på kort och lång sikt

Arbetsförmedlingens prognos på kort sikt sträcker sig 1 år framåt och är en kvalitativ prognos. Prognoserna på lång sikt, 5 och 10 år, är kvantitativa och konjunkturoberoende och är därför svåra att förutse för de allra flesta yrken.

Arbetsförmedlingen har lång erfarenhet av att göra prognoser för hela arbetsmarknaden. Två gånger per år görs "Var finns jobben" och "Arbetsmarknadsutsikterna". Dessutom gör myndigheten "Yrkeskompassen", en populariserad version av "Var finns jobben", som i första hand riktar sig till ungdomar.

### 4.4.4 "Var finns jobben" 2016-06-29

Utifrån SCB:s arbetskraftsundersökningar konstaterar Arbetsförmedlingen i inledningen att arbetsmarknaden generellt har utvecklats starkt under senare tid. Det totala antalet sysselsatta i åldersgruppen 16-64 år ökade med 63 000 personer under 2015. Efterfrågan på arbetskraft är stor och sysselsättningen steg inom många yrkesområden och i stora delar av landet.

Vidare skriver Arbetsförmedlingen:

*"Även 2016 väntas bli ett starkt år på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen bedömer att sysselsättningen kommer att stiga med 75 000 personer i åldersgruppen 16-64 år under 2016, vilket innebär en ökning med 1,6 procent. Arbetsförmedlingens intervjuer med närmare 11 000 privata arbetsgivare i hela landet, ett antal statliga arbetsgivare samt med offentliga verksamheter inom landets samtliga kommuner och landsting visar att arbetsgivarna planerar för fler anställa under 2016 än under året innan."*

Behovet av arbetskraft är stort inom många områden som t.ex. vård, pedagogiskt arbete, data/IT och tekniskt arbete. Om området bygg- och anläggning skriver Arbetsförmedlingen:

"Yrkesområdet bygg och anläggning fortsätter att präglas av hög aktivitet vilket innebär fler jobb inom flertalet byggyrken. Samtidigt har yrkesområdet bygg och anläggning en internationell



prägel och inslaget av utländsk arbetskraft är stort. Detta innebär att den höga aktiviteten inom byggsektorn inte fått fullt genomslag i sysselsättningsstatistiken.”

### Fortsatt stark efterfrågan ger ökad brist på arbetskraft

En fortsatt stark efterfrågan på arbetskraft kommer enligt Arbetsförmedlingen göra att bristen på utbildad arbetskraft kommer att öka i fler yrken framöver. Det innebär i sin tur innebär att rekryteringsproblemen väntas fortsätta öka. Under 2016 bedöms inte tillgången på arbetskraft begränsa möjligheten att växa för de privata arbetsgivarna. Däremot kommer bristen på kvalificerad arbetskraft fortsätta att växa under 2017, vilket kommer att begränsa sysselsättningsutvecklingen till viss del.

Bland yrken på högskolenivå där det råder störst brist på arbetskraft finns civilingenjörer inom bygg- och anläggning, VVS-ingenjörer och byggnadsingenjörer och byggnadstekniker. Även GIS-ingenjörer, arkitekter, och lantmätare väntas möta en arbetsmarknad med liten konkurrens om jobben och goda möjligheter till arbete det kommande året bedömer Arbetsförmedlingen.

Inom övriga utbildningsnivåer där det råder störst brist eller är minst konkurrens om jobben finns yrken som installationselektriker, byggnadsplåtslagare, betongarbetare, träarbetare/snickare, takmontörer, VVS-montörer, målare, golvläggare, anläggningsarbetare, plattsättare, tunnplåtslagare och murare – samtliga yrken inom byggindustrin. Det innebär att 60 procent av de uppräknade yrkena är byggyrken.

Bristen på arbetskraft är enligt Arbetsförmedlingen inte generell utan avser främst arbetsgivarnas svårigheter att rekrytera erfaren arbetskraft. Tillgången på nyexaminerade bedöms vara tillräcklig. I rapporten står:

*”Att det förekommer brist på erfaren arbetskraft samtidigt som det råder överskott på nyexaminerade är inte ovanligt. I takt med att efterfrågan på arbetskraft fortsätter att vara hög och bristen på arbetskraft stiger ytterligare väntas dock dessa skillnader fortsätta att krympa.*

---

*Även inom områdena bygg- och anläggning respektive installation, drift och underhåll är jobbmöjligheterna i flera fall så goda att även nyutbildade möter en stark arbetsmarknad. För flera yrken inom dessa områden krävs dock att lärlingsperioden (färdigutbildning) är avslutad.”*

Bristen på arbetskraft inom bygg och anläggning har ökat stadigt sedan hösten 2013. Vårens bristindex är på den högsta nivån som uppmätts inom yrkesområdet. Det är framför allt utbildad och erfaren arbetskraft som efterfrågas.

Under ett flertal år har det inom flera yrken varit svårt att få tag på lärlingsplats, det gäller till exempel för träarbetare och VVS-montörer. Situationen har blivit bättre på senare tid, men situationen skiljer sig åt mellan olika delar av landet och mellan skolor.

### Ökat byggande – svag sysselsättningsutveckling

Om ökat byggande och sysselsättningen skriver Arbetsförmedlingen:

*”Sysselsättningen inom området har, trots den starka byggkonjunkturen, utvecklats svagt de senaste åren. Under inledningen av 2016 har dock sysselsättningen vänt upp. Vår prognos är att sysselsättningen inom området ökar kraftigt under 2016.”*

### På fem till tio års sikt

På fem och tio års sikt förväntas stor brist på högskoleutbildade inom byggsektorn. Bristen på ingenjörer och gymnasielärare med högskoleutbildning liksom utbildade yrkeslärare kommer också att påverka byggbranschen. Även inom övriga utbildningsnivåer förväntas stor brist inom ett antal byggyrken.

I Arbetsförmedlingens långsiktiga yrkesprognoser har ett antal yrkesprogram identifierats där möjligheten att efter fullföljd utbildning snabbt etablera sig på arbetsmarknaden inom vald yrkesinriktning är god. Bygg- och anläggningsprogrammet är ett av dessa.

Möjligheterna till arbete blir goda för utbildade byggnadsarbetare inom de flesta yrkena inom området. Det finns ett fortsatt stort behov av nya bostäder och renovering befintliga byggnader. Även när det gäller infrastruktur finns behov av såväl renovering av befintliga anläggningar som nybyggnad och utbyggnad.

Om yrken vilka gymnasieskolan utbildar för står följande:

*”Målare och träarbetare bedöms möta en arbetsmarknad i balans. Det beror framför allt på att många utbildas inom dessa yrken. Arbetsmarknaden bedöms bli god för murare, plattsättare, betongarbetare, golvläggare, VVS-montörer, takmontörer, anläggningsarbetare, isoleringsmontörer, glasmästare och kranförare. Inom dessa yrken utbildas för få för att motsvara efterfrågan. Att det på lång sikt är goda möjligheter till arbete för många byggyrken är bakgrunden till att Arbetsförmedlingen lyfter fram bygg- och anläggningsprogrammet som en utbildning där chansen för etablering på arbetsmarknaden efter fullföljda studier är särskilt hög.”*

#### 4.4.5 Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 och våren 2016

Så här sammanfattas rapporten från december 2016 på Arbetsförmedlingens hemsida:

- Den ekonomiska tillväxten för 2016, 2017 och 2018 bedöms till 3,3 procent 2,9 respektive 2,1 procent. Tillväxten fortsätter att främst drivas av den inhemska efterfrågan.
- Arbetskraftsutbudet (16-64 år) ökar med 108 000 personer under 2017 och 2018 med tyngdpunkt på det senare året. Då antalet inrikes födda i denna åldersgrupp fortsätter att minska kommer hela tillskottet till arbetskraften från utrikes födda.
- Sysselsättningen (16-64 år) stiger med 74 000 personer under 2016 följt av 55 000 respektive 46 000 under 2017 och 2018. Utrikes födda fortsätter att svara för merparten av jobbtillväxten.
- Jobben ökar i huvudsak inom privat och offentlig tjänstesektor under nästa år. Sysselsättningen ökar även inom byggsektorn men bristen på byggarbetskraft bromsar utvecklingen.
- Ungdomsarbetslösheten minskar ytterligare något. Men det finns en grupp ungdomar med bristfällig utbildning som får fortsatt svårt att hitta arbete.
- Under 2018 beräknas andelen inskrivna arbetslösa med utsatt ställning på arbetsmarknaden utgöra 75 procent av samtliga inskrivna arbetslösa. (Till dessa grupper räknas utomeuropeiskt födda, arbetslösa 55-64 år, arbetslösa med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga och arbetslösa med högst förgymnasial utbildning.)

- Mellan åren 2015 och 2016 ökade antalet inskrivna arbetslösa utrikes födda från i genomsnitt 178 000 till 191 000 personer. Andelen utrikes födda av samtliga inskrivna arbetslösa passerade därmed 50 procent under året. Antalet beräknas till cirka 215 000 i genomsnitt för 2017, motsvarande 58 procent. Andelen beräknas nå drygt 60 procent 2018.
- Antalet inskrivna arbetslösa med kortare utbildning än grundskola beräknas uppgå till i genomsnitt 59 000 personer för helåret 2016. Antalet arbetslösa med en fullföljd utbildning som motsvarar grundskolenivå beräknas uppgå till i genomsnitt 62 000 personer för helåret 2016. Dessa totalt 121 000 personer med kort utbildning utgör cirka en tredjedel av samtliga inskrivna arbetslösa.

I övrigt säger höstens rapport i stort sett samma saker om byggverksamhet, byggkonjunktur och framtidsutsikterna som rapporten ”Var finns jobben”. Två saker bör emellertid lyftas fram.

## Stark byggkonjunktur

Så här står det i rapporten:

*”Byggverksamheten har utvecklats starkt under flera års tid och stämningläget är fortsatt mycket positivt. Arbetsförmedlingens konjunkturindikator för byggverksamheten, som illustrerar företagens förväntningar om utvecklingen av efterfrågan de kommande sex månaderna, har ökat med sex enheter jämfört med vårens undersökning. Konjunkturindikatorn uppnår nu indexvärdet 111, det högsta värde som har uppmätts sedan hösten 2006. Efterfrågeförväntningarna ligger därmed på en nivå som är mycket över den normala.”*

## Bostadsbyggandet på de högsta nivåerna sedan miljonprogrammet

Arbetsförmedlingen beskriver bostadsinvesteringarna på detta sätt:

*”Bostadsinvesteringarna har ökat i god takt de senaste åren och ligger på höga nivåer. Det är nybyggnationen som ökar tydligt. Ombyggnadsinvesteringarna har däremot minskat under 2016. Hela minskningen ligger på småbussidan. Nedgången beror på förändringarna av ROT-avdraget. Huvuddelen av renoveringsbehoven inom framför allt flerbostadshus, och i synnerhet miljonprogramsområdena, finns kvar även om många renoveringar redan genomförts eller påbörjats. Ombyggnadsinvesteringarna i flerbostadshus har ökat och bedöms fortsätta att öka.*

*Antalet påbörjade nybyggda bostäder är på de högsta nivåerna sedan slutet av miljonprogrammet.”*

## Utländska byggarbetare i statistiken

I rapporten i juni 2016 konstaterar Arbetsförmedlingen att det är svårt att fånga in omfattningen av utländsk arbetskraft i bygg- och anläggningsbranschen. Numera har byggverksamheten i Sverige en internationell prägel med stort inslag av utländsk arbetskraft. Om statistiken står det:

*”Personer som arbetar i Sverige, men som inte är folkbokförda här, fångas varken upp i AKU eller i SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS. I den Kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) registreras bara de som är anställda på ett svenskt företag. Därtill registreras de som arbetar i bemanningsföretagen i näringsgrenen privata tjänster i sysselsättningsstatistiken. I statistiken syns dock inget tydligt samband mellan antalet sysselsatta i bemanningsföretagen och den starka byggkonjunkturen.*

*Det finns också arbetstagare som utstationeras till Sverige samt utländska egenföretagare som utför arbeten i landet. Detta påverkar sannolikt såväl bristtal som sysselsättningsstatistik påtagligt.”*

#### 4.4.6 40 000 nya medarbetare - en förutsättning för ökat bostadsbyggande?

En fortsatt ökning av bostadsbyggandet förutsätter tillräcklig tillgång till personal i hela byggsektorn som inkluderar kommunerna, Lantmäteriet och de kommunala lantmäterienheterna, arkitekter och konsultföretagen. Risk finns enligt t.ex. Boverket och Konjunkturinstitutet, som båda lämnat utförliga rapporter om detta redan 2012 till regeringen, att allt större begränsningar av tillgång till dessa tjänster leder till minskad tillväxttakt. Det kan till viss del kompenseras av ökat industriellt byggande och ökade volymer prefabricering. Det är även möjligt att öka bostadsbyggandet genom att skapa bättre förutsättningar genom t.ex. markanvisningar till, och enklare/billigare planarbete för, små byggföretag så att de kan bygga villor, parhus, radhus m.m.

Det har inte varit möjligt för samordnarna att få en samlad bild över den potentiella kapaciteten inom byggsektorn, och var gränsen går för vad som är möjligt att bygga på kort sikt. Sveriges Byggindustrier, BI räknar med att det behövs 40 000 nya medarbetare i byggindustrin för att matcha behovet nya bostäder fram till 2025. Då räknar BI med att byggtakten ska öka från 50 000 bostäder till 70 000 bostäder per år, och eftersom de har räknat ut att det i genomsnitt krävs två årsarbetare per producerad bostad skulle det behövas 40 000 fler medarbetare.

Både Boverket och Arbetsförmedlingen bedömer att ökade prefab-volymer kommer att bidra allt mer till byggandet, framförallt i slutet av prognosperioden, vilket skulle kunna leda till att rekryteringsbehovet blir lägre än BI:s uppskattning.

#### 4.5 Ökat byggande - men liten ökning av antalet sysselsatta.

Mellan 2014 och 2015 ökade antalet påbörjade lägenheter från 39 014 till 49 354 enligt SCB:s statistik, dvs. en ökning med 10 350 lägenheter. Utifrån BI:s beräkningsmodell skulle antalet anställda inom byggindustrin behövt öka med ca 20 000 förvärvsarbetande.

Antalet sysselsatta inom Byggindustrin (SNI 41-43) har dock inte förändrats signifikant sedan 2014 enligt AKU. Antalet anställda uppgick 2015 till 246 000, och antalet sysselsatta totalt var 308 000. Antalet sysselsatta har varierat runt 310 000 personer sedan 2012.

SCB publicerar sysselsättningsstatistik också genom den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Undersökningen visar på en viss ökning av de sysselsatta inom byggindustrin de senaste åren. 2014 var 322 000 sysselsatta inom byggindustrin, jämfört med 318 000 personer året innan.

Den faktiska ökningen kan beräknas utifrån i första hand antalet förvärvsarbetande i byggverksamhet. Den viktigaste källan är SCB RAMS som är en totalundersökning. Tyvärr finns ännu inte uppgifter för 2015. Den andra källan är AKU, SCB:s arbetskraftsundersökningar som baseras på 20 000 intervjuer, har däremot uppgifter.

## Antal förvärvsarbetande och sysselsatta i byggverksamhet 2009 till 2015 enligt RAMS\* respektive AKU

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 - prognos**
<b>SCB Rams*</b>	288 532	300 647	314 122	317 933	318 302	322 446		326 480
<b>SCB AKU</b>	287 700	297 000	304 600	312 300	310 800	310 800	308 000	
<b>Differens</b>	832	3 647	9 522	5 633	7 502	11 646	-308 000	326 480
<b>Differens i %</b>	0,29%	1,21%	3,03%	1,77%	2,36%	3,61%		6%

Källa: SCB

\* Uppgift för 2015 är ännu inte publicerad

\*\* Samordnarnas prognos AKU 2015 uppräknad med 6 %, dvs en fortsatt ökad differens mellan AKU och SCB RAMS

Den av samordnarna beräknade ökningen är drygt 4 000 förvärvsarbetande från 2014 till 2015. Till detta ska läggas antalet utstationerade och antalet beviljade arbetstillstånd. Antalet utstationerade ökade enligt Arbetsmiljöverkets statistik från 12 199 till 16 584, en ökning med 4 385 personer. Enligt Migrationsverkets statistik ökade antalet beviljade arbetstillstånd för personer inom byggverksamhet från 217 till 295, dvs. endast 78 personer.

Totalt beräknas antalet personer sysselsatta inom byggverksamhet ha ökat med ca 8 500 personer. Jämfört med det beräknade behovet borde 11 500 ytterligare ha anställts för att klara den kraftiga ökningen av byggandet. Det finns ingen statistik som beskriver hur många som inom ramen för den fria rörligheten arbetar i Sverige. En rimlig uppskattning är att det är den utländska arbetskraften som gör det möjligt att producera bostäder på den nivå som nu sker.

#### 4.6 Samordnarnas slutsatser

Samordnarna noterar att Arbetsförmedlingen drar slutsatsen att tillgången på arbetskraft under 2106 inte bedöms begränsa möjligheten att växa för de privata arbetsgivarna. Denna slutsats står i motsats till vad Svenskt Näringsliv och Företagarna redovisar i sina arbetsgivarenkäter. Avgörande är i vilken omfattning den arbetskraft som trots allt finns anställs och hur många som går att rekrytera utomlands.

## 5 Att beskriva arbetskraftbehov och yrken inom byggbranschen

### 5.1 Från idé till färdig bostad och energieffektivt byggande

Vi ser hur lokaler och lägenheter växer fram, byggnader blir klara och de boende väntar otåligt att få sätt nyckeln i låset eller läras sig koden till kodlåset. Men innan dess har många olika människor varit involverade i allt det som krävs för att få bygga, veta vad som ska byggas, hur det ska byggas och med vad det ska byggas. Arbetet ska utföras och då krävs många olika yrkeskategorier, människor med olika lång utbildning, olika specialiseringsgrader och varierande erfarenhet. Det krävs organisation, kommunikation, samarbete och samverkan.

Utöver målen för bostadsbyggande finns t.ex. EU:s 2020- mål. När det gäller klimat och energi är ett av målen att energieffektiviteten ska ha ökat med 20 procent. Det kräver ett hållbart och energieffektivt byggande, vilket i sin tur kräver nya kunskaper och kompetenser för att nå kraven för t.ex. miljöbyggnad brons, silver eller guld<sup>7</sup>.

För att om fånga in och beskriva de yrken och yrkeskategorier som krävs för att ett ökat bostadsbyggande presenteras en del statistik. I statistiken som berör t.ex. arbetslösa, antal anställda i byggsektorn respektive byggindustrin används de s.k. SSYK-koderna för att fånga in yrken som byggandet är beroende av.

### 5.2 SSYK 2012

För att fånga in och beskriva de yrken och yrkeskategorier som krävs för att ett ökat bostadsbyggande har vi i denna utredning strävat efter att i så stor utsträckning som möjligt använda oss av de s.k. SSYK-koderna för att fånga in yrken som byggandet är beroende av.

SSYK 2012<sup>8</sup>, Standard för svensk yrkesklassificering, är ett system för gruppering av individers yrken utifrån de arbetsuppgifter de utför. Arbetsförmedlingen och SCB m.fl. använder sig av SSYK i sin statistik. Det finns 169 SSYK-koder, yrkesbenämningar, med anknytning till byggindustrin enligt Arbetsförmedlingen. För hela byggsektorn, som utöver byggindustrin även omfattar fastighetsbolag, fastighetsförvaltare, arkitektkontor, byggmaterialindustrier och tekniska konsultbyråer, finns det över 300 yrken bland SSYK-koderna. . Arbetsförmedlingens redovisning av gruppering av yrken i SSYK-koder omfattar emellertid inte alla specialiseringar inom olika yrken. För detta krävs en ytterligare och fördjupad nivå inom SSYK-systemet. Det innebär att vissa inriktningar och specialiseringar inte fångas upp i myndighetens prognoser och beskrivningar av efterfrågan av arbetskraft.

---

<sup>7</sup> Miljöbyggnad är det mest spridda certifieringssystemet för byggnader i Sverige, utvecklat av Sweden green Building Council<sup>8</sup> SCB, Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK

<sup>8</sup> SCB, Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK

SSYK 12 bygger på 10 yrkesområden, varav följande är aktuella för byggsektorn:

- **Chefsyrken**
- **Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens** (Teoretiska eller forskarförberedande eftergymnasiala utbildningar samt forskarutbildningar om minst 3 år, normalt 4 år eller längre)
- **Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande** (Kortare än 3 år, YH)
- **Yrken inom byggverksamhet och tillverkning** (Utbildningar på gymnasial nivå samt eftergymnasiala utbildningar kortare än 2 år)
- **Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.** (Maskinförare, kranförare m.fl)
- **Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion** (Elementär utbildning på grundskolenivå.) Översatt till svenska förhållanden innebär det inga eller låga formella utbildningskrav)

I de närmare beskrivningarna av hur tillgång och efterfrågan på personal inom byggsektorn ser ut har samordnarna valt att utgå från ovanstående sex yrkesområden.



## 6 Brist på arbetskraft inom byggsektorn?

### 6.1 Inledning – överblick

Att kompetensbrister och rekryteringsbehov finns i nära nog hela byggsektorn och att detta gäller samtliga yrkesroller är vad alla aktörer vi varit i kontakt med hävdar. Det är också utgångspunkten i de direktiv som gäller för detta utredningsuppdrag. Att kontrollera om detta är korrekt är mycket svårt eftersom det dels finns olika uppfattningar om omfattningen av rekryteringsbehovet dels om vilka kompetenser och utbildningar som krävs eller är tillräckliga för olika arbetsuppgifter. Att rangordna rekryteringssvårigheterna och identifiera specifika flaskhalsar hade varit önskvärt men är av detta skäl inte möjligt. För att byggprocessen ska fungera smidigt och effektivt krävs att hela kedjan fungerar väl, att ”rätt” kompetens finns tillgänglig i alla yrkesroller. Så är inte fallet idag, det konstaterar alla berörda vi samrått med. Samtidigt kan vi, som tidigare nämnts, konstatera att det trots den rapporterade arbetskraftsbristen byggs bostäder nu på en nivå som vi inte sett sedan 1975-1980-talet enligt Boverket.

### 6.2 Rekryteringsbehov enligt Svenskt Näringsliv och Företagarna

Att det saknas arbetskraft och att det är mycket svårt att rekrytera till byggbranschen har både Svenskt Näringsliv<sup>9</sup> och Företagarna<sup>10</sup> nyligen redovisat. Generellt ökar enligt den enkätundersökning som Svenskt Näringsliv gjorde sista halvåret 2015 antalet företag som behöver rekrytera ny personal. Knappt 60 procent har haft behov av och försökt rekrytera under det sista halvåret 2015. en gradvis ökning sedan 2010 då 42 procent försökte rekrytera. Inom byggbranschen uppgav hela 64 procent av företagen att de försökt rekrytera motsvarande tid 2015, Almega tjänsteföretagen 70 procent, trä- och möbelindustrin 54 procent, EIO 54 procent, VVS 52 procent och plåtslagarna 46 procent.

Det är enligt samma undersökning betydande regionala skillnader i behovet av rekrytering. Stockholm toppar med 69 procent följt av Uppsala 62, Jönköping 61, Norrbotten 60, Jämtland 60 procent. Lägst andel hade Kalmar 45 procent, Gotland och Blekinge 50 samt Värmland 51 procent.

Jobben förändras snabbt. Kraven på kompetens har förändrats i hög grad eller helt och hållet de senaste fem åren anger drygt var fjärde företag. Vilka konsekvenser får detta för rekryteringen? Företagen anger att det blir mer lärande på jobbet, vidareutbildning och ökat behov av nyrekrytering.

Företagen efterfrågar främst erfarna yrkeskunniga individer med lämpliga personliga egenskaper som ansvarstagande och pålitlighet. Företagens rekryteringsbehov är generellt störst i gruppen gymnasieutbildade på yrkesförberedande programmen 45 procent, yrkeshögskola 17 procent och ca 33 procent högskoleutbildade. Inom byggsektorn är det en delvis annan fördelning. Vanligast är att man vill ha medarbetare med utbildning från gymnasiekolans yrkesprogram. Det är enligt de tillfrågade företagen mycket svårt att rekrytera till byggsektorn och det är den sektor som i

---

<sup>9</sup> Svenskt Näringsliv, Rekryteringsenkäten, 2015

<sup>10</sup> Företagarna, Kompetensbarometern, 2016



enkäten har största svårigheten att rekrytera av alla tillfrågade branscher. 45 procent av byggbranschens företag har av det skälet tvingats tacka nej till order och uppdrag vilket leder till att expansion uteblir och tillväxten hämmas. Svårast att rekrytera har Plåtslagarna 80 procent följt av elektrikerna EIO 72 procent, VVS 71 procent, Sveriges Byggindustrier BI 68 procent.

Organisationen Företagarna redovisar att genomgående upplever företag inom byggindustrin att de har fler hinder för att nyrekrytera, det är även den bransch med högst nyrekryteringsbehov och även där flest företag inte lyckats tillföra den kompetens man söker. Här finns tydliga matchningsproblem mellan småföretagens behov och vad som erbjuds på marknaden av utbildningar och vidareutbildningar. Ytterligare ett tecken på den bristande matchningen mellan utbildning och behov är att företagare som söker personer med yrken inom mer praktiska näringar som industri, bygg, lant- och skogsbruk anser det svårast att finna personer med rätt utbildningsbakgrund. 55 procent av byggföretagen i undersökningen uppger att de har nyrekryteringsbehov. Hela 58 procent uppger att de misslyckats att rekrytera.

Att vara ansvarstagande och självgående är två av de viktigaste yrkesmässiga egenskaperna enligt drygt hälften av de tillfrågade företagen. De företag som drivs av kvinnor söker ansvarstagande personer i högre utsträckning medan män i högre grad söker självgående medarbetare. Inom byggindustrin och företagstjänster anses självgående vara mycket viktigt och samtidigt vara den yrkesmässiga egenskap man anser är svårast att finna.

Bristerna i matchning mellan tillgänglig arbetskraft och det som efterfrågas är mycket tydlig. Inom byggbranschen är bristen på arbetskraft mycket stor. Att utbilda, vidareutbilda och kompetensutveckla baserat på vad marknaden efterfrågar låter som något som borde vara självklart men så är uppenbart inte fallet. Här har Företagarna som organisation ett viktigt arbete att göra med att säkerställa en väsentligt bättre matchning mellan de behov företagen har av personal och kompetens och de färdigheter och utbildningar som tillgänglig arbetskraft erbjuder.

### 6.3 Samordnarnas slutsatser

En faktor av stor betydelse är precis som Boverket påpekar tidshorizonten d v s hur många år framöver som den höga nivån av byggande kommer att bestå. En rimlig utgångspunkt är det mål som regeringen ställt för byggande av bostäder liksom de prognoser som tas fram av myndigheter. Regeringens mål om 250000 nya bostäder fastställdes i Budgetpropositionen 2015 och ska uppnås 2020. Något senare eller annat mål än detta har inte ställts av regeringen. Sett ur det perspektivet kommer detta mål med stor sannolikhet att uppnås enligt de experter vi talat med. Ser man istället till det behov som Boverket kommit fram till d v s 710 000 nya bostäder 2025 så är bilden mer komplicerad.

Till detta ska läggas den osäkerhetsfaktor som finns för hur länge man kan räkna med att möjligheten att rekrytera arbetskraft från andra länder består, liksom vad det sjunkande intresset för gymnasiets yrkesutbildningar, liksom det alltmer begränsade utbudet av desamma får till följd på längre sikt. Därutöver måste hänsyn tas till generationsväxling och det höga antalet pensionsavgångar som förestår i olika yrkesområden. Slutligen behöver man också beakta den efterfrågan av delvis samma kompetenser som redan finns och som kommer att öka inom övrigt byggande och infrastruktursektorn till följd av en omfattande ambitionshöjning på detta område.

Vi har i vårt uppdrag utgått från följande antagande:

- att bostadsbyggandet de närmaste åren kommer att ligga på eller nära den nivå som Boverket prognostiserar,
- att tillgången till utländsk arbetskraft kommer att vara osäker och
- att ungdomars intresse för yrkesutbildningar på gymnasial nivå kommer att vara fortsatt svagt

Sammantaget drar vi därför slutsatsen att det för att de högt satta målen för bostadsbyggandet ska kunna uppnås på såväl kort som på längre sikt krävs en kraftfull förstärkning av kompetens i alla led och ett behov av att se över och förstärka utbildningsutbudet. Utbildningsinsatserna kommer, även om dessa utökas och ”öronmärks”, emellertid inte att ge effekt förrän tidigast 2020 – 2023 beroende på om det är två-, tre-, fyra- eller femåriga utbildningar som avses. På kort sikt kan utbildningsbehoven endast lösas av andra och kortare utbildningsinsatser som kompletterings- och kompetensutveckling för redan yrkesverksamma individer eller för personer med annan eller lägre utbildningsbakgrund.

#### **6.4 Många osäkerhetsfaktorer och många yrken**

Att fastställa det exakta antalet personer som behöver rekryteras inom varje yrkesområde vi tittat närmare på har varit svårt och är i det närmaste omöjligt. Skälen till detta är att rekryteringsbehoven beror på en rad omständigheter som arbetsgivare och branschföreträdare inte helt kan överblicka. T ex är som beskrivits tidigare möjligheterna att rekrytera utländsk arbetskraft svår att förutse i de flesta yrkesroller liksom svårigheten att identifiera nyanlända och deras utbildningsbakgrund inom den sektor vi här vill belysa. Arbetsförmedlingens snabbspår inom de yrkesroller som omfattas av detta uppdrag fungerar ännu inte. Vidare förändras kraven på kompetens raskt, nya yrkesroller och nya produktionsmetoder växer fram och man har i sektorn tvingats anpassa sig till att lösa kompetensbrister på andra sätt när inte individer med rätt utbildning och kompetens finns att tillgå. Sammantaget växer en komplex bild fram av efterfrågan och utbud inom bygg-kedjan från ”ax till limpa”.

I Arbetsförmedlingens kodning av yrken, finns det drygt 150 yrken, SSYK-kodade, med koppling till byggindustrin. Uppskattningsvis är det dubbelt så många totalt i hela byggsektorn. Det gör det omöjligt att beskriva alla yrken detaljerat när det gäller rekryterings och utbildningsbehov. Samordnarna har gjort ett urval av representativa yrken och presenterar här dess utifrån de yrkesområden och utbildningsnivåer som SSYK har.

#### **6.5 Chefsyrken**

Chefsyrken inom byggindustrin och byggsektorn är komplexa roller som kräver erfarenhet, utbildning eller förvärvad kompetens. Inom byggindustrin finns det platschefer och produktionschefer varierande utbildningsbakgrund, från 2-årig yrkesskola till 5-årig universitetsutbildning. Det finns brist på framförallt på platschefer enligt medlemsföretagen i Sveriges Byggindustrier.

## 6.6 Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande - exempel

### 6.6.1 Arkitekter

#### Allmän beskrivning av yrkesroll, ansvar och marknad

Arkitekttiteln är i Sverige till skillnad mot de allra flesta andra länder oskyddad. I realiteten är det SAR-benämningen efter titeln arkitekt som markerar kvalitet och säkerhet. Medlemskap i Sveriges Arkitekter, intresseorganisationen för arkitekter i Sverige förutsätter en av SAR ”godkänd” utbildning till arkitekt.

Arkitekter anställs privat av arkitektbyråer och av kommuner för arbete med plan- och byggfrågor. Ca 20 procent av examinerade arkitekter anställs av kommuner i planarbete. Utbildning finns också till inredningsarkitekter och till landskapsarkitekter. Dessa båda inriktningar har inte inkluderats i detta samordningsuppdrag.

Andelen kvinnor bland arkitekter alla kategorier ökar och uppgår idag något mer än hälften. Arkitektens kompetens, kunskap, erfarenhet och roll i byggprocessen är central såväl vad gäller planarbete som bygglovshantering och i arbetet med att rita och konstruera husen.

Arkitektbranschen omsatte 2015 ca 8,3 miljarder kronor och per anställd omsattes 1,1 mkr. Antalet anställda arkitekter uppgår till ca 7500. Uppgifterna är hämtade från Sveriges Arkitekter som också rapporterar att arkitektföretagens beläggningsgrad nu slår i taket och att ca 40 procent av företagen uppskattade sin beläggning till 91-100 procent i maj 2016. SAR bedömer att bygginvesteringarna som varit urstarka 2015 och 2016 kommer att stagnera något under 2017 och 2018 till följd av omvärldshändelser och förväntad lägre tillväxt generellt. Emellertid bedöms bostadsbyggandet vara fortsatt starkt kommande år medan annat byggande kommer att trappas av.

Ett expansivt byggande i en högkonjunktur leder till brist på personal i alla led i byggprocessen. Kommuner tvingas anlita externa konsulter för tjänster inom bl.a. arkitektur, fysisk planering och bygglovshantering vilket får till följd att risken blir stor att rollerna som beställare och utförare blir otydliga. Samtidigt som kommunerna gör sig beroende av externa konsulttjänster har byggherrarna i allt större utsträckning egna planerare vilket ställer ökade krav på att det allmännas intresse säkerställs i processerna. Ju tätare städerna blir ju mer ökar komplexiteten i byggandet och i planering. Det kräver mer och mer av alla inblandade vad gäller kunskaper och att hänga med i senaste nytt på både forskningsfront och teknikframsteg. Slarviga förarbeten och dåligt underlag riskerar också att öka överklaganden och fördröjning likväl som att objektifieringen ofta missar möjliga synergier och helhetslösningar.

I utredningen Gestaltad livsmiljö – en ny politik för arkitektur, form och design (SOU 2015:88) ges följande beskrivning om arkitektur och de krav som måste ställas på utbildning och kompetensutveckling:

*”Nya kompetenskrav på utövare inom arkitektur aktualiseras genom samhällsutvecklingen. Utredningen Gestaltad livsmiljö framhåller vikten av att utbildningarna tillgodoser kunskapen om en holistisk metodik, d v s en förmåga att kunna sammanväga kunskaper från olika discipliner och en insikt om hur denna sammanvägning kan gestaltas i till exempel byggnader, processer, rum och produkter. Samtidigt kan inte*

*högskolorna och universitetens grundutbildningar omfatta allt, utan högskolorna och universiteten ska ha möjlighet att ge specialiserade utbildningar och vidareutbildningar för redan yrkesverksamma. Lärosätena ska möjliggöra detta inom sitt utbildningsutbud. För att arkitektur, form och design ska kunna bidra till att förstå och lösa samhällets utmaningar är det väsentligt att det finns tillräckligt många utbildade med relevant kompetens. ”*

Kompetensnivån hos alla involverade i utvecklingen och byggandet av vår gemensamma livsmiljö är mycket viktig. För att kunna styra i rätt riktning behövs kunskap och färdigheter som möjliggör en hållbar utveckling. Det gäller för utövare inom området såväl som för myndigheternas upphandlare som måste ha rätt kompetens att välja rätt upphandlingsform.

Det finns behov av en bredare utbildning. Ett kunskapsutbyte redan under utbildningstiden skapar goda förutsättningar för samverkan och nödvändiga synergier mellan olika yrkesgrupper. Hög kvalitet på utbildningarna ökar också utbytet med andra universitet och dess forskare, lärare och studenter vilket leder till en positiv utveckling. För att ta arkitektens roll och ställning som exempel:

*”I Sverige förändrades arkitektrollen från 1960-talet då tidens stora byggsatsningar innebar storskaliga lösningar och förenklingar, vilket i praktiken resulterade i mindre utrymme för arkitektens kompetens. Projektledare och byggentreprenörer tog över stora delar av processen och många menar att arkitektkåren efter det inte har återtagit inflytandet över sina frågor, utan tvärtom har marginaliseringen fortsatt. I länder där arkitektens roll fortfarande är stark, innebär tjänsten ansvar för ekonomi och samordning, teknik och med möjlighet att värna om de arkitektoniska intentionerna i byggprocessen. I Danmark finns en stark tradition kring arkitektens roll och därmed arkitekturen. Arkitekten är oftast involverad i alla skeden, har projektansvar i tio år, är som regel byggherrens rådgivare och har därför stort inflytande. I Storbritannien har arkitekten också stort juridiskt ansvar och djupare utbildning i teknik, konstruktions- och byggfrågor. I Tyskland utbildas arkitekter med kurser i management, resurshantering, byggnadsfysik och materiallära. Arkitekt är en skyddad yrkestitel i till exempel Tyskland och licensen innebär att en arkitekt har ett stort ansvar.*

*För att åstadkomma en breddad rekrytering är det av stor betydelse att öka kunskapen bland unga om arkitektur, form och design som en möjlig framtida profession. Det ska dels göras genom de sammanhang där universiteten och högskolorna är synliga och kommunicerar sina utbildningar, dels genom att arbeta med förberedande skolor och hitta nya former av samarbeten.*

*Samtidigt krävs också en kunskap om de normer som reproduceras i utbildningar och andra verksamheter. Därför bör ett arbete med breddad rekrytering även innebära ett självförändringsarbete där normer synliggörs och förändras. Universitetet eller högskolan bör göra en normkritisk genomlysning av administrativa strukturer, antagnings- och anställningsarbetet och en kontinuerlig uppdatering av undervisningsmetoder, exempel och andra tilltal i kommunikationen, nya former av studievägledning, en ny utformning av system med karriär guider och mentorer, nya referenser i undervisningen och förändrade undervisningsformer som underlättar för nya grupper att ta del av skolans utbildningar.*

*En breddad rekrytering måste bli en viktig del av universitetens och högskolornas kvalitetsarbete och bör därför också utvärderas parallellt med annat kvalitetsförbättrande arbete.”*

Utredningen överlämnades till regeringen i oktober 2015 och har därefter remitterats. Någon proposition har ännu inte aviserats.

### Rekryteringsbehov

Den höga ambitionsnivån hos regeringen vad gäller bostadsbyggande ställer krav på fler arkitekter, fler utbildningsplatser och kompetensutveckling av redan verksamma arkitekter och andra i sammanhanget relevanta yrkesgrupper framför allt i kommunernas arbete med plan och bygglovsfrågor. Det exakta antalet arkitekter som behöver rekryteras på kort och lång sikt har inte varit möjligt att identifiera genom vare sig de två stora intresseorganisationerna, Sveriges Arkitekter och Föreningen för samhällsplanering eller av SKL. Rekryteringsbehovet påverkas i hög grad av antalet utbildningsplatser som erbjuds, tillgång till kompetensutveckling, tillgång till utländsk arbetskraft och i vilken grad arkitekters kompetens efterfrågas av kommuner i olika delar av byggprocesser. Arbetsförmedlingen redovisar samtidigt ett förhållandevis stort antal arbetslösa arkitekter.

Sveriges Arkitekter har gjort en försiktig uppskattning av antalet utbildningsplatser behöver öka med 20-25 procent. Bristen på arkitekter leder till ökad ohälsa och stress. Antalet sjukskrivningar har till följd av detta fördubblats bland arkitekter de senaste fem åren. Ett annat skäl till stress är den höga omsättningen av arkitekter i kommuner till följd av starkt rekryteringsbehov från privata sektorn. Detta leder till svårigheter såväl i den privata sektorn som i den offentliga att skapa en stabil personalsituation med medarbetare som har rätt kompetens och relevant utbildning.

### Privata marknaden

Många arkitektkontor klarar av ett högt arbetstryck på sina kontor genom rekrytering av utländsk arbetskraft, ibland är mer än 30 procent av arkitekterna på ett kontor från andra länder. Det blir av det skälet allt vanligare med engelska som arbetspråk. Marknadssituationen för byggmarknaden i Europa varierar kraftigt och många länder har och har haft betydligt större konjunkturella problem än Sverige. Det innebär att en betydande del av underskottet av arkitekter i Sverige har kunnat ersättas med arkitekter från andra länder, oklart dock hur många eller hur stor andel. Sakta men säkert börjar marknaden i andra europeiska länder återhämta sig, byggandet stiger vilket kan innebära att utländska arkitekter som kommit till Sverige de senaste åren successivt återvänder till sina hemländer. I de företagsnätverk för arkitekturtjänster som samlas regelbundet anger samtliga företag att de tvingas tacka nej till projekt p.g.a. att de inte kan rekrytera nya arkitekter.

Den privata sidan rapporteras försöka rekrytera medarbetare från kommunerna där arkitekter har lägre lön och en mer stressig och utsatt arbetssituation. Situation leder till att man i kommunerna inte har tillgång till arkitekter i plan- och byggprocesserna i den utsträckning som vore önskvärt samtidigt som ärendemängden ökar starkt.

### Kommuner

Konsekvenserna av brist på arkitekter eller kunskap i arkitektur i landets kommuner är allvarlig. Följden blir att kommunerna får svårt att fullfölja sin del i byggprocessen med tillräckligt hög

kvalitet och i rätt tid. Att skylla PBL för att vara stoppkloss i byggprocessen vilket somliga gör gällande är enligt de företrädare för arkitekter vi talat med inte korrekt när det de facto handlar om en omfattande kompetensbrist. PBL har ändrats från att tidigare ha ställt krav på kommunerna att ha egen arkitekt till att nu ha *tillgång till* arkitekt-kompetens. Detta har lett till ett betydande kunskapstapp i kommunerna planarbete.

Handläggare inom såväl planprocess som bygglovshantering fattar viktiga beslut med långtgående konsekvenser för samhället. Ett felaktigt beslut kan få ödesdigra följder vad gäller ekonomi, kvalitet och miljö. Därför är tillgången till arkitekternas kunnande central i de team av medarbetare med olika kompetenser som ansvarar för processer och beslut. Det krävs att olika kompetenser sätts samman i de team som ska ansvar för fysisk planering i kommunerna t ex samhällsvetare, kulturgeografer, fysiska planerare, arkitekter och byggnadsvårdare.

Brist på kunskap och erfarenhet leder lätt till att felaktiga beslut fattas, att beslut fattas för snabbt, att tiden inte medger att analyser och utredningar hinner göras eller att onödiga utredningar genomförs. Utbildning som krävs i planprocesser är endera arkitekt med plankunskap eller annan högre utbildning inom samhällsplanering med kunskap i planfrågor. Omsättningen av beslutande handläggare är dessutom hög vilket ofta leder till förseningar i processerna. Resultatet av denna problematik riskerar bli att beslut pressas fram utan tillräcklig kompetens, och att analysen därmed blir bristfällig. Ett annat problem beskrivs som att det tar lång tid innan byggen kommer igång efter beslut om bygglov och markanvisning. För att komma tillrätta med det problemet har Malmö stad t.ex. beslutat att den mark som säljs ska bebyggas inom två år. Sker inte det så blir det ett tillägg på köpeskillingen. Det har fått effekt, i några fall har emellertid byggherren fått dispens.

Modellen med att i arkitektutbildningar kunna välja egna kurser gör att planeringsfrågor ofta väljs bort till förmån för andra inriktningar. Av 100 studenter väljer ca 20 inriktning mot offentlig planering. Det är vanligt att små kommuner i samverkan delar på kompetens, t ex stadsarkitekter. För närvarande är det mycket stor omsättning på chefer inom planområdet i kommuner.

För bygglovshantering är problembilden något annorlunda. Det är stora svårigheter att rekrytera byggnadsingenjörer med kompetens även inom arkitektur. Enbart kunskap om byggteknik är inte tillräckligt för att fatta beslut och avgöra bygglovsärenden. Söktrycket till högskolans ingenjörsutbildningar varierar och är på sina håll, intresset för NT-utbildningar i gymnasiet sviktat, brist på kompetenta och behöriga lärare i matte och Teknik liksom svårigheter att locka kvinnor till tekniska yrken bidrar till problembilden.

### Utbildning av arkitekter, behov och utbud av utbildningsplatser

Det utbildas ca 400-500 arkitekter varje år på KTH, Chalmers, Umeå i Luleå och på Malmö Högskola. Planarkitekter utbildas i Karlskrona på Blekinge Tekniska högskola. Söktrycket till arkitektutbildningarna är mycket starkt över tid och på alla orter.

Sveriges Arkitekter har tagit fram en utbildningsplan som beskriver vad en utbildning till arkitekt bör innehålla. Planen ska inom kort revideras bl. a för att kopplingen till arbetslivet ska stärkas. Sveriges Arkitekter har uppvaktat och informerat utbildningsministern om behovet av att öka antalet utbildningsplatser till arkitekter. Ministern hänvisades till berörda lärosäten där ansvar och



beslut om dimensionering ligger enligt gällande regler. Lärosätena själva visar enligt Sveriges Arkitekter svagt eller inget intresse för att öka antalet utbildningsplatser. Skälet till detta är främst medelsbrist och konkurrens med andra utbildningsbehov. På KTH i Stockholm är ekonomin så svag att det finns risk för att antalet utbildningsplatser till arkitekter måste reduceras trots behov om utökning. Arkitektutbildningar är dyra, kräver kostsam utrustning, hög lärartäthet och många lärarledda lektioner. Arkitekturskolan på KTH har till följd av ökade lokalkostnader i samband med nya lokaler drabbats hårt av resursbrist vilket varit ett vägande skäl lett till att dekanen för utbildningen nyligen sagt upp sig från sin tjänst. Han bedömer enligt ett pressmeddelande att utbildningen på sikt kommer att tvingas till ytterligare nedskärningar i en utsträckning som kommer att påverka utbildningen på ett sätt som inte är acceptabelt.

Sveriges Arkitekter har haft kontakt med Arbetsförmedlingen för diskussioner om snabbspår för nyanlända arkitekter. Än så länge har inget snabbspår kommit igång och nu överväger organisationen att pröva andra vägar att försöka nå arkitekter bland nyanlända. Från Arbetsförmedlingen har det varit svårt att få information om antalet nyanlända med bakgrund som arkitekter eller var dessa finns att nå. Ett annat problem är att det varit svårt att hitta finansiering till de kompletterande kurser som krävs för att arbeta som arkitekt i Sverige.

Några företag har försökt anställa nyanlända arkitekter direkt men har då stött på problem med mycket långa handläggningsprocesser i Migrationsverket och hos Arbetsförmedlingen innan anställning kan ske.

### Vad anser olika företrädare för arkitekter behöver göras?

Sammanfattningsvis är detta vad olika företrädare som intervjuats anser bör göras för att stärka tillgången på arkitekter och kunskap i arkitektur:

- utbilda fler arkitekter, 50-100 platser ytterligare per år.
- gör utbildningarna mer praktiska
- ändra i PBL och ställ krav på kommunerna att ha egna arkitekter
- ändra inget annat i PBL, plan- och byggprocessen fungerar bra
- erbjud handläggare i plan och byggprocesser kompletterande utbildning i arkitekturfrågor
- identifiera utbildade arkitekter bland nyanlända
- skapa finansiering för påbyggnadsutbildningar för arkitekter med utländsk utbildning
- var uppmärksam på pensionsavgångar bland arkitekter
- stärk forskningen, idag är det för många praktiker på arkitekturutbildningarna
- erbjud verksamma arkitekter och andra relevanta yrkesgrupper kompetensutveckling i t ex fysisk planering
- locka tillbaka arkitekter och lantmätare som lämnat yrket och kompetensutveckla dem
- öka rörligheten på arbetsmarknaden för dessa yrkesgrupper

### 6.6.2 Samordnarnas slutsatser och förslag

Bilden som ges vid intervjuer av företrädare för bransch, kommuner och utbildning av arkitekter och delvis även av närliggande utbildningsområden som t ex byggingenjörer och handläggare inom bygg- och planprocesser är tämligen samstämmig i de flesta frågor. Det är stor brist på kvalificerat arkitektoniskt kunnande bland beslutande handläggare. Bristen på arkitekter är även omfattande bland arkitekter som är privat anställda på arkitektkontor. Konsekvenserna av denna

kompetensbrist leder till minskade uppdrag hos arkitektbyråer, långa handläggningsprocesser alternativt korta handläggningsprocesser med stor risk för felaktiga beslut.

Många vill bli arkitekter trots lång utbildning, påfrestande arbetsmiljö, höga sjukskrivningstal och relativt låga löner. Behovet av kompetensutveckling och vidareutbildning är stort liksom att antalet utbildningsplatser är för lågt i förhållande till behovet av rekryteringar. Om detta förefaller det finnas en samstämmighet. Vidare är potentialen av nyanlända med utbildning inom arkitektur både okänd och outnyttjad än så länge.

Från Arbetsförmedlingen ges en annan och motsägelsefull som inte överensstämmer med den bild som ges av arkitekternas egna organisationer. Arbetsförmedlingen redovisar ett relativt stort antal arbetslösa arkitekter. Med stor sannolikhet är de arbetsökande nyexaminerade, har en inriktning som inte efterfrågas eller är geografiskt bundna till en ort. Det finns behov av att analysera detta ytterligare innan beslut tas om eventuell utökning av utbildningsplatser.

### Samordnarnas förslag

- Antalet utbildningsplatser som krävs kan inte fastställas förrän en analys först gjorts av bakgrunden till det relativt stora antalet arbetslösa arkitekter som är registrerade hos Arbetsförmedlingen.
- Medel avsätts för fortbildning och kompetensutveckling av personal som saknar kunskap i och om fysisk planering och arkitektur.
- Arbetsförmedlingen bör erbjuda validering och snabbspår för nyanlända arkitekter i samverkan med SAR med start senast 2017.
- Medel avsätts för kompetensutveckling och kompletterande kurser för nyanlända arkitekter liksom för vissa andra yrkesgrupper med motsvarande behov.

### 6.6.3 Lantmätare, mättekniker, utsättare m.fl. yrkesroller inom fastighetsförrättning.

#### Allmän beskrivning av yrkesroll, ansvar och marknad

Lantmäteriet fick 2012 i uppdrag att utreda och beskriva varför utbudet av ”personer med relevant utbildning inom verksamhetsområdet förrättningsverksamhet och fastighetsindelning inte motsvarar efterfrågan och föreslå åtgärder för att förbättra situationen”. Samordnarna har i sitt uppdrag kunnat inhämta väsentliga fakta från Lantmäteriverkets utredning<sup>11</sup> och har i samtal med myndigheten och vissa lärosäten fått en uppdaterad problembild. Så vitt vi kunnat bedöma har Lantmäteriets utredningsförslag inte lett till specifika insatser från regeringens sida.

Kompetens inom området lantmäteri och förrättningsverksamhet är av central betydelse för ett väl fungerande samhälle. Vid varje överlåtelse av en del av en fastighet är lantmätare inblandade liksom vid överlåtelse av hela fastigheter. Lantmätare gör fastighetsekonomiska bedömningar, arbetar med markförvaltning, effektivisering av fastighetsinnehav, förvärv av mark, rättighet för utbyggnad och är i övrigt en viktig kugge i offentlig förvaltning där de arbetar med samhällsplanering och fastighetsbildning. Mättekniker och utsättare arbetar med utsättning,

<sup>11</sup> Lantmäteriets rapport, Dnr 119-2012/3823



inmätning och koordinatberäkning av olika byggprojekt liksom av uppdatering av kartor, fastigheter, mark- och anläggningsjobb, husutsättning, projekteringsmätning och inmätningar av t.ex. Va-nät. Efterfrågan av samtliga dessa liksom ett antal närliggande yrkeskompetenser är omfattande och ökar i takt med samhällets satsningar på såväl ökat bostadsbyggande som infrastruktur.

Att korta ledtider i planering och byggprocesser är beroende av tillgång till samtliga ovan beskrivna kompetenser rörande fastighetsbildning m.fl. kompetensområden. Fastighetsmarknaden fungerar sämre, blir långsammare om inte lantmäteriets tjänster kan erbjudas i den omfattning som krävs. Utöver merkostnader som detta innebär blir det också svårare genomföra politiska beslut där det krävs åtkomst till mark eller på annat sätt berör samhällsplaneringen. Lantmäteritjänster erbjuds dels i den statliga myndigheten Lantmäteriet, dels i 39 kommuner med egna lantmäterimyndigheter. För att regeringen ska kunna besluta om en kommun ska kunna tillhandahålla lantmäteritjänster krävs att vissa kriterier måste vara uppfyllda. Det i huvudsak befolkningsmässigt större kommuner som har egna lantmäterier. Störst är Göteborg med ca 50 anställda på sitt kontor. De berörda kommunerna har ansvar två separata verksamheter, dels lantmäteri och dels exploateringsfrågor.

Lantmäteriet hanterar fyra gånger så många förrättningsärenden som de kommunala lantmäterimyndigheterna, men har bara dubbelt så många lantmätare. Det beror främst på att de kommunala lantmätarna i högre utsträckning arbetar med annat än förrättningar, som t.ex. geodata och planverksamhet.

### Rekryteringsbehovet av lantmätare m fl.

2012 fanns ca 550 lantmätare enligt Lantmäteriet. Idag har antalet sjunkit till ca 480 medan behovet bedöms vara ca 600. Det saknas således ca 120 lantmätare just nu i landet. Lantmäteriet redovisade 2012 i sin rapport ett totalt behov av 350-400 medarbetare årligen med utbildning på grundnivå och på avancerad nivå. Därtill ska läggas ett behov av medarbetare med specifik mätutbildning från t ex yrkeshögskola. Vid samtal med Lantmäteriet har vi förväntat oss om att detta behov kvarstår 2016. Mot bakgrund av att det utbildas endast ca 200 lantmätare i högskolan årligen innebär detta ett årligt underskott på 150-200.

Samtidigt som ärendemängden för lantmätare ökar så ökar bristen på lantmätare, vilket får till följd en försämrad arbetsmiljö och en hög personalomsättning. Personal söker sig till andra tjänster t.ex. som konsulter vilket påverkar kommuner som är beroende av Lantmäteriets tjänster.

Kritik riktas från Skogsbolagen, som tycker att det går för sakta att få sina ärenden prövade. Bristen på lantmätare rapporteras även vara stor i kommunerna som inte helt instämmer i beskrivning av överströmningen från myndigheten till kommunerna. Det är hursomhelst uppenbart att det är en betydande brist på lantmätare i såväl kommuner som i den statliga myndigheten och att rekryteringsbehovet är omfattande instämmer alla vi intervjuat i.

Nybyggnation är överlag prioriterade ärenden i lantmäteriet även om viss hänsyn måste tas till omfattningen av förarbeten för olika ärenden. Den bild som ges är att bristen på tillgång till lantmäteritjänster är stor över hela landet även om det i kommuner med omfattande planerad

nybyggnation kan komma att öka än mer de närmaste åren. Det är något lättare att rekrytera på utbildningsorterna.

## Utbildningsutbud

Det finns ett antal olika utbildningsvarianter som kan leda till en examen som är lämplig för lantmäterisektorn. I Lantmäteriets uppdrag redovisas främst utbildningar inom högskolan men även inom yrkeshögskolan erbjuds kortare utbildningar inom mätteknik.

Inom högskolorna utbildas på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå i enlighet med den s.k. Bologna-modellen. Förutom dessa generella examina finns också yrkesexamina både på grundnivå och på avancerad nivå, högskoleingenjörsexamen och civilingenjörsexamen. Dessa två parallella system med generell examina och yrkesexamina med sina olika inriktningar på flera lärosäten gör det inte bara svårt att överblicka för en potentiell studerande. Att de utbildningar som leder fram till lantmätaryrket har förändrats innebär också att det inte finns någon enhetlig vokabulär för vad man ”blir” och olika yrkesbenämningar blir allt svårare att förstå innebörden av.

Det ställer också större krav på att arbetsgivare ska ha kunskap om hur utbildningsväsendet fungerar och vad som blir utfallet av olika utbildningsvägar och inriktningar för att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Dessa relativt smala och komplexa utbildningsområden och yrkesroller är ofta inte de som lärosäten exponerar mest i sitt utbud. Mindre högskolor som specialiserat sig inom lantmäterier är av naturliga skäl ofta tydligare och synligare vad avser marknadsföring och information av detta annars tämligen osynliga kompetensområde. Idag anställs medarbetare med bredare och mer varierad bakgrund än tidigare i plan- och byggprocesserna vilket pekar på ett behov helt nytt upplägg av utbildningar inom Samhällsbyggarsektorn. En treårig bredare samhällsberedarutbildning i högskolan skulle kunna ge en samlad baskompetens för sektorn vilket såväl Lantmäteriet som Boverket och SKL ser behov av.

Civilingenjörsutbildningar med relevanta inriktningar för lantmäterisektorn erbjuds vid KTH och på Lunds Tekniska Högskola medan Högskolan i Gävle och Högskolan i Väst erbjuder treåriga program. Även tvååriga utbildningar inom mät- och kartteknik erbjuds. Tidigare utbildningar inom gymnasieskolan har ersattas av mer kvalificerade utbildningar inom yrkeshögskolan.

Av landets ca 100 000 civilingenjörer har endast 2 800 inriktning mot lantmäterier. 2,8 procent av de ingenjörer som utbildas i högskolan har inriktning mot lantmäterier. Sammantaget finns idag ca 200 utbildningsplatser tillgängliga på grundnivå och avancerad nivå vilket inte på långa vägar motsvarar efterfrågan. Lantmäteriet bedömer att antalet utbildningsplatser behöver fördubblas och att dessa behöver säkras för kommande år. En annan faktor att beakta är att elevkullarnas minskningar påverkar konkurrensen till olika utbildningar framöver. Generationsskiftet och pensionsavgångar påverkar också behovet av fler utbildningsplatser. Bland lantmätare är de främst i kommunerna som man förväntar sig tämligen stora pensionsavgångar.

Nyexaminerade lantmätare anställs ofta av Lantmäteriet, stannar kvar där i ca tre år för att sedan låta sig rekryteras till kommuner. Somliga övergår till andra myndigheter eller privata konsultjänster där lönenivån ofta ligger högre.

Samtliga lärosäten vi talat med ser behov av riktade öronmärkta medel för utbildningar inom lantmäteri. Utbildningsområdet är litet och osynligt och har ofta svårt att hävda sig i konkurrensen med andra utbildningsbehov. Fördelningen av utbildningsplatser sker på lärosätena och ett behov av nya resurser krävs för att en reell ökning av antalet utbildningsplatser ska kunna öka. Uppvaktningar om behov av utökade antal utbildningsplatser har gjort under senare år men har ännu inte lett till beslut om riktade medel för utbildning till ingenjörer inriktning lantmäteri och inte heller till lantmätare. Det finns kapacitet att utbilda fler på de lärosäten som idag erbjuder utbildningar inom området. Söktrycket till befintliga utbildningar varierar på lärosätena liksom genomströmningen av studenter.

De mindre högskolorna i Gävle och Högskolan i väst vill utveckla distansutbildning eftersom detta skulle underlätta för de som har svårt att flytta och för regioner där bristen är störst. Uppdragsutbildningar förefaller inte vara aktuellt för närvarande och utbudet av kortare kompletterande kurser är begränsat. Brist på validering och höga krav på matematik begränsar dock denna möjlighet.

Även Lunds Tekniska Högskola, LTH, pekar på brist på lantmätare och att det gäller även på högre nivåer. LTH har svårigheter att rekrytera medarbetare på disputerad nivå. LTH utbildar för närvarande ungefär 50-55 civilingenjörer i lantmäteri årligen och skulle med befintlig personal och på kort sikt kunna öka antalet platser till 70. LTH påpekar att redan idag har flera studenter svårt att hänga med, och en ökning vad gäller antal studerande leder sannolikt till fler studenter som har svårigheter att klara utbildningen. I detta ser vi att KTH instämmer samtidigt som man ifrågasätter om kraven på matematik är relevant ställda till samtliga berörda utbildningar och inriktningar.

I Högskolan i Gävle, HIG pågår en dialog kring högskoleutbildning alternativt Yrkehögskoleutbildning. Om Yrkehögskolan erbjuder en tvåårig utbildning överväger HIG att lägga ner sin treåriga ingenjörsutbildning inom det området. Av studenterna på HIG är det många som har andra utbildningar i botten.

HIG kan med kort varsel starta utbildning av bygglovshandläggare - 1-årig påbyggnadsutbildning för dem med ingenjörsutbildning eller vissa kurser i byggnadsteknik. Finns inte förkunskaperna blir det 1,5 års utbildning som påbyggnadsutbildning, distansutbildning. På kort sikt kan antalet fristående kurser öka på HIG, men även på Högskolan i väst.

Forskning och mastersprogrammet inom kunskapsområdet lantmäteri är litet och omfattar endast enhandfull främst utländska studerande. Lantmäteriet har (finansierar?) tre egna doktorander i Lund och på KTH. Ingen förstärkning har trots stort behov skett på forskningssidan. Vissa forskningsmedel från myndigheterna finns till forskning, men det behövs mer pengar.

Andelen kvinnor som på HIG studerar till lantmätare med ekonomisk juridisk inriktning är 63 procent medan andelen manliga studerande är 37 procent män. Bland studerande med teknisk inriktning är det 64 procent män och 36 procent kvinnor medan det i programmet mot samhällsplanering är 57 procent män och 43 procent kvinnor.

## Nyanlända

Många nyanlända har kompetens inom lantmäteri och snabbspår skulle kunna vara en möjlighet för såväl lantmätare som mättekniker som behövs i kommunerna, i Trafikverket och som privata konsulter. Erfarenheterna från 90-talet där man skraddarsydde en utbildning för personer med GIS-kompetens är goda, många av dessa finns kvar på Lantmäteriet. För nyanlända och lantmätare och närliggande kompetensområden behöver komplettering med juridisk kompetens. Alla myndigheter är skyldiga att ta emot praktikanter, personer med uppehållstillstånd och Lantmäteriet ska ta emot ett 60-tal praktikanter, som läser SFI två dagar i veckan och arbetar på myndigheten tre dagar per vecka. Diskussion om snabbspår har påbörjats med Arbetsförmedlingen men har ännu inte realiserats. Snabbspår samt en 1,5 årig påbyggnadsutbildning skulle vara möjligt och värdefullt att etablera.

### 6.6.4 Samordnarnas slutsatser och förslag

Bristen på lantmätare är av flaskhalskaraktär och bedöms skapa stora svårigheter för att målet för bostadsbyggande ska kunna nås.

#### Förslag

- Mot bakgrund av den samstämmiga bild som ges av bristen på lantmätare och de effekter detta får för bostadsbyggandet föreslås en kraftig utökning av antalet utbildningsplatser. Det exakta antalet utbildningsplatser som krävs och hur dessa bör fördelas är inte möjligt för samordnarna att bedöma. Istället hänvisas till de gedigna uppgifter och underlag som Lantmäteriet och andra tagit fram.

### 6.6.5 Ingenjörer

#### Yrkesbenämningen ingenjör

Många aktörer och organisationer inom byggsektorn tar upp bristen på ingenjörer som ett stort flaskhalsproblem. Det kan röra sig om brist på såväl civilingenjörer, högskoleingenjörer, Yh-ingenjörer som gymnasieingenjörer. Ingenjörstiteln är oskyddad vilket innebär att det är skillnad på yrkesbenämningen ingenjör och ingenjörsutbildningarna eftersom det inte finns något direkt samband dem emellan. Det innebär att de som arbetar som ingenjörer har olika yrkesbakgrunder och inte nödvändigtvis en ingenjörsexamen i botten. Vi har i denna utredning valt att dels belysa efterfrågan på yrkesbenämningen ingenjörer utan att ta hänsyn till vilka specifika utbildningskrav eller erfarenheter som arbetsgivarna kräver dels valt att använda begreppet ingenjörer även för de utbildningar som inte omfattas av högskolans utbud.

#### Utbildning av ingenjörer

Ingenjörer utbildas på olika nivåer och med olika inriktningar. T4/Gymnasieingenjör utbildas genom en ettårig utbildning som kan sökas av den som läst ett tekniskt gymnasieprogram eller likvärdigt. Högskoleingenjörer utbildas i högskola genom treåriga program med 180 högskolepoäng på någon av landets tekniska högskoleutbildningar medan civilingenjör måste genomgå en femårig utbildning som motsvarar 300 högskolepoäng. Även utbildningsanordnare

inom Yrkehögskolan utbildar till ingenjörer genom främst tvååriga utbildningar som kombinerar teoretiska studier med praktik.

### Brist på ingenjörer

Uppgifterna som redovisas om ingenjörbristen är hämtade främst från Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Sveriges bygguniversitet och Byggindustrierna som alla understryker att bristen på ingenjörer är omfattande men ser olika ut beroende på inriktning. Branschföreträdare och företagsrepresentanter påvisar ofta att bristen på ingenjörer är ett hinder för fortsatt stark produktionstillväxt.

Svenska företag understryker ofta att företagen har svårt att hitta ”rätt” kompetens när de rekryterar ingenjörer. I enkät som Sveriges Ingenjörer gjorde 2014 frågade de sina förtroendevalda i en rad företag och färre än hälften, 48 procent, svarade att deras företag lyckades rekrytera individer med rätt kompetens. Drygt en tredjedel, 35 procent, svarade att de misslyckats. Man skulle kunna tro att skälet är att det råder en generell brist på ingenjörer men Teknikföretagen bedömer inte det inte förhåller sig så men att det lokalt och i en del branscher är akut brist.

Sveriges Ingenjörer pekar på att det finns en akut brist på ingenjörer framförallt inom den offentliga sektorn där många ingenjörer under de senaste åren gått i pension. Samtidigt som de tekniska utmaningarna ökar i den offentliga sektorn fortsätter ingenjörerna att föredra näringslivet som arbetsgivare. I en undersökning från 2014 konstateras att kommuner och landsting fram till 2022 behöver rekrytera 12 000 ingenjörer. Sveriges ingenjörer uppmanar kommuner och landsting att öka ansträngningarna för att marknadsföra de stora offentliga utvecklingsuppdrag som kräver kvalificerad teknisk kompetens. SKL bekräftar problembilden och hänvisar till SCBs arbetsmarknadsbarometer från 2015 som redovisar att 60 procent av landets kommuner har svårt att rekrytera ingenjörer. Konkurrensen om ingenjörer är mycket stark eftersom bristen är omfattande även inom näringslivet.

Sveriges Ingenjörer efterlyser ett större engagemang från företagen på att satsa på kompetensutveckling av de ingenjörer de redan har anställda. Förutom goda språkkunskaper, främst i engelska, är insikten om vad digitaliseringen kommer att innebära av stor vikt. Den som kan hitta en nisch här kommer knappast bli arbetslös.

Det är inte nödvändigtvis civilingenjörer som har lättast att få arbete påpekar Teknikföretagen och understryker att också den som är gymnasieingenjör – eller T4 som det heter numera – har goda möjligheter att få arbete direkt efter utbildningen. Den som har en gymnasieutbildning på tekniksidan med inriktning mot automation och mot IT har väldigt lätt att få jobb.

De kompetensområden som det råder största brist på är enligt företagen, VVS-ingenjörer, energi- och miljöingenjörer, el- och automatingenjörer, mekanik-ingenjörer och konstruktörer. Enligt Arbetsförmedlingen är bristen på ingenjörer störst bland IT-arkitekter, civilingenjörer, elkraft, byggnadsingenjörer, byggnadstekniker, VVS-ingenjörer, mjukvaru- och systemutvecklare, samt civilingenjörer med inriktning mot elektronik och teleteknik.

Ingenjörer är ett internationellt bristyrke. I Asien har nästan hälften av arbetsgivarna problem med kompetensbrist och har seglat upp som det största bristyrket i regionen. Minst bekymmer med att hitta kompetens där har man i Kina där endast 10 procent uppger problem, till skillnad från var fjärde arbetsgivare för bara ett år sedan. Uppgifterna är hämtade från Manpower.

### Ingenjörer med utländsk bakgrund

Cirka 1 400 personer inom etableringsuppdraget finns registrerade i Arbetsförmedlingens matchningssystem som arbetssökande inom byggbranschen, varav ca 270 med eftergymnasial utbildning som civilingenjör/ingenjörer inom bygg och anläggning. Uppgifterna är hämtade ur det avtal om snabbspår för tjänstemän i byggbranschen som upprättats av Sveriges byggindustrier, Ledarna, Unionen samt Arbetsförmedlingen.

Sveriges ingenjörers rapport ”Ingenjörer med utländsk bakgrund ” bygger på en bearbetning av statistik över ingenjörer beställd från SCB, som sträcker sig fram till och med 2012. Statistiken avser anlända fram till och med det året, indelat i tre grupper (invandrade före 2003, 2003-2007 och 2008-2012). Ur rapporten:

*"Om andelen förvärsarbetande utrikes födda ingenjörer hade varit densamma som för ingenjörer med svensk bakgrund, skulle ytterligare närmare 8 000 ingenjörer befunnit sig i arbete 2012. Detta motsvarar nära en och en halv genomsnittlig årgång examinerade civil- och högskoleingenjörer."*

Den genomsnittliga årgången avser examinerade civil- och högskoleingenjörer perioden 2008-2012. Ingenjörer med utrikes bakgrund inkluderar såväl dem med utländsk som med svensk ingenjörsutbildning. Värt att känna till är också att det totala antalet utrikes födda ingenjörer (definierade som ovan) var 2012 c:a 30 000, alltså långt fler än de 8 000.

Ur rapporten:

*"En central fråga i debatten om hur utrikes födda snabbare ska kunna träda in på arbetsmarknaden har handlat om att genom olika insatser komplettera alternativt validera den utländska utbildningen eller erfarenheten. Det kanske mest förvånande är därför att andelen förvärsarbetande bland utrikes födda med svensk ingenjörsutbildning inte nådde upp till mer än cirka 75 procent och att andelen arbetslösa var flera gånger högre än för ingenjörer med svensk bakgrund."*

Under avsnittet snabbspår beskrivs det initiativ som tagits på Ingenjörssidan, det s.k. Jobbsprånget. Branschföreträdare rapporterar att det finns potential av välutbildad arbetskraft att rekrytera både från gruppen nyanlända, men även från människor som tidigare sökt sig till Sverige för att arbeta eller studera. En konklusion man kan dra av detta är att fortsatta insatser riktade mot denna grupp av människor kan ge goda resultat för att inte bara reducera bristen på arbetskraft, utan också tillföra Sverige värdefull internationell kunskap. Introduktion av utländsk arbetskraft ställer emellertid krav på resurser för handledning.

Handledning/mentorskap är viktiga förutsättningar och behovet är därför stort av utbildning för handledare liksom att det i företagen finns en vilja att acceptera att resurser avsätts för detta. Generella bestämmelser i avtal mellan parterna i frågan skulle underlätta såväl kvalitetssäkring samt höjd status av handledaren/mentoren.

## Olika intressenters röster om ingenjörbrist

### SBU

Sveriges bygguniversitet, SBU, består av fem universitet som erbjuder civilingenjörutbildningar och som 2011 bildade ett virtuellt universitet där samarbete utvecklats bland annat kring ansökningar om medel. SBU pekar på problemet med inläsningseffekter på grund av det s.k. ”takbeloppet” som gör att det i realiteten är lättare för en svensk student att läsa någon/några terminer på ett utländskt universitet än på ett annat svenskt universitet. Ett annat problem är medelsbristen som leder till det ”läcker” forskningsmedel till undervisningen på grund av att lärarna inte vill ge studenter en dålig utbildning.

KTH som ingår i SBU gör precis som övriga lärosäten överintag av studenter på grund av avhoppen på utbildningarna. SBU uppskattar att regeringen avsatt särskilda och extra medel för ingenjörutbildning men saknar motsvarande satsningar på civilingenjörer där man räknar med att den neddragning man ser leder till 15 procent färre civilingenjörer inom 5 år. SBU pekar särskilt på konsekvenser av nya krav på energieffektivitet i byggnader som behöver interagera med energisystem. För att detta ska bli verklighet krävs en särskild satsning på ingenjörutbildningar med denna inriktning. Attraktiviteten för ingenjörsvyrken är, påpekar SBU, allas ansvar och det måste visas att det inom det här området kan göras en insats för mänsklighetens överlevnad.

### NCC m.fl.

Byggföretaget NCC uppger att det finns ett stort behov av att kunna påverka högskolorna. Att som idag skriva inlagor utan att veta om högskolorna tar hand om dem är knappast en lösning på det problemet. Möjligheten till reellt inflytande över utbildningens innehåll, organisation och dimensionering för också andra företag fram som angelägenhet. I synnerhet är det behovet av mer praktiskt inriktade moment i utbildningarna som lyfts fram. Ofta sker detta med yrkeshögskolorna som en modell med goda erfarenheter.

Ett angeläget men eftersatt kompetensområde är förmågan att leda projekt vilket kräver insikt i vad det innebär att äga ett projekt, dvs. beställa, följa upp och att finansiera. NCC har för att klara dessa utmaningar startat eget bemanningsföretag i Polen där utbildning sker för att säkerställa arbetskraftsbehovet

Efterfrågan av tjänstemän står enligt Trä- och möbelföretagen, TMF, för ca 50 procent av rekryteringsbehovet. Efterfrågan rör främst ingenjörer, gymnasieingenjörer, YH-ingenjörer eller högskoleingenjörer, mer sällan civilingenjörer.

### Stockholms byggmästarförening

Stockholms byggmästarförening säger att medlemsföretagen absolut känner av bristen på arbetskraft och uttrycker följande:

*”Det som saknas är erfarna projektledare och platschefer och arbetsledare som ska se till att projekt blir verklighet. Tyvärr är denna yrkeskategori inte något man bara trollar fram och snabbutbildar. Därför gäller det för byggföretagen att tänka i nya banor. En möjlighet är att rekrytera personal från andra branscher som redan kan projektledning eller har jobbat mot kunder på annat sätt och som kan anställas som stödpersonal. En annan möjlighet är att rekrytera bland nyanlända. Men där behövs ett bra samarbete med*



*Arbetsförmedlingen och att de jobbar mer som ett rekryteringsföretag som mer effektivt förmår matcha arbetsökande och företag.”*

## **CMB**

Centrum för Management i Byggsektorn, CMB, har som ett resultat från en strategidag om kompetensförsörjningsfrågan inom byggsektorn utarbetat en rad förslag som insänts till Näringsdepartementet. Ett hundratal representanter från samhällsbyggnadssektorn och Chalmers deltog på den workshop som genomfördes och nedan redovisas de idéer och förslag som då framkom.

Samordnarna ser dessa förslag som viktiga inspel för att stärka tillgången till ingenjörer, samhällsbyggare i vidare mening och deras kompetens och redovisar dem därför här i sin helhet.

### **Förslag riktade till regering och statliga myndigheter**

1. Stimulera och ge förutsättningar för att företag och organisationer ska kunna ta emot personer med utländsk bakgrund som saknar kunskap och förståelse för den svenska samhällsbyggnadsprocessen. Genom nedanstående insatser ökar möjligheten för dessa att på ett snabbt och strukturerat sätt komma in i svensk samhällsbyggnadssektor:
  - a. Med ett uppstartsprogram för personer med relevant yrkeskompetens men utan kunskap och insikt i svenskt samhällsbyggande kan en brygga skapas mellan den kunskap personen har och den kontext man ska verka i.
  - b. Uppstartsprogrammet är tillgängligt för företag som anställer en person. Arbetsgivaren kan ges tidsbegränsat stöd så länge utbildningsprogrammet pågår.
  - c. Uppstartsprogrammet ska ge kunskaper om lagstiftning, beslutsprocesser, yrkes- och ansvarsfördelning samt hur projekt drivs. Programmet bör även innefatta validering av tidigare kunskaper både formellt och praktiskt liksom praktisk yrkessvenska.
  - d. På varje företag behövs en handledarresurs. Handledaren utgör ett dagligt stöd för en enskild eller en grupp personer i företaget för att ge tillgång till både arbetsuppgifter och branschmässig förståelse.
  - e. Deltagare i programmet erbjuds mentorstöd för att få möjlighet till djupare förståelse och personlig reflektion kring rollen som samhällsbyggare i Sverige.
  - f. Handledarresursen behöver subventioneras med bidrag från staten.
  - g. Mentorskapet bekostas av företagen.
  - h. Förebilder kan hämtas i de program som CMB och Göteborgsregionens kommunalförbund utvecklat.
2. Utveckla former för praktik som en naturlig del också i högre utbildning inom samhällsbyggnadsområdet. Detta möjliggörs genom att praktik blir högskolepoängsberättigande, i likhet med hur det fungerar för studenter som läser lärarutbildningen.
3. Skapa förutsättningar för universitet, högskolor och kanske även andra utbildningsanordnare att införa ett ”basår” i samhällsbyggnad. Det ger möjlighet för personer med otraditionell



utbildningsbakgrund men med intresse för samhällsbyggnad att snabbare bli anställningsbara. Ett sådant basår kan ha flera olika profiler beroende på bransch.

### Förslag riktade till kommun och region

1. Gör LOU till ett strategiskt verktyg. Hur man tillämpar LOU påverkar marknaden. Med ett strategiskt förhållningssätt kan upphandlingar fungera som ett verktyg som attraherar företag och aktörer nationellt och internationellt till den lokala/regionala marknaden. En utvecklad och väl genomtänkt upphandlingspolicy kan bli ett starkt strategiskt verktyg för att tillföra kompetens i en region.
2. Ta vara på barns intresse för sin egen stad. Utnyttja barns intresse för sin närmiljö och sitt bostadsområde som en ingång till ämnesområdet samhällsbyggande. Utveckla former för att knyta både lärare och barn till företag, studiebesök på lokala byggen, på stadens stadsbyggnadskontor eller andra arenor för samhällsbyggnadssektorn – i Göteborg finns t.ex. Älvrummet. Ta även hjälp av samhällsbyggnadsföretag i olika delar av undervisningen på grundskolenivå, genom att exv. låta arkitekter involveras i ämnet bild och form. Goda exempel finns från bl.a. White arkitekter.
3. Ta till vara barn och ungas intresse för digitala spel. Skapa möjligheter i skolan att väcka barn och ungdomars intresse för samhällsbyggnad genom ”spelifiering” (gamification) i undervisning. Det är nu fullt möjligt att använda t.ex. Minecraft inom undervisningen – med start den 18 december släpper Lantmäteriet en landskapsmodell över Sverige i det populära datorspelet. Modellen bygger på Lantmäteriets nationella kartor och höjddata och innebär att hela landet kommer att finnas som en virtuell och spelbar värld i spelet.

### Förslag riktade till universitet och högskolor

1. Vidareutveckla och systematisera former för att ta in personer från näringslivet/ branscher i kurser och program så att studenterna får konkreta exempel från näringslivet. Det gör dem bättre förberedda för arbetslivet. Utnyttja t.ex. CMB:s föreläsarpool eller motsvarande för att hitta gästföreläsare eller lärarresurser från branschen.
2. Förebygg lärarbrist genom långsiktigt företagsengagemang – öppna upp för att ta in lärare från företagen som kan hålla i hela kurser och/eller enstaka kursmoduler. Företagen kan även engageras i hela utbildningsprogram på ett mer strukturerat sätt än vad som görs idag. Om företagen på detta sätt ges förutsättningar att öka sitt engagemang i både kurser och program så bidrar det till både branschrelevant kunskande hos studenterna och frigör lärarresurser.
3. Uppmuntra till praktik. Programansvariga på universitet och högskolor bör uppmuntra studenterna att utnyttja möjligheten till praktik under utbildningen. Utbildningen bör i linje med detta utformas på ett sätt som ger studenterna ökad flexibilitet att kombinera studier med branschrelevant praktik eller deltidsarbete. Högskolor och universitet bör i samverkan med företag i branschen organisera initiativ som t ex. "en dag med en ingenjör", "chefspraktik" eller "skugga en projektledare". På så sätt kan studenter utan tidigare erfarenhet från arbetslivet på ett enkelt sätt ges en inblick i hur arbetslivet fungerar.

4. Skapa en praktikpool på universitet och högskola där studenter lägger in sina cv:n och personliga brev, vilka sedan kan matchas med företag som efterfrågar praktikanter med en viss inriktning eller kompetens.
5. Inför praktikkrav för att få behörighet till mastersprogrammen. Detta skulle öka genomströmningshastigheten på universitet och högskolor i och med att högskoleingenjörerna går ut i arbetslivet efter 3 år i stället för att vidareutbilda sig ytterligare direkt efter grundstudierna.
6. Öka tillgängligheten till samhällsbyggnadsutbildningar. Universitet och högskolor bör skapa digitala utbildningsformer och ta fram fler distansutbildningar inom samhällsbyggnad. Chalmers kan bli ledande inom detta område.
7. Få fler att söka samhällsbyggnadsutbildningar genom att universitet och högskolor tillsammans med branschen gemensamt, på olika sätt beroende på målgrupp, marknadsför budskapet: Bli samhällsbyggare!

### Förslag riktade till branschens företag och organisationer

1. Utveckla mer flexibla och individuellt anpassade arbetsformer för såväl kollektivanställda som tjänstemän, i likhet med annan industri. En större flexibilitet skulle öka branschens attraktivitet bland unga och samtidigt ge seniora medarbetare möjlighet att stanna längre i branschen.
2. "Hire for attitude, train for skill" Företagen måste bli bättre på att se personliga egenskaper och rekrytera efter medarbetares intresse, snarare än att leta efter personer med formell kompetens. Intresset är stort för samhällsbyggnadsfrågor och med rätt kompletterande utbildning i företag kan fler lockas till branschen.
3. Utmana traditionella rekryteringsmönster. Hur besätter vi företagets nyckelpositioner? Behöver vi nya strategiska roller för att möta samhällsförändringar? Arbeta aktivt med att identifiera din egen organisations nyckelpositioner och var öppen för att etablera nya strategiska roller. Det bidrar till både till ökad omställningstakt och ökar företagets attraktivitet.
4. Låt alla anställda bli rekryterare! Premiera medarbetare som initierar rekrytering av en potentiell ny medarbetare. Det öppnar helt nya kanaler till dina målgrupper.
5. Gör platschefen till ett team! För att förbättra kompetensväxlingen inom organisationen/företaget bör platschefsjobbet omformas till ett lagarbete, innefattande en erfaren platschef tillsammans med mindre erfarna edarbetare med olika ansvarsområden. Detta skulle göra arbetsprocessen mindre sårbar, samt förbättra förutsättningarna för kunskapsdelning. Det bidrar också till att till att höja attraktiviteten och till att medarbetarna kan få ihop livspusslet.
6. Inför ett program för "ömsesidigt mentorskap" där juniora och seniora medarbetare på ett strukturerat sätt lär av varandra. Varje part kan bidra med sina kompetenser, exv. kunskap om ny teknik eller processledningserfarenhet. Programmet ska på ett tydligt sätt identifiera

vilka områden mentorskapet ska omfatta, samt i vilken huvudsaklig riktning lärande ska ske. Kan organiseras inom den egna organisationen eller i samarbete med andra organisationer.

7. Skapa tydliga mål för mångfald. Med tydliga målsättningar, struktur, arbetsätt och belöningssystem blir det enklare att rekrytera från otraditionella grupper. Därmed vidgas basen för att hitta nya medarbetare.
8. Adoptera en student! Ha handledare på företagen som förser studenter med arbetsuppgifter att utföra parallellt med studier för att ge insikt och erfarenhet från branschen/verkligheten utanför klassrummet.

### Förslag riktade till CMB, Centrum för Management i Byggsektorn

1. Utveckla Framtidens samhällsbyggare till ett nationellt traineeprogram, och marknadsför det bredare inom branschen.
2. Uppmuntra story-telling för att öka allmänhetens intresse för branschen! Exempelvis genom att ta fram idéer för youtube-klipp, TV-deckare, dokusåpa, dokumentär eller liknande i byggmiljö och presentera dem i/för relevant forum. Visa på goda exempel och synliggör/popularisera de personer och kompetenser som verkligen gör jobbet – det skulle t.ex. kunna vara de som monterar första gondolen på linbanan över Göta älv. (Inspiration från t.ex. ”Grand designs”).

### Samordnarnas slutsatser

Det stora behovet av ingenjörer, som inte bara kan hänföras till våra storstadsområden utan också är ett faktum i stora delar av landet är ett växande problem för samhällsbyggandet och för i sin förlängning, den svenska välfärden. En orsak till den kraftiga bristen på kompetens är de stora svängningarna i offentliga investeringar, bristande förmåga att attrahera kvinnor och att tillvarata utländsk kompetens liksom det otillräckliga utbudet av utbildningsplatser.

För att öka tillgången till erfaren kompetens krävs också att projekt och upphandlingar öppnas upp för fler medarbetare med begränsad erfarenhet. Det är en förutsättning för att kunna bidra till att fler får möjlighet att byggas upp en erfarenhetsbas. Det krävs också en långsiktig syn på hur upphandlingar genomförs så att det understödjer en god kompetensutveckling.

Focus på fort och vidareutbildning av ingenjörer såväl på de som har utländsk utbildning är en synnerligen angelägen åtgärd för att möta efterfrågan av kompetens.

### Förslag

- På kort sikt är det framförallt fort- och vidareutbildning av redan yrkesverksamma samt satsningar på fler yrkeshögskoleplatser och uppdragsutbildningar som kan bidra till förstärkning av kompetens och behovet av exempelvis projektledare och platschefer.
- Ett annat förslag är att rekrytera personal från andra branscher som redan kan projektledning eller har jobbat mot kunder på annat sätt och som kan anställas som stödpersonal.

- På lång sikt kommer satsningar på längre utbildningar att ge effekt. Bilden av vilka utbildningar som bör prioriteras och vilket innehåll dessa ska ges är delvis splittrad och kräver en översyn för att utbudet ska kunna bli mer träffsäkert och svara mot de behov som efterfrågas. Arbetslivets, näringslivets och branscherna bör ges ett generellt större utrymme vid utformning av ingenjörsutbildningar.
- Ökade resurser för handledning/mentorskap liksom fungerande snabbspår och valideringsinsatser är synnerligen viktiga för att på kort sikt kunna bidra till att fler individer med ingenjörskompetens ställs till arbetsmarknadens förfogande.

## 6.7 Yrken inom bygg-och anläggningsverksamhet

Detta avsnitt handlar om yrkesarbetare med utbildning på gymnasienivå, eftergymnasial utbildning kortare än 2 år samt arbetare utan krav på särskild utbildning.

### 6.7.1 Allmän beskrivning och nuläge

De som arbetar inom byggbranschen och brukar benämnas hantverkare, byggare, yrkesarbetare eller kollektivsanställda har varierande utbildningsbakgrund och finns inom många olika yrken. DE SSKYK-klassificerade byggyrkena är ett 30-tal. Är utgångspunkten hur yrkesnämnder och branschföreningar/organisationer delar in "sina yrken" är det betydligt fler.

En annan viktig faktor att ta med i beräkningarna är att det, enligt Sveriges Byggindustrier - BI, finns 97000 företag i byggindustrin. Hälften av dessa är enmansföretag och 94 procent av företagen har högst tio anställda. De fyra största företagen står för 20 procent av byggandet. I de större företagen finns brist på alla yrkeskategorier. I de mindre och medelstora företagen är det störst brist på arbetsledare och yrkesarbetare i varierande omfattning. BI har beräknat att tillförseln från alla bygginriktade relevanta utbildningar är ca.15 000 personer/år, vilket endast räcker för att ersätta pensionsavgångarna.

Exakta uppgifter om anställda, rekryterings- och utbildningsbehov har undersökts på olika sätt och vid olika tidpunkter inom olika yrkesområden och saknas för en del. Många företag är dessutom beroende av vilka projekt de får för att kunna uttala sig om rekryteringsbehoven. Det gör det svårt att detaljerat beskriva nuläge, rekryteringsbehov och utbildningsbehov för alla yrken. Ansatsen är därför att ge en övergripande bild som är så rättvisande som möjligt.

Generellt kan sägas att det råder brist på nästan alla kategorier yrkesarbetare på kort sikt. På längre sikt är osäkerheten stor, men det står helt klart att ska så många lägenheter byggas som krävs för att fylla behovet enligt Boverkets prognos, så är det mycket stora rekryteringsbehov den kommande 10-årsperioden. Effekten av bristen är att företagen tvingas tacka nej till uppdrag och att utveckling inom branschen försvåras.

Huvuddelen av de yrkesarbetare som rekryteras har sin grundutbildning från gymnasieskolans yrkesprogram. Det gäller t.ex. träarbetare, installationselektriker, VVS-montörer, mark- och anläggningsarbetare, målare och anläggningsmaskinförare. Därför är det på lång sikt mycket allvarligt att antalet ungdomar som söker sig till gymnasieskolans yrkesprogram fortsätter att minska. Målare, elektriker och träarbetare är yrken där det enligt branschföreträdare har utbildats

för många, viket har gjort det svårt för alla som lämnat gymnasieskolan att få en lärlingsanställning för att bli färdigutbildade. Nu när elevkullarna är mindre och andelen som söker sig till gymnasieskolans yrkesprogram minskar och samtidigt mer personal behövs för att öka bostadsbyggandet uppstår snabbt en brist. Den bristen ser olika ut i olika delar av landet. I t.ex. Stockholm är det alldeles för få som väljer de yrkesprogram som är viktiga för byggbranschens kompetensförsörjning.

Vuxenutbildningen har genom satsningarna på yrkesvux och lärlingsvux blivit alltmer betydelsefull för utbildningen av yrkesarbetare. Dessutom är det inom ett flertal yrken möjligt att etablera sig på arbetsmarknaden genom att få anställning som traditionell lärling.

Det finns även yrken där det inte finns någon formell utbildning, som t.ex. fasadbyggare, som jobbar med glas och metallkonstruktioner, tak- och tätskitsmontör, håltagare, isolerare och undertaksmontör. De utbildas i arbete och via kurser som vanligtvis erbjuds och genomförs av branschorganisationer.

Det faktum att många jobbar även sedan de blivit 65 år i stort positivt och en del av lösningen när det gäller kompetensförsörjningen. Nackdelen är att det kan uppstå en mer akut kompetensbrist än när åldersfördelning bland de yrkesverksamma är mer jämn.

Stora grupper med lång yrkeserfarenhet kommer inom att lämna byggbranschen under de närmaste åren. I många mindre företag kan en kommande generationsväxling skapa stora problem. Frågan är hur fyrtio- och femtiotalisternas kunskaper om det äldre byggnadsbeståndet ska ersättas när de succesivt lämnar bygg- och fastighetsbranschen de närmaste åren.

Utmärkande för många av ”hantverksyrkena” är att kompetenskraven ökar bland annat p.g.a. krav på hållbart och energieffektivt byggande, teknikutveckling, digitalisering, samt större krav på självständighet och att klara av kundkontakter. Det ställer krav både på nytt utbildningsinnehåll i grundutbildningarna och kontinuerlig kompetensutveckling

### 6.7.2 Rekryteringsbehov

Enligt Arbetsbetsförmedlingens ”Var finns Jobben”, juni 2016, råder det störst brist och minst konkurrens i följande yrken inom byggsektorn fram t.o.m. första halvåret 2017:

- Byggnadsplåtslagare räknas följande
- Träarbetare/snickare
- VVS-montörer
- Golvläggare
- Plattsättare
- Murare
- Installationselektriker
- Betongarbetare
- Takmontörer
- Målare
- Anläggningsarbetare
- Tunnpåtslagare
- Styr- och reglertekniker

I ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016” säger Arbetsförmedlingen:

*”att bristen på arbetskraft fortsatt att öka, en utveckling som pågått sedan 2013. I höstens undersökning uppgav 40 procent av arbetsgivarna att de upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering under det senaste halvåret. Andelen har ökat med fyra procentenheter jämfört med förra hösten. Den ökande bristen på arbetskraft bekräftar också i Konjunkturinstitutets barometerundersökning.*

---

*Det finns risk att brist på nyckelkompetenser i vissa fall kan bromsa byggprocesser.”*

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2015 fick företagen inom byggsektorn svara på i vilken omfattning de försökt rekrytera och hur många de lyckades rekrytera. För hela byggsektorn hade företagen i genomsnitt försökt rekrytera 4,4 medarbetare, men endast lyckats rekrytera 3,0 i genomsnitt. Det varierar mellan de olika delbranscherna. I t.ex. plåtbranschen hade företagen endast kunnat rekrytera hälften så många som man försökt rekrytera (1 av 2).

För att kunna göra en fullt rättvisande bild av rekryteringsbehoven skulle en stor undersökning, där alla delbranscher får svara på samma frågor under samma tidperiod, behöva genomföras. Det har inte varit möjligt att göra inför den här rapporten. Därför används de uppgifter som yrkesnämnder och branschorganisationer<sup>12</sup> tagit fram vid olika tidpunkter och på olika sätt. Det ger en viss bild av rekryteringsbehoven på kort sikt, dvs. närmaste året, och på lång sikt, uppskattat rekryteringsbehov per år de närmaste 10 åren.

Tabell: Rekryteringsbehov på kort och lång sikt för ett urval av yrken

Yrke	Kort sikt närmaste året	Lång sikt ca 10 år behov/år
Samtliga installatörsyrken - elektriker, VVS - montör, VVS - isolerare, larm- och säkerhetstekniker m.fl.)	5 000	1 000
VVS – montör (Del av installatörsföretagens rekryteringsbehov)	600-700	600-700
Glasmästare	75-100	75-100
Målare - balans just nu	0	200
Byggnadsplåtslagare	500	500
Ventilationsmontör	500	500
Anläggningsmaskinförare	1 000 – 1 200	1 000 – 1 200
Maskinsnickare m.fl. yrken inom trähusindustrin (industriellt byggande)	1 000	1 000
Golvläggare	1 100	400 - 500
Murare	”Alla med vissa kunskaper och vilja får arbete”	Uppgift saknas

### 6.7.3 Utbildning av yrkesarbetare, behov och utbud av utbildningsplatser

Idag klaras rekryteringsbehoven till stor del genom rekrytering av utländsk arbetskraft och utstationering. Inom flera yrken anser företagen att de utländska yrkesarbetarna har gott praktiskt handlag, men mindre teoretisk utbildning än de med svensk yrkesutbildning, vilket gör att de

<sup>12</sup> BYN, VVSYN, PVF Yrke & Utbildning, Installatörerna, GBF, Måleriföretagen, Plåt & Ventföretagen, TMF, GBR, BI

klaras de enklare arbetsuppgifterna utan vidare. Svårast när det gäller utländsk arbetskraft är att säkerställa en bra och trygg arbetsmiljö, både p.g.a. språk, kunskaper och traditioner.

Risken på lång sikt när rekryteringsbehoven löses med utländsk arbetskraft är det kan bli svårt att säkerställa att den finns en långsiktig tillförsel av välutbildad, erfaren och kompetent kader av yrkesarbetare i Sverige. Konjunkturen i de länder de utländska yrkesarbetarna kommer ifrån kan bli bättre och påverkar då viljan att arbeta i Sverige.

Dimensioneringen av yrkesutbildningarna inom gymnasieskolan och vuxenutbildningen bestäms i huvudsak av elevernas val och huvudmännens vilja och förutsättningar att erbjuda ett brett urval av yrkesprogram och yrkesutgångar. De senare årens utveckling har inneburit att antalet utbildningsplatser har minskat kontinuerligt i gymnasieskolan. Dessutom läggs allt fler program och/eller inriktningar som är viktiga för branschens kompetensförsörjning ned. Inom vuxenutbildningen har flest utbildningar hittills getts inom yrken med många anställda. I yrken med få utövare och specialyrken har få utbildningar genomförts.

#### 6.7.4 Synpunkter från byggbranschens intressenter

Olika företrädare för företag, branscher och yrkesarbetare har lämnat många synpunkter på vad som behöver göras. Detta är en sammanfattning av vilka åtgärder dessa anser behöver vidtas.

##### Glasbranschföreningen, GBF

GBF riktar sig direkt till regeringen med följande budskap:

”Det svenska utbildningssystemet bygger på att staten via skattemedel klarar grundutbildningen för företagens behov. De mindre branscherna får inte tillbaka någonting, de måste finansiera allt själv, trots att de betalar lika mycket skatt som de större branscherna. På Bygg- och anläggningsprogrammets yrkesutgång Glastekniker går få elever. Det är svårt att påverka gymnasieskolorna och få igång en verksamhet som fungerar eftersom lärarna inte kan glas.

Branschen skulle behöva bygga upp en branschskola någon stans i Sverige. Eftersom branschen är så liten kan den inte ta hela affärsrisken för att bygga upp en riksrekryterande branschskola. Staten borde gå in med investeringsstöd. Branschen ska naturligtvis stötta med kompetens och föreläsare m.m.”

##### Golvbranschen, GBR

GBR representerar golvläggare, återförsäljare och leverantörer och anser att detta saknas i utbildningen till golvläggare och plattsättare och ser behov av att vidareutveckla:

- Utveckling av yrkesstolthet
- Stöd från Byggnads i vissa regioner
- Kvalitet
- Praktiska utbildningsmoment på skolorna
- Kompetens hos yrkeslärarna
- Lärande om skyldigheter och rättigheter som golvläggare
- Att få fler till bygg- och anläggningsbranschen är upp till företagen och en lönsamhetsfråga. De kommer inte att känna pengar i framtiden om de inte tar ansvar för kompetensförsörjningen.



## PVF Yrke & Utbildning

PVF yrke och utbildning ansvarar för att plåtslageri- och ventilationsutbildningarna har bra och uppdaterat utbildningsmaterial samt driver PVF Teknikcentrum – branschens egen skola i Katrineholm.

Parterna viktigaste budskap är att differentiera skolpengen/interkommunala ersättningen efter vad en utbildning faktiskt kostar för att säkerställa rätt kvalitet.

## Västsvenska handelskammaren

Från ett möte med representanter för företag och utbildare kom bl.a. dessa synpunkter och förslag:

### Utmaningar

- Ventilationsmontörer finns knappt, här skulle branschen kunna utbilda själva.
- Valmöjligheterna är för stora när det gäller program, inriktningar och yrkesutgångar, vilket gör att ungdomar väljer fel.
- Mer praktikiska inslag i utbildning och mer arbetsplatsförlagt lärande utbildningen
- Praktisk erfarenhet, kombination av studier och lärlingsanställning måste vara nyckeln.

### Branschens ansvar

- Bli bättre på att locka till branschen
- Visa på karriärvägarna
- Få bort lågstatusstämpeln
- Attrahera genom bättre information om löneläget
- Visa på möjligheter till vidareutveckling och vidareutbildning
- Bli bättre på att ta emot och ta hand om praktikanter
- Vara proaktiva för att påverka utbildningarnas innehåll
- Jätteproblem med mångfald, attityden mot kvinnor - Sveriges Byggindustrier måste ta ett större ansvar
- Branschen måste göra sig synlig

### Samarbete

- För att skapa praktikplatser och yrkesutbildningar
- Större YH-satsningar, yrkeskompetenssatsningar

### Det offentliga ansvar

- Lärlingsutbildningar
- Kartlägg kompetensen hos arbetslösa inklusive nyanlända
- Omställningsstöd för redan yrkesverksamma så de får "rätt" jobb
- Svenska från dag ett - stor brist på SFI lärare
- Genomlys gamla modeller med parterna
- Öronmärka pengar till vissa utbildningar
- Omfördela i utbildningssystemet - fler utbildningsplatser där det finns behov
- Obligatorisk praktik för högskolestuderande

## PEAB

- Något måste göras åt populariteten och attraktiviteten.
- Det ska vara lättillgängligt att läsa in högskolebehörigheten.



- Könsfördelning- ingen vill gå där yrkesprogram och studieförberedande program är separerade.
- Andelen felval och avhopp måste minskas.
- PRAO – måste utvecklas.
- Yrkesvux – även de som gått Samhällsvetenskapligt program ska få gå yrkesprogram

## Sveriges byggindustrier, BI

När det gäller behovet av fler utbildningsplatser är gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram, BA, rätt väl balanserat till efterfrågan i landets kommuner. Undantaget är storstäderna där behovet nu börjar öka igen, särskilt på andra inriktningar än Husbyggnad och yrkesutgången träarbetare. Dimensioneringen borde styras upp enligt BI.

BI engagerar sig i utvecklingen mot fler UF-företag (Ung Företagsamhet) på BA-programmet för att säkra kvaliteten i de tjänster och produkter som erbjuds i företagen.

Ett fjärde år på Teknikprogrammet, T4, är nu permanentad med ett litet antal platser. BI konstaterar att det inte är lätt att få anställning efter T4. Utbildningen konkurrerar med Yh och därför väljer säkert många att studera vidare istället. Att bygga på BA med ytterligare ett år tycker BI vore utmärkt bra, särskilt nu när så få skaffar sig högskolebehörighet. Gy2011 har lett till dels färre timmar i yrkesämnen och dels inga obligatoriska ämnen som leder till behörighet för högre studier. En påbyggnad på BA med ett fjärde år vore strålande och skulle kunna leda till arbete eller till högre studier.

När det gäller gymnasielärlingar så tycker BI att man borde göra en omstart där det inledande allmänna året försvinner för att ge utrymme för mer skraddarsydda lösningar. Inte minst i mindre orter utan gymnasium eller utan BA-programmet skulle detta kunna fungera väl.

Förslag på åtgärder för att säkerställa tillgången på kompetent personal på kort och lång sikt:

- Utveckla yrkesvux, det är den snabba lösningen för att få fram yrkesutbildade.
- Vuxlärling – det måste säkerställas att det blir kvalitet, dvs. att yrkeskunskaperna nås.
- Gymnasial lärling från årkurs 3 – det är ingen riktig lärling. Svenskt näringsliv vill att det ska vara en lärlingsutbildning på riktigt!
- På lång sikt – stärk yrkesutbildningen genom skol- och yrkestävlingar.
- Yrkesutbildningens vecka årligen.
- Bort med skolor som inte sköter utbildningsuppdraget – Skol-inspektionen måste ges förutsättningar att granska det faktiska yrkesutbildningsinnehållet.
- Branschskolor behövs på lång sikt för att komplettera likriktningen inom gymnasieskolan. Här måste företagen tänka strukturerat och vara aktiva själva! Rekrytering fodras!

Jobb med lägre utbildningskrav finns redan bland de företag som har utländska underleverantörer och där det är svårt att identifiera specifika arbetsuppgifter. I den gruppen finns en hel del arbetare som inte har gymnasieutbildning vilket innebär att de mest oerfarna får utföra enklare arbetsuppgifter. Och det vore enligt BI utmärkt om man kunde bereda plats för arbetare som kan vara mer assisterande, som t ex lärarassistenter med en termins utbildning.

## NCC

När det gäller yrkesarbetare måste det vara fel att en 15-åring ska göra ett val för 50 år framåt, enligt NCC. Att välja ett yrkesprogram är inte att stänga dörrar och får inte uppfattas så heller av

elever och föräldrar. För den som vill finns det många framtidsvägar som kan öppnas genom internutbildning och internrekrytering.

Yrkesarbetare och hantverkskunnandet måste värderas på ett helt annat sätt. Allt måste inte vara akademiskt. Här måste alla hjälpas åt, och företagen har ett stort ansvar. Från NCC:s sida är vi bra på kontakter med högskolestudenter, sådär i kontakten med gymnasieelever och dålig på att möta grundskoleelever. Vi måste vara där och planerar för att bli bättre på att informera och inspirera. Ungdomar måste få reda på vilka varierande och spännande arbetsuppgifter som finns och i vilken utsträckning man använder ny teknik och spännande maskiner.

## Svensk Ventilation

Svensk Ventilation är en branschorganisation för ventilationsföretag i Sverige, som anser att kompetensförsörjningen för ventilationsbranschen är hotad. För att deras företag ska kunna växa och rekrytera fler måste den svenska skolan bättre rusta eleverna för att möta arbetslivet.

Förslag till åtgärder - krav på de politiskt ansvariga och utbildningsväsendet:

1. Återinför högskolebehörighet som standard på gymnasiets yrkesprogram.
2. Stärk yrkesutbildningen och låt branschen vara med och forma innehållet – från gymnasiet till vuxenutbildningen och Yrkehögskolan
  - Gymnasieutbildningarna måste ge eleverna den bredd och kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar- branschen behöver därför yrkesutgången ventilationsmontör på gymnasiets VVS- och Fastighetsprogram.
  - Ta bort ventilationsplåtslagare från Byggprogrammet och flytta ventilationstekniker till Yrkehögskolan. Idag är utbildningarna uppdelade på två separata gymnasieprogram, ventilationsplåtslagare inom bygg- och anläggningsprogrammet, och ventilationstekniker inom VVS- och fastighetsprogrammet.
  - Yrkesutbildningen måste uppvärderas. Den ska inte vara en andra klassens utbildning för elever som inte anses klara teoretiska ämnen.
  - Satsa på mer pedagogiskt planerad undervisningstid i gymnasiet för ökad kvalitet.
3. Fler platser i vuxenutbildningen samt bättre anpassning till arbetslivet och branschens kompetensbehov.
  - Investera i vuxenutbildningen istället för kortsiktiga arbetsmarknadsinsatser.
  - Kombinera språkundervisning och yrkesutbildning för att snabbare ta vara på värdefulla kompetenser hos nyanlända.

## SVEVIA

Inom anläggningsområdet finns det yrkesutgångar på gymnasieskolan, men inte för drift- och underhåll. De som arbetar med drift och underhåll går oftast den långa vägen. Tillsammans med Nackademin har emellertid SVEVIA haft Yh-utbildningar inom drift- och underhåll och för arbetsledare/platschefer.

SVEVIAS önskemål i punktform:

- Snabbutbildning i språk
- Krav och behörighetsutbildningar på flera språk
- Tekniska utbildningar måste göras attraktiva för kvinnor
- Branschens attraktionskraft måste öka

## Erlandssons Bygg och Kungsbacka kommun

- Satsning på vuxenlärlingar är viktigare än gymnasielärling.
- Yrkesvux är bra. Men, något händer med sök bilden. I våras hade Partille 200 sökande till yrkesvux med inriktning bygg. Kungsbacka hade två månader senare 17 sökande.
- Det är speciellt viktigt med vuxlärling i yrken med få utövare och där det finns rekryteringsbehov.

## Chefer i vuxenutbildningen, Göteborgsregionen

Följande behövs:

- Satsa på vuxenlärling med långsiktig finansiering. Nu börjar det fungera och är nödvändigt med tanke på "smala" yrken och för kommuner där det är omöjligt att få bärkraftiga grupper till skolförlagd utbildning.
- Gör det enklare att kombinera gymnasial vuxenutbildning med YH-utbildning.

### 6.7.5 Pågående åtgärder och förändringar

#### Budgetpropositionen 2017

I Budgetpropositionen 2017<sup>13</sup> föreslår regeringen följande:

- Medel för insatser till Yrkesutbildningens år förlängs med 13 mkr 2017 och med lika mycket för 2018.
- Ett särskilt statsbidrag för regionala yrkescollege inrättas.
- Förslag från Yrkesprogramutredningen om försöksverksamhet med branschskolor liksom obligatorisk PRAO är under remittering och regeringen avser återkomma med förslag. Redan nu har medel avsatts för branschskolor 2018.
- Kunskapslyftet förstärks från 44000 platser 2016 till 68000 platser 2019. Platserna fördelas till högskola, yrkeshögskola, komvux, yrkesvux och folkhögskolor. Av de 24 000 nya platserna går en stor andel, 8 000 platser, till högskolan för lärar- och förskolläraryrkesutbildning. Yrkeshögskolan får 3 500 nya platser, Yrkesvux 8 000 och vuxlärlingar 1 679.
- Rättighet till grundläggande och särskild behörighetsgivande komvux för högskola och yrkeshögskola införs. (Samtidigt aviseras i Yrkeshögskole-propositionen att yrkeshögskolan skall erbjuda behörighetsgivande kurser för YH-utbildningar.)
- Regionalt yrkesvux införs, med krav på att minst tre kommuner samverkar. Villkoret för statsbidraget kommer att bli att kommunerna bidrar med lika många platser.
- Utredning aviseras om inrättande av yrkesskolor främst för nyanlända.
- Om validering står att huvudmännen ska bli skyldiga att erbjuda detta i komvux och i Yrkeshögskolan. Proposition om validering kommer i mars.

#### Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning<sup>14</sup>

Den 27 oktober 2016 beslutade regeringen om bestämmelser om statsbidrag för yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå inom kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna. Den ska planeras och bedrivas i samverkan mellan flera kommuner under medverkan och samverkan med arbetslivet i de samverkande kommunerna. Syftet är att utbildningar som erbjuds

---

<sup>13</sup> Budgetpropositionen 2017, UO 16

<sup>14</sup> Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning, SFS 2016:937

ska motsvara kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden. Ett villkor är att det ska finnas ett eller flera yrkesråd för samråd mellan företrädare för utbildningen och arbetslivet. Yrkesrådet får vara gemensamt för flera utbildningar och även gemensamt med motsvarande funktion inom gymnasieskolan. Ett annat avgörande villkor för att statsbidraget ska utgå till kommunerna är att dessa bidrar med lika många utbildningsplatser.

Regeringen kommer att reservera delar av satsningarna på regionalt yrkesvux för elever inom svenska för invandrare (sfi) och svenska som andraspråk inom komvux och särskild utbildning för vuxna, särsvux, på grundläggande nivå.

Förordningen träder i kraft 1 januari 2017. Skolverket ges, med förbehåll för riksdagens budgetbeslut, och som förberedelse för tillämpningen av förordningen i uppdrag att ta fram en fördelningsmodell för statsbidraget. I samråd med de nationella programråden ska Skolverket utforma förslag till kombinationer av kurser i sammanhållna utbildningar som svarar mot de kompetenskrav som olika branscher ställer.

## Branschens åtgärder – attraktivitet, synlighet och kommunikation

### Tänkvärt:

*”Det ska börjas i tid - förskolan är bra och bygg är intressant för barnen. Men, redan på lågstadiet tappar vi dem, både tjejer och killar tappas på vägen genom grundskolan.”*

Paula Lejonkula, Sveriges Byggindustrier

I stort sett all de samordnarna träffat och fått synpunkter från är ense om och medvetna om att byggsektorn måste öka sin attraktivitet. Det är ett långsiktigt arbete som kräver att de mångskiftande och varierande arbetsuppgifterna, möjligheterna till utveckling och karriär samt möjligheten till arbete och löneutveckling blir synliga för ungdomar inför val av gymnasieutbildning och för de vuxna som vill eller måste välja utbildning för yrkesväxling.

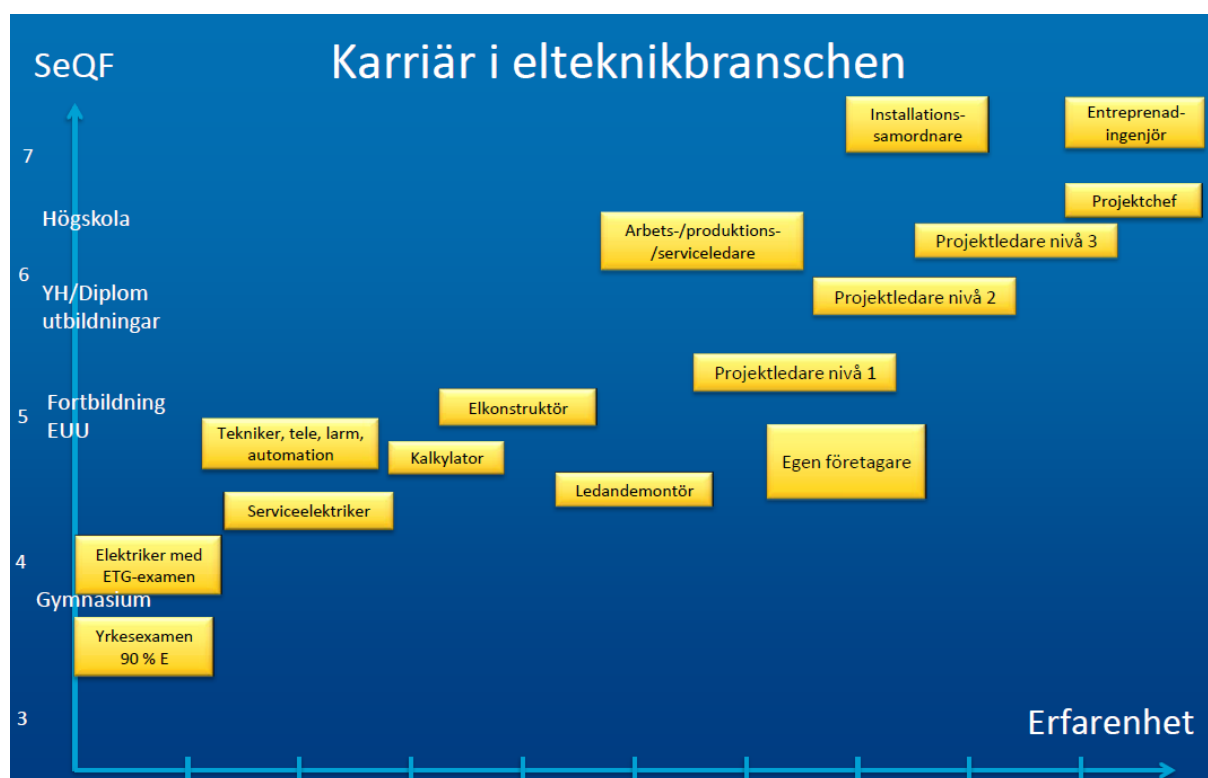
Så här sa en representant för en av yrkesnämnderna:

*”Bygg- och anläggningsbranschen måste ta ett helhetsgrepp och visa upp en modern bransch där det finns utvecklingsmöjligheter. Man måste visa hur mycket ny teknik som finns i branschen. Killar och tjejer måste uppfatta branschen som en välkommande och accepterande bransch – även i byggboden.”*

### Exempel pågående insatser och branschernas förslag på åtgärder

- Information på hemsidorna eller specialinriktade sajter oftast med information riktad till olika målgrupper som t.ex. ungdomar och yrkelärare.
- Deltagande i gymnasieässor – på vissa orter kombinerat med yrkestävlingar.
- Information till studie- och yrkevägledare.
- Medverkan med filmer och ambassadörer i Framtidståget – tåg som går genom Sverige med syfte att inspirera elever till att börja tänka på yrke och vad de skulle vilja jobba med i framtiden.
- Erbjudande till de högskolor som utbildar studie och yrkesvägledare om medverkan i utbildningen – ingen respons. (Yrkesnämnder i samverkan)
- Framtidflödet som beskriver vilka jobb som finns inom VVS-branschen och även utbildningsvägar: <http://framtidflodet.se/om-framtidsflodet/>

- Karriärsajt med utgångspunkt från Idol. Elbranschen vänder helt enkelt på kameran för att visa vilka yrkesroller finns bakom kameran för att allt ska fungera.
- Future City – tävling med Minecraft används. "Färdiga lektioner" finns med i konceptet. Lärarna avgör om det är möjligt att få in det i undervisningen. Länk: <http://futurecity.nu/>
- Sveriges Byggindustrier har satt upp mål för att öka antalet studiebesök – trots Arbetsmiljöverkets minderårigregler. Det går att välja vad och var eleverna får vistas på en byggarbetsplats. Stödmaterial till skolor och företag finns.
- Material om yrkena, presentationer och trycksaker. (Enligt de flesta spelar det allt mindre roll för)
- Företag gör informationsinsatser riktade till elever i grundskolan, åk 4-9 tillsammans med kommunerna.
- LAB-lådor för grundskolan har tagits fram, en för åk 6 och en för åk7-8 eftersom tekniklärare inte alltid kan så mycket.
- Producenter material, trycksaker och presentationer som branschens informatörer kan använda i mötet med ungdomar. (Enligt de flesta spelar tryckt material allt mindre roll)
- Genomför lärarkonferenser med utbildningsinnehåll för att se till att yrkeslärarna är uppdaterade om branschen och kan vara ambassadörer för yrket.
- Företag och branschorganisationer inom det industriella byggandet engagerar sig i Teknikcollege.
- Fysiska träffar med skolpersonal, SYV och högstadielever.
- VVS-branschens yrkesnämnd kvalitetsstämplar skolor med "Förstklassig skola" och Byggnadsindustrins yrkesnämnd med "Branschrekommenderad skola".
- Projekt tillsammans med inredningsdesigners och bloggare för att ytterligare vidga våra arenor mot presumtiva framtida målare.
- Elbranschen har en egen gymnasieskola, ETG, som även är ett koncept som erbjuder skolor med Elprogrammet verktyg för att öka och säkerställa kvaliteten inom gymnasieskolan. Maskinentreprenörerna har ME-skolan, som på entreprenad och efter upphandling tar ansvar för yrkesdelen på inriktningen anläggningsfordon på Bygg- och anläggningsprogrammet på flera skolor i landet.
- Digitalisering pågår, filmer produceras och visas på Youtube och andra sociala medier.
- Yrkestävlingar - skoltävlingar, yrkes-SM, yrkes-EM och yrkes-VM satsar delbranscherna mycket på för att profilera yrkena och att branschen välkomnar alla.
- Installatörsföretagen har tagit fram en "Karriärstege" för att tydliggöra både bredden av yrken/arbetsuppgifter och möjligheterna:



SeQF, Sveriges referensram för kvalifikationer, är indelade i olika nivåer som visar hur omfattande kunskaperna, färdigheterna och kompetensen är. Referensramen har åtta nivåer som ska täcka in hela det offentliga utbildningssystemets examina från grundskolan till den högsta akademiska examen. Se vidare: [www.seqf.se](http://www.seqf.se).

### 6.7.6 Samordnarnas slutsatser och förslag

Det är utmärkt att fler utbildningsinsatser inriktas mot gruppen unga vuxna. Samtidigt är det av största vikt att bromsa nedgången av yrkesutbildningar på gymnasienivå. Allmänt kan sägas att trots bristen på yrkesarbetare, är det inte ännu inte någon akut flaskhalsproblematik eftersom utländsk arbetskraft finns tillgänglig. Ska bostadsbyggandet motsvara behoven, övrigt byggande klaras av och de planerade infrastruktursatsningarna genomförs blir det ändå svårt att hitta rätt kompetens, speciellt inom de yrken där svenska särkrav gör det svårt att rekrytera från andra länder. Det gäller t.ex. flera yrken inom installatörsbranschen.

Elevernas val av gymnasieutbildning och unga vuxnas möjligheter till och val av yrkesutbildning avgör tillgången på grundutbildade yrkesarbetare i framtiden. Därför måste alla intressenter arbeta för att göra byggbranschen attraktiv och att elever får den information och de kunskaper som krävs för att fler ska välja yrkeprogram.

#### Förslag på kort sikt

- Byggbranschens intressenter måste samverka för att öka attraktiviteten och nå målet att fler väljer utbildningar inom byggsektorn.
- Organisationers behov av att profilera sig själva måste omgående tonas ned så att elever, studerande, föräldrar och andra inte "drunknar" i informationsfloden.

- För att få kommunerna att inom ramen för regionalt yrkesvux erbjuda yrkesutbildning där behoven är störst inom byggbranschen krävs aktiv samverkan mellan branschföreträdare kommuner och utbildare.
- Arbetsgivarna behöver vidga sin rekryteringsbas utifrån kön, etniska bakgrund, ålder m.m.
- Arbetsgivarna kan ta in nyblivna pensionärer för handledning och stöd till lärlingar, nyanlända och andra med delar av yrkeskompetenser samt andra som behöver en längre startsträcka.

### Förslag på lång sikt

- Åtgärder inom utbildningsområdet – se vidare under respektive utbildningsform.
- Ännu mer satsning på intern- och vidareutbildning för att utifrån människors erfarenhet och tidigare utbildning få fram yrkesarbetare inom specialområden.
- Företag, byggherrar och utbildare kan gemensamt ta fram projekt där tidspressen inte är så stor, vilket ger förutsättningar att utbilda t.ex. nyanlända eller andra som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Initiativ till ett sådant projekt har tagits av Kungsbacka kommun, Eksta Bostads AB och Erlandson Bygg AB.
- Intensifierade insatser för att öka byggbranschens attraktivitet genom samverkan.

## 7 Platsbyggande, prefabricering- och industriellt byggande

I Sverige dominerar det traditionella platsbyggandet som står för ca 90 procent av det totala bostadsbyggandet. Prefabricering och Industriellt byggande, med stomme av trä står för ca 10 procent av produktionen och är förvisso på frammarsch men har en stor potential för framtiden. Nedan beskrivs kort de olika produktionsmetoderna.

### 7.1 Platsbyggande

Vid platsbygge, som är den i särklass vanligaste produktionsmetoden, byggs hela huset på den plats där det ska stå. Huset har en stomme bestående av en regelkonstruktion i olika material som t ex trä eller betong. Byggmaterialet levereras till byggplatsen där materialet anpassas till de aktuella måtten för projektet, eller har till dels prefabricerats innan leverans. Platsbyggande medför alltför ofta tidsspillan på grund av orationell materialhantering och väntetider på grund av att arbetskamrater måste utföra vissa moment innan arbetet kan fortsätta.

Fördelningen av byggtiden vid platsbygge har i en studie framtagen av Institutionen för teknik och design i Växjö uppskattats till 50-60 procent produktivt arbete och 10-15 procent förflyttningar, paus etc. Resterande tid är åtgår uppskattningsvis till att leta, sortera, hämta, flytta, täcka, avtäcka, vänta, lossa, lasta, bevaka, kontrollera. Med produktivt arbete menas mätning, kapning, montering, installering m.m. Det åtgår i form av arbetskraft omkring två personer för varje färdig producerad lägenhet och olika yrkesgrupper är naturligt inblandade i färdigställandet. Platsbygge/ montering som företas av prefabricerat material, eller moduler kräver en lägre intensitet av arbetskraft.

### 7.2 Industriellt byggande

Industriellt byggande innebär att hela huset byggs i fabrik på annan plats än där huset ska stå. När byggande sker industriellt minskar behovet av kringaktiviteter. En fabrik är till sin natur avspärrad för obehöriga. Arbetsmiljön är redan från början anpassad för verksamheten. Detta gör att tiden som används för att skydda medarbetare, allmänhet och utrustning minskar. Därtill minskar givetvis behovet av väderskydd som kommit att bli en dyr och tidskrävande standard för platsbyggeriet idag. I dagsläget utgör det industriella byggandet inklusive prefabricering med trästomme endast ca tio procent av det totala byggandet. Detta skulle kunna ökas men då fordras att de stora konjunktursvängningarna över tid utjämnas för att nödvändiga investeringar ska kunna ske i större omfattning.

Byggprocessen för prefab och modulhus är likartad och innebär att man på plats monterar prefabricerat material eller moduler. Huselement som väggar, takpaneler eller bjälklag framställs först i fabriken och därefter transporteras de färdiga prefabrikaten till byggplatsen där montörsteamet kombinerar ihop dem. Att bygga hus av prefabricerade element har många fördelar. Dessutom innebär prefabricerad teknik en hög precision och noggrannhet med bibehållen hållbarhet och beständighet av byggnaden. Prefabricering gör att en sträng kvalitetskontroll kan utföras i varje skede av tillverkningen och byggandet av huset.



### 7.3 Ett mer rationellt personalutnyttjande

Sverige står som framgått inför flera utmaningar vad gäller bostadsbyggandet och en av de största är kompetensförsörjningen till branschen och kringliggande verksamhet. Många yrken inom byggbranschen kräver lång utbildningstid och mycket lärande i arbete, vilket skapar problem vad avser att snabbt öka kapaciteten. En ökning av prefabriceringen och det Industriella byggandet skulle därför kunna bidra till att minska flaskhalsar inom ett antal områden. En ökad förutsägbarhet i det industriella byggandet gör också att arbetstiden kan planeras mer rationellt. Detta gör att det totala personalbehovet blir lägre än vid traditionellt byggandet. Det industriella byggandet möjliggör också en ökad mekanisering och automatisering. Konsekvensen blir att tidsanvändningen vid modulbygge blir ca hälften jämfört med platsbygge efter grundläggning och ca 75 procent av tidsanvändningen vid elementbygge. Siffrorna grundar sig på uppgifter från flera företag och avser ett typsmåhus om 120 kvm.

För varje lägenhet inom trähusföretag går det i genomsnitt åt 0,5 anställda i husproduktion, vilket innebär att personalbehovet för byggande industriellt är bara ca 50-75 % av personalbehovet jämfört med vad motsvarande är för traditionellt platsbyggande. Utbildningstiden är också kortare och rekryteringsbasen är bredare. Ett ökat industriellt byggande skulle med andra ord bidra till en förbättrad kompetensförsörjning inom bostadsbyggandet. Det latenta rekryteringsbehovet enligt arbetsgivareorganisationen TMF, har beräknats till ca 1500 personer/år, varav ca 500 tjänstemän. Ingenjörskompetens som efterfrågas är gymnasieingenjör, YH-ingenjör eller högskoleingenjör, mer sällan civilingenjör. Även ett industriellt byggande kräver arbete på byggplatsen, mark- och grundläggningsarbete, montering m.m. så bristen på utbildad arbetskraft är stor oavsett byggteknik, på såväl yrkesarbetarsidan som på tjänstemannaområdet

### 7.4 Ändrade utbildningskrav och breddad rekrytering

Många yrken inom byggbranschen kräver lång utbildningstid. För yrkesarbetare krävs också ofta färdigutbildning i yrket under flera år. I industriellt byggande kan utbildningstiden kortas och koncentreras. Den industriella miljön underlättar för en högre grad av specialisering och möjliggör att nyanställd personal snabbare blir produktiv inom sin specialisering. För vissa jobb kan lärotiden på arbetsplatsen vara relativt kort. För andra är den lite längre, men sällan lika lång som inom traditionellt platsbyggeri. Exempelvis kan vuxenutbildning inom yrkesvux eller en arbetsmarknadsutbildning om ca 40 veckor ge tillräckliga förmågor för många av de arbetsuppgifter som behöver utföras. Den högre specialiseringen skapar också en bredare rekryteringsbas. Utöver traditionell byggutbildning är även industriell eller allmänteknisk utbildning eftertraktad. Det är inte ovanligt att medarbetare har arbetat inom traditionellt byggande men uppskattar stationärt arbete och fasta arbetstider och därför söker sig till industriell produktion. Det har framkommit att yrkesarbetare och tjänstemän inom olika verksamheter inom byggsektorn ”går på knäna” vilket leder till att stress och sjukskrivningar är vanligt förekommande. Denna problematik måste dock belysas och sättas in i ett större sammanhang. Arbetskraftbrist, hårt slimmade organisationer, ökade arbetsrelaterade skador/sjukdomar med ineffektivitet och fördyring som följd, skulle sannolikt kunna förändras genom olika insatser i samverkan mellan företagen och staten.

Det finns arbetsuppgifter som i dag utförs av högutbildade och överkvalificerade, som skulle kunna erbjudas personer med kortare utbildning och som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Dagens anställningsstöd, såsom nystartsjobb eller inestegsjobb innebär att anställningskostnaden reduceras med allt från ca 60 procent upp till ca 80 procent och borde vara ett incitament för att påbörja en insats som resulterar i en effektivare organisation samtidigt som det ger människor som idag står utanför arbetsmarknaden chansen att få ett arbete. Inom gruppen nyanlända finns individer med erfarenhet från byggande eller industriell produktion som med kort kompletterande utbildning är anställningsbara inom industriellt byggande.

## 7.5 Samordnarnas förslag

- Regeringen och byggbranschen bör gemensamt analysera på vilket sätt prefab och industriellt byggande kan stimuleras och öka i omfattning
- Samordnarna rekommenderar att en översyn görs av gymnasieskolans yrkeprogram i syfte att de bättre ska svara mot de krav som ställs i industriellt byggande.

## 8 Arbetsförmedlingen – en matchningsaktör?

### 8.1 Bakgrund

Arbetsförmedlingen i dess nuvarande form bildades 2008 och ersatte den tidigare myndigheten Arbetsmarknadsverket och de 20 länsarbetsnämnderna. I regeringsförklaringen den 6 oktober 2006 framhöll den då nye statsministern Fredrik Reinfeldt att

*”Arbetsmarknadsverket skall reformeras från grunden. Verksamheten skall styras av klara och entydiga mål och utformas oberoende av dagspolitiska hänsyn. Arbetsförmedlingarnas arbete skall inriktas på att göra det lättare för arbetslösa att söka arbete. Arbetsförmedlingen måste möta upp med ökade resurser på matchning. Varje arbetsökande bör på sikt få en personlig coach och individuella handlingsplaner skraddarsys. Möjligheterna för fler aktörer att tillhandahålla utbildning eller förmedlingstjänster inom arbetsmarknadspolitiken bör vidgas.”*

Tio dagar senare, 16 oktober, redovisade regeringen i budgetpropositionen att Arbetsmarknadsverket skulle avvecklas och en ny myndighet, Arbetsförmedlingen, skulle bildas 1 januari 2008. Kraven på att verket skulle prestera bättre resultat var stora, arbetsmarknadspolitiken skulle läggas om helt och nya åtgärder introduceras. Samtidigt skulle stora kostnadsbesparingar genomföras och en helt ny organisation tas fram, bemannas och tas i drift drygt 14 månader senare. Ett omfattande förändringsarbete, kraftiga ekonomiska nedskärningar genomfördes och en ny generaldirektör rekryterades. Åren därefter präglades utöver omorganisation och nedskärningar även av skifte på posten som arbetsmarknadsminister och efter fyra år var det åter dags att byta generaldirektör.

Idag, nära nio år efter övergång till den nya myndigheten, befinner sig Arbetsförmedlingen i ännu ett omfattande förändringsarbete i den så kallade Förändringsresan. I sju år, mellan 2014 och 2021, kommer förändringsarbetet att pågå och målen beskrivs som att Arbetsförmedlingen ska:

- bli det självklara valet för alla som söker arbete eller nya medarbetare
- tillhandahålla tjänster med nya metoder i nya kanaler
- vara tillgänglig och serviceinriktade med kundens behov i fokus
- ge fördjupat stöd till kunderna genom arbetsätt och tjänster som är transparenta och är lätta att följa
- ha expertkunskap på arbetsmarknadsområdet nationellt, regionalt och lokalt
- erbjuda tjänster som ska bygga på bästa möjliga kunskap om vad som fungerar för kunderna
- stärka företagskontakterna, nyckeln i matchningsuppdraget, vilket kräver väl etablerade relationer med arbetsgivare.

Flera års förändringsarbete och omorganisationer har ännu inte lett till ett ökat förtroende för myndigheten. Arbetsförmedlingens är den myndighet som svenskarna de senaste fem åren har sämst förtroende för i opinionsinstitutet Sifos mätning. I detta utredningsuppdrag har vi mött åtskilliga aktörer som bekräftar detta och önskan om ett bättre samarbete med Arbetsförmedlingen är omfattande bland de vi intervjuat. Stora förhoppningar ställs därför på den omfattande ”förändringsresa” som nu genomförs inom myndigheten.

## 8.2 Arbetsförmedlingens uppdrag

Myndighetens ska enligt sin instruktion d v s sitt långsiktiga övergripande uppdrag ansvara för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet. Vidare ska Arbetsförmedlingen verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft, prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden, samt bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt.

Av särskilt intresse för denna utredning är att Arbetsförmedlingen också i sin instruktion har att utforma sin verksamhet så att den leder till ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet. Att samtidigt prioritera arbetssökande som står längst bort från arbetsmarknaden och dessutom bidra till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden har visat sig vara en svår ekvation. I denna utredning har det vid våra kontakter inom byggbranschen tydligt framkommit att det är insatser för de som står längst bort från arbetsmarknaden som getts en övergripande prioritering av myndigheten och att detta lett till att branschen inte fått det stöd man önskat vid rekrytering av arbetskraft.

Arbetsförmedlingen anlitar kompletterande aktörer för att snabbt och effektivt få sökande i arbete. För närvarande råder en viss osäkerhet bland kompletterande aktörer om hur och i vilken omfattning deras tjänster kommer att ianspråkta i framtiden, signalerna från regeringen och myndighetens ledning uppfattas inte tydliga i denna del.

En annan viktig funktion för Arbetsförmedlingen är att ansvara för bedömningar av arbetsmarknadsläget och att tillhandahålla beslutsunderlag för regeringens utformning av den framtida arbetsmarknadspolitiken. Att på kort och lång sikt bedöma rekryteringsbehov för skilda yrkesroller är komplicerat och mycket viktigt. Arbetsförmedlingens bedömningar i denna del ligger till grund för åtskilliga beslut som tas av enskilda individer vid deras studie- och yrkesval, av myndigheter och av olika utbildningsanordnare.

Dessa uppgifter givna i instruktionen är centrala och övergripande för myndigheten. I de årliga regleringsbrev preciserar regeringen därutöver särskilda uppdrag för myndigheten.

I 2016 års regleringsbrev lyfter regeringen fram snabbspår som särskilda främjande- och utvecklingsinsatser i syfte att påskynda nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden. Under 2015-2016 har Arbetsförmedlingen samordnat de snabbspår arbetsmarknadens parter i samarbete med myndigheten initierat. I augusti 2016 fanns enligt budgetpropositionen 13 snabbspår för ett tjugotal yrken klara. Dessa snabbspår beskrivs på annat håll i denna rapport som en möjlighet att stärka möjligheten att snabbare rekrytera individer med utländska erfarenheter och utbildningar i yrkesroller inom byggbranschen. Uppgifterna om hur många snabbspår som verkligen fungerar varierar och i oktober 2016 lämnade Arbetsförmedlingen en rapport till regeringen om att endast tre snabbspår fungerar väl och att övriga förbereds med hög prioritet.

Arbetsförmedlingens arbete präglas av sju arbetsmarknadspolitiska program. Dessa består av arbetsmarknadsutbildning, validering, arbetspraktik, arbetsträning för vissa nyanlända, stöd till start av näringsverksamhet, förberedande insatser och projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning. Av särskilt intresse för denna utredning är validering som ett relativt nytt arbetsmarknadspolitiskt program. Arbetet med validering beskrivs på annat håll i denna rapport

och då som en möjlig väg att snabbt kunna identifiera människors informella kunskaper och förmågor. Under 2015 tillfördes Arbetsförmedlingen tillfälligt 50 miljoner kr för förstärkta validerande insatser och för att utveckla och målgruppsanpassa dessa insatser för individer som omfattas av etableringsuppdraget. Antalet nyanlända som fick sin kompetens validerad enligt branschmodeller var under 2015 437. Det totala antalet personer inom etableringsuppdraget som deltog i olika slags insatser med validerande inslag var drygt 11 300 vilket är en ökning med 4 600 jämfört med 2014.

Inom ramen för snabbspår för nyanländas etablering har också de valideringsmodeller som finns inom flera branscher anpassats och översatts, i syfte att bättre passa validering av nyanländas kompetenser.

Fem av Arbetsförmedlingens uppdrag är av särskilt intresse för samordnarnas uppdrag; matchningsuppdraget, analys av arbetsmarknadens behov av arbetskraft, att rörligheten på arbetsmarknaden ska främjas, etableringen av snabbspår samt uppdraget att validera kundernas kunskaper. I vårt utredningsarbete har vi därför i våra kontakter med myndigheten valt att söka kunskap om hur verksamheten inom främst dessa områden fungerar.

### **8.2.1 Statskontorets granskning av Arbetsförmedlingen**

Statskontoret har på regeringens uppdrag analyserat Arbetsförmedlingens ledning, styrning och uppföljning. I uppdraget ingick också att analysera möjligheter och risker i Arbetsförmedlingens pågående utvecklingsarbete liksom att analysera ändamålsenligheten och utvecklingsbehoven i myndighetens interna styrning. Statskontoret bedömer att Arbetsförmedlingens pågående utvecklingsarbete har en relevant inriktning men att utvecklingsarbetet är mycket omfattande liksom att det finns en risk för att Arbetsförmedlingen inte har förmåga att genomföra alla delar enligt tidsplan. Arbetet med att minska den detaljerade styrningen och öka delegeringen av verksamhetsansvaret är steg i rätt riktning men ställer höga krav på att Arbetsförmedlingen samtidigt motverkar uppkomsten av omotiverade lokala skillnader i verksamheten, stärker personalens kompetens och utvecklar arbetet med uppföljning och analys.

Statskontorets analys bekräftar i huvudsak Arbetsförmedlingens egen bild av tidigare brister i ledning, styrning och uppföljning. Arbetsförmedlingen har vidtagit eller planerar att vidta en rad olika åtgärder för att komma till rätta med de identifierade bristerna. Statskontorets analys visar att det kvarstår betydande utvecklingsbehov i verksamheten. Utvecklingsarbetet omfattar också organisatoriska frågor liksom frågor om personalens förhållningssätt och kompetens. Statskontorets analys visar att det finns både starka och svaga sidor i utvecklingsarbetet och rekommenderar Arbetsförmedlingen att fördjupa analysen av förnyelseresans risker och resursbehov, samt ge högsta prioritet åt att utveckla IT-systemen och styrningen inom IT-verksamheten.

Ytterligare en risk rör det hundratal förmedlingskontor som Arbetsförmedlingen har aviserat att avveckla till 2018 i syfte att frigöra resurser till ett mer effektivt arbetssätt. Regeringen bör enligt Statskontoret inrikta styrningen av Arbetsförmedlingen till strategiska frågor och fokuserar på *vad* myndigheten bör åstadkomma och vilka resultat den bör uppnå, men så långt som möjligt undvika en alltför detaljerad styrning av *hur* verksamheten ska bedrivas.

Enligt Statskontoret bör regeringen därför hålla fast vid 2015 och 2016 års inriktning som bland annat har inneburit att antalet uppdrag och återrapporteringskrav i Arbetsförmedlingens regleringsbrev minskat.

### **8.2.2 Arbetsförmedlingens uppdrag utreds**

I juni 2016 fattade regeringen beslut om att tillsätta en särskild kommitté vars uppdrag är att analysera och lägga förslag om hur Arbetsförmedlingens uppdrag kan utformas samt hur samhällets samlade resurser på lång sikt kan användas så effektivt som möjligt för att en hög nivå på sysselsättning och en produktiv användning av arbetskraften kan uppnås. Utredaren ska bl.a. ta ställning till hur det statliga åtagandet för arbetsmarknadspolitiken kan göras mer effektivt och tydligt, hur Arbetsförmedlingens vägledning bör stärkas och samspela med annan vägledning, hur utbildning och andra insatser inom arbetsmarknadspolitiken bör förhålla sig till skolväsendet, universitet och högskolor samt folkbildningen, och hur väl samspelet och ansvarsfördelningen fungerar mellan aktörer som påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, med särskilt fokus på statliga myndigheters och kommunernas roll, samt hur förutsättningarna för samverkan och ansvarsfördelning kan förbättras.

Uppdraget skall redovisas 31 januari 2019 varför vi i denna utredning inte kan nyttiggöra oss av utredningsarbetet samtidigt som vi vill peka på behovet av att det för den framtida bostadsförsörjningen är angeläget att följa arbetet med särskilt intresse i de delar som kan påverka kompetensförsörjningen i sektorn. Av särskilt intresse är t ex analysen av samspelet mellan utbildningar inom arbetsmarknadsområdet och reguljära utbildningar inom skolväsendet, universitet, högskolor och folkhögskolor. Även förslag om förändringar av arbetsförmedlingens vägledningsuppdrag är av intresse att följa.

### **8.2.3 Budgetpropositionen 2017 om Arbetsförmedlingen och vissa insatser inom arbetsmarknadspolitiken – pågående förändringar/pågående insatser.**

I budgetpropositionen för 2017 aviseras att utgifterna inom utgiftsområde 14 Arbetsmarknad sammantaget kommer att minska med 3,2 Mkr 2017 med anledning av det förbättrade konjunkturläget. Regeringen räknar med att arbetslösheten fortsätter att minska och att sysselsättningen ökar 2017 i samma takt som under 2016. Samtidigt har sammansättningen bland de arbetslösa förändrats och arbetslösheten har blivit alltmer ojämnt fördelad i befolkningen. En stor del av de som nu blir inskrivna som arbetslösa har en svag förankring på arbetsmarknaden och är också i behov av stöd i olika former och omfattning för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Andelen deltagare i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag påverkar arbetslöshetssiffrorna och bland unga (15-24 år) uppgick arbetslösheten till 20,3 procent 2015, men har den senaste tiden minskat bland personer i åldern 15-24 år. Utvecklingen är likartad för både kvinnor och män. Ungefär hälften av ungdomsarbetslösheten utgörs av studerande som samtidigt söker arbete. Antalet utomeuropeiskt födda som är inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen har ökat kraftigt och en stor del av denna ökning består av personer med kort utbildning.

### **8.2.4 Arbetsmarknadspolitiska program**

Under 2015 jämfört med 2014 ökade de s.k. nystartsjobben och instegsjobben medan andra subventionerade anställningar minskade i antal. Män tar del av subventionerade anställningar i



högre grad än kvinnor och det gäller alla anställningsstöd. Instejsjobb som är riktat till nyanlända som studerar kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare, SFI, har under 2015 utgjorts av knappt 10 500 personer vilket är en ökning med 1500 sedan 2014. Ökningen förklaras av det ökande antalet deltagare i etableringsuppdraget. Traineejobben, där arbete och utbildning kombineras (sedan juni 2016 för gruppen unga 20-24 år och nyanlända och långtidsarbetslösa som är 25 år och äldre) har under 2015 utgjorts av 87 000 personer, vilket var 3 300 fler än 2014.

### 8.2.5 Yrkesintroduktionsanställning

Som exempel på hur nyanlända och andra arbetslösa lättare ska kunna få YA-jobb kan det initiativ som IF Metall och arbetsgivarna förhandlar just nu tjäna som ett gott exempel. Avtalet mellan dessa båda parter innebär att en arbetslös under ett år utbildas på arbetsplatsen. Ersättningen är minst 75 procent av avtalets lägsta lön. Arbetsgivarna och facket måste lokalt komma överens för att avtalet ska kunna tillämpas. I dag riktar sig avtalet till arbetslösa ungdomar under 25 år. Tanken är att den åldersgränsen slopas under en treårsperiod. Alla arbetslösa som vill ta ett industrijobb ska få chansen, enligt parterna.

En modell som kan tillämpas är att individen utbildas på företaget fyra dagar i veckan och sedan läser svenska den femte dagen. Tillsammans med arbetsgivarna har IF Metall redan utarbetat ett valideringssystem. Med det systemet kan man snabbt värdera vilka kunskaper en arbetssökande har och vad som behöver kompletteras. På samma sätt bör det enligt samordnarna vara fullt möjligt att teckna avtal mellan parterna inom byggsektorn. Därmed skulle möjligheten att snabbare kunna rekrytera personal till olika funktioner inom bostadsbyggandet kunna åstadkommas. Nyligen har också regeringen till följd av den migrationsöverenskommelse som gjordes med Allianspartierna 2015 beslutat att låta utreda möjligheten att avstå från kravet på kollektivavtal i yrkesintroduktionsavtalen. Utredningen redovisas 2017.

**Tabell 4.3 Andelen i arbete eller reguljär utbildning 90 dagar efter avslutat arbetsmarknadspolitiskt program**

Procent

	Kvinnor 2014	Män 2014	Totalt 2014	Kvinnor 2015	Män 2015	Totalt 2015
Förberedande utbildning	15	17	16	13	16	15
Arbetslivsriktad rehabilitering	26	34	30	25	32	28
Arbetspraktik	37	41	39	36	42	40
Arbetsmarknadsutbildning	26	30	29	27	34	32
Arbetslivsintroduktion	13	14	14	14	14	14
Aktiviteter inom vägledning och platsförmedling	13	16	14	16	19	17
Fördjupad kartläggning och vägledning	8	10	9	8	11	9
Instejsjobb	43	49	47	44	46	46
Särskilt anställningsstöd och förstärkt särskilt anställningsstöd	45	44	44	44	42	43
Stöd till start av näringsverksamhet	84	81	82	80	73	76
Projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning	23	27	25	17	24	21
Nystartsjobb	46	46	46	44	45	45
Stöd för yrkesintroduktionsanställningar	38	57	52	69	73	72

Källa: Arbetsförmedlingen.

Källa: Arbetsförmedlingen



Resultatmässigt redovisas i tabellen ovan att andelen individer i arbete eller i reguljär utbildning efter avslutat arbetsmarknadspolitiskt program var i genomsnitt ca 30 procent 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning vilket är en mycket marginell förbättring jämfört med 2014.

Yrkesintroduktionsanställningar, ska YA-jobb som trädde ikraft 2014 och ursprungligen riktade sig till ungdomar under 25 år (från juni 2016 omfattas även nyanlända och långtidsarbetslösa som är 25 år och äldre) omfattade under 2015 knappt 1000 deltagare men är den insats som är näst bäst sett till hur stor andel som hade jobb tre månader efter avslutad insats, 72 procent. Stöd till start av näringsverksamhet är det program som hade bäst resultat, 76 procent.

### **8.2.6 Matchningen ska förbättras**

Bristen på arbetskraft inom flera delar av arbetsmarknaden ligger idag över det historiska genomsnittet redovisar regeringen i budgetpropositionen för 2017 vilket också bekräftas av Konjunkturinstitutet. I detta läge skriver regeringen att det är viktigt att politiken bidrar till att underlätta för arbetsgivare att få tag på lämpliga personer och kompetenseer. En viktig del är bl.a. att rusta arbetslösa kvinnor och män som saknar relevant utbildning och erfarenheter så de kan ta de lediga jobben. För att bidra till en mer effektiv arbetsmarknadspolitik och därmed lägre arbetslöshet har regeringen förenklat och förtydligat det arbetsmarknadspolitiska regelverket, förbättrat förutsättningarna för lokal samverkan med kommuner och landsting, infört ökade möjligheter för arbetslösa att kombinera arbete med utbildning samt förändrat styrningen av AF, bl.a. genom ett ökat focus på resultat och minskning av detaljstyrningen. Denna omläggning av politiken i syfte att förbättra matchningen fortsätter. Aktörer med regionalt utvecklingsansvar kan bl. a. med kompetensplattformarna som verktyg bidra till en väl fungerande kompetensförsörjning.

### **8.2.7 Effektivare insatser inom etableringsuppdraget**

Antalet deltagare i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag väntas få en kraftig ökning under 2017-2018 samtidigt som matchningsresultaten måste förbättras. Därför tillför regeringen ytterligare medel till Arbetsförmedlingen för 2017. För att stärka nyanländas möjlighet till jobb kommer subventionen i nystartsjobb för nyanlända att öka. Arbetsmarknadens parter ges ett stort ansvar och en särskild viktig roll i att korta vägarna från etableringsuppdraget.

### **8.2.8 Regeringsförklaringen om Arbetsförmedlingen, matchning och samtal med parterna**

Statsministern aviserade i regeringsförklaringen inför 2017 att Arbetsförmedlingen ska vara en matchningsmyndighet med tydligare arbetsgivarfokus liksom att svensk arbetsmarknad idag hämmas av att människor saknar rätt utbildning. Av regeringsförklaringen framgår vidare att både företag och offentlig sektor drabbas hårt av arbetskraftsbrist. Kraftfulla investeringar görs därför i nya utbildningsmöjligheter. Kunskapslyftet byggs ut med ett särskilt fokus på yrkesutbildning för vuxna. Ett studiestartsstöd ska införas för arbetslösa med kort utbildning och stort utbildningsbehov. Ett förslag läggs fram för att alla vuxna ska få rätt till Komvux för att läsa klart gymnasiet. Kvaliteten höjs på yrkesprogrammen. Återinförandet av högskolebehörighet förbereds. Ytterligare insatser för att uppnå 90-dagarsgarantin genomförs och den regionala samverkan stärks för att yrkesutbildningar bättre ska möta behoven på arbetsmarknaden.

Nyanlända som redan har utbildning eller erfarenhet från ett bristyrke ska snabbt slussas in i arbete. Snabbspår för ett 20-tal yrken har tagits fram och antalet deltagare ökar stadigt. Arbetsförmedlingen ska vara en matchningsmyndighet med ett tydligare arbetsgivarfokus.

Statsministern säger också:

*”För att klara den framtida kompetensförsörjningen på svensk arbetsmarknad avser jag att bjuda in arbetsmarknadens parter och branscher till fördjupade samtal om hur de stora utbildnings- satsningarna ska utformas.”*

För att bättre klara kompetensförsörjningen bjöd statsministern den 11 november 2016 in arbetsmarknadens parter och branscher till ett möte kring hur de satsningar som är gjorda inom utbildning- och arbetsmarknadspolitiken kan utvecklas för att klara de framtida utmaningarna.

### 8.2.9 Samordnarnas slutsatser och förslag

Samordnarna har i samtal med branschföreträdare, fackliga organisationer, intresseorganisationer och myndigheter funnit att det finns ett stort behov av att stärka Arbetsförmedlingens funktionssätt och effektivitet. Behovet av överblick och att kunna göra jämförelser mellan olika arbetsmarknadspolitiska program är stort, liksom behovet att minska företagens administrativa arbetsinsats för att kunna ta del av de olika formerna för anställningsstöd.

Från samordnarnas sida hälsar vi välkommet alla de aviserade förändringarna av Arbetsförmedlingen. I synnerhet är det angeläget att myndigheten på kort sikt förmår erbjuda såväl valideringsinsatser som snabbspår inom en rad olika yrken i byggsektorn.

Vidare anser samordnarna att yrkesintroduktionsavtalen bör utvecklas och i ökad utsträckning användas för att snabbare kunna matcha efterfrågan mot nyanlända och andra arbetslösa. En sådan utökning förutsätter att fler parter i arbetslivet skriver avtal och engagerar sig.

#### Förslag

- Regeringen bör överväga möjligheten att reducera antalet arbetsmarknadspolitiska program
- Arbetsförmedlingen bör göra informationen kring de arbetsmarknadspolitiska programmen mer lättillgänglig och vidta åtgärder för att minska arbetsgivarnas administration
- Arbetsmarknadens parter bör omgående och aktivt verka för att fler avtal om yrkesintroduktionsanställning sluts inom yrkesområden viktiga för byggsektorns kompetensförsörjning.
- Arbetsförmedlingen bör mer aktivt informera företagen om möjligheterna och villkoren för yrkesintroduktionsanställning.

### 8.2.10 Arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsmarknadsutbildningar är yrkesutbildningar som Arbetsförmedlingen upphandlar av externa leverantörer. En arbetsmarknadsutbildning pågår vanligtvis i upp till sex månader och kan erbjudas till arbetssökande inom bristyrken. En arbetsmarknadsutbildning ska stärka individens möjlighet att få ett arbete samt underlätta för arbetsgivarna att få arbetskraft med lämplig

kompetens. Arbetsmarknadsutbildning ges vid de kurser som Arbetsförmedlingen upphandlar av olika utbildningsanordnare, till exempel utbildningsföretag eller kommunal uppdragsverksamhet. Eftersom utbildningen ska leda till arbete ska den vara yrkesinriktad. Varje månad deltar runt 12 000 personer i de korta och yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna vi har.

Sammantaget har Arbetsförmedlingen nästan 100 upphandlade utbildningsinriktningar inom de flesta bristyrkena. Inom bygg- och anläggning finns befintliga och fungerande avtal som kommer att löpa ut i närtid. Den nya upphandlingen är i slutfasen. Dock är beslutet överklagat på 5 av 16 leveransområden, men avtal tecknas inom kort för de orter som inte är överklagade.

Arbetsförmedlingen upphandlar arbetsmarknadsutbildningar av externa utbildningsföretag, just nu finns avtal med cirka 150 företag och en normal avtalstid är fyra år. Upphandlingarna görs i nära samarbete med branschföreträdare. Sedan 2015 upphandlas utbildningarna på ett nytt sätt som syftar till att utbildningarna lättare ska kunna anpassas utbildningarna efter arbetsgivares specifika behov.

Arbetsförmedlingen prioriterar att ge arbetsmarknadsutbildningar inom de områden som är så kallade bristyrken. Det är kortare, runt ett halvår långa, yrkesinriktade utbildningar. Vad som är bristyrken varierar regionalt och över tid. Under senare tid har de flesta utbildningarna genomförts inom tillverkningsindustrin, vård och omsorg samt transport.

Tabell: Antal personer som har avslutat arbetsmarknadsutbildning med inriktning bygg- och anläggning, samt andel som hade arbete tre månader efter avslutad utbildning.

År	Antal	Andel i arbete
2012	1 444	31%
2013	1 831	33%
2014	1 418	34%
2015	1 124	40%

\*Källa: Arbetsförmedlingen

Statistiken visar att trots de stora rekryteringsbehoven inom byggbranschen minskar antalet personer som avslutat en arbetsmarknadsutbildning med inriktning bygg- och anläggning. Det är förvånande att en så liten andel av de utbildade hade arbete tre månader efter avslutad utbildning.

Något av följande krav måste vara uppfyllt för att en individ ska kunna genomgå en arbetsmarknadsutbildning:

- vara minst 25 år, anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och i behov av fördjupat stöd
- vara ung och ha en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan
- vara 18 år och stå långt från arbetsmarknaden på grund av särskilda skäl
- uppfylla villkoren för att få delta i arbetslivs-introduktionen
- omfattas av lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- delta i jobbgarantin för ungdomar eller i jobb- och utvecklingsgarantin.

Författarna Emil Johansson och Anna-Kirsti Löfgrens har i en rapport, ”Arbetsmarknadsutbildningen - vid vägs ände eller en väg framåt”<sup>15</sup>, granskat arbetsmarknadsutbildningarnas anpassning till arbetslivets behov och kommit fram till att de inte längre ger den kvalitet och effekt som de borde. LO är också kritisk mot arbetsmarknadsutbildningarna och menar att dessa är som bäst när de följer kraven på arbetsmarknaden. När arbetslösa matchas mot jobb ska de matchas mot de jobb som finns lediga. Det ska också matchas mot de yrken som växer fram och då måste innehållet i utbildningen följa med och det gör det inte i dag, anser LO.

LO föreslår en princip för arbetsmarknadsutbildningen där huvudprincipen är att när individen av en arbetsförmedlare bedöms ha behov av en arbetsmarknadsutbildning ska också möjlighet ges till studiefinansiering oavsett om utbildningen ges av Arbetsförmedlingen eller en oberoende aktör eller i det reguljära utbildningssystemet. Som det är i dag kan Arbetsförmedlingen bara erbjuda utbildningar som är riktade till traditionella LO-yrken, och framförallt mansdominerade LO-yrken.

Även Riksrevisionen riktar kritik mot arbetsmarknadsutbildningarna som man menar inte är tillräckligt anpassade till arbetsmarknadens lokala behov. Genom en bättre behovsanalys på lokal nivå och genom att genomföra mindre omfattande regionala upphandlingar skulle Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar kunna anpassas bättre till behoven, konstaterar Riksrevisionen. Enligt granskningen är Arbetsförmedlingen inte tillräckligt flexibel när det gäller vad som ska upphandlas och när det ska ske. Därför är de olika utbildningarna inte anpassade till de olika regionala och lokala behov som finns.

*”Arbetsförmedlingen har inte fullt ut lyckats med utmaningen att erbjuda utbildningar som motsvarar både de arbetssökandes och arbetsgivarnas behov. Det finns mycket att vinna på en större anpassning av arbetsmarknadsutbildningarna till de regionala och lokala behoven”*

säger Margareta Åberg, riksrevisor, i ett pressmeddelande

Enligt Riksrevisionen är upp till en tredjedel av utbildningarna i vissa län upphandlade för yrkesområden där det inte finns någon efterfrågan på arbetsmarknaden. Och upp till en tredjedel av de utbildningar där det finns efterfrågan av kompetens upphandlas inte av myndigheten.

Riksrevisionen rekommenderar Arbetsförmedlingen att förbättra sitt arbete med behovsanalys på lokal nivå. Arbetsförmedlingen bör också överväga att i större utsträckning genomföra mindre omfattande, regionalt initierade upphandlingar av arbetsmarknadsutbildning.

### **8.2.11 Samordnarnas slutsats**

Utbudet av arbetsmarknadsutbildningarna måste för att kunna bidra till att bristyrken inom bostadsbyggandet anpassas bättre till arbetslivets efterfrågan av olika kompetenser. Samordnarna instämmer därför i de synpunkter som framförs av såväl Riksrevisionen som LO i denna del. Att

---

<sup>15</sup> LO, Arbetsmarknadsutbildningen - vid vägs ände eller en väg framåt, 2015

Arbetsförmedlingen nu i högre grad anpassar utbudet av utbildningar till arbetslivets behov är lovande med borde gjorts långt tidigare.

## 8.3 Validering

### 8.3.1 Bakgrund

Tolv statliga utredningar har haft regeringsuppdrag inom valideringsområdet mellan åren 2000 – 2016. I sexton år har således validering varit föremål för utredning och under denna tid har valideringsinsatser förvisso utvecklats och utnyttjats men i en betydligt mer blygsam omfattning än om man från statens sida i ett tidigt skede under 2000-talet fastställt en tydlig strategi för validering, en gemensam definition av begreppet validering, utpekade en myndighet med ansvaret för att validering utförs. Samordnarnas bedömning är att mycket tid gått förlorat genom alla dessa utredningar vars förslag på ett antal väsentliga punkter sammanfaller.

#### [Kunskapslyftskommitténs slutbetänkande \(2000\)](#)

Kunskapslyftskommittén föreslog att kommunerna ska ha skyldighet att erbjuda alla studieintresserade rätt till kontinuerlig vägledning och validering. Kommittén underströk vikten av att validering möjliggörs för vuxna i alla kommuner och inom alla yrkesområden inom den gymnasiala utbildningen.

#### [Validering av vuxnas kunskap och kompetens SOU 2001:78](#)

Utredaren föreslog en skyldighet för kommunerna att erbjuda validering fastläggs i lag och att kommunerna ges ansvar för all validering på lokal nivå.

#### [Validering mm. Fortsatt utveckling av vuxnas lärande, DS 2003:23](#)

Utredningen föreslog att utbildningsväsendet och arbetslivet bör dela ansvaret för validering. Den enskildes möjlighet till validering bör säkerställas genom regional samverkan mellan utbildningshuvudmän, branscher och arbetsmarknadens parter. Den enskilde kan på eget initiativ genomgå validering inom ramen för orienteringskurser i den kommunala vuxenutbildningen.

#### [SOU 2007:2 Från socialbidrag till arbete](#)

För att en persons arbetsförmåga ska kunna bli relevant bedömd i ett tidigt skede föreslogs i utredningen att nyutbildade arbetssökande som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen minst två månader ska erbjudas validering (kompetensvärdering). Validering bör i högre grad beaktas som en arbetsmarknadspolitisk insats. Arbetsförmedlingen bör vara den självklara processägaren. Validering kan i detta sammanhang jämföras med arbetsmarknadspolitiska program.

#### [Valideringsdelegationen \(2008\)](#)

Delegationen föreslog att validering inom arbetsmarknadsområdet ska utgå från av arbetsmarknadens parter och branschorganisationers utvecklade ramverk. Insatser som genomförs ska utgå från individens förutsättningar och behov och präglas av en likvärdig process oavsett var i landet valideringen genomförs.

### ESO – rapport om arbetsmarknadsintegration (2011)

Författarna föreslog en förenkling av systemet för validering av utbildning och yrkeserfarenhet för att invandrades kunnande och yrkeserfarenhet ska tas tillvara på ett bättre sätt. Validering bör ske tidigt och snabbt.

### Långtidsutredningen, LU, SOU 2011:11

På området validering föreslog LU att valideringsverksamheten bör göras mer tillgänglig genom att utforma information som är lättillgänglig för nyanlända utrikes födda. En lösning på legitimitetsproblemet är att eftersträva att intygen om genomgången validering utformas så att de i så hög grad som möjligt liknar motsvarande intyg från en svensk utbildning

### Statskontoret, kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda (2012)

Erfarenheten från Statskontorets kartläggning är att viktiga förutsättningar för kvalificerad uppföljning och utvärdering saknas. Trots de framtagna nationella kriterierna för validering, råder olika tolkningar av begreppet validering mellan olika aktörer. Ett första steg för att förbättra uppföljningen av validering är därför enligt Statskontoret att berörda myndigheter och aktörer verkar för att uppnå en samsyn kring begreppet validering. För att nå målet med validering krävs att berörda verksamheter har förmåga att ta vara på resultaten av den genomförda valideringen. Statskontoret föreslog att Arbetsförmedlingen ser över möjligheterna att i högre utsträckning kombinera valideringsinsatser med arbets-praktik och arbetsplatsförlagt lärande. Ett mer integrerat arbetssätt skulle dessutom ge nyanlända invandrare värdefull arbetslivserfarenhet och värdefulla kontakter med arbetsgivare.

Statskontoret konstaterar att Arbetsförmedlingen har en central roll för att nyanlända i Sverige ska etableras i arbets- och samhällslivet. För validering inom den kommunala vuxenutbildningen ansvarar skolhuvudmännen. Validering genomförs ofta i nära anslutning till eller som en del av Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program och den kommunala vuxenutbildningens vägledningsfunktion eller kursprogram. Det är därför naturligt att ansvaret för att utveckla metoder och verktyg följer med Arbetsförmedlingens ansvar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten respektive skolhuvudmännens ansvar för den kommunala vuxenutbildningen.

### Utredningen om grundläggande vuxenutbildning (SOU 2013:20)

För att på ett effektivt sätt kunna erbjuda en individanpassning av utbildningen krävs enligt utredaren att valideringsinsatser och att en inledande kartläggning görs av elevens kunskaper. Utredningen föreslår att nationella delkurser införs. Dessa skulle öka möjligheterna till inledande nivåbedömningar och till validering. Endast en tredjedel av kommunerna genomför regelbundet nivåbedömningar av elevernas kunskaper i samband med undervisningen. Arbetsförmedlingen bör genomföra validering av yrkeskompetenser för arbetsmarknaden vilket skulle ge en tydligare koppling till branschkrav och en närmare kontakt med arbetsgivare.

### Kvalitetssäkring av lärandet i yrkesintroduktion (2013)

Med utgångspunkt från de så kallade trepartssamtalen som inleddes 2011 har regeringen med parterna diskuterat åtgärder som kan bidra till en mer inkluderande och flexibel arbetsmarknad.

Utgångspunkt för samtalen har varit yrkesintroduktionsavtalen och hur dessa ska kunna bidra till en smidigare övergång mellan skola och arbetsliv, bättre matchning på arbetsmarknaden och en bättre fungerande arbetsmarknad. En arbetsgrupp har föreslagit att ett riktat statsbidrag inrättas för organisationer som åtar sig att genomföra utvecklingsinsatser t ex valideringsmodeller.

### Validering med mervärde (Ds 2016:24)

Utbildningsdepartementet utredde 2015 behovet av förändringar av valideringsarbetet. De förslag som där presenterades var i korthet att validering är viktigt både för individen och för samhället, att det krävs en enhetlig utgångspunkt för valideringsarbetet, att tillgången till validering behöver öka, att ett effektivt system för validering förutsätter legitimitet inom utbildningsväsende och arbetsliv, att Skollagens definition av validering behöver förtydligas, att ansvaret för validering behöver vara tydligt för berörda myndigheter, att tillgången till validering inom vuxenutbildningen bör stärkas, att behörighetsregler inom yrkeshögskolan bör vara tydligare och enhetligare och att en mer effektiv valideringsprocess för hälso- och sjukvårdsyrken behövs.

### Valideringsdelegationen 2015–2019

Delegationen som tillsattes av regeringen 2015 har i uppdrag av regeringen att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. Delegationen ska bland annat lämna förslag på en nationell strategi för validering som präglas av effektivitet, långsiktighet och överblickbarhet och som gynnar utvecklingen av hållbara och generella strukturer för validering på nationell och regional nivå. Uppdraget ska slutredovisas senast den 30 december 2019.

### Parlamentariska socialförsäkringsutredningen

Utöver dessa tolv utredningar med central och relevant bäring på validering som redovisats ovan kan noteras att även den Parlamentariska socialförsäkringsutredningen hade uppdraget att analysera och pröva möjligheten att utveckla samhällets samlade insatser för återgång i arbete eller studier genom organisations- och strukturförändringar. Inom ramen för detta uppdrag föreslog utredningen 2015 i sitt slutbetänkande att valideringsverktyget skulle utvecklas.

### Valideringens Janusansikte, Ratio 2016

Även Näringslivets forskningsinstitut Ratio har i en studie från 2016 Valideringens Janusansikte belyst valideringsarbetet. Ratio konstaterar att branscherna i privat sektor i varierande utsträckning utvecklat egna system för validering av kompetenser och utan möjlighet till jämförelser branscherna emellan. Flera branscher gör betydande satsningar av detta slag, medan andra knappt har börjat arbetet med att utveckla egna valideringssystem.

Branschorganisationernas valideringssystem bedömer faktisk kompetens samt skattar det som krävs för att nå den kompetens som fordras. De flesta anser att den informella kompetensen (tyst kunskap och mjuka kompetenser) utgör den viktigaste kompetensdelen eftersom den gör individen anställningsbar. Samtidigt valideras inte den informella kompetensen eftersom det saknas tydliga valideringskriterier för att kunna göra detta. I många fall finns även ett ointresse för eller rentav en misstro mot de modeller för validering av yrkeskompetenser som har utvecklats av myndigheter som Arbetsförmedlingen och Yrkeshögskolan, exempelvis SeQF. En slutsats är även att validering kan ha något av ett Janusansikte. Branschernas egna valideringssystem samt



SeQF kan leda till förbättrad kompetensförsörjning. Samtidigt innebär dessa system risker som kan leda till det motsatta resultatet och förvärra kompetensbristen och hindra etablering beroende på utformning och förankring. Valideringssystem kan fungera som språngbräda för branschbyte eller riskera att mer bli något av en gate keeper.

### 8.3.2 Rätt till validering

I Sverige finns ingen ovillkorlig och lagstadgad rätt för den enskilde att få bli validerad. Validering av reell kompetens i vuxenutbildningen, inom yrkeshögskolan och inom högskole-/universitetsutbildning styrs av de lagar och förordningar som reglerar respektive utbildningsform. Inom arbetsmarknadsområdet finns inte någon rättighet för individen att valideras. Inte heller har någon skyldighetslagstiftning, t ex för landets kommuner införts.

### 8.3.3 Definition av validering

Formellt har definition av begreppet validering endast fastställts inom utbildningsområdet. I Skollagen 20 kap, § 32 om Vuxenutbildning beskrivs validering som ”

*... en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.”*

Utöver denna definition har det inte förrän 2015 då Arbetsförmedlingens valideringsuppdrag fastställdes funnits någon annan av regeringen formellt fastställd definition av begreppet validering. Därmed har också validering under många år kommit att tolkas olika av olika aktörer vilket skapat svårigheter att följa upp såväl omfattning, innebörd som effekter av validering. Begreppet validering har dock trots olika tolkningar alltsedan början av 2000-talet och Kunskapslyftskommitténs slutbetänkande kommit att användas av allt fler aktörer.

### 8.3.4 Validering – ett arbetsmarknadspolitiskt program

Det har varit svårt att få säkra uppgifter inom vilka yrken det erbjuds validering både tidigare och just nu. Orsaken är dels att validering inte registrerats och dels på läget när det gäller upphandling av validering. Från kontakterna med några av Arbetsförmedlingens branschstrateger har följande sagts när vi frågat om validering:

*”Jag vet inte så mycket – kunskaper saknas. Arbetsförmedlarna ska ha koll på 1000 olika saker. Det finns så många verktyg att det inte går att hålla koll på alla.”*

*”Det är ett fantastiskt verktyg, som används mer och mer. Upphandling av branschvalidering pågår. Vi borde arbeta mer med validering för att bedöma vad människor kan”*

*”Det uppstår frustration när man söker på validering i vårt system. Inget bra stödsystem för att hitta fram till inom vilka yrkesområden det finns validering.”*

Avtal om validering inom byggområdet saknas sedan sommaren 2016. Upphandling pågår och ska enligt uppgift vara klar första kvartalet 2017, vilket är djupt otillfredsställande mot bakgrund av det stora och välkända rekryteringsbehov som finns inom byggsektorn. Det finns exempel på att pragmatiska tjänstemän hittar alternativa lösningar så att kartläggning av kunskaper, utbildning

och erfarenheter ändå kan genomföras. Detta är synnerligen viktigt för att kunna rusta människor för arbetslivet genom att erbjuda kompletterande utbildning.

För tre år sedan fick Arbetsförmedlingen särskilda medel för validering av nyanlända. Hur många som har validerats är okänt och Arbetsförmedlingen har enligt uppgift inte kunnat följa upp resultaten av de genomförda valideringsinsatserna.

Arbetsförmedlingen har i flera år föreslagit regeringen att validering bör vara ett arbetsmarknadspolitiskt program vilket också blev en realitet 2015. (Förordning (2015:947). I och med de ändringar i Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program som trädde i kraft den 1 februari 2016 har validering blivit ett eget program med en förtydligad definition. Förordningen fastställer i 13§ vad valideringen är och vilka delar som ingår i själva programmet:

*”Validering får ske av en arbetssökandes kunskaper och kompetens. Med validering avses en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. Förordning (2015:947)”.*

Syftet med det arbetsmarknadspolitiska programmet validering är att bekräfta individens tidigare anskaffade kunskaper och kompetenser och ge det ett formellt erkännande som är gångbart på arbetsmarknaden eller inför vidare studier/kompletterande insatser. Den som är arbetslös eller riskerar bli arbetslös och är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen kan anvisas till validering, från den dag han eller hon fyller 25 år. Kravet på att den arbetssökande ska ha fyllt 25 år gäller inte den som är ung och har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, är 18 år och stå långt från arbetsmarknaden på grund av särskilda skäl omfattas av lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare eller deltar i jobb- och utvecklingsgarantin. Målgruppen för valideringsprogrammet är personer som har behov av en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av dennes kunskaper och kompetens inom ett yrke/yrkesområde.

En anvisning till programmet förutsätter att Arbetsförmedlingen gör en kartläggning av den arbetssökandes kunskaper/kompetenser, en arbetsmarknadspolitisk bedömning samt att det finns ett fastställt valideringssyfte. Validering står aldrig för sig själv, den måste stödjas av andra processer om den ska nå avsett syfte. Informations- och vägledningsinsatser till individen om möjligheter, rättigheter och vägval bör föregå en validering och anses också vara centrala under själva valideringsprocessen. Det är av stor vikt att valideringen kan följas av relevanta insatser. Valideringen ska ske mot erkända kunskaps- och/eller kompetenskrav inom arbetsmarknad eller utbildning oavsett var i landet valideringen genomförs. Det fordras att valideringsutföraren har tydliga mandat från arbetsmarknadens parter eller från relevant huvudman inom utbildningssektorn för att utföra validering samt tillgång till behöriga/utsedda lärare/bedömare/examinatorer som utfärdar kompetensbeviset.

### **8.3.5 Ny strategi för validering**

Arbetsförmedlingen håller på att ta fram en helt ny strategi för arbetet med validering som ett arbetsmarknadspolitiskt program. Tidigare har validering främst varit ett kartläggningsinstrument.

Nu, i förslaget till ny modell, ska kompetenskartläggning göras innan beslut fattas om validering eller om det är en annan insats som är aktuell.

Det betonas att validering inte ska blandas ihop med yrkesprövning, yrkesbedömning eller andra program eller insatser som regleras enligt andra paragrafer i förordningen. Dessa program och insatser kan eventuellt resultera i att en anvisning till programmet validering blir aktuell (t.ex. efter kartläggning, arbetspraktik, vägledning, arbetsplatsförlagt lärande). Myndigheten håller på att bygga upp ett digitalt system till stöd för att kartlägga och kunna fatta beslut om det är validering eller utbildning som är bäst för den aktuella individen. Det ska vara klart i mars 2017.

Samverkan ska ske med skolväsendet för att kunna erbjuda utbildningar när valideringen visar att det finns kunskapsluckor. När t.ex. validering inom byggsektorn ska upphandlas så upphandlas även utbildning för att säkerställa att vägen till arbete är öppen – även om den måste gå via utbildning. Upphandling pågår och ett tydligt krav är att valideringsföretagen måste ha ett godkännande från branschen. T.ex. har Byggnadsindustrins yrkesnämnd tagit fram en modell för godkännande av valideringsutförare.

Den strategi som nu tas fram kommer att bli ett viktigt instrument för arbetsförmedlarna under förutsättning att den snabbt och effektivt kan implementeras. Dessutom måste Arbetsförmedlingens upphandlingar bli klara för att verktyget ska kunna tas i bruk.

### 8.3.6 Samordnarna slutsatser och förslag

Validering är ett viktigt instrument för att identifiera kunskaper och kompetens hos nyanlända och arbetssökande så att eventuella utbildningsinsatser kan göras och vägen till etablering på arbetsmarknaden därmed blir kortare. De innebär att möjligheterna till validering inte får begränsas av att validering inom viktiga yrkesområden inte är upphandlade.

Samordnarna ser mycket positivt på att Arbetsförmedlingen håller på att ta fram en ny strategi för validering. Förutsättningen för att det ska bli bra är emellertid att all personal utbildas så att nya strategin och de nya verktygen ger effekt.

#### Samordnarnas förslag

- Krav bör ställas på att upphandlingar av validering, utbildningar m.m. måste ske kontinuerligt och med god framförhållning så att de verktygen inte saknas när de bäst behövs.

## 8.4 Matchning

### 8.4.1 Om Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag – omorganisation, nya arbetssätt och digitalisering

Myndighetens uppdrag är att förse arbetsgivarna med rätt kompetens, matchning. Efter en period med starkt fokus på arbetssökande som står längst från arbetsmarknaden och mindre på arbetsgivarna fokuserar nu Arbetsförmedlingen mer på arbetsgivarnas behov. Nu strävar man efter att identifiera behov av kompetens i stället för att se till yrkestitlar och utbildningar. Även företagen måste utveckla samma tänkande.

Med ovanstående som bakgrund håller Arbetsförmedlingen på att utveckla digitala stödsystem som är moderna och snabba. Tanken är att Arbetsförmedlingen ska vara med och bygga infrastrukturen, så att alla intressenter kan delta i och hjälpa till med matchningen. Databaserna kan göras tillgängliga om arbetsökande och företag ger sitt medgivande.

Det tar emellertid lång tid att utveckla nya system, så därför arbetar man i det gamla systemet parallellt med att arbetssätten på kontoren ska förändras i riktning mot det nya. Om en arbetsförmedlare får en order, t.ex. anmälan från en arbetsgivare som behöver anställa två stycken betongarbetare, ska kollegorna i landet enklare och snabbare kunna reagera på det i det nya systemet och erbjuda arbetsgivaren personer med rätt kompetens under förutsättning att de finns som arbetslösa. I dag krävs en hel del tidsödande och manuellt ”handarbete”, trots att förbättringar görs regelbundet.

#### **8.4.2 Verifiering av yrkeskunskaper**

Om Arbetsförmedlingen ska klara av sitt matchningsuppdrag måste verifieringen av yrkeskunskaper göras systematiskt och konsekvent. Dessutom måste som använder verktygen för verifiering ha kunskaper om byggsektorn för att det ska bli rätt.

2007/08 gick Arbetsförmedlingen tillsammans med branschföreträdare igenom de 35 000 personer som då var registrerade som arbetslösa yrkesarbetare. Den genomgången ledde till att det blev 11 000 personer kvar som kunde klassificeras som byggnadsarbetare. Det visar på hur viktigt det är att en persons yrkestillhörighet verifieras. Det räcker inte med att säga att man är t.ex. murare – det måste på något sätt kunna verifieras.

Idag finns ca 22 500 arbetslösa byggnadsarbetare registrerade hos Arbetsförmedlingen - av dessa har enligt Arbetsförmedlingen hälften inte fått sina yrkeskunskaper verifierade.

Arbetsförmedlarna har i sina system bra verktyg som stöd för verifiering av yrkeskunskaper. De används emellertid inte alltid. Det beror för det första på att förmedlarna har ansvar för många arbetssökande, vilket i sin tur gör att det inte finns tid att verifiera yrkeskunskaperna. För det andra beror det på okunskap. Byggbranschen är komplex och det krävs kännedom om alla kriterier för att skriva in en person med rätt yrke i datasystemet. Branschteamet i Stockholm kommer att göra en s.k. verifieringsrunda i sitt marknadsområde och hjälpa arbetsförmedlarna så att de som inte är byggare kan rensas bort.

#### **8.4.3 Vad ska arbetsgivarna göra för att matchningen ska fungera?**

Matchning är mötet mellan arbetsgivares behov av medarbetare och tillgången på personer med rätt kompetens. För att det ska fungera behöver krav ställas både på Arbetsförmedlingen och på arbetsgivarna. Företrädare för Arbetsförmedlingen menar att arbetsgivarna bör tänka på bl.a. följande:

- Vara tydliga och ärliga när man beskriver vad man behöver, så blir det lättare att hantera.
- Vara tydliga i sin kritik, då kan gå det att göra något åt det.
- Inse att matchning kan göras där det är möjligt.
- Viktigt att alla parter inser att de ”äger” de insatser de själva kan göra.

#### 8.4.4 Samordnarna slutsatser och förslag

Arbetsförmedlingens huvuduppdrag är att förse arbetsgivare med rätt kompetens, identifiera arbets sökandes kunskaper och utveckla dessa när så krävs för att de ska få den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Därför måste alla de faktorer som bidrar till effektiv matchning utvecklas och finnas till hands.

#### Förslag

- Verifieringen av yrkeskunskaper måste genomföras och kvalitetsäkras.

#### 8.5 Snabbspår

I mars 2015 inledde regeringen en första omgång av trepartssamtal om så kallade snabbspår, med särskilt fokus på nyanlända som omfattas av etableringsuppdraget. Syftet med samtalen var att tillsammans med arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen hitta former och insatser för att på bästa sätt ta tillvara värdefull kompetens hos nyanlända med utbildning eller erfarenhet i bristyrken, så att dessa snabbare kan matchas mot branschens och företags behov.

De inledande trepartssamtalen med centralorganisationerna följdes av fördjupade samtal med de partskonstellationer som anmält intresse av att utforma snabbspår inom sin bransch. Under de fördjupade trepartssamtalen deltog även berörda myndigheter, såsom exempelvis Socialstyrelsen, Universitets- och högskolerådet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skogsstyrelsen och Arbetsförmedlingen.

För att koppla diskussionen om att möjliggöra snabbspår till byggbranschen, kan konstateras att det råder brist på arbetskraft i många sektorer. Snabbspår skulle till dels vara till hjälp för att klara kompetensförsörjningen genom att Arbetsförmedlingen och branscherna tillsammans underlättar för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden.

I dags dato går det via Arbetsförmedlingens hemsida att identifiera överenskommelser om snabbspår inom byggbranschen till fem, möjligtvis sex yrkesområden. Efter kontroll med företrädare för parterna framkommer dock att det fortfarande saknas vitala delar i överenskommelserna för att det i praktiken ska komma igång med praktik, svenskundervisning och validering. Initiativ har därför tagits att omförhandla de delar i överenskommelserna som bromsat dessa insatser.

Följande snabbspår har kunnat identifieras.

- Tekniker och ingenjörer inom fastighetsbranschen
- Tjänstemän inom byggsektorn
- Distributionselektriker och ingenjörer inom elbranschen
- Maskintekniker, maskiningenjörer m.gl. inom träindustrin
- Målare

### 8.5.1 Korta vägen

Korta vägen riktar sig till nyanlända akademiker, t.ex. arkitekter, som har studerat på utländskt universitet eller högskola i minst tre år. Det är en kostnadsfri utbildning som tar vara på den kompetens akademikern har. En kartläggning av akademiska kompetenser, utbildning och karriärvägledning och kvalificerade praktikplatser inom det område som deltagaren är utbildad för. Allt i syfte att korta vägen till den svenska arbetsmarknaden. Både arbetstagare och arbetsgivare har tillgång till stöd under hela perioden.

### 8.5.2 Jobsprånget

Jobsprånget är ett praktikprogram som erbjuder fyra månaders praktik för nyanlända akademiker, t.ex. byggnadsingenjörer. Syftet med programmet är att tillvarata kompetensen och påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden. Genom praktiken skapas nya kontakter, förutsättningar för validering av kompetens och möjligheten att fylla kompetensgap hos arbetsgivaren med resurser som idag står utanför arbetsmarknaden.

Initiativet har tagits av Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, i nära samarbete med JUSEK, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna.

### 8.5.3 Trafikverket erbjuder praktik

Utöver de s.k. snabbspåren har Trafikverket som en av de statliga myndigheterna, beslutat att erbjuda platser till cirka 600 praktikanter under en tvåårsperiod varav 120 personer i år. Urvalet sker genom att praktikanter bjuds in till informationsträffar med mindre intervjuer i form av ”speed-dating” på arbetsförmedlingar runtom i landet. Praktikantens kompetens och erfarenhet tillsammans med verksamhetens behov och möjligheter kommer att skapa en individuellt anpassad praktik. Perioden för praktik kan sträcka sig från 4 veckor till 3 månader, med möjlighet till förlängning upp till 6 månader. Huvudsakliga arbetsuppgifter för praktikanterna kommer att utgå från Trafikverkets kompetensbehov. Bland annat efterfrågas ingenjörer, geologer, signaltekniker och även ekonomer. Även personer utan akademisk utbildning kommer att erbjudas praktik. Sannolikt kommer dessa praktikplatser att attrahera yrkesgrupper som återfinns i såväl infrastrukturområdet som i bostadsbyggandet.

### 8.5.4 Yrkesarbetare och tjänstemän

Maskintekniker, maskiningenjörer inom träindustrin, distributionselektriker, ingenjörer inom elbranschen och för målare har, som tidigare nämnts, överenskommit om avtal om snabbspår. Det har dock framkommit att arbetet med matchning, praktik och validering på dessa områden hittills inte gett några större resultat.

Arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter har som tidigare nämnts deltagit i samtal om att skapa snabbspår in på arbetsmarknaden för nyanlända som har utbildning eller yrkeserfarenhet som efterfrågas i Sverige. Inom ramen för snabbspåren har arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter gemensamt åtagit sig att presentera förslag som på såväl kort som lång sikt möjliggör för nyanlända att snabbt få tillträde till den svenska arbetsmarknaden.



Parterna har sett behovet av en effektiv matchning av arbetssökande med relevanta kvalifikationer samt en fungerande handledning och introduktion på arbetsplatsen för att nyanlända personer med erfarenhet från aktuell bransch tidigt ska kunna få jobb.

Enligt AF egen utvärdering från oktober 2016 redovisas att totalt har 2063 individer omfattats av en insats från januari till och med augusti, varav ca 375 inom byggbranschen. Majoriteten insatser har riktats mot tjänstemannaområdet, med fokus på ingenjörer. På yrkesarbetarområdet är insatserna väsentligt färre. Detta resultat påvisar att de insatser som hittills är gjorda är alldeles för otillräckliga och insatserna bör avsevärt kunna förbättras.

Byggbranschen, med dagens högkonjunktur i ryggen, borde kunna bidra med en kraftig ökning av antalet nyanländas för att på så vis skapa möjlighet för fler att snabbare komma in på den svenska arbetsmarknaden. Parterna inom byggindustrin, BI och Byggnads, har också gemensamt deklarerat att de vill öka mångfalden på arbetsplatserna. Det gäller såväl nyanlända som kvinnor och ungdomar. Den idé som presenteras är att Byggindustrins yrkesnämnd som redan idag arbetar med kompetensförsörjning samt validering av yrkeserfarenhet hos såväl svenska som utländska arbetssökande ska stödja nyanlända att komma in på byggarbetsmarknaden. Deras gemensamma bolag Galaxen Bygg som upparbetat en struktur i hela landet anpassas därför för att även stödja nyanlända.

Parterna inom det industriella byggandet, TMF och GS, har genom omförhandling i princip färdigställt en överenskommelse med Arbetsförmedlingen om snabbspår som kan möjliggöra såväl praktik på företag som validering via verktyget Industribas.

Trots de svårigheter som redovisas vad gäller snabbspårens bristande funktionalitet sker en hel del positiva lokala och regionala initiativ där nyanländas kompetens prövas och även leder till anställning. Bl. a. i Eksjö sker insatser där såväl praktik, utbildning i svenska kan erbjudas i samarbete mellan företag, kommuner och AF.

Som redovisats tidigare är detta långt ifrån tillräckliga insatser för att tillvarata den kompetens som kommit till vårt land och som kan fylla ett behov som byggsektorn eftersöker.

### **8.5.5 Samordnarnas slutsatser och förslag**

Som påtalas under annat avsnitt är det av största vikt att matchningen fungerar väl. Det är en förutsättning för att rätt insatser görs och för att kunna tillvara den kompetens som finns hos de nyanlända. Praktik och validering av kunskaper är en förutsättning för att öka anställningsbarheten. Arbetsmarknadens parter bidrag till insatser för att underlätta för människor inom etableringsuppdraget att snabbare komma ut på svensk arbetsmarknad är i dagsläget inte nog. Ökade insatser behövs, i nära samarbete mellan näringslivet i byggbranschen, Arbetsförmedlingen och kommunerna.

Inom framförallt yrkesarbetarområdet har framkommit att möjligheter för företag att avsätta tid och resurser för handledning till personer i praktik är begränsade. Detta kan naturligtvis även vara aktuellt inom tjänstemannaområdet även om såväl traditionell handledning som mentorskap är bättre fungerande. Detta är inte acceptabelt. Företag måste ställa resurser till förfogande för handledning av nyanställda och praktikanter av olika slag. Om inte detta sker i högre utsträckning



kommer möjligheten att stärka kompetensförsörjningen inom byggsektorn inte att kunna fullföljas. Det finns därför starka skäl att se över former och stöd till handledning.

## Förslag

- Företagen måste ställa resurser till förfogande för handledning av nyanställda och praktikanter av olika slag.

## 8.6 Branschstrategier, branschråd och byggarbetsförmedlare

### 8.6.1 Branschstrategernas uppdrag

Arbetsförmedlingen införde för några år sedan branschstrategier för att säkerställa branschkontakter och göra det möjligt att lyssna in branschernas behov och fånga in vilka myndigheten behöver ha kontakt med för att minska arbetslösheten. När Arbetsförmedlingen i Skåne sökte en branschstrateg 2015 betonades att de satsar på att göra Arbetsförmedlingen till en modern matchningsaktör och att man vill vässa sitt samarbete med arbetsgivarna.

Utredarna har intervjuat några branschstrategier, med ansvar för bl.a. byggbranschen. Den gemensamma nämnaren tycks vara att de har två huvudsakliga uppgifter, branschkontakter via branschråd och regional kompetensplattform eller liknande samt ansvar för regionala och nationella uppdrag. Eftersom arbetet är behovsstyrt innebär det att det satsas mer eller mindre på externa kontakter respektive internt kompetenslyft och utvecklingsarbete för att medarbetarna ska få mer fokus på arbetsgivarna.

Branschstrategerna har många och varierande uppgifter och ”vet lite om mycket” som en intervjuad uttryckte det. Med hänsyn till detta kan det ifrågasättas om de har reella möjligheter att fullt ut göra allt de förväntas klara av. Om de fick bättre förutsättningar, t.ex. ansvar för färre branscher, skulle de kunna bli ett ännu bättre verktyg för att nå bättre resultat när det gäller matchningsuppdraget.

### 8.6.2 Branschråd – nationella och regionala

Branschråden är rådgivande organ, som är viktiga för att Arbetsförmedlingen ska vara uppdaterade när det t.ex. gäller olika branschers rekryteringsbehov och risk för varsel på kort och lång sikt samt på vilket sätt de kan bidra med olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I Arbetsförmedlingens årsredovisning för 2015 står att:

*”Det finns också regionala och nationella branschråd i vilka arbetsgivare och arbetstagarorganisationer samt enskilda arbetsgivare ingår. Branschråden syftar till att förbättra matchningen och öka Arbetsförmedlingens kunskaper om de behov som finns inom respektive*

*bransch. I branschråden hanteras också frågor som kan förbättra upphandlingen av arbetsmarknadsutbildningar.”*

## Nationella Branschråd – en nystart

För närvarande är de nationella branschråden vilande. Byggbranschen är angelägen om att få till stånd ett nytt och fungerande nationellt branschråd. Arbetsförmedlingen har börjat ett arbete med att ta fram ett förslag hur arbetet med i första hand byggbranschen ska organiseras för att analyser och åtgärdsförslag ska få genomslag i den operativa verksamheten. Ett förslag kommer att läggas inom några månader.

## Regionala Branschråd

De regionala branschråden fungerar på olika sätt beroende på att förutsättningarna varierar i de olika marknadsområdena. De drivs också av olika organisationer eller myndigheter som t.ex. en region eller av Arbetsförmedlingen själv. Det sker även förändringar som gör att vissa marknadsområden överväger att starta eget branschråd vid sidan om det som drivs av regionen eftersom de fungerar dåligt.

Tyvärr är trenden den att arbetsmarknadens parter är väl representerade i branschråden medan företagen har svårare att avsätta tid och personer till deltagande. I vissa områden finns därför inget branschråd inom byggsektorn, som i t.ex. Sörmland och Västerbotten. I stället sker, som i t.ex. region Västerbotten, samarbete med regionens branscharenor där företag, utbildare och parterna medverkar. De försöker göra ett för företagen intressant program så att de kan och vill prioritera att delta. Inom transportsektorn bjöds t.ex. företagen och övriga intressenter in till Arvidsjaur för att ta del av Volvo Lastvagnars test av självkörande lastbilar i en gruva.

I andra områden fungera branschråden som det är tänkt, arbetsgivarna deltar och är intresserade av att samarbeta med Arbetsförmedlingen. Det gäller i t.ex. marknadsområde Göteborg/Halland. En trolig förklaring är att de där även har en väl fungerande kontaktperson för byggarbetsförmedlingen med mycket goda branschkontakter.

Intressanta frågor har väckts av branschrådet i Göteborg/Halland kring hur kommunplaceringen av nyanlända går till, hur de nyanländas kompetens kartläggs och hur Migrationsverket tar hänsyn till de nyanländas kompetens när de ska kommunplaceras? Branschrådet kan tänka sig att bidra i ett utvecklat samarbete för att visa på regionens behov av få en bättre matchning.

### 8.6.3 Byggarbetsförmedling och byggarbetsförmedlare

Efter kontakter med kontaktpersoner för byggarbetsförmedling inom Arbetsförmedlingen står det klart att det är stora variationer hur det ser ut med byggarbetsförmedling och byggarbetsförmedlare i landet.

I Västra Götaland och Halland finns en renodlad byggarbetsförmedling, Arbetsförmedlingen Göteborg Bygg. Den kan arbetsgivare kontakta och möts då av en byggarbetsförmedlare med bra kontakter med och kunskaper om byggbranschen i regionen. Samordnaren träffar regelbundet byggarbetsförmedlarna och ser till att branschråden fungerar väl. Detta har visat sig vara en väl fungerande organisation, som utvecklat goda kontakter med byggföretagen, analyserar och bygger vidare på idéer som presenteras samt, inte minst, involverar företagen smidigt i etableringsarbetet.

Arbetsförmedlingen i Stockholm har startat Stockholm Arbetsgivarcenter, som har ett byggteam, vilket kan sägas motsvara en byggarbetsförmedling. Där kan arbetsgivare få kontakt med bransch-kunniga byggarbetsförmedlare. Arbetsgivarcenter är ett sätt för Arbetsförmedlingen att organisera sig för att bättre kunna möta arbetsgivarna. Där erbjuds en rad tjänster inom rekrytering och där kan arbetsgivare stöttas genom hela anställningsprocessen. Med andra ord har företag inom byggbranschen möjlighet att kontakta Stockholm arbetsgivarcenter och få prata med en person med kunskap om branschen och vilka möjligheter det finns att rekrytera personal.

I marknadsområde Skåne finns inte särskilda byggarbetsförmedlare utsedda. En av Skånes branschstrateger håller emellertid på att bygga upp ett nätverk med föremdlare som på sikt ska få specialistkunskaper inom byggområdet. Tanken är att dessa ska utbilda och stödja sina kollegor.

Även i övrigt landet är det stora skillnader på hur det ser ut. Det finns tyvärr inte någon nationell styrning eller krav på att byggarbetsförmedling ska finnas. Det är cheferna i marknadsområdena som avgör om de ska ha byggarbetsförmedling och/eller behöver byggarbetsförmedlare. Därmed saknas även en samsyn kring byggarbetsförmedlarrollen.

#### **8.6.4 Byggbladet - information till byggarbetsförmedlare**

Byggbladet är en sammanställning av aktuell information om bygg- och anläggningsbranschen, som sammanställs av tre kontaktpersoner för byggarbetsförmedling. I Byggbladet, som funnits i sex år, finns kort och aktuell information om artiklar från myndigheter, branschorganisationer, tidningar m.m. Det ger byggarbetsförmedlare och andra som läser och klickar sig vidare till källorna viktig information om vad som händer i branschen.

#### **8.6.5 Samordnarnas slutsatser och förslag**

Satsningen på branschstrateger bedömer samordnarna är viktig. Nås syftet att säkerställa branschkontakter och göra det möjligt att lyssna in branschernas behov är sannolikheten stor för att detta ska kunna bli framgångsrikt. Det kräver dock att det finns regionala branschråd inom byggsektorn med aktiva branschföreträdare och bransch-kunniga arbetsförmedlare som kan diskutera kompetensförsörjningsfrågor.

Arbetsgivare inom byggsektorn vill mötas av arbetsförmedlare som känner till yrken och kompetenskrav inom sektorn, därför bör byggarbetsförmedlare införas på hel eller deltid. Ett rikstäckande nätverk av byggarbetsförmedlare skulle skapa förutsättningar för att verifieringen av arbetssökandes yrkeskunskaper kan göras med bättre kvalitet och effektivare.

Byggarbetsförmedling kan kanske inte finnas i alla marknadsområden men det är rimligt att det finns i våra befolkningsmässigt största kommuner som Malmö, Göteborg, Stockholm och t.ex. Umeå. Dessa skulle kunna stötta byggarbetsförmedlare i det egna marknadsområdet och närliggande områden.

## Förslag

- Etablera ett nytt nationellt branschråd inom byggbranschen första halvåret 2017.
- Etablera regionala branschråd för byggbranschen.
- Etablera en för hela riket fungerande byggarbetsförmedling.
- Etablera ett rikstäckande nätverk av byggarbetsförmedlare.

## 8.7 Eures

Eures, EUropean Employment Services, är ett samarbetsnätverk som ska främja fri rörlighet för arbetstagare i de 28 EU-länderna samt Schweiz, Island, Liechtenstein och Norge. Partner i nätverket består av i huvudsak offentliga arbetsförmedlingar men också andra relevanta organisationer som fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. Dessa olika partner tillhandahåller information, placeringar och rekryteringstjänster till arbetsgivare och jobbsökande. I och med en reformering av Eures-nätverket blir huvuduppdraget matchning och i och med behovet av en breddning av nätverket kommer även privata organisationer att tillåtas använda Eures tjänster i sitt utbud till arbetsgivare och arbetssökande. Ett ansökningsförfarande för att bli medlem eller partner i Eures-nätverket ska vara klart i maj 2018 efter beslut på EU-kommissionen.

Idag, innan den nya reformen får genomslag, är det bara de offentliga arbetsförmedlingarna inom Eures-nätverket som ger tillgång till arbetsmarknaden på lokal, nationell och europeisk nivå för alla arbetssökande, arbetsgivare och företag som specialiserat sig på personalrekrytering. De kan ge omfattande och detaljerad information om lediga jobb, arbetssökande och frågor som hör samman med detta. De bistår också med aktivt stöd på en rad områden när det gäller att söka arbete respektive att rekrytera personal.

Sina tjänster erbjuder Eures via ”Den Europeiska Portalen För Rörlighet i Arbetslivet”, Eures-portalen, och genom ett nätverk bestående av omkring 1 000 enskilda Eures-rådgivare som hanterar den dagliga kontakten med arbetssökande och arbetsgivare i hela Europa. I Sverige finns 60 Eures-rådgivare väl spridda över hela Sverige till vilka företagen kan vända sig till. De arbetar alla på Arbetsförmedlingen och är arbetsförmedlare med vidareutbildning att arbeta med internationell matchning. De är generalister men om det behövs specialist kan de ta hjälp av en byggarbetsförmedlare. Den viktigaste specialisten måste finnas i företagen som ska rekrytera. De måste utse person/er som arbetar med att rekrytera från andra länder och får möjlighet att bli bra på det.

Av tradition har det även funnits och finns Eures rådgivare inom t ex fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer, universitet och kyrkliga organisationer. I Sverige finns det f.n. en enda inom LO i Malmö, men den kommer att försvinna p.g.a. att LO inte är medlem i Eures. LO kommer dock fortsättningsvis att kunna ge relevant information. Mer information finns på Eures-portalen:

<https://ec.europa.eu/eures/public/sv/homepage>

### 8.7.1 Finns det arbetslösa inom byggsektorn i EU och Eures-nätverket?

Det finns arbetskraft att rekrytera i t.ex. Södra Europa, i Polen, på Irland och i Finland. I Baltikum finns emellertid inget stort överskott av yrkesarbetare. Lettland har ingen stor arbetslöshet för närvarande och Estland har börjat rekrytera IT-personal i Finland. Danmark behöver rekrytera till sina stora infrastrukturprojekt. I Norge finns ett visst överskott av ingenjörer som arbetat inom offshore-verksamheten, men inte yrkesarbetare inom byggsektorn. Pendlingen till Norge börjar minska, men det gäller i första hand de som arbetat inom oljeindustrin. Däremot är det möjligt att medvetet satsa på att få hem/locka hem yrkesarbetare från Norge. I Tyskland, Österrike, Holland och Belgien finns ingen arbetslöshet för närvarande, och på Irland börjar arbetstillfällena öka efter en nedgång.

Det är med andra ord inte självklart att svenska företag lika lätt som tidigare ska kunna rekrytera personal eller få in utländska företag med utstationerad arbetskraft som tidigare. Exakt hur det kommer att se ut de närmaste åren beror t.ex. på konjunkturutvecklingen i närområdet och övriga Europa samt Brexit-förhandlingarna.

Tyvärr har länderna i södra Europa bristfällig statistik, vilket gör att det t.ex. inte går att få fram uppgifter om hur många arbetslösa murare eller plattsättare det finns. Det finns också arbetslösa med ingenjörsexamen, som i Finland där det i oktober 2016 fanns drygt 300. I Eures- portalen är det tyvärr betydligt fler ingenjörer än yrkesarbetare som lagt in sina cv:n. Det finns emellertid 1200 golvläggare, ett 30-tal murare, ett 70- tal snickare och ca.130 betongarbetare.

### 8.7.2 Språkhinder och språkutbildning

#### Högskoleutbildade

Det har av olika intressenter påtalats att språket är ett hinder för rekrytering utomlands. Språket är viktigt inte minst ur arbetsmiljösynpunkt men även när det gäller förståelsen mellan kollegor och samspelet med arbetsledningen. Det finns emellertid sätt att övervinna språkbarriärerna. I Storbritannien gör byggföretagen så att de utser en teamledare som kan engelska och blir länken till de övriga yrkesarbetarna som endast kan t.ex. polska.

I Sverige finns Svenska institutet som erbjuder webbutbildning för akademiker och bidrag för språkstudier. De har kursen LearningSwedish.se, en gratis nybörjarkurs i svenska, som tagits fram tillsammans med utländska och svenska universitet. Kursen innehåller en rad texter, övningar och ljudfiler. För en bättre inläring och snabbare progression kan man betala för att gå kursen med lärarstöd, Learning Swedish PLUS, och det är då några av de lärare som skrivit kursen som fungerar som privatlärare. De kan även handleda en grupp som vill lära sig svenska.

Se vidare på Svenska institutets hemsida: <http://learningswedish.se/courses/1>

För företag som långsiktigt vill satsa på rekrytering i andra länder är det bra att känna till att många studenter i utlandet redan studerar svenska. Svenska institutet har en adressförteckning över de universitet i utlandet som erbjuder svenskundervisning och många studenter läser svenska i kombination med andra ämnen.

Länk: <https://svenskaspraket.si.se/for-larare/universitet-med-svenskstudier/>

## Yrkesarbetare

Tyvärr finns inte något liknande för yrkesarbetare med grundskola och yrkesutbildning på gymnasienivå eller motsvarande. På direkt fråga svarar Riksföreningen Sverigekontakt att de i mer än 100 år har främjat svenska språket och svensk kultur i utlandet. Utbildning i svenska för yrkesarbetare är något nytt.

Riksföreningen Sverigekontakt kan i många fall hjälpa företag med kontakter utomlands.

Kontaktperson: [Lars.Bergman@Sverigekontakt.se](mailto:Lars.Bergman@Sverigekontakt.se)

### 8.7.3 Så här gör företag som vill använda Eures-portalen vid rekrytering

Det första är att gå in på Eures-portalen: <https://ec.europa.eu/eures/public/sv/homepage>, där det finns allmän information om Eures. Den som inte har registrerat sig tidigare, fortsätter med att registrera sig som arbetsgivare och skapa en personlig användarprofil. När det är klart kan man välja cv:n, och prenumerera på kompetens som företaget söker och vill komma i kontakt med.

Finns det cv på Euresportalen som är intressanta för ett företag går det att spara och organisera cv:n för att underlätta rekryteringen. Euresportalen är också snabb och enkel att använda när det gäller att skicka förfrågningar till arbetssökande.

Avgörande är på vilket sätt företag uttrycker sina behov och hur de arbetssökande, som registrerat sig i systemet, uttrycker sina kompetenser. Företagen måste uttrycka utbildningskrav i termer av konkret utbildningsinnehåll. Matchningen bygger numera på kompetenser och inte enbart yrken. Branscherna har därför påverkan på vilka kompetensord som ska användas. Det är skillnad på att söka en murare och att söka någon som kan mura en öppen spis, eller att söka en träarbetare och att söka en som kan sätta fönster och dörrar. Det är även möjligt för tidigare arbetsgivare att verifiera vad en person kan genom att lägga in t.ex. anställningsintyg.

I Sverige är det för närvarande endast 240 företag som är aktiva i Eures-portalen, trots att Arbetsförmedlingen genomfört olika kampanjer genom åren för att få fler att använda sig av portalen och övriga Eures-tjänster som finns till förfogande. Det kommer sannolikt bli fler användare när alla vakanser i Arbetsförmedlingens system automatiskt kommer att gå till portalen, och automatmatchning mellan sökprofil och cv:n som ligger på portalen blir möjlig.

Idag betonas den sociala kompetensen, som är svår att visa i ett cv. Här måste möjligheterna att mejla, chatta och ringa eller att ha kontakt via videokonferenssystem användas. Det är också möjligt att ordna fysiska rekryteringsträffar.

Eures hjälper inte enbart till med annonsering. De bidrar också till att skapa kontaktytor i andra länder och stödja hela rekryteringsprocessen genom att ta hem cv:n på vakanser vid besök utomlands samt göra förscanningar på cv:n. Eures kopplar även ihop företag med rätt personer i rätt land för att korta tiden från rekrytering till anställning.

### 8.7.4 Tidigare erfarenhet och framgångsfaktorer

Genom Arbetsförmedlingens Eures-nätverk finns lång erfarenhet av rekrytering till Sverige. Byggsektorn är en sektor där Eures tjänster bidragit till företagets kompetensbehov. Under några

år i mitten av 2000-talet var behovet av yrkesarbetare stort. Företagen kunde inte hitta kompetenta VVS-montörer, byggnadsplåtslagare m.fl. Arbetsförmedlingens Eures-rådgivare sökte kompetens inom Europa och fann det just då i Tyskland.

För att inte stanna vid några få lyckade rekryteringar blev tillvägagångssättet att utifrån en avsiktsförklaring med arbetsgivareorganisationer inom respektive område, som VVS-företagen och nuvarande Plåt & ventföretagen. Senare utvidgades samarbetet till fler områden). Med i arbetet var även de fackliga företrädarna.

Eures rådgivaren, EA, presenterade Eures tjänsteutbud samt föreslog arbetsmetoder. Bl.a. att arbetsgivarorganisationerna skulle skriva avtal med sina medlemsföretag. I avtalet ingick bl. a att ta fram boende för de nyanställda och skapa andra förutsättningarna för att arbetet skulle fungera bra från början. EA skulle vara stöd i kontakter med andra myndigheter som Försäkringskassa, Skatteverk m.fl. samt ge råd om hur en fungerande introduktion av de nyanställda skulle genomföras, vilket skedde genom att företaget och dess anställda t.ex. hjälpte till med att bygga upp ett fungerande fritidsliv i Sverige. Vidare skapade EA kontakt med kollegor i Tyskland inom Eures för att starta en rekryteringsprocess. Därefter företogs rekryteringsresor till Tyskland och anställningar kom till stånd. Projektet pågick under ett par år med flera hundra rekryterade.

### 8.7.5 Samordnarnas slutsatser och förslag

En bärande tanke inom EU är den fria rörligheten, dvs. medborgarnas rättighet att söka arbete i ett annat EU-land. Eures-nätverket och Arbetsförmedlingens Eures-rådgivare skulle relativt snabbt kunna rekrytera utbildade och erfarna medarbetare till byggsektorn om arbetsgivare upptäcker och börjar använda sig av tjänsterna.

#### Förslag

- Samordnarna föreslår att det i aktivitetsplanen för 2017 förs in information om att Sverige har stor brist på personal inom byggsektorn och inkluderar byggindustrin samt näringsgrenarna fastighetsbolag, byggmaterialindustrier, arkitektkontor och tekniska konsulter. Det behövs t.ex. arbetsledare, ingenjörer, lantmätare och plan- och bygglovshandläggare.

När det gäller yrkesarbetare bör kompetensbehoven specificeras och branschorganisationer samverka för att ta fram konkreta underlag på vilka kompetenser som efterfrågas.



## 9 Utbildning

### 9.1 Bakgrund och problembild

Utbud och efterfrågan av utbildningar som leder till yrken som efterfrågas i hela byggsektorn är starkt varierad. Spännvidden är stor mellan det minskade intresset för gymnasiets yrkesprogram och det stora intresset som finns för att utbilda sig t ex till lantmätare och arkitekter i högskolan. Att attraktionskraften för olika utbildningar varierar är till viss del naturligt och kan förklaras av studerandes ålder, motivation, statustänkande, familjens studietraditioner, kamratpåverkan mm. Kunskapen om olika yrken och framtida karriärvägar, arbetsmiljö, lönenivåer och andra väsentliga förhållanden om vad en utbildningsväg kan leda till är relativt låg. Detta kan förklaras av en successivt försvagad länk mellan skola och arbetsliv. PRAO i grundskola och apl, arbetsplatsförlagt lärande, i gymnasieskolan är inte längre obligatoriskt, elever feriearbetar inte lika frekvent som tidigare, studie- och yrkesvägledare har alldeles för stora elevgrupper att ansvara för, bristen på yrkeslärare och en generell okunskap om arbetslivet utanför skolans värld är faktorer som många vi samtalat med uttrycker oro för.

Varken gymnasieskola, komvux eller högskolan har enligt gällande styrdokument, skollag och högskolelag, till uppgift att primärt vara anpassade och dimensionerade utifrån arbetsmarknadens rekryteringsbehov och kan därför inte sägas vara en ”matchningsregulator” åt arbetslivet. En kursändring av dessa tre utbildningsformer i riktning mot större anpassning till efterfrågan på arbetsmarknaden är fullt möjlig men ställer utöver krav på ändring i lagar också nya och andra krav på dimensionering och utbud av utbildningsplatser. Ett utbud av utbildningsplatser som baseras på efterfrågan av de yrkesroller som utbildningarna leder till ställer i sin tur krav på en gedigen kunskap om arbetslivets efterfrågan av kompetenser, en kunskap som idag saknas hos många anordnare av utbildningar på gymnasie- och högskolenivå. Dessa uppgifter kan till viss del hämtas från Arbetsförmedlingen, regionala kompetensplattformar eller andra samverkansorgan men kommer att ställa krav på utbildningsanordnare att gå djupare i analyser av specifika yrkesroller och deras efterfrågan på arbetsmarknaden.

Yrkesutbildningar i det reguljära utbildningssystemet är vanligtvis minst tre år långa i såväl gymnasieskolan som i högskolan. Komvux kan utbilda på kort sikt eftersom en grundläggande yrkesutbildning kan ges på 6-12 månader beroende på den studerandes tidigare erfarenheter och utbildning. Det är svårt att förutse arbetslivets rekryteringsbehov från det att en utbildningsväg planeras till dess att första kullen av studerande står till arbetsmarknadens förfogande. Däremellan kan rekryteringsbehoven ha ändrats till följd av snabba konjunktursvängningar, ökat antal rekryteringar av utländsk arbetskraft eller av andra skäl.

Yrkeshögskolan är idag den enda reguljära utbildningsform som kan anses vara ”matchningsregulator”. Utbudet av Yh-utbildningar är anpassade till efterfrågan av den aktuella yrkesrollen på arbetsmarknaden. Därmed kan utbudet av de normalt endast tvååriga yh-utbildningarna variera snabbare utifrån aktuella rekryteringsbehov. Yrkeshögskolans utbud är begränsat och utgör endast ca tio procent av det totala utbudet av eftergymnasiala utbildningsplatser.

I övrigt är de olika utbildningarna av något olika karaktär. Varje nationellt program har en programstruktur där det framgår vilka ämnen som ska ingå och hur stort utrymme olika typer av ämnen ska få. Gemensamt för övriga yrkesutbildningar inom skolväsendet är att de uttryckligen ska vara flexibla och individanpassade. De nationella programmen på gymnasiesärskolan har dock en given programstruktur.

Byggsektorns utbildningsvägar återfinns i samtliga reguljära utbildningsformer som beskrivits ovan.

## 9.2 Regionala kompetensplattformar

De regionala kompetensplattformarna är viktiga för att innehållet i och dimensioneringen av utbildningar bättre ska stämma överens med arbetsmarknadens behov. Prioriteringarna som görs av de olika kompetensplattformarna varierar starkt och det gör även organisationen. Även ansvaret för plattformarna ser olika ut. Vissa län har organiserat arbetet i regionförbund, andra i sina Länsstyrelser och en tredje grupp är samverkande organ med kommuner och länsstyrelseansvariga. Stockholm blir inom kort det enda återstående länsstyrelsen med ansvar för dessa frågor.

Utbildningsprognoser tas fram av några regioner och det görs på olika sätt och med olika kapacitet. Somliga tar större ansvar än andra för att inom regionen samordna utbudet av gymnasieutbildningar och eftergymnasiala utbildningar. Att samordna utbildningsutbud som i praktiken styrs av andra regelverk som inte tar hänsyn till det regionala arbetsmarknadsbehovet skapar svårigheter för kompetensplattformarna.

Kompetensplattformarnas uppdrag utgår enligt SKLs beskrivning från att

*”Regionerna har ett statligt uppdrag att samordna utbildningsplanering och kompetensförsörjning sedan 2010, som en del av det regionala tillväxtuppdraget. De möter utbildningsanordnare över hela kedjan grundskola-gymnasium-komvux/yrkesvux-sfi-folkhögskola-yrkeshögskola-högskola. De gör prognoser över utbud och efterfrågan av arbetskraft. De har mötesplatser för branscher som är verksamma i deras region. Arbetet är känt under namnet kompetensplattformar.”*

Att ha olika huvudmän och vara olika stora påverkar förutsättningarna i arbetet för kompetensplattformarna. Den stora GR-regionen kan göra egna politiska prioriteringar eftersom de har ekonomi för att skapa utrymme för det de vill göra. De har möjlighet att växla upp medel från t.ex. Socialfonden, vilket är svårare för en mindre region med mindre budget.

Region Dalarna håller på med ett omfattande arbete kring kompetensbehoven i regionen relaterat till utbildningsutbudet och antal individer som utbildas inom respektive område. De ser att utbildningsplatserna stämmer ganska väl överens med kompetensbehoven utom när det gäller t.ex. turistnäringen.

I sitt uppdrag samverkar regionerna med kommuner, företag, arbetsförmedling, myndigheter och departement med flera. Tillväxtverket har uppdraget att i samråd med regionerna ta fram riktlinjer för arbetet i kompetensplattformarna för att stärka upp arbetet.

## 9.3 Gymnasieskola

### 9.3.1 Utvecklingen av yrkesutbildningen i den tidiga gymnasieskolan

Före den tydliga uppdelningen genom Gymnasiereformen Gy-11 fanns ingen tydlig officiell definition av yrkesprogram och högskoleförberedande program. Även om den förvisso redan sedan länge funnits en markant skillnad både i innehåll och i status var avsikten bakom tillkomsten av en integrerad gymnasieskola 1971 att försöka överbrygga klyftorna mellan dem, som sista delen i efterkrigstidens demokratireform inom skolan; att slopa parallellskolesystemet. Sammanförandet av yrkesförberedande och studieförberedande utbildningar till en skolform innebar dock inte att vare sig den sociala eller den könsbundna karaktären i studievalen förändrades. Frågan är om inte motsättningarna på sikt snarare skärptes och tydliggjordes när man hamnade i samma integrerade skolenheter och med delvis samma lärare. Den akademiska skolnormen blev förhärskande framför den mer praktiskt-arbetsmarknadsinriktade som hade präglat yrkesskolan. Intresset för de nya yrkesutbildningarna i gymnasieskolan blev dock stort från elevernas sida och de fick många nya sökande. Detta under en period när det även gick att få anställning utan gymnasieutbildning. Intressant är följande citat från 1986 från ÖGY-utredningen<sup>16</sup> :

*”Sedan drygt 100 år har utbildningsdeltagandet kontinuerligt ökat i Sverige. Efterfrågan på utbildning har fram till ungefär 1970 varit starkt inriktat på teoretiska studier. I samband med gymnasieskolreformen bröts denna uppåt-gående trend för teoretiska linjer medan intresset för yrkesinriktade linjer fortsatte att öka. Ambitionen att göra yrkesutbildningen till ett alternativ för elever som tidigare valt teoretiska studievägar förefaller at i viss utsträckning ha slagit igenom”.*

Arbetslivet var dock ändå inte helt nöjt då man i samband med införandet av LGy-70 kraftigt minskade tiden för yrkesämnen i de tvååriga yrkesförberedande linjerna. I förarbetena angavs att de första två åren skulle vara en påbörjad, men inte färdig, yrkesutbildning. För denna färdigutbildning skulle parterna svara genom att sluta färdigutbildningsavtal. Detta kom dock endast att förverkligas inom ett begränsat antal branscher, däribland bygg-sektorn. 15 år efter reformen tillsattes ÖGY-utredningen med syfte att modernisera yrkesutbildningens och återknyta kontakter med arbetslivet. För detta behövde yrkesutbildningarna förlängas och bli treåriga.

Läsåret 1984/85 gick 76 procent av gymnasieskolans 104 800 nybörjare på en yrkesinriktad studieväg. Som yrkesinriktade betraktades då även den fyraåriga tekniska linjen och den treåriga ekonomiska linjen, då dessa vid den tiden ofta ledde direkt till arbete. Bortser vi från dessa två stora utbildningar var andelen i ”rena” yrkesutbildningar 46 procent.

Intressant är Vårdlinjen som växte starkt under hela 1970-talet då hade 14 482 sökande, gymnasieskolans volymmässigt största studieväg när det gäller elevintresse. Dock fanns en kapacitetsbrist och endast 9 984 kunde tas emot. Detta var under en period av stark utbyggnad av den offentliga sektorn och speciellt vård- och omsorg. Livsmedelsteknisk linjen hade 5 310 sökande men endast 2 419 platser och var jämte musiklinjen den mest sökta i förhållande till antalet platser. Bygg och anläggning hade 4 026 sökande till 4 303 platser. El-tele hade 7 666 sökande till 5 356 platser och Fordon 5 653 till 4 194 platser. Av intresse kan vara att det då även

---

16 Arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen; SOU 1986:2.

fanns kvar tvååriga ”teoretiska” linjer, f.d. fackskolan, som var på utgående. Dock upplevde tvåårig social linje en renässans, som taktikval för elever som ville skaffa höga intagningsbetyg till högskolan.

Samtidigt, 1984, fanns ca 87 000 kursdeltagare i yrkesutbildning inom komvux, motsvarande 40 procent av deltagarna på gymnasial nivå. Mer än 50 procent av deltagarna gick dock på kvällskurser. Kursdeltagare innebär att en person räknas som deltagare i varje enskild kurs denne deltar i. Deltagare i yrkeskurser deltar dock oftast bara i enstaka kurser till skillnad från de som läser hela gymnasieprogram.

Gymnasieskolans dimensionering styrdes under 70- och 80-talen av nationellt fastställda volymramar, beslutade av riksdagen och framtagna i samverkan med SCB:s Prognosinstitut. De var alltså kopplade till prognostiserade behov på arbetsmarknaden men slogs ihop till större sektorer. Elevplatserna fördelades till kommunerna under de första åren av Skolöverstyrelsen, vilket senare decentraliserades till länskolnämnderna. Gymnasieutbildningar lokaliserades endast till s.k. gymnasieorter, som skulle ha ett visst minsta elevunderlag. Ofta ingick flera kommuner i en sådan gymnasieregion.

Genom gymnasiereform, kommunalisering och nytt statsbidragssystem ändrades reglerna för dimensioneringen radikalt de första åren på 90-talet. Varje kommun blev nu skyldig att erbjuda gymnasial utbildning på nationella program för sina egna ungdomar i gymnasieåldern, antingen i egen regi eller genom samverkan med andra. Antalet platser på de olika programmen och deras grenar skulle anpassas med hänsyn till elevernas önskemål. Från 1993/94 fick varje kommun/landsting rätt att besluta om nyetablering av gymnasie-utbildning, vilket ledde till att tillgängligheten ökade snabbt.

Före 90-talets gymnasiereform var 1989/90 antalet förstahandssökande till de yrkesinriktade studievägarna 55 procent. Gymnasieskolan hade då dimensionerats upp till 112 procent av landets 16-åringar och direktövergången från grundskola till gymnasieskola låg på 85procent. Även äldre elever togs då emot i gymnasieskolan.

Till läsåret 2006/07 sökte 51 procent till av ungdomarna till yrkesinriktade nationella program och 49 procent till studieförberedande program enligt Framtidsvägen<sup>17</sup>. Denna bild kompliceras av att gymnasieskolan vid denna tidpunkt var ett lapptäcke av lokalt framtagna studievägar, i många fall utan direkt relevans för arbetsmarknaden.

### **9.3.2 Dagens gymnasieskola - en inledning**

För utbildning till de yrkena i byggverksamhet med flest förvärvsarbetande är tre av gymnasieskolans yrkesprogram, Bygg- och anläggningsprogrammet, BA, El- och energiprogrammet, EE, och VVS- och fastighetsprogrammet, VF, viktigast för företagens möjligheter att kunna rekrytera i framtiden. För det industriella byggandet är även Industritekniska programmet, IN, viktigt. Yrkesutbildningen generellt har varit i fokus åtminstone de senaste tio åren sedan den planerade gymnasie reformen 2007 stoppades och

---

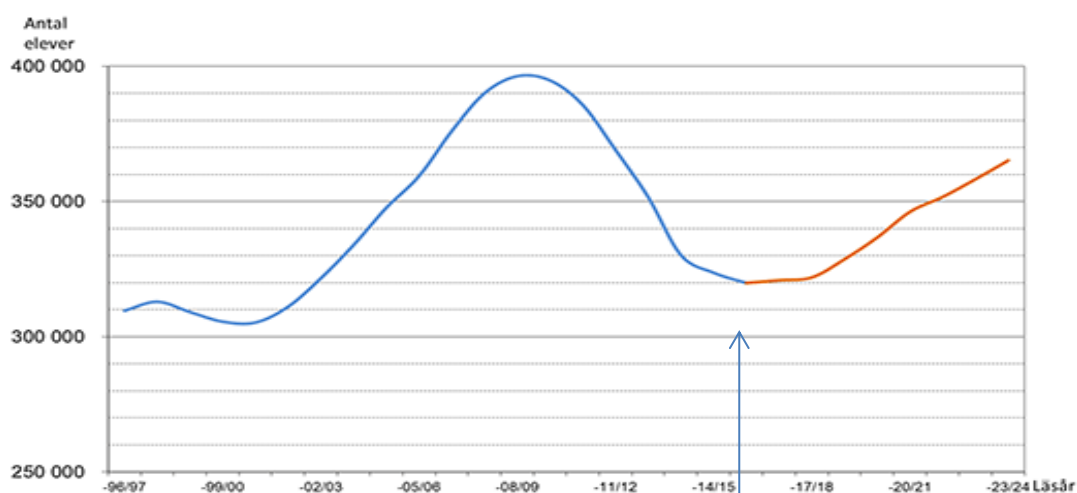
<sup>17</sup> Framtidsvägen, SOU 2008:27, sid 239

därefter ersattes av gymnasiereformen 2011, GY 2011. Bärande tankar i den reformen var bl.a. att yrkesprogrammen bättre skulle förbereda eleverna för det yrke och det arbetsliv de utbildas för och att samverkan mellan skola arbetsliv skulle stärkas genom krav på minst 15 veckors arbetsplatsförlagt lärande, APL, på samtliga yrkesprogram.

Genom att sänka inträdeskraven jämfört med studieförberedande program, ta bort kurserna som ger grundläggande behörighet till gymnasieskolan och göra "lätt-lästa-varianter" av t.ex. kurserna i samhällskunskap och historia skulle fler ungdomar välja något av de 11 yrkesprogrammen. Politiskt argument som att "alla kan inte bli akademiker" och att yrkesprogrammen bättre skulle passa de som var mindre motiverade att studera har sannolikt också haft inverkan på elevernas val. Effekten blev den motsatta – andelen nybörjare på yrkesprogrammen har minskat från 34 procent 2010 till 24 procent 2015. Denna utveckling finns väl beskriven och analyserad i t.ex. Skolverkets årliga rapporter "Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet"<sup>18</sup> och de två betänkandena "Välja yrke"<sup>19</sup> och "En gymnasieutbildning för alla"<sup>20</sup> beskriver, och analyserar samt lämnar förslag på åtgärder för att målen med reformen GY 2011 ska nås.

Ett av gymnasiesärskolans nationella program, Programmet för fastighet, anläggning och byggnation är ett yrkesinriktat program som utbildar för byggsektorn. Enligt programmålen ska eleverna efter avslutat program ha kunskaper för arbete med till exempel tillsyn, underhåll och reparationer när det gäller fastigheter och anläggningar såväl utomhus som inomhus. Antalet som utbildas på programmet var läsåret 2015/16 122 i årskurs 3. Eftersom nya gymnasiesärskolan infördes 2013 blir de första eleverna från programmet klara våren 2017. Det är viktigt att byggsektorn gör allt för att dessa ungdomar ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden även om de i begränsad omfattning bidrar till kompetensförsörjningen.

### 9.3.3 Elevutvecklingen



Källa: Skolverket, Rapport 442, Samlad redovisning inom yrkesutbildningsområdet 2016

<sup>18</sup> Skolverket, Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet, Rapport 442, 2016

<sup>19</sup> SOU 2015:97, Slutbetänkande av yrkesprogramsutredningen 2015

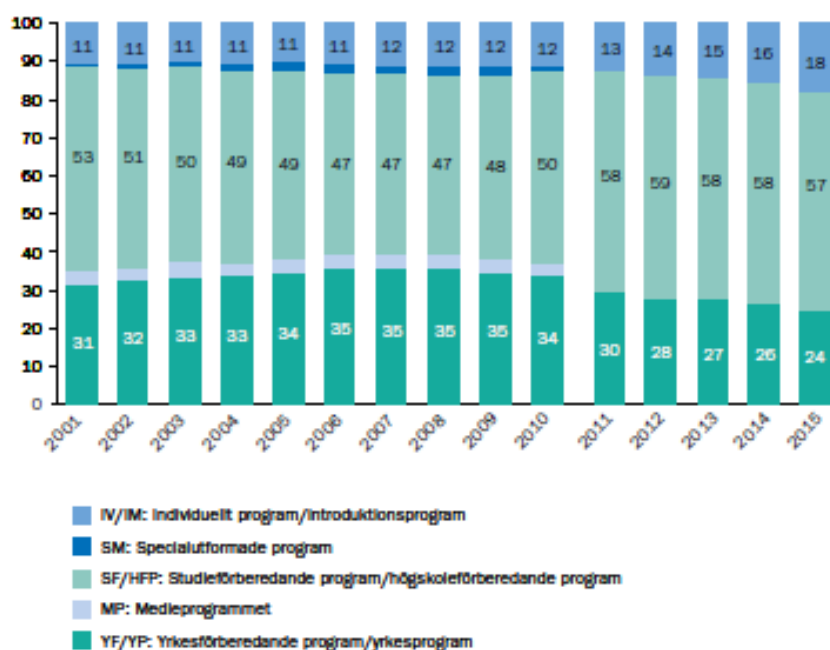
<sup>20</sup> SOU 2016:77, Betänkande av gymnasieutredningen 2016

Totalt sett har antalet elever i gymnasieskolan minskat kontinuerligt från läsåret 2008/09 då det var nästan 400 000 elever, vilket ska jämföras med läsåret 2015/16 då det är 320 00 elever i gymnasieskolan. Fr.o.m. läsåret 2016/17 vänder trenden med en liten ökning de närmaste åren för att enligt Skolverkets prognoser öka till 365 000 elever läsåret 2023/24.

Antalet elever på yrkesprogrammen minskar dels på grund av att totala antalet elever minskar, och dels på grund av att en allt mindre andel elever väljer något av dessa program.

### Andel nybörjare på de olika programtyperna 2001-2015

**Diagram 1.** Andel (%) nybörjare på respektive programtyp höstterminerna 2001–2015.



Källa: Skolverket, Rapport 442, Samlad redovisning inom yrkesutbildningsområdet 2016

Diagrammet visar att andelen nybörjare på yrkesprogram har minskat och andelen på högskoleförberedande program ökat sedan slutet av 2000-talet, men minskat sedan 2011. Andelen elever på introduktionsprogrammen har samtidigt ökat kontinuerligt sedan höstterminen 2011 då första antagningen till GY-2011 gjordes.

Jämfört med höstterminen 2014 minskade andelen elever på högskoleförberedande program en procentenhet och på de yrkesprogrammen är minskningen två procentenheter. Introduktionsprogrammen har under samma period ökat sin andel.



## Andel elever i år 1 på respektive yrkesprogram

**Tabell 1.** Andel (%) av elever i år 1 på respektive program i gymnasieskolan.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	Förändring 2011/12-2015/16 (%)
Barn- och fritidsprogrammet (BF)	2,8	2,5	2,6	2,3	2,3	-0,5
Bygg- och anläggningsprogrammet (BA)	4,5	4,1	3,8	3,5	3,2	-1,3
EI- och energiprogrammet (EE)	4,3	4,2	4,1	4,1	3,9	-0,4
Fordons- och transportprogrammet (FT)	3,1	3,1	3,1	3,1	2,8	-0,3
Handels- och administrationsprogrammet (HA)	2,5	2,3	2,2	2,3	2	-0,5
Hantverksprogrammet (HV)	2,9	2,5	2,2	2	1,8	-1,1
Hotell- och turismprogrammet (HT)	1,2	1,1	1,1	1	1	-0,2
Industri tekniska programmet (IN)	1,5	1,6	1,4	1,3	1,1	-0,4
Naturbruksprogrammet (NB)	2,5	2,3	2,3	2,3	2,3	-0,2
Restaurang- och livsmedelsprogrammet (RL)	2,2	2	1,9	1,8	1,5	-0,7
WS- och fastighetsprogrammet (VF)	1,1	1,1	1	1	0,9	-0,2
Vård- och omsorgsprogrammet (VO)	2,5	2,5	2,7	2,6	2,6	0,1
Riksrekryterande utbildningar	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0
<b>Yrkesprogram totalt</b>	<b>31,4</b>	<b>29,4</b>	<b>28,6</b>	<b>27,4</b>	<b>25,6</b>	<b>-5,8</b>
<b>Högskoleförberedande program totalt</b>	<b>50,9</b>	<b>52,4</b>	<b>52,5</b>	<b>52,7</b>	<b>51,7</b>	<b>0,8</b>
Individuellt alternativ (IMIND)	4,2	4,7	4,6	4,4	4,3	0,1
Preparandutbildning (IMPPE)	2,1	2	1,6	1,6	1,6	-0,5
Programinriktat individuellt val (IMPRO)	2,4	2,7	2,5	2,7	3	0,6
Språkin introduktion (IMSPR)	5,7	6,1	7,6	8,4	10,9	5,2
Yrkesintroduktion (IMYRK)	2,6	2,7	2,6	2,7	2,8	0,2
<b>Introduktionsprogram totalt</b>	<b>17,7</b>	<b>18,2</b>	<b>18,9</b>	<b>19,9</b>	<b>22,6</b>	<b>4,9</b>
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Källa: Skolverket, Rapport 442, Samlad redovisning inom yrkesutbildningsområdet 2016

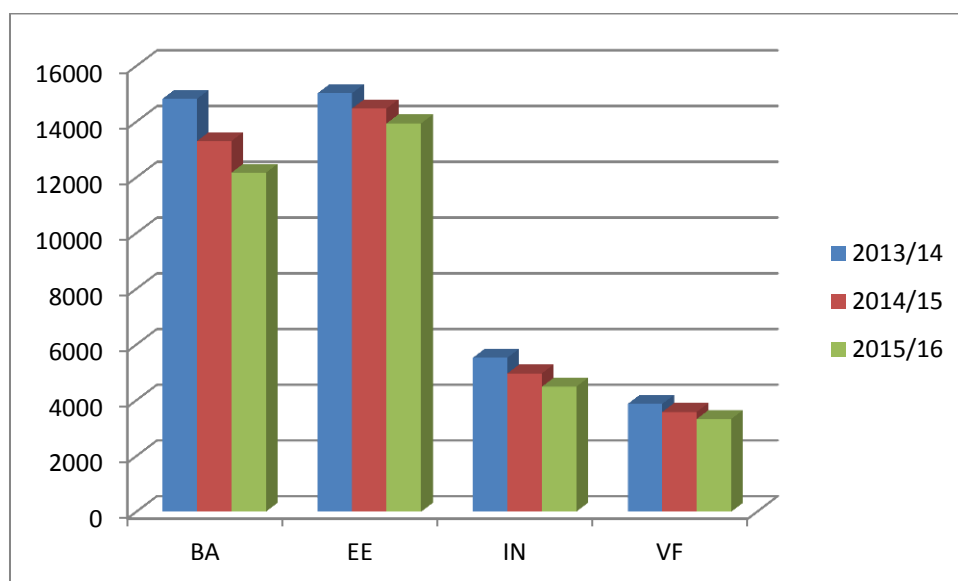
Samtliga yrkesprogram har minskad sin andel elever i årskurs 1 läsåret 2015/16 jämfört med 2011/12 utom Vård- och omsorgsprogrammet som har ökat sin andel 0,1 procentenheter. För de tre program som utbildar för byggindustrin har BA minskat sin andel mest med 1,3 procentenheter, från 4,5 procent till 3,2 procent. EE har minskat sin andel med 0,4 och VF med 0,2 procentenheter.

Sedan 2008 har andelen elever som går årskurs 1 på en yrkesutbildning i gymnasieskolan minskat från nästan 37 procent till närmare 26 procent, en minskning med 11 procentenheter. De regionala skillnaderna är stora. Läsåret 2015/16 var andelen elever i årskurs 1 på yrkesprogram i Stockholm 14 procent, Malmö och Göteborg 20 procent, vilket kan jämföras med Borlänge 31 procent och Piteå 47 procent.

Skolverket publicerade den 25 september 2016 preliminära uppgifter på antalet elever i gymnasieskolan höstterminen 2016. Fullständiga uppgifter publiceras i den officiella statistiken i mars 2017 tillsammans med flera uppdelningar. De preliminära siffrorna visar på att andelen elever på BA ligger på samma nivå som hösten 2015. VF och EE minskar sin andel något, 0,3 respektive 0,1 procentenheter.



## Antal elever i yrkesprogrammen BA, EE, IN och VF 2013/14 - 2015/16



Källa: Skolverkets statistik, tabell 5, för de aktuella åren

Antalsmässigt minskar antalet elever på alla de program som är viktiga för byggsektorns kompetensförsörjning. Antalet elever minskar på BA med 1 134 (8,4 procent), EE med 536 (3,7 procent)elever, IN med 1 042 (18,9 procent) och VF med 253 (7,1 procent) mellan läsåren 2013/14 och 2015/16.

Jämförelser med tidigare läsår, då en eller flera årskurs elever följde Lpf 94<sup>21</sup>, är svår att göra rättvisande eftersom programmen med dess inriktningar inte är jämförbara. Ändå kan nämnas att läsåret 2010/11 hade Byggprogrammet 17 118 elever jämfört med läsåret 2015/16 då det var 12 165 elever, en minskning med nästan 5 000 elever (29 procent). Elprogrammet har också haft en kraftig minskning. Påpekas ska att ifrån mitten av 2000-talet och en bit in på 2010-talet ansåg både el- och byggbranschen att det utbildades för många för att branschen skulle kunna erbjuda alla en färdigutbildning som lärling efter grundutbildningen i gymnasieskolan. På Byggprogrammet var det framförallt för många träarbetare/snickare som utbildades. Inom specialyrken som t.ex. golvläggare och plattsättare var det för få som utbildades.

## Andel kvinnor på BA, EE, IN och VF i jämförelse med andra yrkesprogram 2011/12<sup>22</sup> respektive 2015

Andelen kvinnor har minskat på både BA och EE. Minskning på BA är från 9,2 procent 2011/12 till 8,5 procent 2015/16 och på EE från 4,3 till 3,6 procent. Noteras kan att under 2000-talet ökade andelen kvinnor på båda dessa program och var som högst 2009/10 med 9,5 procent på BA och 4,8 procent på EE enligt Skolverkets statistik.

<sup>21</sup> Läroplan för de frivilliga skolformerna 1994

<sup>22</sup> 2011/12 endast årskurs 1 eftersom det var första året med GY 2011

VF har lägst andel kvinnor av dessa tre program, men har i motsats till de två andra ökat andelen något, från 2 procent 2011/12 till 2,9 procent 2015/16.

Störst andel kvinnor har IN, som har ökat andelen från 9,8 procent 2011/12 till 11,2 procent 2015/16.

Det är stor skillnad på andelen kvinnor mellan inriktningarna på BA. Lägst andel är det 2015/16 på Plåtslageri 3 procent och Husbyggnad 4 procent. Måleri har däremot hela 32 procent kvinnor. Inom EE och VF är andelen kvinnor mer jämn. Undantaget är inriktningen Ventilationsteknik i VF som 2015/16 inte har en enda kvinna. Mellan inriktningarna på IN är det stora variationer. Störst andel har processteknik med 23,5 procent kvinnor och minst svetsteknik 7,7 procent

På de flesta yrkesprogrammen är könfördelningen ojämn. Utöver BA, EE och VF är det Fordons och transport- samt Industritekniska programmet som har mycket hög andel män. På Hantverks-, Hotell och turism- samt Vård och omsorgsprogrammet är andelen kvinnor mellan 80 och 94 procent 2015/16. På de övriga yrkeprogrammen är kvinnor i majoritet även om könsfördelningen inte är lika ojämn.

I Skolverkets kommentarer nämns bl.a. att det är svårt att rekrytera kvinnor till ett program med redan få kvinnor om det inte finns kvinnliga förebilder i år 2 och 3 samt att det finns få kvinnliga yrkeslärare.

## Inriktningar – andel elever på respektive inriktning år 3, 2015/16

### Bygg- och anläggningsprogrammet

Tabell: Antal och andel (%) elever per Bygg- och anläggningsprogrammets inriktningar, år 3

	2013/14			2014/15			2015/16		
	Totalt	Kv.	Män	Totalt	Kv.	Män	Totalt	Kv.	Män
Antal elever på inriktning: <b>Anläggningsfordon</b>	449	32	417	360	22	338	416	24	392
<i>Andel (%) elever</i>	8,7	7,7	8,8	7,6	5,7	7,8	10,1	6,9	10,4
Antal elever på inriktning: <b>Husbyggnad</b>	3 429	100	3 329	3 087	100	2 987	2 669	94	2 575
<i>Andel (%) elever</i>	66,2	24,0	70,0	65,4	25,8	69,0	64,6	27,0	68,0
Antal elever på inriktning: <b>Mark och anläggning</b>	321	12	309	380	29	351	253	21	232
<i>Andel (%) elever</i>	6,2	2,9	6,5	8,1	7,5	8,1	6,1	6,0	6,1
Antal elever på inriktning: <b>Måleri</b>	744	268	476	690	227	463	635	204	431
<i>Andel (%) elever</i>	14,4	64,3	10,0	14,6	58,5	10,7	15,4	58,6	11,4
Antal elever på inriktning: <b>Plåtslageri</b>	233	5	228	200	10	190	161	5	156
<i>Andel (%) elever</i>	4,5	1,2	4,8	4,2	2,6	4,4	3,9	1,4	4,1
<b>Alla elever med regi- strerad inriktning</b>	5 176	417	4 759	4 717	388	4 329	4 134	348	3 786
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016

På Bygg- och anläggningsprogrammet är Husbyggnad den dominerande inriktningen år 3 läsåret 2015/16 med 65 procent av alla elever. Inriktningarna har yrkesutgångar och inom Husbyggnad har Träarbetare (snickare) i särklass störst andel elever. De övriga fyra inriktningarna

Anläggningsfordon, Mark- och anläggning, Måleri och Plåtslageri utgör tillsammans resterande 35 procent av alla elever i år 3. Allra lägst andel elever har Plåtslager 4 procent eller endast 161 av totalt 4 134 elever.

## El- och energiprogrammet

Tabell: Antal och andel (%) elever per El- och energiprogrammets inriktningar, år 3

	2013/14			2014/15			2015/16		
	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män
Antal elever på inriktning: <b>Automation</b>	531	15	516	504	19	485	450	16	434
<i>Andel (%) elever</i>	<b>10,8</b>	7,8	10,9	<b>10,3</b>	9,6	10,3	<b>9,9</b>	9,5	9,9
Antal elever på inriktning: <b>Dator- och kommunikationsteknik</b>	1 574	47	1 527	1 548	35	1 513	1 455	36	1 419
<i>Andel (%) elever</i>	<b>32,0</b>	24,5	32,4	<b>31,6</b>	17,8	32,2	<b>32,1</b>	21,3	32,5
Antal elever på inriktning: <b>Elteknik</b>	2 660	112	2 548	2 729	131	2 598	2 510	112	2 398
<i>Andel (%) elever</i>	<b>54,2</b>	58,3	54,0	<b>55,7</b>	66,5	55,3	<b>55,4</b>	66,3	54,9
Antal elever på inriktning: <b>Energiteknik</b>	147	18	129	116	12	104	119	5	114
<i>Andel (%) elever</i>	<b>3,0</b>	9,4	2,7	<b>2,4</b>	6,1	2,2	<b>2,6</b>	3,0	2,6
<b>Alla elever med registrerad inriktning</b>	<b>4 912</b>	192	4 720	<b>4 897</b>	197	4 700	<b>4 534</b>	169	4 365
	<b>100</b>	100	100	<b>100</b>	100	100	<b>100</b>	100	100

Källa: Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016

På El- och energiprogrammet har inriktningen Elteknik störst andel elever år 3 2015/16 med 55 procent av eleverna och Dator- och kommunikationsteknik har 32 procent. Automation har 10 procent och Energiteknik endast 3 procent.

## Industritekniska programmet

Tabell: Antal och andel (%) elever per Industritekniska programmets inriktningar, år 3

	2013/14			2014/15			2015/16		
	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män
Antal elever på inriktning: <b>Driftsäkerhet o underhåll</b>	162	9	153	141	11	130	127	11	116
<i>Andel (%) elever</i>	<b>9,0</b>	5,4	9,4	<b>7,7</b>	5,8	7,9	<b>8,2</b>	6,4	8,4
Antal elever på inriktning: <b>Processteknik</b>	52	19	33	66	17	49	53	13	40
<i>Andel (%) elever</i>	<b>2,9</b>	11,4	2,0	<b>3,6</b>	8,9	3,0	<b>3,4</b>	7,6	2,9
Antal elever på inriktning: <b>Produkt- och maskinteknik</b>	839	101	738	831	121	710	683	91	592
<i>Andel (%) elever</i>	<b>46,6</b>	60,5	45,2	<b>45,4</b>	63,7	43,3	<b>44,0</b>	52,9	42,8
Antal elever på inriktning: <b>Svetsteknik</b>	748	38	710	791	41	750	691	57	634
<i>Andel (%) elever</i>	<b>41,5</b>	22,8	43,5	<b>43,2</b>	21,6	45,8	<b>44,5</b>	33,1	45,9
<b>Alla elever med registrerad inriktning</b>	<b>1 801</b>	167	1 634	<b>1 829</b>	190	1 639	<b>1 554</b>	172	1 382
	<b>100</b>	100	100	<b>100</b>	100	100	<b>100</b>	100	100

Källa: Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016

Processteknik och Svetsteknik är de inriktningar som har störst andel elever, 47 procent respektive 41 procent i år 3 läsåret 2015/16. Driftsäkerhet och underhåll har 9 procent av eleverna och Processteknik endast 3 procent.

### VVS- och fastighetsprogrammet

Tabell: Antal och andel (%) elever per VVS- och fastighetsprogrammets inriktningar, år 3

	2013/14			2014/15			2015/16		
	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män
Antal elever på inriktning: <b>Fastighet</b>	<b>88</b>	<b>1</b>	<b>87</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>65</b>
<i>Andel (%) elever</i>	<b>6,9</b>	<b>4,2</b>	<b>6,9</b>	<b>8,2</b>	<b>6,1</b>	<b>8,3</b>	<b>6,0</b>	<b>10,7</b>	<b>5,9</b>
Antal elever på inriktning: <b>Kyl- och värmepumps- teknik</b>	<b>112</b>	<b>2</b>	<b>110</b>	<b>94</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>103</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<i>Andel (%) elever</i>	<b>8,8</b>	<b>8,3</b>	<b>8,8</b>	<b>7,6</b>	<b>15,2</b>	<b>7,3</b>	<b>9,1</b>	<b>10,7</b>	<b>9,1</b>
Antal elever på inriktning: <b>Ventilationsteknik</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<i>Andel (%) elever</i>	<b>2,5</b>	<b>12,5</b>	<b>2,3</b>	<b>1,5</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>
Antal elever på inriktning: <b>VVS</b>	<b>1 044</b>	<b>18</b>	<b>1026</b>	<b>1 029</b>	<b>25</b>	<b>1004</b>	<b>940</b>	<b>22</b>	<b>918</b>
<i>Andel (%) elever</i>	<b>81,8</b>	<b>75,0</b>	<b>81,9</b>	<b>82,7</b>	<b>75,8</b>	<b>82,9</b>	<b>83,3</b>	<b>78,6</b>	<b>83,4</b>
<b>Alla elever med regi- strerad inriktning</b>	<b>1 276</b>	<b>24</b>	<b>1 252</b>	<b>1 244</b>	<b>33</b>	<b>1 211</b>	<b>1 129</b>	<b>28</b>	<b>1 101</b>
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Källa: Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016

Inriktningen VVS är den helt dominerande inriktningen med 83 procent av alla elever. Kyl- och värmepumpsteknik har 9 procent och Fastighet 6 procent av eleverna. Ventilationsteknik för en tynande tillvaro med endast 18 elever, dvs. endast 2 procent av eleverna på programmet.

### Nationella programråden om inriktningarna

I samtal med de ansvariga programråden för BA, EE och VF inom Skolverket har diskuterats om det finns för många inriktningar och yrkesutgångar eftersom antalet elever på vissa inriktningar och yrkesutgångar är få. Med referens till respektive nationellt programråd framkom att man inom VF:s nationella programråd diskuterar att minska antalet inriktningar från fyra till tre. Dessutom föreslår de att pröva-på-kurser ska införas i början av utbildningen för att ge eleverna bättre underlag för val av inriktning och yrkesutgång.

Inom BA:s programråd vill branschföreträdarna lägga in kurser inom handel och försäljning, vilket skulle kunna ge en yrkesutgång för de som vill arbeta inom byggvaruhandeln. Skolverket är tveksamt.

Yrkesutgångarna är bara exempel på vilka kurser som ska ”gestalta” en yrkesutgång betonas av EE:s nationella programråd. Egentligen ska yrkesutgångarna bestämmas lokalt och det borde ske i betydligt större omfattning, vilket kräver att skolan/huvudmannen har mycket goda kontakter med det lokala arbetslivet.

## Utbudet av gymnasieutbildningar inom byggsektorn minskar

Enligt Skollagen<sup>23</sup> har kommunerna ansvar för att ungdomarna i kommunen erbjuds utbildning av god kvalitet och att de program och inriktningar som erbjuds och att antalet platser på dessa så långt det är möjligt ska anpassas till ungdomarnas önskemål.

De allt mindre elevkullarna och det faktum att allt färre ungdomar väljer yrkesprogram har inneburit att allt fler huvudmän inte längre erbjuder vissa yrkesprogram eller vissa av yrkesprogrammets inriktningar. Det är en allvarlig tendens, som kommer att få stora konsekvenser om ännu fler huvudmän inom ett område, län eller region lägger ner samma program eller samma inriktningar. Det gör att ungdomar inte ges en reell möjlighet att välja det program, den inriktning eller den yrkesutgång de skulle vilja studera på. Det avspeglas bl.a. i att antalet skolkommuner<sup>24</sup> med elever i år 1 har minskat när det gäller samtliga yrkesprogram utom Vård- och omsorgsprogrammet från 2011/12 till 2015/16. Av tabellen nedan framgår att antalet skolkommuner med BA har minskat med 13, EE med 9 och VF med 14.

**Tabell 4.** Antal skolkommuner med elever i år 1 på respektive program, läsåren 2011/12 till 2015/16.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	Förändring 2011/12 -2015/16
Barn- och fritidsprogrammet	158	140	134	121	134	-24
Bygg- och anläggningsprogrammet	162	158	152	148	149	-13
EI- och energiprogrammet	163	165	154	152	154	-9
Fordons- och transportprogrammet	154	148	144	147	146	-8
Handels- och administrationsprogrammet	150	137	127	133	127	-23
Hantverksprogrammet	113	91	79	75	75	-38
Hotell- och turismprogrammet	85	80	75	67	67	-18
Industritekniska programmet	141	134	124	126	117	-24
Naturbruksprogrammet	86	80	78	73	72	-14
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	132	115	107	110	102	-30
VVS- och fastighetsprogrammet	87	79	72	69	73	-14
Vård- och omsorgsprogrammet	142	136	138	132	143	1
Programinriktat individuellt val	169	168	171	179	183	14
Yrkesintroduktion	164	169	164	166	170	6

Källa: Skolverket, Rapport 442, Samlad redovisning inom yrkesutbildningsområdet 2016

## Den tydligare uppdelningen av gymnasieskolan kan ha påverkat yrkesprogrammets attraktionskraft

Skolverket skriver i rapporten ”Samlad redovisning inom yrkesutbildningsområdet 2016” att den tydligare uppdelningen av gymnasieskolan kan ha minskat yrkesprogrammets attraktionskraft. Så här skriver Skolverket:

*”Gymnasiereformen 2011 syftade bl.a. till att tydliggöra skillnaderna mellan de nationella programmen med två distinkta programtyper, varav den ena förbereder för högskolestudier och den andra för arbete direkt efter gymnasieskolan. Yrkesprogrammen har i och med reformen lägre behörighetskrav jämfört med de högskoleförberedande programmen och eleverna får inte grundläggande behörighet till högskolan om de inte*

<sup>23</sup> Skollagen, 15 Kapitlet, § 30

<sup>24</sup> Avser kommuner som har elever på programmet i minst en skolenhet inom kommunen.

*aktivt väljer ytterligare kurser som krävs för behörighet. Skolverket har tidigare ifrågasatt ändamålsenligheten i denna tudelning och vi menar att den på flera sätt kan ha påverkat yrkesprogrammets attraktionskraft.<sup>96</sup>*

*Lägre behörighetskrav kan ha skapat föreställningar om att elever med höga betyg inte hör till programmets huvudsakliga målgrupp, även om de är intresserade av dessa utbildningar. Det finns också indikationer på att ungdomar som vill skjuta på sina yrkesval och ha möjlighet att byta bana efter gymnasiet ser högskoleförberedande program som ett bättre alternativ.”*

Det är naturligtvis flera faktorer som bidrar till att färre söker yrkesprogrammen. En är att föräldrarnas utbildningsnivå har ökat. En annan är att det enligt Skolverket finns studier som visar att det förekommer negativa attityder mot yrkesprogram när de jämförs med högskoleförberedande program. Dessa attityder riskerar att vidmakthållas och möjligen förstärkas av kombinationen med lägre behörighetskrav och begränsade möjligheter till högskolebehörighet.

### 9.3.4 Introduktionsprogrammen och betydelsen för rekryteringen till yrkesprogram

I Skolverkets ”Uppföljning av gymnasiekolan” 2016 beskrivs introduktionsprogrammen så här:

*”Introduktionsprogrammen ska ge elever som inte är behöriga till ett nationellt program en individuellt anpassad utbildning, som tillgodoser elevernas olika utbildningsbehov och erbjuder tydliga utbildningsvägar. Introduktionsprogrammen ska leda till etablering på arbetsmarknaden och en så god grund för fortsatt utbildning som möjligt.”*

De fem introduktionsprogrammen är:

- Preparandutbildning
- Programinriktat individuellt val
- Yrkesintroduktion
- Individuellt alternativ
- Språkintröduktion

De olika introduktionsprogrammen utformas och genomförs på många olika sätt eftersom det är elevens behov som ska vara utgångspunkten. Mer utförlig information finns bl.a. i Skolverkets stödmaterial som finns som PDF-fil på Skolverket.se.

Med tanke på rekryteringen till yrkesprogrammen är kvaliteten och inriktningen på introduktionsprogrammen av största vikt eftersom de i relativt stor omfattning bidrar till att elever inom ett eller två år på ett introduktionsprogram är behörig och tas in på ett yrkesprogram.

#### Programinriktat individuellt val

Det speciella med Programinriktat individuellt val är att elever som inte är behöriga ska uppnå behörighet till ett visst yrkesprogram. Eleverna får dels läsa de grundskolekurser som de saknar för behörighet till programmet och dels kurser som ingår i ett nationellt yrkesprogram och apl. Detta program ska utformas för grupper av elever och är dessutom sökbart och har behörighetskrav.

I ”Uppföljning av gymnasieskolan” 2016 hänvisar Skolverket till enkätstudie<sup>25</sup> som visar att på en majoritet av skolorna läser eleverna som går Programinriktat individuellt val yrkesämnen integrerat med nationella program, och en övervägande del samläser även gymnasiegemensamma ämnen.

Vidare skriver Skolverket:

*”Av möten med referensskolor och andra skolor framgår att programinriktat individuellt val ofta organiseras så att eleverna på detta program går i samma klass som eleverna på yrkesprogrammet. Eleverna kan därför fortsätta i dessa klasser när de har blivit behöriga. Av nybörjar-eleverna 2012 hade fyra av tio elever nått en gymnasieexamen på nationellt program tre år senare. Det innebär att dessa elevers totala studietid i gymnasieskolan inte blivit längre än för elever som antogs direkt till yrkesprogrammet.”*

### Yrkesintroduktion

Enligt styrdokumentet syftar Yrkesintroduktion till att eleverna ska få en yrkesinriktad utbildning som underlättar för dem att etablera sig på arbetsmarknaden eller som leder till att de börjar studera på ett yrkesprogram.

Enligt Skolverket är på en majoritet av skolorna som har programmet anger att det huvudsakliga syftet med yrkesintroduktion är att underlätta för eleverna att etablera sig på arbetsmarknaden. Syftet att uppnå behörighet till yrkesprogram är nedtonat.

I ”Uppföljning av gymnasieskolan” 2016 står det så här om utvecklingsarbetet:

*”På skolorna pågår ett omfattande arbete med att utveckla programmet. Vägvalsfrågor handlar bland annat om yrkesintroduktion ska vara sökbart eller utformas individuellt, om eleverna ska integreras med de nationella programmen eller samlas i särskilda grupper, om gränsdragningar mellan å ena sidan yrkesintroduktion och å andra sidan språkin introduktion respektive individuellt alternativ.”*

Skolverket har till de nationella programråden ställt frågan om det är möjligt att inom yrkesintroduktionen ta fram utbildningar till enklare yrken inom respektive bransch. Hittills har den ambitionen mötts av visst motstånd inom från nationella programråden för BA, EE och VF eftersom det bl.a. finns en rädsla för att de olika yrkenas status ska sänkas.

Introduktionsprogrammets betydelse för rekryteringen till yrkesprogram gör att det är mycket viktigt att företagen tar emot elever från dessa program när det gäller både praktik och APL.

---

<sup>25</sup> Skolverket 2014: *Introduktionsprogram*, rapport 413. Enkäten var riktad till rektorer på gymnasieskolor med introduktionsprogram.



### 9.3.5 Gymnasieingenjör

De elever som har gymnasieexamen från teknikprogrammet har möjlighet att bli gymnasieingenjörer genom att gå ett fjärde tekniskt år. Examenstiteln återinfördes på försök 2011 och blev reguljär 2014.

Utbildningen har fyra profiler:

- Design och produktutveckling
- Informationsteknik
- Produktionsteknik
- Samhällsbyggande

Under utbildningen varvas arbete i skolan med arbetsplatsförlagt lärande eftersom Minst 10 veckors arbetsplatsförlagt lärande, apl, ska ingå i det fjärde året.

#### Elever som läser gymnasieingenjörsutbildning läsåret 2015/16

	Antal skol-kommuner	Antal elever								
		Totalt			Kommunal			Enskild <sup>1</sup>		
		Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män	Tot.	Kv.	Män
<b>Gymnasieingenjörstudning totalt</b>	<b>35</b>	<b>414</b>	<b>52</b>	<b>362</b>	<b>367</b>	<b>44</b>	<b>323</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>39</b>
Design och produktutveckling	14	108	23	85	99	22	77	9	1	8
Informationsteknik	17	152	9	143	143	9	134	9	.	9
Produktionsteknik	14	87	4	83	81	4	77	6	.	6
Samhällsbyggande	6	67	16	51	44	9	35	23	7	16

Källa: Skolverkets statistik 2015/16, tabell 5 F

Lsåret 2015/16 var det drygt 400 elever som gick ett fjärde år på teknikprogrammet, vilket är en ökning med 150 elever per år jämfört med 2012 - 2015. Av dessa gick 67 elever på profilen samhällsbyggande, varav 6 var kvinnor, d.v.s. hög andel i förhållande till t.ex. BA.

#### Den saknade gymnasieingenjören

Byggbranschens företrädare och företagen som samordnarna har mött i olika sammanhang talar samfällt om bristen på gymnasieingenjörer. Den har uppstått pga. att utbildningen upphörde 1992 och ersattes av tvååriga högskoleingenjörstudningar. De som på 40- och 50-talet studerade till gymnasieingenjör har gedigen erfarenhet, är eftertraktade, har eller håller på att lämna arbetsmarknaden.

Sedan försöksverksamheten startade med ett fjärde år på teknikprogrammet har drygt 1 000 elever tagit gymnasieingenjörsexamen. Det gör att tillskottet av gymnasieingenjörer till byggsektorn har relativt liten omfattning, ca 50-80 elever per år. Få elever har examinerats till dags dato och det är därför för tidigt att värdera denna yrkesgrupps betydelse för arbetsmarknaden och byggsektorn.

## Byggnadssnickare med inriktning mot ingenjör

Bräckegymnasiet, Göteborg, har fått tillstånd av Skolverket att starta en särskild variant på Bygg- och anläggningsprogrammet. Tanken är att erbjuda ungdomar en möjlighet att utöver en yrkesutbildning också vara väl förberedda för fortsatt studier. Den här utbildningen kan jämföras med specialutformade program som fanns före GY 2011, i vilka det var möjligt att kombinera yrkeskurser med högskoleförberedande kurser. Elever som går eller gått tekniskt basår på högskola har önskat att den här varianten funnits på gymnasiet tidigare enligt Bräckegymnasiet.

Första antagningen till denna inriktning gjordes hösten 2016. Ansvariga på skolan tycker att det har varit svårt att nå ut med information och att få sökande till utbildningen. Skolan själv tror att det bl.a. beror på svårigheten att över huvud taget få elever att söka yrkesprogram. De har också haft svårt att nå ut med information till rätt målgrupp.

### 9.3.6 Samordnarnas slutsatser

T4 lockar nu fler elever efter en blygsam start. Eftersom byggsektorns behov av gymnasieingenjörer är stort måste huvudmän, utbildare och företagen ta ett gemensamt ansvar för att öka rekryteringen till tekniskt program och T4:s inriktning samhällsbyggande.

Även om antalet ännu inte är stort, så är andelen kvinnor betydligt större på T4 än på t.ex. BA, vilket gör att varianten Byggnadssnickare med inriktning mot ingenjör och en möjlighet att gå T4 från Byggprogrammet skulle kunna öka rekryteringen till byggsektorn totalt sett.

### 9.3.7 Studie- och yrkesvägledningen – dimensionering, attraktivitet och information

#### Dimensionering

Elevernas val avgör i relativt stor omfattning dimensioneringen av yrkesutbildningen inom gymnasieskolan och därmed även tillgången på arbetskraft för företagen. Därför är det mycket betydelsefullt att elever ges förutsättningar att göra väl underbyggda val.

Om dimensionering i bemärkelsen central styrning av antalet utbildningsplatser på olika gymnasieprogram och inriktningar inte är möjlig återstår att öka attraktiviteten, förbättra informationen och utveckla studie- och yrkesvägledningen.

#### Skolinspektionen och Skolverket

#### Studie- och yrkesvägledning i grundskolan

Skolinspektionen ansvarar för tillsyn och kvalitetsgranskning av studie- och yrkesvägledning. Myndighetens rapport 2013:5 bygger på en kvalitetsgranskning av studie- och yrkesvägledning genomförd på 34 slumpvis utvalda grundskolor. Bl.a. konstaterar Skolinspektionen:

*Granskningen visar att studie- och yrkesvägledningen är lågt prioriterad i de granskade skolorna.*

*Huvudmannen lämnar över ansvaret för vägledningen till rektorn som i sin tur lämnar vidare till vägledaren.*

*Skolor och huvudmän saknar system för att planera, följa upp och utveckla studie- och yrkesvägledningen.*

*Bristen på aktiv styrning får konsekvenser för studie- och yrkesvägledningen på skolorna och i förlängningen för elevernas rättigheter.*

*Verksamheten begränsas ofta till enskilda satsningar inför gymnasievalet och studie- och yrkesvägledningen ses inte som en process som löper genom hela elevernas utbildning och inte heller som ett område där all personal på skolan samverkar.”*

## Utbildningspaketet Skola – Arbetsliv

Skolverket ansvarar för stöd och utveckling av studie- och yrkesorientering. Myndigheten fick 2013 i uppdrag att i samverkan med Arbetsförmedling genomföra fortbildningsinsatser främst för studie- och yrkesvägledare. Insatserna ska riktas mot att utveckla studie- och yrkesvägledningen med fokus på ökade kunskaper om arbetsmarknaden. Vidare ska insatserna fokusera på att stärka jämställdhetsperspektivet för att bidra till att elevernas studie- och yrkesval inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund. Främst gäller satsningen grundskolan, men kan även omfatta gymnasieskolan och vuxenutbildning.

Skolverkets strategi är att medvetandegöra huvudmän, rektorer, lärare och vägledare om studie- och yrkesvägledningens betydelse och på vilka sätt den verksamheten kan utvecklas. Huvudbudskapet är att alla vinner på väl underbyggda val.

Den primära målgruppen är lärare i lag, inte nödvändigtvis arbetslag. Idealet är ett lag med sex lärare, en rektor och en vägledare.

De regionala kompetensplattformarna är i många fall bryggan in till skolorna i den aktuella regionen. Det är de som kontaktar skolorna, bjuder in och arrangerar utbildningsdagarna vars innehåll Skolverket i samverkan med Arbetsförmedlingen ansvarar för. Deltagarantalet är ca 100 personer per utbildningstillfälle. Behovet av att få ta del av utbildningspaketet Skola - Arbetsliv är stort och efterfrågan mycket större än de utbildningstillfällen som hittills erbjudits.

En effekt av insatserna är att deltagande skolor tar fram planer för studie- och yrkesvägledning. Ett exempel är den plan som Trollbodaskolan i Hässelby, Stockholms kommun, har tagit fram.<sup>26</sup>

Skolverket har sedan år 2013 haft i uppdrag att genomföra fortbildningsinsatser för att förbättra kvaliteten i studie- och yrkesvägledningen. Insatserna består av utbildningspaket, kurser, konferenser, stödmaterial, föreläsningar och insatser som erbjuds i samverkan med deltagande huvudmän inom ramen för Skolverkets uppdrag *Samverkan för bästa skola*. Målgrupperna är skolhuvudmän, skolledare, studie- och yrkesvägledare, lärare och i viss mån företrädare för arbetslivet.

Det senaste året har insatserna i hög grad anpassats till att möta behov av vägledning och information för nyanlända. Det innebär samverkan och gemensamma insatser med *Nyanlända-uppdraget* inom Skolverket, framtagande av ett särskilt stödmaterial om nyanlända samt vägledning och kurser som Skolverket köper med inriktning mot nyanlända och vägledning, migration och mångkulturalitet.

---

<sup>26</sup> Trollbodaskolan, Plan för studie och yrkesvägledningen 2016/17

## Jobba i Västerås – ett framgångsexempel

Samordnarna har träffat ”Jobba i Västerås”, JIV, en ekonomisk förening vars medlemmar är kommuner, offentliga organisationer och företag. Alla satsningar de gör syftar till kompetensförsörjning och handlar om ungas väg in på arbetsmarknaden, kompetensutbildning, boende, ja allt som krävs för att arbetsgivarna ska få personal.

JIV:s erfarenhet är att det med en timmes lektion går att ge ungdomar en ”knuff” att tänka vidare och ändra/fördjupa sitt val. De har hittills arbetat med branscherna pedagogik, vård och omsorg samt energi och teknik. Byggbranschen är en ”bubblare” som enligt JIV behöver satsa mer på att nå ungdomar. Varje bransch måste hitta ett sätt att utifrån sina förutsättningar nå ungdomarna.

Inför ungdomars val är huvudfrågan; var finns jobben, och hur tar man sig dit? JIV arbetar med studie- och yrkesvägledare i första hand, men även med lärarstöd och på vilket sätt skolan ska möta föräldrarna och deras behov. Största ”icke-valet” är samhällsvetenskapsprogrammet. Det är få som valt det programmet för att de vill någonstans. Ta bort de tidiga valen eller ge ungdomarna verktyg så att de kan göra medvetna val genom att de ges de kunskaper som krävs för att välja. Pudelns kärna är att ungdomar har allt för snäva kunskaper om yrken och arbetsliv menar företrädare för JIV.

När JIV ber elever i årkurs 4 att räkna upp de yrken de känner till nämnder de statusyrken, kändisyirken och hobbyyrken. De känner till ca 25-30 yrken. I åk 3 på gymnasiet känner eleverna fortfarande endast till 25-30 yrken, samma yrken räknas upp. Det kan jämföras med att det finns 8 737 yrken kodade av Arbetsförmedlingen (SSYK-kodade yrken).

Mellan 2007 och 2013 ökade antalet anställda inom energiföretagen med 14 procent (ca 70 000 anställda idag) men andelen kvinnor sjönk med 0,1 procentenheter. Unga kvinnor, 16-29 år, minskar i antal i branschen.

För attrahera kvinnor och även män till t.ex. vissa ingenjörsyrken krävs värderingsburen information. Den som informerar kan visa teknikprylar, men det ger inte samma effekt som att prata om att den som har en ingenjörsutbildning i botten kan bidra till att människor i Kongo Kinshasa får vatten och toaletter, vilket gör att fler barn överlever första levnadsåret. Det kan motivera många, dels att läsa franska men även att väja en teknisk utbildning.

Det ger en helt annan effekt om man talar om hur man kan minska klimatpåverkan än att tal om turbiner för att få ungdomar att utbilda sig till civilingenjörer. Fokus på energi och miljö attraherar tjejerna.

Det finns många killar som har problem med skollivet. De har handlaget och skulle behöva en tvåårig gymnasieutbildning som är helt och hållet yrkesinriktad. Enligt JIV finns det många jobb inom Byggbranschen som kräver kortare utbildning.

JIV anställer kommunikatörer som är lite av entertainer och kan tala med företag, tjejer, killar, föräldrar, är duktiga på analys samt kan kompetensförsörjning. De anställs efter en rekryteringsprocess som liknar den för en vd. De handplockas och får utbildning. För närvarande finns 14 kommunikatörer i Västerås och 16 i övriga landet.

Kommunikatörerna har föreläsningar för 100-150 elever per samling. De anstränger sig för att tilltala ungdomar på ett sätt som blir begripligt, men även att prata med ungdomar efter föreläsningarna. Föreläsningarna ”kryddas” med rykande bil, inflygande docka eller en stor display som beskriver yrkesområden med brist, balans och överskott. Under en lång period har ungdomar enligt JIV gjort val utifrån målet att förverkliga sig själva. Om informationen då utgår ifrån att alla vill ha jobb blir det fel. Nu har det ändrat sig och enligt Ungdomsbarometern prioriterar ungdomar fast anställning högt idag. Det finns en oro för att inte få jobb och att kunna försörja sig. Många har panik – dels de duktiga tjejerna som är villrådiga dels killarna som har straffat sig ut.

Högskolan Mälardalen fick lägga ner sin Elektroteknikutbildning för några år sedan. Inför ansökan gjordes med JIV:s stöd ett nytt försök att locka studerande till utbildningen. Med en informationsinsats, teknikfördjupning, skapades ett sug. Det blev 20 sökande år 1 och i år, dvs. år 2, var det 33 sökande, vilket är 2,2 sökande per plats – tidigare var den 0,8 sökande per plats.

Inför gymnasievalet 2015/16 gjordes en satsning på vård och omsorg. JIV träffade 1 500 elever och berättade och informerade om vården på ett icke-traditionellt sätt. I snitt hade tidigare 2,8 procent av en årskull varit intresserade av VO. Efter JIV:s insats var det direkt efter lektionen 9 procent som kunde tänka sig att välja VO. Utfallet blev att 9,2 procent valde Vård- och omsorgsprogrammet. (Killarna ökade mest.)

JIV menar att vi måste ha de allra bästa pedagogerna som undervisar våra unga och få de med bäst förutsättningar att bli goda pedagoger att välja yrket/utbildningen.

Tjejer klarar det fria räknandet bättre än killar, som vill ha genomgångar. Sättet att undervisa påverkar killar och tjejers resultat. Tjejer umgås mer två och två, killar i grupp och behöver ledare. Detta måste pedagogerna ta hänsyn till. Lärare måste även kunna besvara frågan varför eleven ska lära sig det som de förväntas ska lära sig. Det ger sammanhang och motivation som kan påverka framtida yrkesval.

Detta måste byggbranschen själva göra enligt Jobba i Västerås:

- Sluta rekrytera enbart ur halva befolkningen – det är en jämställdhetsfråga. Jämställdhet är att ge bort makt.
- Branschen måste komma till rätta med den homofobiska, manschauvinistiska och rasistiska byggbranschen.
- Beskriva branschen på ett annat sätt genom att tala om vad man kan uppnå, om digitaliseringen som innehåller både layout och design. De som bygger och installerar förbättrar värden och det finns utbildningar på olika nivåer, teoretiska och praktiska.

### Att välja utbildning

”Att välja utbildning<sup>27</sup> är författad av Anders Stenberg, docent i nationalekonomi vid institutet för social forskning, Stockholms universitet Boken handlar om studievägledning, gymnasieval och vuxenutbildning. Boken är publicerad inom ramen för SNS forskningsprogram ”Framtidens kompetensförsörjning”.

---

<sup>27</sup> ”Att välja utbildning – betydelse för individ och samhälle, SNS förlag 2016

Författaren skriver:

*”Kompetensbrister inom olika områden kan rent hypotetiskt lösas genom att man reglerar tillgången till olika utbildningsinriktningar. Det finns dock inget stort politiskt intresse för den typen av regleringar (SOU 2015:97, s 43) eftersom det är svårt att styra en sådan dimensionering på ett bra sätt. Man kan i stället låta marknadskrafterna reglera kompetensförsörjningen. Om det på en perfekt marknad uppstår kompetensbrist i en bransch kommer företagen att vara villiga att betala högre löner för den kompetensen.”*

Då får branschen den kompetens de efterfrågar och verksamheten påverkas inte negativt. Det kräver emellertid att informationsflöden underlättas och att hinder för individens utbildningsval undanröjs.

Författarens utgångspunkt är att bättre matchning kan höja individers produktivitet, hälsa och arbetsglädje och minska behovet av vuxenutbildning. Ungdomar som får fullständig information skulle kunna göra optimala val. Vad som är fullständig information klargörs inte. Däremot påpekas att ungdomar i verkligheten har begränsad kunskap om vilka yrken som finns över huvud taget. Beteendevetenskaplig forskning visar att individer, trots tillgång till nödvändig information gör felbedömningar. En viktig fråga blir då varför de gör det. Frågan besvaras inte entydigt. Svaret är troligtvis att det är svårt att ge fullständig information om utbildningsinnehåll, karriärvägar inom olika yrkesområden, möjligheterna att få arbete på lång sikt samt löneutvecklingen m.m. Dessutom finns det endast en studie- och yrkesvägledare per 500 elever i grundskola och gymnasieskola.

Forskning visar att små förskjutningar i hur man presenterar informationen kan ha påtagliga konsekvenser för hur budskap uppfattas och utbildningsbesluten.

I boken refereras till Skolinspektionens rapport 2013, som granskade 34 slumpvis utvalda grundskolor och konstaterade att:

*”Huvudmannen lämnar över ansvaret för vägledningen till rektorn som i sin tur lämnar det vidare till studie- och yrkesvägledaren. Skolor och huvudmän saknar system för att planera, följa upp och utveckla studie- och yrkesvägledningen.”*

Boken går igenom en mängd forskning kring effekten av studie- och yrkesvägledning. Bl.a. hänvisas till Christensen och Sörgaard Larsen (2011) som gjort en sammanfattning av forskning kring karriärvägledning och funnit positiva effekter av studie- och yrkesvägledningen. De framhåller vikten av helhet, dvs. att det på skolan finns en tanke med vägledningsinsatserna och betydelsen av individuella samtal.

### **Författarens sammanfattning om studie- och yrkesvägledning**

- Elever med felaktiga förväntningar och sämre ekonomiska villkor påverkas av information om utbildningspremier, vilket kan motverka snedrekrytering.
- Enskilda samtal med SYV kan ge positiva effekter – mest för utrikesfödda och elever från icke-akademiska hem.
- Sociala normer påverkar utbildningsvalen – skolan når inte upp till läroplanens mål att bidra till att elevernas studie och yrkesval inte begränsas av kön eller av social eller kulturell bakgrund.

## Förslag inför framtiden

- Inför obligatoriska möten med studie och yrkesvägledare
- Tillhandhåll information om utbildningspremien, d.v.s. löneutvecklingen inom olika yrken
- Skapa opartiska center för rådgivning.
- Alla på skolan ska ta ansvar för studie- och yrkesvägledningen – strategier måste tas fram.
- Studie- och yrkesvägledarnas uppdrag bör utvidgas med att även förmedla skolans värdegrund.
- Strategi mot mobbing – lär av Finlands KiVa-program<sup>28</sup> (KiVa fokuserar på åskådarna vid mobbing).

Anders Stenberg presenterar i boken ”Att välja utbildning” ett antal förslag som Staten, kommunerna och enskilda huvudmän bör överväga som t.ex. införa obligatoriska individuella möten med studie och yrkesvägledare, och opartiska center för rådgivning. De sista inte minst viktigt eftersom studie- och yrkesvägledarna i vissa lägen, och trots sin etiska kod, av lojalitet kan ”tvingas” att ge information som gynnar den egna huvudmannens/skolans möjlighet att få eller behålla elever.

### 9.3.8 Samordnarnas slutsatser

Både huvudmän och rektorer behöver bli mer aktiva i styrningen av studie- och yrkesvägledningen på skolorna för att eleverna ska få den vägledning de behöver och har rätt till.

Det är positivt att Skolverket har fått i uppdrag att fortsätta satsningen på utbildningspaketet Skola – Arbetsliv. Redan nu bör en uppföljning av insatsen planeras för att skapa förutsättningar att avgöra hur ett kontinuerligt arbete med att stärka skolors arbete med skola-arbetslivsutveckling.

Jobba i Västerås arbetar på ett delvis nytt och okonventionellt sätt med information och motivation inför ungdomars yrkes- och studieval. Deras metoder och arbetssätt behöver spridas inte minst för att klara av de utmaningar byggsektorn har.

### 9.3.9 Kvalitetsbrister och bedömningar/förslag till åtgärder

I Skolverkets ”Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet” tas kvalitetsfrågan upp regelbundet. 2015 har bl.a. följande tagits upp:

*”Skolinspektionen har gjort ett antal granskningar med relevans för yrkesutbildningsområdet. Utvecklingsområden som Skolinspektionen har identifierat är bl.a. systematiskt kvalitetsarbete och stödåtgärder till eleverna. Därtill råder det brist på yrkeslärare och av allt att döma kommer bristen att bli större.*

*Skolverket arbetar kontinuerligt med insatser för att utveckla utbildningarnas innehåll och kvalitet. Det handlar i korthet om översyn av styrdokument, fortbildningsinsatser, kontakter och dialog med skolor, bedömningsstöd samt hantering av statsbidrag för kompetensutveckling av yrkeslärare.*

---

<sup>28</sup> KiVa är ett antimobbingsprogram som utvecklats vid Åbo universitet, KiVa både förebygger och minskar skolmobbing och har varit i riksomfattande bruk i Finland sedan hösten 2009. I dagsläget används programmet av cirka 90 % av finländska skolorna inom grundläggande utbildning. KiVas framgång har väckt internationellt intresse



*Skolverkets bedömningar:*

- Huvudmän och rektorer behöver förbättra arbetet med att följa upp och utveckla yrkesutbildningarna inom det systematiska kvalitetsarbetet. På skolorna behöver samarbetet kring elevernas stödåtgärder stärkas.
- Det behövs långsiktiga åtgärder för att fler ska söka sig till yrkeslärarutbildningen. Huvudmän och rektorer behöver säkerställa att yrkeslärare får goda möjligheter till kompetensutveckling.
- Nyanlända är en växande elevgrupp. Det är viktigt att dessa elevers behov kan tillgodoses också inom ramen för en yrkesutbildning.
- Huvudmän och skolors arbete med att utveckla de yrkesinriktade introduktionsprogrammen behöver fortsätta så att alla elever ges goda möjligheter till fortsatta studier eller etablering på arbetsmarknaden.

I rapporten 2016 skrivs bl.a. detta om kvalitetsutveckling:

*”Kvaliteten behöver fortsatt stärkas. Trots att det pågår kvalitetsfrämjande insatser är utbildningarnas kvalitet fortsatt ett angeläget utvecklingsområde. Det gäller bland annat tillgång på yrkeslärarkompetens, tillgång och kvalitet avseende lärande på arbetsplats, kvalitet i den skolförlagda delen av utbildningen, sammanhang mellan generella och yrkesspecifika delar i utbildningen och kvalitet i nyanlända elevers utbildning.”*

Skolverket bedömer att särskilt viktiga områden för insatser är följande:

- Att stärka yrkeslärares kompetens och att verka för nyrekrytering av yrkeslärare.
- Att förbättra samverkan mellan skola och arbetsliv.
- Att stärka handledares kompetens.
- Att stärka nyanlända elevers möjligheter att snabbt komma in på en utbildning och att ta tillvara nyanländas eventuella tidigare yrkeskunskaper.

Det är inte acceptabelt att utbildningar inte är likvärdiga och att det på vissa håll finns stora kvalitetsbrister. Det finns många exempel på utbildningar av hög kvalitet och på kunniga och engagerade yrkeslärare. Men kvaliteten i en utbildning bör inte stå och falla med en enskild yrkeslärare. För att främja kvalitet är det bland annat viktigt att skolhuvudmannen och skolans ledning är engagerad i yrkesutbildningarna och att de till alla delar omfattas av skolans systematiska kvalitetsarbete.

Tillgång till lärare med rätt kompetens är en nyckelfaktor och det är oroande att det råder brist på yrkeslärare. Ytterligare insatser behövs för att öka antalet yrkeslärare i Sverige. De två statsbidrag som finns att söka för fortbildning av yrkeslärare är kraftigt underutnyttjade. Det finns indikationer på att kravet på medfinansiering och svårigheter att hitta vikarier kan vara orsaker till att de inte utnyttjas.”

### **9.3.10 Yrkesnämndernas stöd/verktyg för kvalitetsutveckling**

Samtliga yrkesnämnder, Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN), VVS-branschens Yrkesnämnd (VVSYN) och Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) har olika verktyg för att utveckla kvaliteten i gymnasieskolan.

## VVSYN ”Förstklassig skola”

Så här beskrivs ”Förstklassig skola” på [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se):

*”De skolor som får utmärkelsen Förstklassig skola får ett bevis på att de erbjuder eleverna utbildning som branschen efterfrågar. En förstklassig skola har både kunskap, resurser och vilja att ge sina elever bästa tänkbara utbildning – både avseende teori och praktik.*

*De elever som går på förstklassiga skolor vet att de får en utbildning som är kvalitetsssäkrad av branschen och som kommer underlätta vid den fortsatta utbildningen på företag. Dessutom ger en förstklassig utbildning bättre förutsättningar att klara branschprovet vid första försöket.*

*De företag som tar emot APL-elever eller anställer en lärling som har gått på en förstklassig skola vet att personen har en god grund att stå på. Branschen rekommenderar företagen att prioritera att ta emot elever som har gått på förstklassiga skolor.”*

## ETG – Elteknikbranschens Gymnasium

På [www.etgsverige.se](http://www.etgsverige.se) presenteras ETG-konceptet så här:

*”Elteknikbranschens Gymnasium lanserades hösten 2011, i samband med den nya gymnasiereformen, ett utbildningskoncept för elteknikutbildningen vid EI- och energiprogrammet. Konceptet är utvecklat av elteknikbranschen för branschens företag och framtida medarbetare. Just nu finns det 19 skolor i landet som arbetar enligt konceptet men det kommer växa successivt de kommande åren.*

*Elteknikbranschens organisationer har en lång tradition av att engagera sig i kompetensförsörjning och har sitt eget organ för detta genom ECY; Elbranschens Centrala Yrkesnämnd ([www.ecy.com](http://www.ecy.com)). Läs mer på ECY:s hemsida om skolkontakter, lärlingsutbildning och certifikat/yrkesbevis.*

*Syftet med ETG är inte att branschen i egen regi ska driva utbildning på gymnasienivå utan att utveckla ett koncept där man kan säkra kvaliteten i såväl skoldelen som i lärlingsutbildningen utifrån utbildningsmålen för EI- & energiprogrammet och de behov som branschens företag har.*

*Konceptet omfattar bland annat yrkestester, lärarfortbildning, handledarutbildning, läromedelsutveckling etc.*

*Det som i huvudsak skiljer ETG från övriga EI- och energiprogram som utbildar elektriker är att lärlingsutbildningen inkluderas i utbildningen. De elever som klarar godkänt enligt av branschen fastställda kurskrav, genomfört praktiken under utbildningen samt klarat terminsproven och yrkestest/gymnasiearbetet med godkänt resultat erhåller en ETG-examen.*

*För eleverna innebär detta att de erhåller sitt yrkesbevis i samband med examen och anställs som första års montörer i företagen enligt kollektivavtal mellan elteknikbranschens parter.”*

## ECY - Nationellt branschprov

På [www.ecy.se](http://www.ecy.se) informeras om det nya nationella branschprovet så här:

*"Efter 20 år med ECY-Cup har Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) beslutat att utveckla det webbaserade provet till ett "Nationellt branschprov". Den rikstäckande tävlingen för elever på El- och energiprogrammets tredje år genomfördes därmed för sista gången våren 2015.*

*Förändringen mot ett "Nationellt branschprov" sker i två steg. Det första steget tas i mars 2016 och reformen är fullt ut genomförd i mars 2017.*

*Syftet är att utveckla stödet för yrkeslärarna på El- och energiprogrammet och på ett mer konkret sätt bidra till elevernas lärande. Det webbaserade "Nationellt branschprov" kommer precis som tidigare ECY-Cup att automaträttas."*

## BYN - Branschrekommenderad skola

På [www.byn.se](http://www.byn.se) redogörs för Branschrekommenderad skola så här:

*"BYN erbjuder gymnasieskolor med bygg- och anläggningsprogrammets inriktningar Anläggningsfordon, Husbyggnad samt Mark- och anläggning en kvalitetsmärkning. Skolor som uppfyller kriterierna bedöms ha förutsättningar att ge grundläggande yrkesutbildning som uppfyller byggbranschens krav, och blir branschrekommenderade.*

*Syftet med Branschrekommenderad skola är att tydliggöra branschens prioriterade förväntningar på skolor som utbildar för BYNs yrken och bidra till utveckling av utbildningen så att alla elever kan få utbildning med bra kvalitet.*

### Kriterier för en väl fungerande bygg-, anläggnings och maskinförarutbildning

*Fr.o.m. januari 2015 gäller nya kriterier, som dels består av krav som ska uppfyllas för att skolan ska bli godkänd och dels rekommendationer av utvecklingskaraktär, vilka skolan ska visa hur de arbetar med. Kriterierna rör t ex områden som programråd, samverkan med branschen, lokaler, utrustning, APL, arbetsmiljö och lärartätthet.*

Programrådet på skolor som är branschrekommenderade ska minst en gång per år gå igenom enkätfrågorna för att säkerställa att alla kriterier är uppfyllda"

## ME – skolan

Maskinentreprenörerna, ME, är bransch- och arbetsgivarorganisationen för maskinentreprenörer. Via ME-skolan utbildar de maskinförare på gymnasiets Bygg- och anläggningsprogram och inom den kommunala vuxenutbildningen. På entreprenad driver de utbildningen av yrkesdelen på BA:s inriktning Anläggningsfordon i samarbete med i samarbete med för närvarande fem kommuner.

Bakgrunden till satsningen är brister i kvaliteten på utbildningen av maskinförare och svårigheten för huvudmännen att utbilda utifrån bl.a. nya krav på miljöhantering, den alltmer avancerande utrustningen i maskinerna och de alltmer komplexa arbetsuppgifterna. Pinnpojken har ersatts av

grävsystemen vilket gör att maskinföraren kan börja gräva direkt utan att vänta på utsättare eller stakkäppar.

För att säkerställa kvaliteten på utbildningen ser ME till att skolorna de samarbetar med får välutbildade yrkeslärare och moderna maskiner med det senaste i utrustningsväg samt att elevernas utbildningsresultat följs upp regelbundet.

### 9.3.11 Samordnarnas slutsatser

De av Skolverket och Skolinspektionen påtalade bristerna är allvarliga eftersom de innebär att ännu färre elever väljer yrkesprogram om inte de utpekade utvecklingsområden åtgärdas snarast möjligt.

Gymnasieskolans styrdokument reglerar inte att det ska finnas lokaler, hur lokaler ska vara utformade eller vilken utrustning eleverna ska ha tillgång till för den skolförlagda delen av yrkesutbildningen. Det gör det svårt att granska de helt avgörande förutsättningarna för yrkesutbildning av god kvalitet.

De olika branschinitiativen för kvalitetsutveckling är värdefulla och behövs som komplement till det Skolverket och Skolinspektionen kan göra. En bättre samverkan mellan branscher och myndigheter skulle bidra till utvecklingen av skolornas systematiska kvalitetsarbete.

### 9.3.12 Apl, Arbetsplatsförlagt lärande

Apl är centralt för att elever på en yrkesutbildning ska nå utbildningsmålen, få den erfarenhet och de kunskaper som endast kan nås genom ”lärande i arbete” samt ha bra förutsättningar för etableringen på arbetsmarknaden.

Skolverket skriver i ”Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet” 2016:

*Skolverkets, Skolinspektionens och statliga utredningars iakttagelser om apl<sup>29</sup> och apl inom gymnasieskolans yrkesprogram är i stora drag samstämmiga. Det har länge funnits en enighet om att det arbetsplatsförlagda lärandet har flera utvecklingsområden, som bl.a. gäller tillgång till apl-platser, omfattningen av apl, lärarnas uppföljning och betygsättning, handledning av eleverna, kvaliteten i lärandet som sker på arbetsplatserna samt skolornas hantering av apl inom ramen för sitt systematiska kvalitetsarbete.”*

### Samverkan för bättre arbetslivsanknytning

I år publicerade Skolinspektionen i ”Samverkan för bättre arbetslivsanknytning” en kvalitetsgranskningsrapport om restaurang- och livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet. I den konstateras bl.a. att Stort ansvar för arbetslivsanknytningen läggs på enskilda yrkeslärare eller på APL-samordnare, vilka ska skapa strukturer och former för information och uppföljning av APL.

---

<sup>29</sup> APU, arbetsplatsförlagt lärande, ersattes med APL i GY 2011

Vidare står i rapporten:

*”På några skolor där lärare ansvarar för apl framkommer exempelvis att elever skickas ut på apl utan att veta syftet eller innehållet i aktuell apl-period, liksom arbetsplatser och handledare som inte riktigt vet vad som förväntas av dem eller vad eleverna ska få träna på. Granskningen visar vidare att om de dokument som skickas ut till arbetsplatserna upplevs som otydliga eller svårbegripliga skapar det ytterligare osäkerhet för både elever och handledare vad syftet och innehållet i apl är.*

*På skolor där rektorn i stället är mer aktivt deltagande i utbildningens utformning och i arbetet med arbetslivsanknytning, framkommer exempelvis att det finns tydligare rutiner kring förberedelser apl, gemensamma dokument, riktlinjer för lärarnas besök och former för uppföljning av utbildningen på apl.*

*Granskningen visar vidare att arbetet med att ta fram och säkerställa att apl-platserna är lämpliga inte i något fall görs i samråd med programrådet. Undantaget är ett av programråden där den fackliga företrädaren avrått skolan från att anlita arbetsplatser där det exempelvis finns pågående konflikter eller där uppsägningar är på gång.*

*På samtliga skolor i granskningen ligger i stället uppdraget att bedöma arbetsplatserna och handledarnas lämplighet på enskilda yrkeslärare eller på apl-samordnare. Granskningen visar att yrkeslärarna genom personlig kännedom om handledare och arbetsplatser försöker matcha rätt elev till rätt arbetsplats. Det gäller både elever som behöver lite mer stöd eller ett lugnare tempo likväl som elever som behöver större utmaningar. Eleverna uppger att de oftast får apl-platser som motsvarar deras förutsättningar, ambitioner och intressen.*

Även om ovanstående skrivits utifrån en granskning av restaurang- och livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet kan med stöd av synpunkter från yrkesnämnder och branschorganisationer konstateras att det i allt även gäller BA, EE och VF.

## Yrkesnämnderna synpunkter

### APL-platser

Det är stora variationer mellan programmen och hur lätt eller svårt det är att få fram tillräckligt många APL-platser. Avgörande är på vilket sätt skolorna bygger upp relationer och att de regelbundet har kontakt med företagen i sitt närområde. Även om konkurrensen om APL-platserna ökat tack vare gymnasial lärling och vuxlärling tar företagen emot APL-elever eftersom de ser det som rekryteringsväg.

### APL och antal utbildningsplatser

Det finns en konflikt mellan Skollagens formuleringar och branschernas möjlighet att erbjuda APL-platser. I Skollagen, 15 kap. Allmänna bestämmelser om gymnasieskolan, står i 30 §

*”Varje kommun ansvarar för att ungdomarna i kommunen erbjuds gymnasieutbildning av god kvalitet. Kommunen kan erbjuda utbildning som den själv anordnar eller utbildning som anordnas av en annan kommun eller ett landsting enligt samverkansavtal med kommunen eller landstinget. Kommuner som har ingått ett samverkansavtal bildar ett samverkansområde för utbildningen.*

*Vilka utbildningar som erbjuds och antalet platser på dessa ska så långt det är möjligt anpassas med hänsyn till ungdomarnas önskemål.”*

Eleverna ska med andra ord så långt som möjligt få sitt förstahandsval tillgodosett. Möjligheten för företagen inom Byggbranschen varierar med konjunkturen och vilken typ av projekt som är aktuella. Branscherna önskar större lyhördhet från skolorna när det gäller intagning på inriktningar och yrkesutgångar för att dels kunna erbjuda APL-platser, men även för att ha möjlighet att erbjuda lärlingsanställning i de yrken vägen till yrkesbevis/certifikat kräver det.

### Yrkesnämndernas stöd/verktyg för kvalitetsutveckling

I de ovan av yrkesnämnderna presenterade verktygen för kvalitetsutveckling är mycket fokus på apl. Bl.a. sägs följande:

- Arbetsplatsförlagt lärande är en viktig del av yrkesutbildningen och ska självklart vara riktad mot den utgång eleven har valt.
- VVSYN stämmer av vad eleverna tycker om APL och jämför deras svar med den information som skolan lämnar i sin ansökan.
- Elteknikbranschens parterers koncept ETG-skolor/partners har stort fokus på APL eftersom det är viktigt för att skolan ska uppfylla de krav som ställts upp.
- En skola som vill bli branschrekommenderad av BYN måste bl.a. svara på följande frågor och uppfylla de kriterier som är kopplade till frågorna:
  - Hur många veckors APL har eleverna som minst på respektive inriktning?
  - Hur stor andel av eleverna på respektive inriktning får inte 15 veckors företagsförlagd APL?
  - Genomför alla elever sin APL i huvudsak på företag verksamma inom den valda inriktningen och yrkesutgången?
  - På vilket sätt kommunicerar skolan utbildningsmålen med företag/handledare?
  - Får eleverna en introduktion på den aktuella APL-arbetsplatsen?
  - Görs lärarbesök minst en gång per elev under varje APL-period/Varje 3-veckorsperiod (= 15-dagarsperiod) APL pågår?

### Samordnarnas slutsatser

Väl fungerande apl är avgörande för att eleverna ska nå utbildningsmålen för det program och den yrkesinriktning de har valt. Det är både branschföreträdare och myndigheter överens om. Därför måste rektorer engagera sig aktivt i arbetet med att ta fram rutiner för apl avseende elevens förberedelse, introduktion på arbetsplatsen och kommunikationen med apl-företagen. Utbildningen av handledare måste skola och företag gemensamt ta ansvar för.

När det gäller antalet platser på program och inriktningar bör huvudmannen/skolan ta hänsyn till vad branschen anser möjligt. Branschen i sin tur måste verka för att fler företag engageras i apl-verksamheten för att kompetensförsörjningen ska klaras av i framtiden.

### 9.3.13 Gymnasiala lärlingar

#### Kort bakgrund – från lärling till gymnasial lärling

Lärling var ursprungligen en person som utbildar sig inom ett yrke av en mästare inom det aktuella yrkesområdet. Längre var enda sättet att lära sig ett hantverksyrke att bli lärling. Nya tider

med nya krav har inneburit att lärlingsutbildning i Sverige har ersatts av skolförlagd utbildning, först i yrkesskolor och sedan i gymnasieskolan.

Vid sidan om den typ av lärlingar som branscherna har, dvs. traditionella lärlingar som får hela sin praktiska yrkesutbildning genom en anställning som lärling och lärlingar som efter en gymnasial grundutbildning har en ”färdigutbildningstid” som lärling en period innan de får sitt yrkesbevis eller kan göra någon form av branschprov för att bli certifierad.

Nu finns även gymnasial lärling och vuxlärling som etablerade begrepp för lärlingsutbildning som komplement till skolförlagd utbildning. Gymnasial lärling reglerades först så att den arbetsplatsförlagda delen minst skulle omfatta halva utbildningstiden. 2013 ändrades det till att den arbetsförlagda tiden ska omfatta minst hälften av den återstående utbildningstiden, och kan påbörjas år 1, 2 eller år 3.

### Skolverkets beskrivning av gymnasial lärlingsutbildning

På Skolverket hemsida: [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) står:

*”Gymnasial lärlingsutbildning är ett annat sätt att gå ett yrkesprogram. En elev som går lärlingsutbildning i gymnasieskolan går minst hälften av utbildningen på en eller flera arbetsplatser. Lärlingsutbildning är ett alternativ inom alla yrkesprogram och de nationella programmen i gymnasiesärskolan.*

*Det finns två olika utbildningsvägar för inom ett yrkesprogram; skolförlagd eller arbetsplatsförlagd (lärling). Som lärling är eleven största delen av sin utbildning på en arbetsplats. Men alla som går ett yrkesprogram ska vara minst 15 veckor på en arbetsplats. Det kallas apl, arbetsplatsförlagt lärande.*

*Lärlingsutbildningen använder sig av samma ämnesplaner som skolförlagd yrkesutbildning. Utbildningen leder i gymnasieskolan till samma yrkesexamen som ett skolförlagt yrkesprogram.*

*Sedan januari 2014 kan en elev som går lärlingsutbildning i gymnasieskolan ansöka hos CSN om lärlingsersättning - ett bidrag för måltider och resor.*

*I gymnasieskolan kan lärlingsutbildningen börja första, andra eller tredje läsåret. I gymnasiesärskolan kan utbildningen även starta det fjärde året. Omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärande ska räknas från och med det läsår som eleven påbörjar lärlingsutbildningen.*

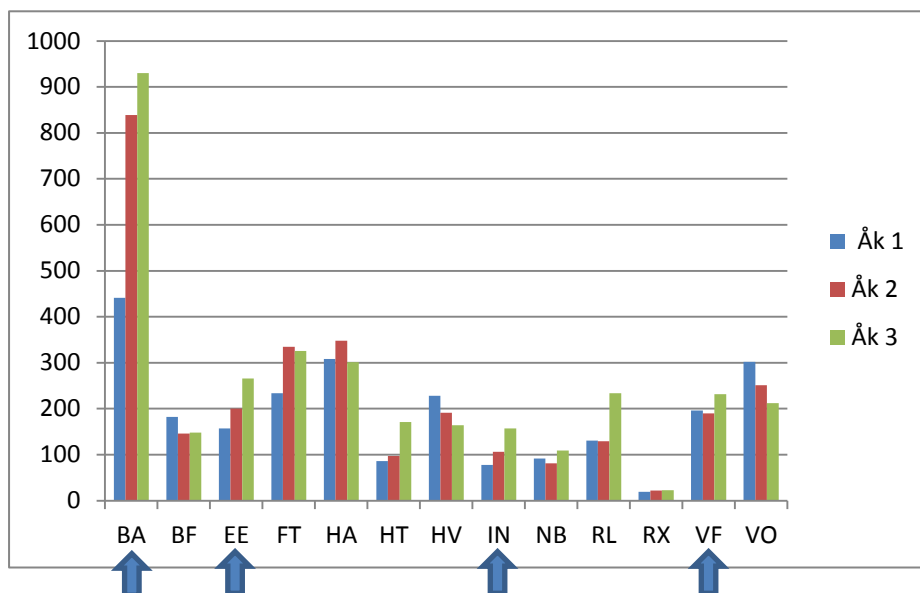
*En elev som går en lärlingsutbildning har rätt att läsa in grundläggande högskolebehörighet”*

### Andel lärlingar på yrkesprogram

Andelen lärlingar på yrkesprogrammen har enligt Skolverkets statistik ökat generellt från 2011/12, som omfattar endast 1 läsår. Då var det 3,2 procent av alla elever (drygt 1 300 elever) på yrkesprogrammen som valt lärlingsutbildning. Andelen har ökat kraftigt, inte minst sedan det blev möjligt att påbörja lärlingsutbildning år 2 och 3 när kravet på att den arbetsplatsförlagda tiden skulle omfatta minst hälften av hela utbildningstiden togs bort. 2015/16 var det 8,8 procent av eleverna som gick lärlingsutbildning vilket motsvarar drygt 8 300 elever.



Diagram: Antal gymnasiala lärlingar per program och årskurs våren 2016



Källa: Skolverket

Antalet lärlingar är högre i årskurs 2 och 3 än i årskurs 1, vilket enligt Skolverket<sup>30</sup> beror på att huvudmän väljer att skriva över elever från en i huvudsak skolförlagd yrkesutbildning till en lärlingsutbildning. Detta görs främst inom bygg- och anläggningsprogrammet, som också är det program som har flest lärlingselever.

I Uppföljning av Gymnasieskolan, april 2016, skriver Skolverket följande om gymnasial lärlingsutbildning på de för byggbranschen aktuella yrkesprogrammen:

### Bygg- och anläggningsprogrammet

*”Bygg- och anläggningsprogrammet är ett av de yrkesprogram som har högst andel lärlingar.*

----

*Skolverket bedömer att en möjlig förklaring till den höga andelen lärlingar är att arbetsgivare inom branschen har en vana av att ta emot unga människor i utbildning.*

*Det nationella programrådet anser att gymnasial lärlingsutbildning bör vara avgränsat till de yrken där det finns behov av lärlingar, där branscherna kan ge ett rejält stöd till verksamheten. Programrådet framför också att många skolor inte vågar ställa krav på företagen av rädsla för att inte få ut eleverna på apl. Dessutom poängteras att endast de största företagen har resurser att utbilda i enlighet med kurs- och examensmål. De små företagen har alltför begränsade ekonomiska och personella resurser.”*

<sup>30</sup> SAMLAD REDOVISNING OCH ANALYS INOM YRKESUTBILDNINGSSOMRÅDET, Rapport 442, Skolverket 2016

## El-och energiprogrammet

*”Av Skolverkets studie om apl framgår att el- och energiprogrammet är det program där det är svårast att få ut eleverna på utbildningsrelevant apl. Det nationella programrådet anser att branscherna bör få större inflytande över vad eleven bör kunna innan eleven får gå ut på apl. Samtidigt bör branscherna få större inflytande över vad apl ska innehålla, både för att öka kvaliteten, och för att öka likvärdigheten.”*

## VVS- och fastighetsprogrammet

*”VVS- och fastighetsprogrammet är det yrkesprogram som har högst andel lärlingar. Inom några av programmets yrkesutgångar, till exempel VVS-montör, förekommer färdigutbildning efter gymnasieskolan i form av en lärlingsanställning. Branschföreträdare anser att den gymnasiala lärlingsutbildningen kan passa in i branschens utbildningsvägar men lyfter fram vikten av att kvalitetssäkra utbildningen. Programrådet ser gärna en regional eller nationell databas för apl-platser som ett sätt att underlätta kontakten mellan skolor och arbetsgivare.”*

### 9.3.14 Gymnasial lärlingsanställning

Sedan 2014 är det möjligt för elever som går en lärlingsutbildning inom något av gymnasieskolans yrkesprogram att bli anställda. De anställs i anställningsformen ”tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning”. Anställningsformen regleras i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Enligt information på [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) gäller följande:

*”Gymnasial lärlingsanställning innebär att eleven ingår avtal om en tidsbegränsad anställning med den arbetsplats där eleven gör sitt arbetsplatsförlagda lärande (apl).*

*En lärlingsanställning kan inte fortsätta om utbildningskontraktet<sup>31</sup> upphör. Däremot kan eleven fortsätta sin gymnasiala lärlingsutbildning även om anställningen upphör.*

*Detta gäller vid gymnasial lärlingsanställning:*

- Avtalet får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen
- Anställningen upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutas eller när avtalet om lärlingsanställningen löper ut eller om någon av parterna frånträder utbildningskontraktet eller anställningsavtalet.
- Elever i gymnasial lärlingsanställning är undantagna från lagen om anställningsskydd, LAS.
- Arbetsgivaren ska senast en månad efter att eleven har påbörjat sin anställning lämna skriftlig information till eleven som är av väsentlig betydelse för anställningen. Om anställningstiden är kortare än tre veckor finns ingen sådan informationsskyldighet.
- Om en elev utför arbete utöver det arbetsplatsförlagda lärandet eller arbetar extra på helger och lov, så kan det vara fråga om ytterligare en anställning enligt allmänna arbetsrättsliga regler som kan få konsekvenser vad avser försäkringar, semester etc.
- Att vara anställd som gymnasial lärling innebär att eleven inte har rätt till lärlingsersättning från CSN. Däremot påverkas inte studiebidraget.

---

<sup>31</sup> Det är obligatoriskt att upprätta ett skriftligt utbildningskontrakt för varje elev och arbetsplats där eleven gör apl, när det gäller gymnasial lärlingsutbildning. (Skollagen, 16 kap, § 11a)

Det finns ingen officiell statistik över hur många lärlingar som har en anställning. De uppgifter som finns är hämtade från huvudmännens ansökningar om statsbidrag för gymnasial lärling där de kan ange hur många elever som har en gymnasial lärlingsanställning. Skolverket uppger att under 2015 har det varit ett 15-tal och 2016 ett 40-tal anställningar.

### 9.3.15 Samordnarnas slutsatser

Gymnasial lärlingsutbildning är viktig som komplement till den skolförlagda yrkesutbildningen för elever, företag, huvudmän och skolor. Därför bör den gymnasiala lärlingsutbildningen få en tydlig utformning och konkreta krav ställas på de utbildare som ansvarar för att eleverna får en yrkesutbildning med bra kvalitet.

Branscherna ställer sig tveksamma till att kalla det gymnasial lärlingsutbildning när elever i åk 3 får utökad APL-tid. De är även tveksamma till gymnasial lärlingsanställning. Det är ingen bra förutsättning för att öka andelen gymnasiala lärlingar.

### 9.3.16 Yrkeslärare

Rekryteringsbehoven av yrkeslärare är stora och de förväntas öka enligt samlad bedömning öka. På många de för byggindustrin aktuella programmen löser skolorna oftast det genom att anställa yrkesarbetare för undervisningen eftersom det inte finns utbildade yrkeslärare att rekrytera. Många utbildas via SÄL, särskild ämneslärarutbildning och VAL, vidareutbildning av lärare.

Att det just nu även är stor brist på erfarna yrkesarbetare inom byggsektorn bidrar troligvis till en ökad brist av sökande med gedigen kompetens till lärartjänster i de aktuella programmen BA, EE, IN och VF.

Nationella programrådet BA anser följande:

*”Nationella programrådet varnar för en ökande brist på legitimerade yrkeslärare om regelsystemet är för kantigt och lärarnas breda kompetens inte synliggörs, och menar att den nuvarande förordningen om lärarlegitimation inte är anpassad till yrkesämnena. Programrådet framför att det bör finnas en samordning mellan den bedömning som görs angående utfärdande av lärarlegitimation och den bedömning som görs vid antagning till yrkeslärarutbildningen.”*

BA, EE, IN och VF är kraftigt mansdominerade. Detsamma gäller lärarkåren för yrkesämnena i respektive program. Kvinnorna utgör en liten andel av yrkeslärarna. Enligt Skolverkets statistik, Tabell 5 A: Lärare i olika lärarkategorier läsåret 2015/16 är det 5 procent av yrkeslärarna i bygg/anläggningstekniska ämnen som är kvinnor. När det gäller yrkeslärare i el/energitekniska ämnen är andelen kvinnor 6 procent. Lärare i IN:s och VF:s yrkesämnena redovisas inte separat.

### 9.3.17 Samordnarnas slutsatser

Behovet av kompetensutveckling och utbildade yrkeslärare är stort i samtliga de för byggsektorns yrkesprogram. Därför är den långsiktiga satsningen på VAL, vidareutbildningen av lärare som saknar lärarexamen den absolut viktigast satsningen för att utbilda fler yrkeslärare.

VAL är en kompletterande utbildning och ska planeras individuellt och kunna variera i längd beroende på din tidigare utbildning och yrkeserfarenhet. Det fordrar att högskolorna kartlägger och validerar de som ska utbildas utifrån de krav som ställs på yrkeslärare.

Huvudmännen och skolorna måste ge de yrkesarbetare de anställer som yrkeslärare rätt förutsättningar och bra ekonomiska villkor för att på så sätt säkerställa att det fortsättningsvis kommer att finnas välutbildade yrkeslärare.

Branschföreträdare är tveksamma om kravet på lärarlegitimation är rätt väg att gå för att få fler yrkeslärare. Om lärarlegitimation införs kan det t.o.m. motverka sitt syfte om hänsyn inte tas till att yrke i första hand inte handlar om kurser och kunskapsmål utan yrkeskunnande som är komplext och svårfångat. Å andra sidan finns en risk för att det skapas ett A- och B-lag av lärare om det inte ställs krav på lärarlegitimation även på yrkeslärare

### 9.3.18 Skolverkets insatser

Skolverket har regeringens uppdrag att främja yrkesutbildning och genomför en rad insatser som syftar till att öka yrkesprogrammets attraktivitet och få fler att söka sig till programmen.

I ”Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet 2016”, beskriver Skolverket dessa insatser som:

- Kontinuerlig uppföljning av elevutvecklingen
- För att informera om gymnasieskolan har Skolverket sedan år 2013 en särskild webbplats – gymnasieinfo.se – som är riktad till elever i grundskolan. Där finns information om gymnasieskolan och dess program samt möjlighet att söka bland alla Sveriges gymnasieskolor. På senare tid har Skolverket lagt till information om yrken, karriärvägar och Arbetsförmedlingens prognoser om arbetsmarknadsutsikter efter yrkesprogrammen. På webbplatsen finns också filmer om både program och yrken.
- Vid tre tillfällen sedan år 2012 har Skolverket också producerat tidningen Gymnasievalet som sänds hem till alla familjer med barn som ska välja gymnasieskola. Även studie- och yrkesvägledarna i alla grundskolor med åk 7–9 och alla gymnasieskolor har fått exemplar av tidningen.
- Regeringen har beslutat att särskilt satsa på 2016 som yrkesutbildningsår. I och med detta har Skolverket fått i uppdrag att genomföra insatser för att höja yrkesutbildningens kvalitet och attraktionskraft. Uppdraget genomförs i dialog med WorldSkills Sweden (WSS) och de nationella programråden. De huvudsakliga målgrupperna är ungdomar som står inför sitt gymnasieval samt deras vårdnadshavare. Samarbetet med WSS sker bl.a. genom att Skolverket kompletterar och stärker deras insatser. Samarbetet med de nationella programråden inom ramen för detta uppdrag sker i huvudsak genom att Skolverket håller dem uppdaterade om våra insatser, så att de i sin tur kan sprida information inom respektive bransch.

### Yrkesutbildningens år

Skolverkets insatser inom ramen för Yrkesutbildningens år är följande:

*Deltagande i yrkes-SM och yrkes-EM.* Temat för Skolverkets deltagande är deltagande är ”Yrkesutbildning – ett smart val!”.

*Deltagande i gymnasieämssor.* För att nå ut till elever i de delar av landet som inte omfattas av ovan nämnda yrkestävlingar myndigheten vi i ett tiotal gymnasieämssor. Temat och upplägget är i huvudsak detsamma som på yrkes-SM och yrkes-EM.

*Kampanjen Talangjakten.* En film-och fototävling som vänder sig till elever i åk 8 och 9. Utmaningen är att fotografera eller göra filmer om yrken med koppling till gymnasieskolans yrkesprogram. Bidragen visas på [gymnasieinfo.se/talangjakten](http://gymnasieinfo.se/talangjakten). Tävlningen pågick under september och priset var en klassresa till Yrkes-EM i Göteborg. Vinnare utses av en jury bestående av representanter från Svensk näringsliv, LO, Jupiter reklam och Skolverket.

*Kampanj via annonser och i sociala medier* med budskapet att yrkesprogrammen ger många möjligheter och öppnar dörrar till yrken, eget företagande samt utbildning på både yrkeshögskolan och högskolan.

*Kampanjen Din talang.* Denna kampanj görs inom ramen för Yrkesutbildningens år, men drivs av WSS. På kampanjens hemsida finns bl.a. information och filmer om yrkesutbildning. Skolverket kommer att använda en del av denna information på [gymnasieinfo.se/gymnasieval](http://gymnasieinfo.se/gymnasieval). Skolverket kommer också att tillsammans med WSS producera ytterligare filmer så att fler yrkesprogram täcks in.

*Konferenser med temat "Motivera för framtiden".* Skolverket har under hösten 2016 anordnat ett antal konferenser med fokus på yrkesutbildning och vilka möjligheter det för med sig. Målgruppen är studie-och yrkesvägledare i grundskolan och lärare i grundskolans senare år.

Nämnas bör att i budgetpropositionen för 2017 aviserar regeringen en fortsatt satsning på Yrkesutbildningens år. 2017 avsätts 13 mkr och lika mycket 2018.

### Vidareutbildning i form av ett fjärde år på teknikprogrammet.

Under 2015 har Skolverket genomfört informationsinsatser för att stödja starten av vidareutbildningen på teknikprogrammet som blev permanent läsåret 2015/16. Informationsmaterial har gått ut till de olika branschorganisationerna och till elever på teknikprogrammet, artiklar har skrivits i fackpress och Skolverket har medverkat vid ett antal branschträffar och mötesplatser för branscher och skolor. Det nationella programrådet för vidareutbildningen träffas vid minst två tillfällen per termin. I rådet återfinns nu fler avnämare för att stärka samarbetet med bl.a. andra myndigheter, högre ingenjörutbildning och yrkeshögskolan.

### 9.3.19 Yrkesnämndernas och branschernas rekryteringsåtgärder

Yrkesnämnderna, branschorganisationer och de involverade parterna på arbetsmarknaden är mycket aktiva både när det gäller att informera och att påverka ungdomars attityder till yrkesutbildning i allmänhet och den utbildning som gagnar den egna branschen/yrkesområdet i synnerhet.

Det görs fortfarande broschyrer, men alla inser att det inte räcker idag. Ska ungdomar nå måste de kanaler användas där ungdomar är. Vad som ska kommuniceras och hur omprövas generellt.

Några exempel på planerade och pågående rekryteringsinsatser:

- På hemsidor beskrivs vilka jobb som finns inom branschen och vilka utbildningsvägar som finns
- Kända youtubers engageras för att nå nya målgrupper
- Filmer produceras och publiceras på Youtube och andra kanaler
- Glasbranschföreningen är med i projektet "Nya glasögon", som handlar om hållbart och energieffektivt byggande och är en satsning på kompetensutveckling av lärare på Bygg- och anläggningsprogrammet. De ser det som en rekryteringsåtgärd eftersom alla yrkeslärare som går utbildningen får 3 timmar glasutbildning

- Fysiska träffar med elever, skolpersonal och inte minst studie- och yrkesvägledare är trots allt viktiga och ger effekt betonas av några av de samordnarna mött.

### 9.3.20 Förslag i Välja yrke (SOU 2015:97)

Förslagen i Yrkesprogramutredningens slutbetänkande ”Välja Yrke” är väl genomtänkta och bidrar till nytänkande i utvecklingen av yrkesprogrammen. Samordnarna har noterat att det finns en bred uppslutning kring förslagen och att det uppskattas att flera av dem redan fångats upp och lett till planerade förändringar. Några av förslag har ännu inte förverkligats. Det gäller bland annat nationellt programråd och förslag om yrkesskolor. Dessa förslag behöver övervägas på nytt och prövas i samråd med företrädare för arbetslivet.

Detta är de förslag som är mest relevanta för att öka intresset för yrkesutbildningar inom byggsektorn:

#### PRAO

- grundskolans läroplan och kursplaner ska förtydligas när det gäller kunskaper om arbetslivet,
- alla elever i grundskolan och specialsolan ska ges möjlighet att genomföra minst två veckors praktisk arbetslivsorientering, prao, på en arbetsplats eller på ett yrkesprogram i gymnasieskolan

#### Yrkestävlingar

- en utökad statlig satsning på yrkestävlingar ska genomföras.

#### Värdegrundsarbete

- Skolverket ska i arbetet med nationella skolutvecklingsprogram, särskilt ska beakta behovet av värdegrundsarbete inom gymnasieskolans yrkesprogram,
- Skolinspektionen ska få i uppdrag att granska kvaliteten på värdegrundsarbetet inom gymnasieskolan.

#### Nationella programråden

- de nationella programrådets funktion inom Skolverket ska förtydligas och att reglering som berör de nationella programråden ska samlas i en förordning,
- rådets ledamöter ska väljas med mandat från de organisationer de representerar,
- och att Skolverket, i samråd med rådets ledamöter, ska utarbeta riktlinjer för hur rådets arbete ska bedrivas.

#### Nationellt råd för yrkesutbildning

- inrätta ett nationellt råd för yrkesutbildning med representanter från arbetsmarknadens parter, myndigheter och departement.
- Rådet ska samråda kring strategiska frågor om utveckling av yrkesutbildning och andra åtgärder som är relevanta för den långsiktiga nationella kompetensförsörjningen.
- Det nationella rådet för yrkesutbildning ska vara rådgivande till regeringen och komplettera och avlasta de nationella programråden.

Statsbidrag för regional stödfunktioner

- det ska inrättas ett statsbidrag för regionala stödfunktioner för att fler branschorganisationer ska kunna bygga upp kapacitet för lokal samverkan kring gymnasial yrkesutbildning.

Skolinspektionen

- Skolinspektionen får i uppdrag att undersöka hur riskbedömning inför urval av gymnasieskolor för regelbunden tillsyn kan utvecklas för att i större utsträckning upptäcka sådana brister, och att
- Skolinspektionen ska undersöka om myndigheten kan ta hjälp av branschorganisationer som kvalitetssäkrare vid etableringskontroller och tillsyn av huvudmän och gymnasieskolor som erbjuder yrkesprogram.

### 9.3.21 Förslag i En gymnasieutbildning för alla SOU 2016:77

I sammanfattningen skriv inledningsvis att utredningens förslag syftar till:

”att ge förutsättningar för att alla ungdomar ska delta i och lyckas med sin gymnasieutbildning.”

Inriktning på utredningens förslag är följande:

- Gymnasieskolan ges nya pådrivande uppgifter att främja att ungdomar deltar i gymnasieutbildning, att de ges möjlighet att nå målen för sina studier och att motverka studieavbrott. Flera åtgärder ska markera att alla ungdomar förväntas gå en gymnasieutbildning.
- En helhetssyn på utbildningens upplägg betonas, t.ex. genom förslag som rör ämnesbetyg och stöd.
- Möjligheterna för elever som inte når målen att gå längre tid i gymnasieskolan bör förbättras.
- Introduktionsprogrammen utvecklas för att ge en bättre struktur och bättre stödja övergångar till nationella program.
- Möjligheterna till ett samlat och individanpassat stöd för de elever som behöver det förbättras.
- Ökat fokus på undervisningstiden och hur den redovisas och används.
- Elevers rätt till högskolebehörighet på yrkesprogram utan aktiva val stärks och eleverna erbjuds även möjlighet till särskild behörighet, samtidigt som yrkesinnehållet värnas.
- Antalet inriktningar på nationella program minskas och vissa program och inriktningar breddas. Ett visst närmande mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program behövs.

### 9.3.22 Samordnarnas slutsatser och förslag

Samtliga förslag ovan är viktiga att överväga och omsätta i praktisk handling så snart det är möjligt för att skapa bättre förutsättningar att åstadkomma en kvalitetsutveckling av gymnasieskolans yrkesprogram. Samordnarna vill därutöver framhålla följande insatser som särskilt angelägna:



## Förslag

- Inrätta ett nationellt råd för yrkesutbildningen utifrån förslaget i "Välja yrke" med fokus på attraktivitet och kontinuerlig utveckling av program, inriktningar och yrkesutgångar.
- Samordnarna stödjer förslaget i "Välja yrke" att Skolinspektionen ska undersöka om myndigheten kan ta hjälp av branschorganisationer som kvalitetssäkrare vid etableringskontroller och tillsyn av huvudmän och gymnasieskolor som erbjuder yrkesprogram.
- Intensifiera informationen om gymnasieingenjörutbildningen i samverkan med bygg- och anläggningsbranschen.

## Yrkeslärare

- Samverkan mellan branscher/företag och huvudmän bör intensifieras för att rekrytera erfarna yrkesarbetare.
- Utred möjligheten att ge bättre förutsättningar och villkor för de som utbildar sig till yrkeslärare.

## Studie- och yrkesvägledningen

- Fortsätt att långsiktigt stödja skolorna i arbetet med att integrera studie- och yrkesvägledningen i undervisningen och öka all skolpersonals arbetsmarknadskunskap
- Precisera studie- och yrkesvägledarnas ansvar och
- Se över studie- och yrkesvägledarutbildningens mål, innehåll och arbetsformer

## Arbetsplatsförlagt lärande

- Ställ hårdare krav på att alla elever får det lagstadgade arbetsplatsförlagda lärandet om minst 15 veckor.
- Branschorganisationer och företag måste se APL som viktig del i att göra branschen attraktiv och för att få kunna rekrytera kompetenta medarbetare.
- Följ upp APL och ta fram goda exempel och råd för huvudmännens förbättringsarbete. Extra viktigt är att elever får APL-platser som motsvarar deras val av inriktning/yrkesutgång.

## Lärlingsutbildning

- Staten bör utreda och fastställa till vad, på vilket sätt/i vilka former, inom vilka områden och för vilka lärlingsutbildning ska finnas.
- Låt utreda på vilket sätt en övergång från skolförlagd utbildning till lärlingsutbildning påverkar kompetensförsörjningen på lång sikt.

### Introduktionsprogrammet

- Genomför försöksverksamhet med tvåårig sammanhållen yrkesintroduktion med kurser som kvalificerar för arbetsmarknaden och ger ungdomar som misslyckats i grundskolan möjlighet att lyckas och få någon form av utbildningsbevis.

### Gymnasieingenjörutbildning och byggnadssnickaren som ingenjör

- Branschen och huvudmännen bör intensifiera informationen om T4 och vilka möjligheter den ger till arbete och fortsatt utbildning.
- Skolverket och branschen bör arbeta för att fler skolor prövar särskilda varianter med teknikspår utifrån Bräcke gymnasiet modell för att göra det möjligt för elever på yrkesprogram att bli arbetsledare och behöriga för olika ingenjörutbildningar.

### Branschskolor

- Enligt Budgetpropositionen för 2017 kommer försöksverksamhet med branschskolor att starta 2018. Samordnarna anser att det är viktigt att överväga hur stödet ska utformas så att det tar hänsyn till att vissa branscher redan har etablerat enheter som i princip fungerar som branschskolor och att vissa andra branscher har små egna resurser för att t.ex. klara de initiala investeringarna i maskiner och utrustning.

## 9.4 Kommunal vuxenutbildning

Alla de intressenter samordnarna haft dialog med betonar hur viktig yrkesutbildningen inom vuxenutbildningen är för branschens kompetensförsörjning. Genom satsning på yrkesvux och införandet av lärlingsvux, vilket egentligen är ett statsbidragssystem<sup>32</sup>, har betydelsen av denna utbildningsform ökat väsentligt de senaste åren. Fler vuxna har fått möjlighet till yrkesutbildning och kunna välja utbildning inom fler yrkesområden. Unga vuxna, är den dominerande gruppen av studerande inom yrkesvux och lärlingsvux.

Det finns mycket höga förväntningar på att staten och kommunerna ska satsa på yrkesutbildningar inom byggsektorn så att utbudet kan både öka och breddas. Därför är statens och kommunens fortsatta satsningar på yrkesutbildning inom komvux viktiga, speciellt om utbildningsutbudet i större utsträckning anpassas till arbetsmarknadens behov och kompetenskrav.

Möjligheten för elever som gått ett yrkesprogram i gymnasieskolan att i komvux läsa in de kurser som ger grundläggande och särskild behörighet för utbildning är lagstadgad och viktig för att få fler med yrkeskunskaper att gå utbildning på högskolenivå. Enligt Skollagen<sup>33</sup> är målet för den kommunala vuxenutbildningen bl.a. att vuxna ska få möjlighet att utveckla kunskaper och kompetens för att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet. Utgångspunkten för

<sup>32</sup> Enskilda kommuner, kommuner i samverkan eller kommunalförbund kan ansöka om statsbidrag för yrkesvux, lärlingsutbildning för vuxna och yrkesförarutbildning för vuxna.

<sup>33</sup> Skollagen, 20 kap. Kommunal vuxenutbildning

vuxenutbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. Samtidigt har kommunerna krav på sig att sträva efter att erbjuda utbildning som svarar mot efterfrågan och behov.

Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå ska ge vuxna kunskaper på en nivå som motsvarar utbildningen i gymnasieskolan. Kommunerna har skyldighet att erbjuda utbildning på gymnasial nivå och att de som vill och har rätt att delta i en utbildning också får det. Behörig till gymnasial vuxenutbildning är den som har fyllt 20 år eller slutfört utbildning på nationellt program i gymnasieskolan.

Inom vuxenutbildningen finns möjlighet till prövning och validering. Med prövning menas en bedömning av kunskaper i förhållande till uppställda kunskapskrav i kursplaner eller ämnesplaner. Prövning är möjlig i alla kurser som det sätts betyg på och i gymnasiearbete. Det gäller för alla, även för de som har betyg i kursen sedan tidigare.

Elever i kommunal vuxenutbildning kan få sina kunskaper och sin kompetens validerade. Definitionen av validering är enligt Skollagen:

*”en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.”*

Den elev som validerats, dvs. fått sina kunskaper och sin kompetens bedömd, ska kunna få skriftlig dokumentation på det.

Det finns även yrkesutbildning inom särskild utbildning för vuxna, men tyvärr ingen statistik som visar hur många som utbildas med inriktning mot byggsektorn. Även för dessa elever gäller att byggsektorn behöver erbjuda både APL-platser och lärlingsplatser samt göra allt för att eleverna efter avslutad utbildning ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

#### 9.4.1 Skolverkets redovisning, juni 2016

I juni 2016 presenterade Skolverket: ”Redovisning av Uppdrag om insatser inom yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning och lärlingsutbildning för vuxna 2015”.<sup>34</sup> Den ger en bra sammanfattning av var vuxenutbildningen står idag och vilka utmaningar den står inför.

I detta sammanhang vill vi lyfta fram följande:

- Det varierar mellan år vilka utbildningar som efterfrågas och vilka målgrupper som behöver prioriteras.
- Tillgång till externa utbildningsanordnare eller närhet till andra kommuners utbildningsutbud påverkar många gånger vilka utbildningsinriktningar som är möjliga att erbjuda.
- Under de senare åren har olika former för samverkan utvecklats mellan kommuner, arbetsmarknad och andra berörda som arbetar med kompetensfrågor.
- Flera utbildningsinsatser utanför skolväsendet, t.ex. arbetsmarknadsutbildning) är likvärdiga med utbildningar som genomförs vid kommunernas vuxenutbildning. Det finns skillnader som t.ex. tillgänglighet i landet, kostnader för utbildningens genomförande, elevens möjlighet till studiefinansiering samt vilka förkunskaps- eller behörighetskrav en elev behöver uppfylla.

---

<sup>34</sup> Skolverket har inhämtat underlag till rapporten från en sammanställning av kommunernas enkätsvar kring organisations- och studerandeuppföljning inom yrkes- och lärlingsvux år 2015

- Fler statsbidrag inom vuxenutbildningen har försvårat uppföljningen. Även de administrativa system som finns behöver utvecklas ytterligare för att vara anpassade till den flexibla utbildningsverksamheten som kommunernas vuxenutbildning ska präglas av.
- Många kommuner behöver arbeta med att ytterligare utveckla olika samverkansmöjligheter och förmågan att göra behovsanalyser utifrån både individ- och arbetsmarknadsperspektiv.
- De administrativa stöd som vuxenutbildningen använder är oftast utformade för gymnasieskolan i form av terminer och program. Flera aktörer inom vuxenutbildningen önskar att verktyg för en förbättrad uppföljning av vuxenutbildningen utvecklas, vilket skulle kunna bidra till bättre statistiska underlag.
- En del kommuner har svårt att skilja på elever som läser inom ramen för statsbidraget och de som läser inom ramen för den kommunala budgeten. Statsbidraget har gjort det möjligt för kommunerna att upphandla eller anordna mer kostnadskrävande utbildningar och ses som ett "täckningsbidrag", vilket gör att fler vuxna kan få utbildning på gymnasial nivå.

### Elever i yrkesvux och lärlingsvux 2015

Skolverket konstaterar att effekter av vuxenutbildningen bedöms vara svåra att mäta och analysera p.g.a. vuxenutbildningens struktur, dvs. krav på och behov av flexibilitet, de kommunala organisationerna och de ekonomiska resurserna som är svåra att jämföra mellan kommuner.

I yrkesvux redovisade kommunerna 20 265 elever, 7 432 män och 12 824 kvinnor. För de inriktningar som är viktiga för byggsektorn samt Vård- och omsorg var antalet elever:

VVS och fastighet	512
Bygg och anläggning	849
El och energi	1 010
Industri teknik	1 491
Vård och omsorg	10 464

Antal elever 2015 i lärlingsvux var enligt kommunernas redovisning 3 006, 1 232 män och 1 755 kvinnor. För yrkesinriktningar viktiga för byggsektorn samt Vård- och omsorg var antalet elever:

VVS och fastighet	101
Bygg och anläggning	436
El och energi	87
Industri teknik	114
Vård och omsorg	693

### Utbud och efterfrågan

Rapporten tar även upp ett antal viktiga frågor och behandlar områden som är viktiga med tanke på byggsektorns kompetensförsörjning. Branschföreträdare ställer ofta frågan om vems behov det är som styr och framför åsikten att kommunerna oftast ser till sin egen kompetensförsörjning i första hand.

Av skollagen framgår att utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. Vuxenutbildningen ska tillhandahålla utbildningsinsatser kontinuerligt och flexibelt. Vid de regionala dialogträffarna<sup>35</sup> diskuteras ofta "vems behov" som egentligen avses och i vilken utsträckning arbetsmarknadens efterfrågan av kompetens ska styra

<sup>35</sup> Skolverket genomförde 2015 och i början av 2016 totalt 25 regionala dialoger i landet.

vuxenutbildningens utbud. Resonemang fördes även kring huruvida det finns en risk att individens behov inte synliggörs i tillräcklig utsträckning.

Från andra företrädare för andra yrkesområden än vård och omsorg framförs ofta kritik mot att kommunerna prioriterar utbildning inom vård- och omsorg. Tre exempel på hur kommunerna svara på den kritiken:

*”Det finns massor av signaler från arbetsmarknaden att behovet är fortsatt stort inom vård och omsorg och att många (inte minst kvinnor och män med utländsk bakgrund) får jobb.”*

*”En stor del av vård och omsorg bedrivs av privata utförare som kommunen inte har ansvar att fortbilda.”*

*”De som deltar i utbildningarna är företrädesvis de som endast har tim- eller deltidsanställning och således arbetslösa eller har en svag ställning på arbetsmarknaden.”*

Kommuner efterfrågar mer stöd från myndigheter, arbetsmarknadens parter och branschorganisationer för att ta fram behovsanalyser inom vuxenutbildningen. Det skulle göra det möjligt att få viktiga synpunkter på i vilken omfattning statsbidragen används i ett nationellt helhetsperspektiv

En särskild problematik är att utbildningar inom yrkesvux och arbetsmarknadsutbildning kan vara identiskt lika. I rapporten beskriver en utbildare situationen så här:

*”Vill också passa på att förklara varför vi skickar tillbaka platser. Arbetsförmedlingen i XX har haft de här utbildningarna hos samma utbildningsanordnare som oss. Elever har då kunnat få ersättning av AF under utbildning och har då valt den vägen istället för studier med lån hos CSN. Detta var något vi inte kände till vid ansökningstiden.”*

## Validering

Skolverkets bedömning är validering har blivit ett mer naturligt inslag i utbildningsverksamheten i vissa kommuner. Samtidigt är flera kommuner i början av en utvecklingsprocess gällande validering. Skälen till att vissa kommuner inte genomfört någon validering är t.ex.:

*”vi har inte haft någon att validera” eller ”lärarna använder sig av ett validerande förhållningssätt” eller att ”validering inom del av kurs sker inom alla områden”.*

Det finns ingen tillgänglig statistik som visar hur stor andel av genomförda årsplatser genomförda valideringar svarar för. Skolverket redovisar endast andel kommuner som genomfört validering.

Tabell: Andel kommuner som genomfört valideringar inom inriktningar betydelsefulla för byggsektorn

Validering	i form av kartläggning	i form av intyg	efter prövning som resulterat i betyg	som har lett till förkortad studietid	är inte genomförd	Antal svarande kommuner
Bygg och anläggning	34.4 %	6.3 %	11.7 %	25.8 %	53.9 %	128
El och energi	34.6 %	3.7 %	7.4 %	20.4 %	56.8 %	162
Industri-teknik	36.4 %	3.8 %	12.9 %	22.7 %	53.8 %	132
VVS och fastighet	29.6 %	2.6 %	4.3 %	13.9 %	62.6 %	115

Källa: Skolverket

## Samverkan med gymnasieskolan

Behovet av och de möjligheter som samverkan mellan gymnasieskola och vuxenutbildning inom yrkesutbildningsområdet har lyft fram av många av de samordnarna haft dialog med. Genom samverkan kan framförallt gymnasieskolans uppbyggda ”infrastruktur” för yrkesprogrammen användas mer effektivt och det skapar förutsättningar för fler utbildningsplatser och kvalitetsutveckling.

Skolverkets redovisning visar att samverkan med gymnasieskolan har ökat under år 2015 främst avseende lokaler, personal och utbildningsmaterial.

Så här står det i rapporten:

*”Vidare har det framkommit i kontakt med kommunernas företrädare att vuxenutbildningens tillskott av elever och resurser har medverkat till att gymnasieskolan på orten gynnats. Samtidigt beskriver kommunernas företrädare för vuxenutbildningen att det är viktigt att bevaka att denna samverkan inte försvårar de vuxna elevernas möjlighet till flexibilitet och kontinuitet. En bidragande orsak till att det inte alltid är praktiskt genomförbart att samverka kring personalresurser är att lärare inom gymnasieskolan ofta är anställda med ferietjänst medan lärare inom vuxenutbildningen i allt större utsträckning är anställda med semestertjänst. I större kommuner är det mindre frekvent, men även samläsning inom vissa yrkesinriktningar förekommer vilket tyder på att det finns ett ”vinna-vinna-koncept” mellan dessa båda skolformer.”*

## Samverkan mellan kommuner, Arbetsförmedlingen och arbetslivet

Samverkan mellan kommuner utökats och utvecklats sedan 2009 på yrkesvux infördes.

Kommunerna ska även samverka med Arbetsförmedlingen när det gäller yrkesvux. Några kommuner har särskilt kommenterat att de anser att samverkan med Arbetsförmedlingen har

utvecklats under år 2015, mycket beroende på de gemensamma insatserna inom trainee och utbildningskontrakt.

Samrådet med det lokala arbetslivet ökar. Kommunerna redovisar att de har samrått 2015 (2014 inom parantes) enligt följande:

- 49,6 % (44 %) av kommunerna uppger att de samrått med det lokala arbetslivet inför ansökan om statsbidrag till yrkesvux.
- 59,2 % (49 %) uppger att de kontinuerligt under året eller vid behov samråder.
- 39,5 % (35 %) av kommunerna samråder med det lokala arbetslivet inför start av nya utbildningar eller vid framtagande av utbildningsinslag på arbetsplats.

## 9.4.2 Pågående åtgärder och förändringar

### Budgetpropositionen 2017

Inom ramen för Kunskapslyftet gör regeringen stora satsningar på vuxenutbildningen. Totalt förstärks kunskapslyftet från 44000 platser 2016 till 68000 platser 2019. Platserna fördelas till högskola, yrkeshögskola, komvux, yrkesvux och folkhögskolor. Av de 24 000 nya platserna går en stor andel, 8 000 platser, till högskolan för lärar- och forskolläroinriktade utbildningar. Yrkeshögskolan får 3 500 nya platser, Yrkesvux 8 000 och vuxlärlingar 1 679.

Regionalt yrkesvux införs. Regeringen avsätter även medel för införandet av statsbidrag för utveckling av regionala stödfunktioner, t.ex. för s.k. yrkescollege. Syftet är att främja att branscher utvecklar former för samverkan mellan skola och arbetsliv.

Förslaget från Yrkesprogramutredningen om försöksverksamhet med branschskolor är under remittering och regeringen avser återkomma med förslag. Redan nu har medel avsatts för branschskolor 2018. En utredning om inrättande av yrkesskolor, främst för nyanlända, aviseras.

Rättighet till grundläggande och särskild behörighetsgivande komvux för högskola och yrkeshögskola införs. Vuxna ska ges rätt att studera inom komvux i syfte att uppnå grundläggande och särskild behörighet och särskilda kunskaper när det gäller högskoleutbildning och yrkeshögskoleutbildning. Rättigheten är tänkt att införas fr.o.m. 2017.

En effektiv vuxenutbildning förutsätter även att elever erbjuds validering av sitt tidigare lärande så att utbildningen kan utformas efter individens behov och förutsättningar. Därför kommer huvudmännen att bli skyldiga att erbjuda detta i komvux och i Yrkeshögskolan. I mars kommer det en proposition om validering.

### Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning

Den 27 oktober 2016 beslutade regeringen om bestämmelser om statsbidrag för yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå inom kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna<sup>36</sup>. Den ska planeras och bedrivas i samverkan mellan flera kommuner under medverkan

---

<sup>36</sup> Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning, SFS 2016:937



och samverkan med arbetslivet i de samverkande kommunerna. Syftet är att utbildningar som erbjuds ska motsvara kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Regeringen kommer att reservera delar av satsningarna på regionalt yrkesvux för elever inom svenska för invandrare (sfi) och svenska som andraspråk inom komvux och särskild utbildning för vuxna (särsvux) på grundläggande nivå.

Förordningen träder i kraft 1 januari 2017. Skolverket ges, med förbehåll för riksdagens budgetbeslut, och som förberedelse för tillämpningen av förordningen i uppdrag att ta fram en fördelningsmodell för statsbidraget. I samråd med de nationella programråden ska Skolverket utforma förslag till kombinationer av kurser i sammanhållna utbildningar som svarar mot de kompetenskrav som olika branscher ställer.

Till regionalt yrkesvux inom vilket både yrkes- och lärlingsvux inryms kommer det att 2017 finnas 22 000 platser, som ökas till 31 000 platser 2019. Regeringen kräver 50 % medfinansiering från kommunerna för de platser de söker.

Tidigare har små yrkesområden har varit missgynnade. Nu blir kravet att minst tre kommuner ska söka i samverkan för att komma upp i volym och göra det möjligt att få igång utbildningar inom områden där det kan vara svårt för en enskild kommun att komma upp tillräckligt stort antal deltagare. Tanken är att fler yrkesområden ska få utbildning och samverkan med företag och regionala kompetensplattformarna krävs.

### Ytterligare satsningar

Särskilt statbidrag för handledare och utbildning av handledare kommer att finnas att söka. Dessutom blir modersmålsstöd och yrkessvenska nya resurser för utbildningen av nyanlända.

## 9.4.3 Synpunkter från branschföreträdare, TCO, SKL och Skolverket

### Branschföreträdare

Branschföreträdarnas synpunkter kan sammanfattas i tre punkter:

- Mer yrkesvux – fler platser
- Mer yrkesvux – utbildning i yrken med få utövare
- Mer yrkesvux – prioriteringar utifrån regionala och nationella behov

I samtalen har de haft flera kommentarer kring validering. De redogör för att det har skett en viss ökning av antalet valideringar på grund av det stora antalet nyanlända. Det skulle kunnat var fler om det görs en noggrann kartläggning i ett tidigt skede så att den verkliga yrkeskompetensen/identiteten kan fastställas hos den som ska valideras. En bransch anser att den som ska valideras bör ha minst halva delen av den grundläggande utbildningen, annars är risken stor att det blir onödigt långa och dyra insatser som görs. Ett stort hinder är språket. Det har gjorts valideringar med tolk, tyvärr med dåligt resultat. Ska det vara möjligt krävs tolkar som kan yrkesområdet eller lärare med rätt språkkunskaper.

Alla företrädare betonar vikten av att det finns tillräckligt med utbildningsplatser i yrkesvux och att yrkesvux finns kvar på lång sikt. Underförstått betyder det att statens satsning på yrkesvux fortsätter, annars är risken att antalet utbildningsplatser minskar drastiskt, vilket skulle vara mycket negativt för kompetensförsörjningen.

En svårighet är att vissa yrken har få utövare, vilket gör att det är extra svårt att kunna erbjuda utbildning inom dessa yrken. Lärlingsvux ger vissa möjligheter. Bättre samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedlingen skulle kunna innebära att skolförlagda utbildningar inom yrken som t.ex. isoleringsmontör, ställningsbyggare och ventilationsmontörer kan erbjudas. Det har även nämnts att yrkesnämnder motsätter sig utbildningar inom vuxenutbildningen, trots att det finns stora rekryteringsbehov nationellt sett.

I möte med representanter för vuxenutbildningen i GR-regionen, d.v.s. Göteborgsregionens kommunalförbund, framfördes synpunkten att regelverket har utformats med Stockholm som norm. Det behövs andra lösningar i regioner utanför Stockholmsområdet.

### Kompetensväxling och utbildningsbehov - förslag från TCO

TCO framför i en debattartikel 7 september 2016 i SvD<sup>37</sup> följande:

*”Matchningen på arbetsmarknaden har försämrats och det krävs insatser för att motverka arbetskraftsbrist samtidigt som arbetslösheten är hög. Arbetskraftsbristen drabbar inte bara välfärdssektorn. Det råder även stor brist på till exempel IT-arkitekter och vissa typer av civilingenjörer. Konjunkturinstitutet konstaterar i sin senaste prognos för Sveriges ekonomiska utveckling att situationen med hög arbetskraftsbrist är ett hot mot sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten.*

*Mot bakgrund av detta är det anmärkningsvärt att regeringen visar så litet intresse för satsningar på vidareutbildning för yrkesverksamma. Samhället förändras i snabb takt och i och med det ställs högre krav och förväntningarna växer på dessa tjänstemän. **De måste få rätt förutsättningar att möta förväntningarna.** TCO föreslår två satsningar i höstens budget:*

*1. Ge högskolan ett tydligt omställningsuppdrag. Högskolorna måste förmås att i högre grad prioritera utbildningar som till form och innehåll passar den som har ett jobb men behöver vidareutbilda sig genom att kombinera arbete och studier eller inte vara borta från arbetslivet för länge. Då behövs korta kurser, gärna på deltid, kvällstid eller distans som fungerar som påbyggnad eller inriktningsbyte för den som har några år i arbetslivet.*

*2. Förbättra de ekonomiska förutsättningarna för vidareutbildning. Privatekonomin är det andra stora hindret för yrkesverksamma som vill kompetensutvecklas. Dagens studiemedelsystem klarar inte uppgiften att skapa rimliga ekonomiska villkor för kompetensutveckling och behöver ses över.*

*Redan i höstens budget kan regeringen göra en viktig förändring och höja fribeloppet för personer som varit ute i arbetslivet innan de studerar.*

*Idag räcker det inte att se till att man är anställningsbar i början av sin karriär. Anställningsbarheten måste säkras genom hela yrkeslivet och det måste den enskilda individen såväl som staten ta ansvar för. Därför måste regeringen inse att så länge inte frågorna om kompetensutveckling för yrkesverksamma prioriteras kommer arbetskraftsbristen och matchningsproblematiken fortsätta att vara ett hinder för tillväxt.”*

---

<sup>37</sup> Regeringen bör underlätta vidareutbildning, SvD 2016-09-07, Eva Nordmark, ordförande TCO

## ”Långsamt snabbspår” - Sveriges kommun och landsting, SKL

SKL har framfört följande idéer och synpunkter:

- Det måste byggas upp internatskolor med bra kvalitet för utbildningar med få sökande. Det skulle göra utbildningarna attraktivare.
- Det finns många nyanlända, (16)18-29 år, som inte har grundskoleutbildning. Det rör sig om ca 10-20 000 individer. För dessa behövs ”ungvux” eller ”långsamt snabbspår” mot bristyrken, utbildningstid 5-6 år. Det är kommunernas ansvar – processen började i augusti utifrån det faktum är det är många ensamkommande, som inte kommunerna klarar av inom den reguljära verksamheten.
- SKL har bevakat sina egna intressen när det gäller personal till vård- och omsorg. Mer pengar för yrkesprogrammen och yrkesvux.
- Exemplet Sunne, grafiska branschen och Maskinentreprenörernas satsning på att driva de yrkesspecifika kurserna inom inriktningen anläggningsmaskiner på entreprenad, visar på att det måste bli ett ökat engagemang från branscherna.

### Enheten för skola och arbetsliv, Skolverket

I samtal med medarbetare inom Skolverket med god kunskap om vuxenutbildning gavs några ytterligare kommentarer till yrkesvux, vuxlärling och validering utöver det som står i Skolverkets redovisning:

- Samverkan mellan gymnasieskola och vuxenutbildning kan utnyttjas mer av kommunerna för att öka volymen yrkesutbildning.
- Traineejobb behöver inrättas i större utsträckning. För t.ex. samhällsvetare som varit arbetslösa är det en bra väg in på arbetsmarknaden.
- Det finns en slagsida åt att validera yrkeskompetenser. Vad validerar vi mot – kursplanerna eller yrkets kravspecifikation, kursplanerna eller yrkeskunnande? Vilken legitimitet får valideringen? Det viktigast är att konstatera yrkeskunnandet.
- Inom Vård och omsorg har man goda erfarenheter av validering ute på arbetsplatser.
- Använd orienteringskurserna mer för bättre kartläggning och mer validering.

#### 9.4.4 Skolverkets arbete med uppföljning

Handläggare med ansvar för statsbidrag har getts möjlighet att kommentera den nya förordningen om regionalt yrkesvux. Förordningen är ovanlig för Skolverket eftersom den omfattar flera olika nivåer och bedömningar som myndigheten inte gjort tidigare. Redan idag finns möjlighet att söka statsbidrag för kommuner som vill samarbeta om yrkesvux och komvux. Den förordning som gäller för detta ställer inte krav på att kommunerna samverkar om lokaler, lärare etc. Även i den nya förordningen är skrivningarna i denna del svaga enligt Skolverket och därmed svåra att följa upp.

Det stora problemet tycks vara att kunna bedöma och värdera den del i ansökningarna där kommunerna gemensamt ska redovisa en analys av kompetensbehovet lokalt och regionalt. Skolverket förväntas kunna bedöma dessa beskrivningar utifrån egen sakkunskap vad gäller efterfrågan av yrkesrollen i regionen. Sådan kompetens finns inte idag i myndigheten.

På statsbidragsenheten prövar man nu olika tekniska modeller som kan stödja sådana bedömningar och man har även vänt sig till ett antal kommuner och flera kompetensplattformar

för att få en bild av deras möjligheter att överblicka kompetensbehov som efterfrågas av arbetslivet i regionen.

Ett annat problem med förordningen är att kommunerna förväntas själva finansiera lika många utbildningsplatser som man kommer att få statsbidrag för. Det är svårt att bedöma hur många kommuner som kommer att avstå från att söka statsbidrag av detta skäl. Samtidigt vet Skolverket att det bedrivs Yrkesvux utan statsbidrag i en del kommuner. Tyvärr finns ingen statistik i vilken omfattning det sker.

#### 9.4.5 Slutsatser och förslag

Även om det är svårt att få en helhetsbild av omfattningen av yrkesutbildningen inom komvux, är den viktig för kompetensförsörjningen inom byggbranschen. Samtliga intressenter betonar vikten av fortsatta satsningar på yrkesvux och lärlingsvux, vilket regeringen också föreslår i budgetpropositionen 2017. Det som ändå skulle kunna begränsa att utbildningsplatserna verkligen blir fler är kravet på medfinansiering för att få ta del av statsbidraget för regionalt yrkesvux.

Det är viktigt att de yrkesutbildningar som erbjuds inom komvux motsvarar arbetsmarknadens behov och kompetenskrav. Därför krävs att samarbetet mellan kommunerna och arbetslivet utvecklas i enlighet med både tidigare förordning om yrkesvux och den nya om regionalt yrkesvux eftersom det enligt Skolverkets redovisning inte sker i den omfattning det borde göra.

Det finns flera faktorer som påverkar utbildningsutbudet bl.a. de regionala skillnaderna och det faktum att utbildningar inom komvux och arbetsmarknadsutbildningarna ibland är identiska och t.o.m. kan ha samma företag som utbildare. Det kan vara viktigt utifrån behoven, men kan med stor sannolikhet innebära att utbildningsresurserna skulle kunna användas effektivare om samverkan skett. En fördjupad samverkan, t.ex. inom ramen för de regionala kompetensplattformarna, skulle kunna skapa förutsättningar för bättre behovsanalyser.

Samverkan mellan yrkesprogram inom gymnasieskolan och vuxenutbildningen förekommer, men inte i den omfattning som är önskvärd. Om samverkan utvecklas kommer fler utbildningsplatser kunna erbjudas och utbildningskvaliteten utvecklas. Satsningen på branschskolor kan om den utformas på rätt sätt även bidra till att vuxna får ökade möjligheter till yrkesutbildningen inom ett flertal för byggbranschen viktiga yrken. Sammantaget skulle ökad samverkan och branschskolor kunna bidra till att validering används mer inom vuxenutbildningen.

#### Förslag

- Samordnarna välkomnar regeringens satsningar på regionalt yrkesvux och åtgärder för att öka samverkan mellan kommuner och mellan kommuner och näringslivet.
- Samordnarna ser ett stort problem med att villkora införandet av statsbidraget för regionalt yrkesvux med krav på att kommunerna ska bidra med lika många utbildningsplatser.
- Åtgärder måste vidtas för att samverkan verkligen sker mellan kommuner och branschföreträdare, speciellt i de fall det är ett krav för att ta del av statsbidrag.

- Samordnarna anser att åtgärder bör vidtas för att validering ska användas mer och på rätt sätt så att det blir det effektiva verktyg det skulle kunna vara för de som planerar att studera eller redan gör det.

## 9.5 Yrkeshögskola

Yrkeshögskolans utbildningar är unika i det reguljära utbildningssystemet eftersom de har ett mycket tydligt matchningsuppdrag. Utbildningarna har funnits sedan 2009 och ersatte de tidigare kvalificerade yrkesutbildningarna, KY. Yrkeshögskola är en eftergymnasial utbildning som vänder sig till såväl studerande från gymnasieskolans olika program som till yrkesverksamma individer som vill skifta karriär eller vidareutbilda sig. Utbildningsformen utgör omkring tio procent av det totala utbudet av det reguljära utbildningsutbudet av eftergymnasiala utbildningar.

För budgetåret 2017 anvisar regeringen drygt 2,1 miljarder till utbildningar inom yrkeshögskolan. Motsvarande statliga anslag till högskolor för grundutbildningar samt avancerade utbildningar uppgick under 2015 till 21,4 miljarder kronor. Regeringen har successivt ökat antalet platser i yrkeshögskolan och läsåret 2015/16 studerade ca 27000 individer på utbildningar inom yrkeshögskolan. Trots den ekonomiska förstärkningen kan myndigheten endast bevilja omkring en fjärdedel av alla ansökningar som inkommer.

### 9.5.1 Vilka studerar?

Medelåldern bland de studerande är ca 30 år och 75 procent är äldre än 24 år. 65 procent av de studerande har en bakgrund på gymnasiets yrkesprogram och 35 procent på studieförberedande. 2015 studerade 5 484 individer på de 31 olika utbildningar som sorterar under Samhällsbyggnad och byggteknik. Av dessa var 4 154 män och 1 330 kvinnor. Andelen kvinnor och män är i stort sett lika i yrkeshögskolan men varierar stort mellan olika utbildningar. Andelen kvinnor som söker tekniska yrken är emellertid relativt stort. Antalet studerande totalt i yrkeshögskolans utbildningar var 2015 46 500 att jämföra med högskolan där 40 400 studerade samma år medan antalet årsplatser (motsvarar helårsstuderande) uppgick till 27 014. Utbetalda statliga medel per årsplats i yrkeshögskola var 2014 i genomsnitt: 62 200 kronor. Motsvarande ersättning för en helårsstudent i högskolan var ca 74 000 kr.

### 9.5.2 Unikt matchningsuppdrag

Yrkeshögskoleutbildning och högskoleutbildning skiljer sig åt på flera väsentliga punkter. Där högskolan utbildar för långsiktiga behov utifrån individens efterfrågan utgår yrkeshögskoleutbildningen från kortsiktiga behov och arbetslivets efterfrågan av specifika yrkesroller. En annan skiljelinje avser arbetslivets deltagande i utbildningen, vilket är en förutsättning för yrkeshögskoleutbildning men inte för högskoleutbildning.

Matchningsresultatet i yrkeshögskolan är gott, nio av tio studerande har jobb inom sex månader efter avslutad utbildning och sex av tio har redan då ett jobb som helt eller delvis överensstämmer med utbildningens inriktning. Till skillnad mot högskolan följs etableringen på arbetsmarknaden upp redan sex respektive tolv månader efter fullföljd utbildning. Eftersom högskolorna normalt följer upp sina studenter först tre år efter examen är det svårt att jämföra etableringen efter de olika utbildningsformerna. Helt klart är ändå att studerande från

yrkeshögskolan snabbt etablerar sig i arbetslivet och att de studerande i hög grad får en anställning som helt eller delvis överensstämmer med utbildningens inriktning.

Av de examinerade år 2014 var det 89 procent som hade ett arbete hösten 2015, enligt Myndigheten för yrkeshögskolans, årsredovisning för 2015. Det är i stort sett samma nivå som tidigare år. Av de examinerade som hade ett arbete var det 58 procent som hade ett arbete som helt eller till största delen överensstämde med utbildningen, vilket är en minskning med fyra procentenheter i jämförelse med året innan. Det är bland annat inom utbildningsområdena Samhällsbyggnad och byggteknik som det har skett en negativ signifikant förändring.

### 9.5.3 Arbetslivets engagemang avgörande

Att utbildningsformen är så framgångsrik vad gäller matchning beror på flera faktorer men arbetslivets engagemang före, under och efter utbildningarna anses vara viktigast. Arbetslivet står bakom den ansökan om att få starta en utbildning som en utbildningsanordnare, offentlig eller privat, skickar till Myndigheten för Yrkeshögskolan för prövning i stor konkurrens. Arbetslivet ingår också i de ledningsgrupper som följer utbildningen och som ansvarar för beslut om vilka studerande som ska antas. I genomsnitt söker två behöriga förstahandssökande till varje utbildningsplats vilket är detsamma som för högskolans utbildningar. Arbetslivet tar också ansvar för att ta emot studerande på LIA-perioder. LIA står för Lärande i arbetslivet och är en väsentlig del av utbildningen. Även innehållet i utbildningarna tas fram tillsammans med arbetslivet.

### Framgångsfaktorer -kortare utbildningar och begränsat antal starter

Yrkeshögskolans utbildningar är vanligtvis kortare än högskolans, de flesta är tvååriga. En utbildning inom yrkeshögskolan måste vara minst sex månader lång. Omkring en tredjedel av de studerande har studerat på högskolan kortare eller längre perioder och de flesta har redan varit yrkesverksamma innan studierna. En gång om året söker utbildningsanordnare om att få bedriva en eller flera utbildningar, ca hälften av anordnarna är offentliga från kommuner, högskolor eller landsting, resterande är privata aktörer. En ansökan ska bland annat innefatta en grundlig redovisning av vilken efterfrågan som finns av den aktuella yrkesrollen. Myndigheten prövar ansökan i stark konkurrens och gör ett urval av ansökningar till olika utbildningsområden utifrån analyser och bevakningar av omvärlden. För närvarande pågår ett utvecklingsarbete i denna del och på myh.se informerar generaldirektören om detta:

Myndigheten jobbar med att införa ett mer systematiserat arbetssätt för omvärldsbevakning och analys. Tanken är att bredare analyser ska tas fram med mer fokus på olika trender och områden. Detta för att lättare kunna identifiera nya utbildningsinriktningar, få tillgång till mer långsiktiga prognoser och därmed kunna prioritera mellan olika utbildningsinriktningar. Materialet som kommer fram i myndighetens egen omvärldsbevakning och analyser blir ett av de underlag som sedan används i bedömningsprocessen av ansökningarna. Implementeringen av de framtagna förslagen är igång och kommer att vara klara 2018.

### Ett lyckat exempel

På Nackademin som är en fristående utbildningsanordnare och en av de största inom YH erbjuds inestående läsår inom byggsektorn sju ingenjörsutbildningar med olika inriktningar till



byggingenjör och motsvarande utbildningar. Dessa utbildningar omfattar 244 studerande hösten 2016. De studerandes medelålder vid utbildningsstart är drygt 26 år och 36 procent är kvinnor. Det var 1,39 behöriga sökande till varje utbildningsplats, inga avhopp rapporteras sker på dessa utbildningar. Ca 30 procent av de studerande har högskolebakgrund, 80 procent har fullföljt studieförberedande program på gymnasieskolan och endast 6 procent kommer direkt från gymnasiet. 94 procent har sex månader efter examen ett arbete som helt överensstämmer med utbildningen vilket är ett mycket gott matchningsresultat.

### Uppdragsutbildningar

Ett annat och intressant alternativ om man vill få tillgång till de attraktiva yrkeshögskoleutbildningarna är att utnyttja möjligheten till uppdragsutbildningar. I dagsläget bedrivs uppdragsutbildningar inom Yh ytterst sparsamt och mest i form av delkurser för enstaka studerande i yrkeshögskola. Samtidigt vet vi att det pågår en omfattande kompetensutbildning internt i många företag. Många arbetsgivare som redovisar detta beskriver svårigheterna med att frigöra resurser för att kunna tillhandahålla internutbildningar för sin anställda. Internutbildningar står för en betydande kostnad för företagen och ställer ofta krav på att erfarna personal friställs från produktionen under vissa perioder för att kunna bidra i internutbildningsarbetet. Företag skulle om de istället väljer att köpa skräddarsydda uppdragsutbildningar eller delar av utbildningar för sina anställda finna att detta mycket väl kan vara ett bättre alternativ både vad gäller ekonomi och kvalitet. Det finns därför anledning att bättre informera arbetsgivare inom byggsektorn om denna möjlighet.

### Aviserade förändringar

Riksdagen har i november 2016 fattat beslut om vissa förändringar av yrkeshögskolan. Dessa innebär i korthet att en utbildning inom yrkeshögskolan även ska få anordnas av andra statliga myndigheter än universitet och högskolor, att det i lagen om yrkeshögskolan ska införas en upplysning om att regeringen kan meddela föreskrifter om att en utbildning inom yrkeshögskolan får bedrivas som behörighetsgivande på gymnasial nivå. En sådan utbildning bör få erbjudas om det finns brist på behöriga sökande till den ordinarie yrkeshögskoleutbildningen.

Riksdagen har också beslutat att en utbildning bör kunna ingå i yrkeshögskolan under längre tid än i dag. Syftet är att yrkeshögskolan ska få bättre förutsättningar att kunna tillgodose samhällets och arbetslivets behov av kompetens i det medellånga såväl som i det mer långsiktiga perspektivet.



## 9.5.4 Samordnarnas slutsatser och förslag

### Förslag

#### Behov av ett utökat antal utbildningsplatser

- Yrkeshögskolans utbildningar är framgångsrika och uppskattas mycket av byggsektorns aktörer som alla önskar att antalet utbildningsplatser ökar. Mot bakgrund av att utbildningarna i så hög grad bidrar till kompetensförsörjningen i bostadssektorn föreslår samordnarna en kraftfull och skyndsam förstärkning generellt av denna utbildningsform. Yrkeshögskolans andel av eftergymnasiala utbildningar i landet behöver utökas rejält från de blott tio procent som den idag består av. Detta ställer dock krav på att det finns fortsatt efterfrågan av yrkesrollerna, att det finns tillräckligt antal sökande, att myndigheten fattar beslut om att ge utbildningsområdet Samhällsbyggnad och byggt teknik hög prioritet och att regeringen fattar beslut om extra tilldelning av utbildningsplatser utöver de som redan beslutats inom ramen för Kunskapslyftet.
- En analys av vilka effekter av ökning av yrkeshögskolans andel av de eftergymnasiala utbildningarna från 10 till 15 respektive 20 procent föreslås därför. Det är först då det blir möjligt att värdera och bedöma sannolikheten för hur stor ökning av antalet utbildningsplatser som kommer att kunna fördelas till Samhällsbyggnad och byggt teknik. En kraftfull generell utökning av utbildningsplatser i yrkeshögskolan skulle dessutom bidra till att fler samhällsområden med stora kompetensbrister t ex vård och omsorg skulle gynnas.
- Med de förändringar som nu sker av yrkeshögskolans utbildningar, att en utbildning bör kunna ingå i yrkeshögskolan under längre tid än i dag för att bättre kunna tillgodose samhällets och arbetslivets behov av kompetens, ökar förutsättningarna för att kunna utöka antalet utbildningsplatser inom Samhällsbyggnad och byggt teknik. Kompetensförsörjning i bostadssektorn måste anses vara en av de mest angelägna samhällsätgärderna på både lång och kort sikt varför en utökning av antalet utbildningsplatser förutsätts komma utbildningar inom Samhällsbyggnad och byggt teknik till del.
- Djupare analys av varför inte tilldelade platser används fullt ut. Utbildningsanordnare och företrädare för det deltagande arbetslivet behöver göra ytterligare ansträngningar för att fylla de platser man ansökt om och fått beviljat av myndigheten. Vidare behövs en djupare analys göras av varför det på vissa utbildningar är svårt att rekrytera studerande.
- Analys av varför andelen som inte får jobb som överensstämmer med utbildningen minskat. Inom utbildningsområdena Samhällsbyggnad och byggt teknik har det skett en negativ signifikant förändring vad gäller andelen studerande som får jobb som stämmer överens med utbildningens inriktning. Det är en varningsklocka att just dessa utbildningar dels till viss del är svåra att få tillräckligt antal sökande till och att de samtidigt i allt lägre utsträckning inte leder till ett jobb som stämmer överens med utbildningens inriktning. Samordnarna ser ett behov av att göra en djupare analys av detta problem för att snabbt kunna sätta in rätt åtgärder.

#### Informerar bättre om uppdragsutbildningar

- Möjligheten att utnyttja och köpa uppdragsutbildningar utnyttjas dåligt och skulle betyda mycket för arbetsgivare som idag lägger ner mycket resurser på att internutbilda sin personal. Samordnarna föreslår därför att en bred information riktas till byggsektorns om uppdragsutbildningar inom yrkeshögskolan.

## 9.6 Högskola

### 9.6.1 Inledning

Utbildning inom högskolan är central för kompetensförsörjningen inom byggsektorn. Många av de yrkesroller och kompetenser som krävs i byggsektorn och närliggande sektorer erbjuds inom högskolan. Det gäller befattningar som t ex arkitekter, ingenjörer, konstruktörer, ekonomer, planhandläggare, bygglovshandläggare, lantmätare, fastighetsjurister och arbetsledare.

Högskolans utbud och volym av utbildningar inom dessa områden liksom det innehåll dessa ges och den samverkan som sker med näringslivet är av avgörande betydelse för att framtida rekryteringsbehov ska kunna tillgodoses. I likhet med andra utbildningsformer är också förmågan att attrahera studerande central för att utbildningarna ska kunna genomföras.

Högskolan är den största statliga verksamheten i Sverige. År 2015 omsatte högskolan 67 miljarder kronor och 404 000 studenter studerade på hel- eller deltid. Högskoleutbildning omfattar både hela utbildningsprogram som lägger en grund för yrkeslivet och kortare utbildningar som kan vara vidareutbildning för yrkesverksamma. Under denna utrednings gång har flera lärosäten informerat samordnarna om behovet av extra resurser för att kunna erbjuda fler utbildningsplatser inom de yrkesroller inom byggsektorn som ställer krav på högskolekompetens.

### 9.6.2 Studenternas val styr högskolans dimensionering

1993 års universitets- och högskolereform innebar att idén med central planering och dimensionering av högskoleutbildning upplöstes. Den högskolelag som då fastställdes styr i allt väsentligt ännu högskolan. Denna förändring var präglad av ideologin att öka friheten i utbildningssystemet genom att i mycket högre utsträckning bygga på studentens val. Genom sina val av utbildning skulle studenterna direkt påverka högskolornas utbildningsutbud. Studenterna förutsattes skaffa sig information om utbildningars kvalitet och arbetsmarknadsutsikter och på denna grund välja utbildning. Studenternas efterfrågan blev den avgörande dimensioneringsprincipen. Under de första åren fanns inte arbetsmarknadens behov omnämnt i styrsystemet utan det fanns en ensidig koncentration på studenternas efterfrågan. Sedan 1997 ska statliga universitet och högskolor enligt regleringsbrev ta hänsyn till arbetsmarknadens behov i utformningen av utbildningsutbudet.

De övergripande målen med högskolans utbildning har varit stabila över tid. Målen kan beskrivas i att förbereda för yrkesverksamhet, att förbereda för forskarutbildning, att ge fortbildning och vidareutbildning och att utveckla och bilda studenten som individ. Högskolelagens sätt att utforma målen har genomgått betydande förändringar från 1977 till 2007, men de övergripande målen ligger fast och alltsedan 1993 gäller att förberedelse för yrke främst uppnås genom en bred, allmänbildande utbildning präglad av generiska kunskaper och färdigheter. 1993 års högskolereform innebar dock en betydande förskjutning från att högskolans främsta mål är yrkesutbildning till att istället stödja individens utveckling och individens möjlighet att välja sin egen utbildning. Efter den senaste examensreformen, den nu gällande, har balansen i viss mån återställts, framför allt genom högskoleförordningens – särskilt examensordningens – tydliga krav på yrkesförberedelse.

Intresset för högre utbildning i Sverige – mätt i antalet sökande – har varierat över tid. Sedan 2006 har antalet sökande ökat men inför höstterminen 2015 minskade antalet sökande, troligen på grund av en förbättrad arbetsmarknad. De sökande fördelar sig inte jämt och konkurrenssituationen varierar därför mellan olika utbildningar. Flest behöriga förstahandssökande har civilingenjörs-, sjuksköterske- och juristutbildningarna.

### 9.6.3 Aviserade förändringar

Regeringen kommer under 2017 att tillsätta en utredning med uppdrag att lämna förslag till ett nytt system för högskolans styrning och resurstilldelning. Utredningen ska omfatta resurser till såväl högre utbildning som forskning samt utbildning på forskarnivå. Utredningen förväntas föreslå ett styr- och resurstilldelningssystem som stödjer universitet och högskolor och ger dem incitament att utveckla verksamheten i enlighet med de lagar, förordningar och mål som riksdag och regering har fastställt för högre utbildning och forskning. Detta inkluderar uppgiften att samverka med det omgivande samhället. Styrningen och finansieringen ska utformas så att den stödjer lärosätenas möjligheter att möta de stora samhällsutmaningar som Sverige står inför.

Regeringen konstaterar att det nuvarande systemet för resurstilldelning har flera fördelar eftersom det lämnar stor flexibilitet åt universitet och högskolor att utforma sin verksamhet.

Detaljeringsgraden i regeringens styrning av resurserna är relativt låg och stor tillit sätts till lärosätenas egen förmåga och ansvarstagande, vilket ligger i linje med de generella principerna för regeringens styrning av myndigheter. Regeringens generella förvaltningspolitiska inriktning är att detaljstyrningen ska minska och mer tillitsbaserad styrning införas.

Samtidigt pekar regeringen på det faktum att dagens system för resurstilldelning i högskolan redan innehåller en mycket långtgående decentralisering. Genom åren har det framförts kritik mot bland annat lärosätenas förmåga att dimensionera utbildningar utifrån behovet av kompetensförsörjning. Det har också framförts att resurstilldelningssystemet för utbildning på grundnivå och avancerad nivå enbart fungerar väl i tider av expansion i högskolan.

Modellen för tilldelning av anslag för forskning och utbildning på forskarnivå har även kritiserats för att ha lett till att resurser har samlats vid ett fåtal lärosäten. Vidare har modellen medfört att angelägna aspekter av högskolans verksamhet har påverkats negativt, till exempel jämställdhet och utbildning på forskarnivå. Ett nytt styr- och resurstilldelningssystem måste kunna fungera under en lång tidsperiod. Det ska ge staten verktyg för en ändamålsenlig styrning och ge universitet och högskolor möjlighet att agera strategiskt och långsiktigt.

Från samordnarnas sida hyser vi viss förhoppning om att utredningen ska leda till en ökad styrning av högskolans resurser riktad så att de största samhällsbehoven som t ex bostadsbyggande ska kunna tillgodoses i större utsträckning än idag.

### 9.6.4 Kvinnliga studenter dominerar

I Sverige, liksom i de flesta andra OECD-länder, är det en högre andel kvinnor än män som genomgår högskoleutbildning. I Sverige har könsfördelningen i på grundnivå och avancerad nivå varit omkring 40 procent män och 60 procent kvinnor sedan början av 2000-talet, ser man till enskilda utbildningar är könsfördelningen emellertid ofta snedare. Ca en fjärdedel av alla kurser

vid universitet och högskolor har en jämn könsfördelning (inom intervallet 40–60 procent) under läsåren 2007/08-2013/14. Andelen kvinnor i bland nybörjarna på civilingenjörsutbildningen var läsåret 2014/15 31 procent och 26 procent bland nybörjarna på högskoleingenjörsutbildningen vilket innebär att det skett en svag ökning av andelen kvinnor de senaste fyra åren. De senaste tio åren har den svenska studentpopulationen förnygrats. ”Mellan läsåren 2005/06–2014/15 minskade medianåldern för registrerade studenter från 25,9 år till 25,0 år.” Samtidigt är det nu färre unga som påbörjar högskolestudier, enligt en ny analys (2016-09-05) från Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Förklaringar kan vara förändringar i arbetsmarknaden och minskad utbildningsvolym för lärosätena. I samband med införandet av den nya gymnasieskolan sjönk andelen elever med grundläggande behörighet till högskolestudier vilket också kan ha bidragit till minskningen.

Det är stora skillnader mellan olika län och kommuner i Sverige vad gäller andel som studerar vidare efter gymnasiet. Stockholms län och Uppsala län ligger i topp, där påbörjar nästan hälften av ungdomarna en högre utbildning senast vid 24 års ålder. Lägst var andelen i Gotlands län och Jämtlands län där cirka en tredjedel påbörjat högskolestudier. På kommunnivå kan skillnaderna vara mycket stora och det skiljde 56 procentenheter mellan den kommun som hade lägst respektive högst övergång 2014/15.

Fortfarande är studenter med högutbildade föräldrar överrepresenterade i högskolan. Andelen studenter med utländsk bakgrund har ökat men varierar beroende på ålder vid invandring, ursprungsland och föräldrarnas utbildningsnivå.

### 9.6.5 God arbetsmarknad för svenska studenter med högskoleexamen

Personer med högskoleutbildning har på aggregerad nivå en god arbetsmarknad – de är generellt sett arbetslösa i lägre utsträckning än de som bara har utbildning från grundskolan eller gymnasiet. Enligt statistik från Eurostat har mer än 90 procent av de svenska studenterna en anställning tre år efter examen, vilket är tio procentenheter högre än genomsnittet för EU. UKÄ redovisar att etableringen på arbetsmarknaden är fortsatt god då 80,7 procent av dem med avlagd examen läsåret 2011/12 hade etablerat sig på arbetsmarknaden 2013. Det finns samtidigt en pågående diskussion om högskolans förmåga till matchning på arbetsmarknaden. Näringslivet påpekar att det finns brister i matchning mellan utbud av utbildningsplatser och efterfrågan av utbildad arbetskraft.

### 9.6.6 Högskolans samverkansuppdrag

Högskolans uppdrag styrs främst av högskolelagen(1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100). Dessutom upprättas årligen ett regleringsbrev för varje enskilt lärosäte och ett gemensamt regleringsbrev för universitet och högskolor. I det gemensamma regleringsbrevet framgår att utbildningsutbudet vid universitet och högskolor ska svara mot studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Det regleras även att universitet och högskolor i sina årsredovisningar ska redovisa vilka bedömningar, prioriteringar och behovsanalyser som ligger till grund för beslut om utbildningsutbudet. . Av Högskolelagen framgår att det i högskolans uppgift ingår att ”*samverka med det omgivande samhället*” liksom att ”*en utbildning på grundnivå ska utveckla studenternas beredskap att möta förändringar i arbetslivet*” och att en ”*utbildning på avancerad nivå bland*

*annat ska utveckla studenternas förutsättningar för yrkesverksamhet som ställer stora krav på självständighet eller för forsknings- och utvecklingsarbete". Utöver dessa allmänna formuleringar i lagen preciseras inte samverkansuppdraget närmare i vare sig högskoleförordningen eller i högskolornas regleringsbrev. I det gemensamma regleringsbrevet finns följande återrapporteringskrav.*

I universitet och högskolors uppgifter att utbilda och forska ingår enligt högskolelagen (1992:1434) att samverka med det omgivande samhället, att informera om sin verksamhet och att verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta (prop. 2008/09:50, bet. 2008/09:UbU4, rskr. 2008/09:160). Intäkter och kostnader för sådan verksamhet får belasta anslagen för utbildning på grundnivå och avancerad nivå respektive anslagen för forskning och utbildning på forskarnivå.”

I högskolelagen och högskoleförordningen och examensordningen finns utbildningsmål som tydliggör vilka kunskaper, färdigheter och värderingsförmågor studenter ska ha förvärvat efter genomgången utbildning. Studenterna ska exempelvis utveckla förmåga att möta förändringar i arbetslivet. Dessa mål är styrande, men avgör inte i detalj hur utbildningar ska utformas eller vilket innehåll de ska ha.

Det finns således inte någon centralt planerad utbildningsvolym i den bemärkelsen att det skulle finnas något bestämt antal utbildningsplatser. Utbildningsvolymen begränsas i stället av ett maximalt belopp inom utbildningsanslaget som kan ersättas, det så kallade takbeloppet. Det finns dock vissa faktorer som lärosätena måste förhålla sig till vid avvägningar som rör utbildningsutbud och dimensionering. Lärosätenas utbildningsutbud ska svara dels mot studenternas efterfrågan, dels mot arbetsmarknadens behov, enligt lärosätenas regleringsbrev. Hur de arbetar med dimensionering av sitt utbildningsutbud ska universitet och högskolor också, enligt sina regleringsbrev, redovisa i budgetunderlag och årsredovisningar. En slumpvis granskning av ett antal lärosätens årsredovisningar ger en splittrad bild av i vilken utsträckning lärosätets utbud baserats på arbetsmarknadens behov.

Att känna till arbetsmarknadens behov av utbildning är dock komplicerat bland annat för att varken utbuds- eller efterfrågesidan är statisk. Det är därför svårt att avgöra om det utbildas för många eller för få inom olika områden, på kort och lång sikt. I synnerhet är detta komplicerat när utbildningarna är så långa som fyra och fem år. Att samverkansuppdraget inte preciseras tydligare innebär inte att samverkan inte sker. Lärosätena har stor frihet att utforma sin samverkan och därför varierar också formerna för samverkan stort liksom vilka aktörer samverkan omfattar. Hur denna samverkan sker och hur uppdraget i övrigt uppfylls t ex genom samverkan med näringslivet är svårt att överblicka. Byggbranschens företrädare pekar på ett generellt behov av närmare samverkan med högskolan och ansvariga för utbildningar till yrken relevanta för byggsektorn. Bland annat pekar man på behovet av att utbildningarna i högre grad borde innefatta ledarskap eftersom många studenter kommer att rekryteras till ledande befattningar på olika nivåer. Även arbetsmiljöfrågor lyfts av byggbranschen fram som ett eftersatt område i utbildningarna.

Under senare år har tre utredningar haft i uppdrag att titta närmare på hur högskolans samverkansuppdrag och dimensionering fungerar, vilka kort sammanfattas här.

## Vinnova utvecklar en modell för utvärdering av högskolornas samverkan

Vinnova har uppdraget att utvärdera högskolornas samverkansarbete och har nyligen tagit fram en modell för att värdera lärosätenas samverkan med det omgivande samhället. Tanken är att modellen när den prövats ska kunna användas i en framtida resursfördelningsmodell av basanslagen. Modellen har testats i två piloter. I den andra piloten som nu genomförts har 60 miljoner kronor fördelats till 26 universitet och högskolor baserat på prestation och kvalitet i samverkan, som handlar om samverkansaktiviteter och resultat. En slutsats av testpiloterna är att det går att värdera lärosätenas samverkansarbete. Vinnova deltar också i ett internationellt program för Bygginnovation där syftet är att en stark och uthållig innovationsmiljö för svensk samhällsbyggnadssektor. Det ska bland annat ske genom att gapet mellan byggbranschen och högskole- och universitetssektorn bryggas över. Bygginnovationen ska bidra till ökad produktivitet och effektivitet, samt skapa mätbar sysselsättnings- och omsättningstillväxt i de svenska byggföretagen. Tillväxten ska ske på ett sådant sätt att jordens resurser inte utarmas och att föroreningar till luft, mark och vatten inte degraderar ekosystem och livsmiljö. Programmet sträcker sig till 2018 och omfattar 7 miljoner kronor per år från Vinnova och lika mycket från medverkande industriparter. Det drivs i samarbete med byggbranschens medlemsorganisation Bygginnovationen.

## UKÄ har utrett hur lärosätena arbetar med dimensionering

För att säkerställa att universitet och högskolor har en effektivt fungerande dimensionering av utbildningsutbudet fick Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i sitt regleringsbrev för 2014 i uppdrag av regeringen att följa upp hur lärosätena arbetar med dimensioneringen. I uppdraget ingick dels att undersöka vilka underlag universitet och högskolor använder sig av som kan visa studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov, dels att kartlägga samarbeten mellan lärosätena och andra myndigheter. Syftet med utredningen var att beskriva hur lärosätena arbetar med dimensionering av utbildningsutbudet, snarare än vad arbetet får för resultat.

Resultatet av utredningen visar att utvecklingen förefaller ha gått mot att fler beslut kring dimensionering av utbildningsutbudet fattas på central ledningsnivå i varje lärosäte. Lärosätena har infört tydligare strategier och styrdokument samt nya beredningsorgan. Företrädare för lärosätena som intervjuats betonar dock vikten av lyhördhet och att arbeta med förankring i organisationen.

Det krävs kunskap om arbetsmarknadens behov, men de prognoser som finns anses inte vara tillräckligt tillförlitliga och används främst som komplement till andra underlag. Vidare har arbetsmarknadsföreträdare i olika organ vid lärosätena sällan en tydligt definierad roll eller mandat när det gäller vilken dimensionering som görs. Det tar tid att utveckla och anpassa utbildnings- och forskningsmiljöer vilket medför att det krävs en långsiktighet i planeringen. En större anpassning till arbetsmarknadens efterfrågan av olika kompetenser är därför komplicerad. Det är svårt för lärosätena att bemöta politiska beslut som innebär snabba förändringar och ryckighet.

Utifrån resultaten av utredningen konstaterar UKÄ att lärosätena arbetar med att utveckla sina organisationer för att de ska arbeta effektivt och ändamålsenligt med dimensioneringen av utbildningsutbudet, men UKÄ drar samtidigt ett antal slutsatser:



- Ett genomtänkt arbetssätt är viktigt. De lärosäten som förefaller ha ett effektivt dimensioneringsarbete har också tydliga organisationer där de olika delarna har klart definierade ansvar.
- UKÅ:s uppföljningar av de examinerades etablering på arbetsmarknaden tyder på att de utbildningar som ges är relativt väl anpassade efter arbetsmarknadens behov. I vissa fall finns det dock en skillnad mellan studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Detta gäller inte minst inom områden där arbetsmarknaden präglas av en politisk styrning, exempelvis vård och skola.
- Resurstilldelningssystemet har avgörande betydelse för dimensioneringen och sätter gränser för hur mycket lärosätena kan anpassa utbildningsutbudet till arbetsmarknadens behov om inte detta behov motsvaras av ett intresse för utbildningen från studenternas sida.
- Att bevaka utvecklingen på arbetsmarknaden för att kunna göra de anpassningar som är möjliga måste vara en del av lärosätenas ansvar. Samverkan mellan lärosäten när det gäller dimensioneringen kan utvecklas, i synnerhet på områden där det finns risk för brist på högskoleutbildade. Lärosäten kan dock inte ensamma säkerställa en effektiv dimensionering av utbildningsutbudet. Om det exempelvis saknas sökande till en utbildning, eller antalet som kan tas emot i verksamhetsförlagd utbildning är litet, så spelar det ingen roll om lärosätena har en beredskap att ta emot studenter.
- Lärosätena kan sägas sitta i kläm mellan två olika styrsystem: central styrning respektive marknadsstyrning och konkurrens om studenter. Sammantaget innebär det att lärosätena, något tillspetsat, kan sägas arbeta med ett omöjligt uppdrag.

### Utredningen om utbudet av utbildningar i högskolorna är väl avvägda och möter framtida behov

Regeringen gav år 2014 en särskild utredare i uppdrag att beskriva utvecklingen och sammansättningen av utbildningsutbudet i högskolan under de senaste 20 åren, på nationell nivå och lärosätetsnivå (Kommittédirektiv 2014:54). I uppdraget ingick också att bedöma om utbudet är väl avvägt och om förändringar behöver göras för att bättre möta framtida behov.

Utredaren pekar inledningsvis på ett viktigt fenomen, att kopplingen mellan utbildning och ett specifikt yrke är olika tydlig för olika högskoleutbildningar. Tydligast är kopplingen för de yrken som är reglerade enligt svensk lag – legitimationsyrken – där en hög andel av de utbildade arbetar inom ”målyrket”. Yrkesexamensutbildningar som inte leder till legitimationsyrken – t.ex. ingenjörsutbildningar – har mindre stark koppling till ett specifikt yrke. Många generella utbildningar är idag breda och utbildar till flera yrken.

Utredaren gör bedömningen att utbildningsutbudet i huvudsak är väl balanserat och att dimensioneringssystemet i huvudsak fungerar väl och är väl avvägd med hänsyn till studenternas efterfrågan, arbetsmarknadens behov och samhällets övriga behov. Studenters efterfrågan är väl tillgodosedd genom det dimensioneringssystem och resurstilldelningssystem som infördes med 1993 års högskolereform och som innebär att det är just studenters efterfrågan som ska styra utbildningsutbudet. Även om systemet i grunden är efterfrågestyrt så finns det vissa fall då studenters efterfrågan inte tillfredsställs. Detta är fallet i ett flertal dyrbara utbildningar som är starkt eftersökta, exempelvis läkarutbildning, psykologutbildning, veterinärutbildning och skådespelarutbildning. Vidare gör utredaren bedömningen att arbetslivets behov är tillgodosett med några viktiga undantag inom vård- och lärarutbildning.



Samtidigt pekas i utredningen på att representanter för arbetsmarknaden uttrycker missnöje med hur de kan påverka högskolans utbildningsutbud liksom att lärosätena saknar diskussion kring gemensamma lösningar inom framför allt bristyrkesutbildningar. Beslut om utbildningsutbud i en långt decentraliserad högskolesektor, där varje lärosäte självständigt beslutar om sitt utbildningsutbud, bör förutsätta dels dialog med företrädare för den arbetsmarknad man utbildar för, dels samverkan med andra lärosäten vars utbildningsutbud påverkar det egna lärosätet. Det är angeläget att arenor för återkommande och systematisk dialog mellan lärosäten och berörda arbetslivsorganisationer finns både regionalt och nationellt. Det är viktigt att undersöka vilka incitament som krävs för att fler utbildas inom dessa sektorer. Hindren för balans är av olika karaktär och kan grupperas i faktorer som högskolan kan påverka respektive faktorer som högskolan har svårt att påverka och där åtgärdspotentialen istället ligger på andra agenter, oftast arbetsmarknaden.

Utredarens slutsats är således att de styrningsmekanismer som infördes med reformen 1993 fungerar och att dimensioneringssystemet i huvudsak är välfungerande. Detta innebär fortsatt tilltro till att studenters efterfrågan i grunden utgör det bästa sättet att planera utbildningsutbud och att studenter är med och skapar framtidens arbetsmarknad. Det innebär också att vi även fortsatt lägger ansvaret på den enskilde studenten för att planera sin egen framtid. Det är dock uppenbart att dagens dimensioneringssystem inte tillfredsställer alla behov på arbetsmarknaden och att det därmed inte är ett perfekt dimensioneringssystem. Åtgärder av justerande karaktär bör därför vidtas för att bättre tillfredsställa arbetsmarknadens behov och därför föreslår utredaren att lärosätena ska – i de fall detta inte redan finns – skapa arenor för regelbunden och systematisk samverkan med såväl arbetslivets representanter som med andra lärosäten om dimensionering av högskolans utbildning. Utformningen av dessa arenor ska anpassas till respektive lärosätes profil, behov och arbetslivsintressenter och ta hänsyn till lärosätets regionala, nationella och internationella uppdrag. Lärosätena ska i årsredovisningen till regeringen redovisa hur den systematiska samverkan med arbetslivets intressenter genomförs.

Utredningen föreslår vidare att UKÄ ges i uppdrag att utvärdera hur samverkansarenor fungerar ur lärosätets och ur arbetslivets perspektiv efter tre år. UKÄ bör också i samband med publiceringen av rapporten *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden* samla högskolorna och andra berörda myndigheter till diskussion i dimensioneringsfrågor.

### **9.6.7 Regeringen öronmärker ibland..**

För några få utbildningar har regeringen valt att på grund av synnerligen hög efterfrågan i arbetslivet vika särskilda och extra resurser. Det gäller t ex utbildningar till högskoleingenjörer och civilingenjörer. Antalet utbildningsplatser till civilingenjörer ökades från 6850 läsåret 2011/12 till 7100 läsåret 2014/15. På motsvarande vis ökades antalet platser på ingenjörsutbildningar från 4200 till 4700. Totalt utfärdades ca 4 200 civilingenjörsexamina läsåret 2014/15, vilket var 500 fler än föregående läsår.

### **9.6.8 Samordnarnas slutsatser och förslag**

Högskolan är en av de viktigaste aktörerna för att komma tillrätta med kompetensbristen inom bostadsbyggandet, övrigt byggande och infrastruktur. Samordnarna vill peka på den möjlighet

regeringen har att styra utbildningsplatser till högskolan. Vi har uppfattat att bostadsbyggandet är ett av de politiskt högst prioriterade områdena för närvarande. Om regeringen vill säkra att bostäder kan byggas i enlighet med de mål som uppsatts krävs att det finns rätt yrkeskompetens att rekrytera. Nära hälften av personalen som krävs i hela byggsektorn består av tjänstemän. Dessa utbildas normalt i högskola och i yrkeshögskola.

### Förslag

- Samordnarna rekommenderar att regeringen riktar resurser till högskoleutbildningar som leder till att kompetensen inom bostadsbyggandet kan säkras.

## 10 Kvinnors situation i byggbranschen – en mångfaldsfråga

Uppdraget till samordnarna är att ”följa upp kvinnors situation i byggbranschen och om det finns behov föreslå åtgärder som leder till att fler kvinnor anställs i branschen och att fler kvinnor väljer att stanna kvar”. Bilden av byggbranschen är att den är mansdominerad. Det gäller även hela byggsektorn, men det är viktigt att konstatera att det inom byggsektorn är stora skillnader mellan olika yrkesområden. I några yrken är kvinnor i majoritet, t.ex. redovisningsekonom, men i flera yrken är andel kvinnor endast ca 1 procent, t.ex. VVS-montör och betongarbetare.

Den vedertagna betydelsen av begreppet mångfald att alla, oavsett hudfärg, ålder, religion, sexualitet, könsidentitet, könsuttryck, fysiska och psykiska funktioner, ekonomiska förutsättningar, kulturell härkomst och etnisk tillhörighet ska ha samma möjligheter och rättigheter. I denna rapport berörs kvinnors situation mer utförligt enligt uppdraget. Mångfalden finns i grunden eftersom vi människor är både lika och olika. Genom de människor som invandrat och kommit som flyktingar har den etniska och kulturella mångfalden ökat i Sverige. Det är ingen ny företeelse eftersom mångfalden i Sverige ökat genom historien, som t.ex. på 1500-talet när Gustav Vasa tog in utländsk arbetskraft för att bryta malm i Dannemora gruvor. Invandrars specialkunskaper och erfarenheter samt flyktingars kompetens och andra tänkesätt har aktivt bidragit till samhälls- och näringslivet och format Sverige.

De nyanländas situation har uppmärksammats och deras möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden är viktig ur ett mångfaldsperspektiv och för byggsektorn. Det är även viktigt att ge människor med olika funktionsnedläggningar möjlighet att bidra inom byggsektorn utifrån sina förutsättningar. Mångfalden finns och den avgörande frågan är hur byggsektorn förhåller sig till den.

### 10.1 Kvinnors och mäns arbetsvillkor – om segregering

I en kunskapssammanställning om kvinnors och mäns arbetsvillkor från Arbetsmiljöverket<sup>38</sup> redogörs för den segregering som finns på arbetsmarknaden i betydelsen att det är tydliga skillnader mellan var män och kvinnor arbetar. Kvinnor och män är under- eller överrepresenterade inom olika sektorer och branscher.

Det är även stora skillnader mellan yrken, företag/organisationer och arbetsplatser. Dessutom finns det segregering när det gäller om kvinnor eller män är underrepresenterade på högre positioner. Kvinnor är underrepresenterade i många sektorer/branscher enligt rapporten.

Rapporten beskriver yrken i Sverige så här:

*”När det gäller yrken i Sverige, så hade tre av de 30 största yrkena en jämn fördelning mellan kvinnor och män under 2012 (en jämn fördelning innebär att 40–60 % är kvinnor). De tre yrkena var kokerskor/kockar, läkare och universitets- och högskolelärare (SCB, 2014). I det mest kvinnodominerade yrket (undersköterskor/sjukvårdsbiträden) var 93 % kvinnor och i det mest mansdominerade yrket (byggnadsträarbetare/inredningssnickare) var 99 % män. Den horisontella segregeringen innebär att 14 % av kvinnorna och 13 % av männen under 2012 hade*

---

<sup>38</sup> ”Kvinnor och mäns arbetsvillkor” Kunskapssammanställning 2016:2 Arbetsmiljöverket

yrken med en jämn könsfördelning (SCB, 2014). Det här verkar vara kopplat till arbetsvillkor. De mest positiva arbetsvillkoren återfinns just i arbeten med jämn könsfördelning”

## 10.2 Andel kvinnor inom några yrkesområden och andelen med utrikes födda

### 10.2.1 Andel kvinnor inom några yrkesområden

Tabell: Andelen kvinnor i ett urval av yrken 2014

		Andel i procent
<b>Ledningsarbete</b>	<b>Alla</b>	<b>16,5</b>
Ekonomi- och finanschefer		56,0
Personal- och HR-chefer		51,9
VD:ar		7,5
Arbetschefer, produktionschefer, platschefer		5,4
<b>Arbete som kräver specialistkompetens</b>	<b>Alla</b>	<b>30,8</b>
Personal- och HR-specialister		74,1
Arkitekter och stadsplanerare		50
Lantmätare		36,2
Civilingenjörsyrken		24,0
<b>Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper</b>	<b>Alla</b>	<b>23,5</b>
Redovisningsekonomer		83
Ingenjörer och tekniker		17,3
Elingenjörer och eltekniker		8,4
Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva		6,6
<b>Hantverksarbete inom byggverksamhet eller introduktion</b>	<b>Alla</b>	<b>2,1</b>
Målare och lackerare		6,3
Kranförare m.fl.		1,9
Murare, plattsättare och putsarbetare		1,8
Betongarbetare och håltagare		1,4
Anläggningsmaskinförare m.fl.		1,4
Träarbetare, snickare m.fl.		0,8
VVS-montörer m.fl.		0,7
<b>Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion</b>	<b>Alla</b>	<b>39,6</b>
Städare		78,6
Övriga arbetare inkl. förrådsarbetare		2,5
<b>Samtliga yrkesgrupper i Byggsektorn</b>		<b>16,3</b>

Källa: SCB RAMS 2014

Den här sammanställningen visar att det finns stora skillnader när det gäller andelen kvinnor mellan både olika yrkesområden och mellan olika yrken.

På chefsnivå och inom yrken som kräver specialistkompetens på högskolenivå är kvinnor i majoritet i yrken inom ekonomi och personal/HR. Den allra största andelen kvinnor är det emellertid bland städare inom byggsektorn.

Totalt sett har andelen kvinnor ökat och utifrån utbildningsnivåer är det bland de med högskoleutbildning på minst 3 år som andelen ökat mest. Enligt Sveriges Byggindustriers "Fakta om Byggandet 2015" ökade andelen från 19 % 1993 till 30 procent 2012. När det gäller hantverksarbetare inom byggverksamhet ligger andelen kvar på en mycket låg nivå. I de ovan redovisade yrkena varierar andelen mellan 0,7 och 1,9 procent. Målarna är det stora undantaget där andelen kvinnor är 6,3 procent. Enligt Byggnads är andelen kvinnor bland medlemmarna 1,13 procent men kvinnornas andel arbetade timmar är 0,65 procent, vilket visar att de är svårare för kvinnor att få arbete.

Den högre andelen kvinnor bland målare återspeglas även i andelen kvinnor på BA:s inriktning Måleri, som 2015 var 32 procent. I en jämförelse mellan andelen kvinnor på de gymnasieprogram och inriktningar som utbildar för byggsektorn och andelen förvärvsarbetande inom hantverksyrkena 2014 finns förutsättningar att på lång sikt öka andelen kvinnor på byggarbetsplatserna. Det kan endast ske under förutsättning att de nyutbildade får anställning, etablerar sig och stannar kvar i branschen.

Rubriker som den här skrämmer bort de som kanske skulle kunna tänka sig att utbilda sig till yrkesarbetare:

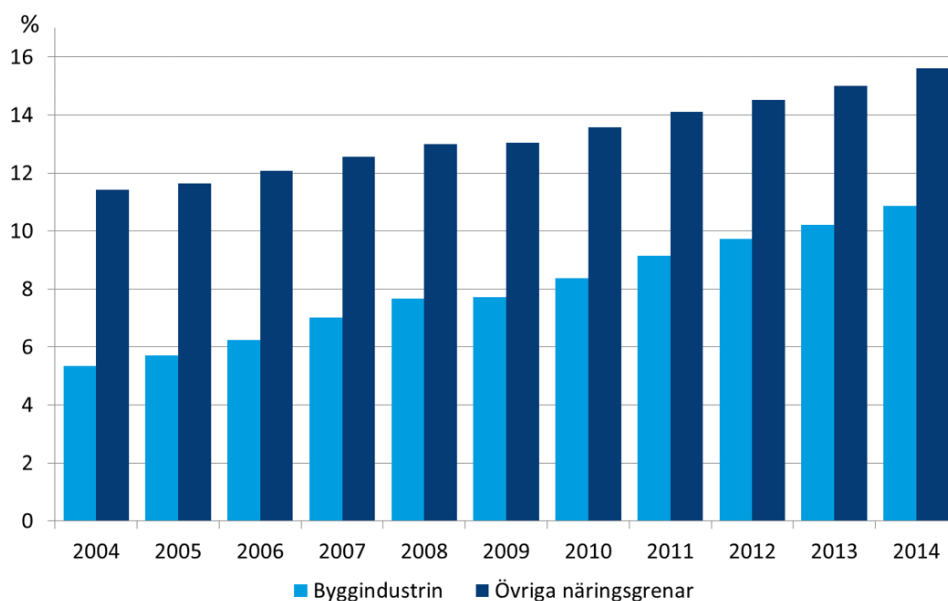
*"Kvinnor blir arbetslösa i byggbranschen - en chansning att anställa en tjej"* skrämmer  
Anders Jemlin, Sveriges Radio

Tyvärr finns det många signaler från skolor, unga med yrkesexamen och Byggnads kvinnliga nätverk, Näta, att vissa företag hittills varit tveksamma till att anställa kvinnor. Effekten blir t.ex. den här enligt en yrkesutbildad kvinna med yrkesbevis:

*"Jag har varit arbetslös i snart ett år. För varje dag som går mår jag sämre och sämre. Min resa inom yrket (ändrat för att skydda identiteten) har inte varit lätt, men jag har kämpat. Jag vill och jag vet att jag kan! Eller snarare visste... Jag tror inte alls på mig själv längre. Varje dag måste jag intala mig att jag kan, jag är en (yrket nämns) och jag är stolt över det jag åstadkommit. Men det går inte längre, jag känner ingen stolthet. Om jag kunde, om jag var duktig, då skulle jag ha ett jobb nu. Alla vet att branschen skriker efter folk. Varje dag. Jag har ringt runt till alla firmor i närheten, besökt vissa, skickat CV överallt. Jag har sökt jobb i nästan hela landet, men jag har ännu inte fått något. Jag förstår att det inte alltid är så lätt för arbetsgivare, speciellt på småfirmor. Men jag har bett om provanställning, timanställning, eller bara en provdag. Men ingen nappar. Alla som är/ har varit ofrivilligt arbetslösa känner nog igen känslan. Jag duger inte"*

## 10.2.2 Utrikes födda

Diagram: Utrikes födda inom byggindustrin i jämförelse med övriga näringsgrenar



Källa: SCB och "Fakta om Byggandet 2015", Sveriges Byggindustrier, BI

Enligt BI har antalet utrikes födda i byggindustrin ökat från 14 200 personer år 2005 till 35 000 år 2014, vilket motsvarar en ökning med 146 procent. Under samma period har andelen utrikes födda ökat från 14,9 procent 2005 till 21 procent 2014. I gruppen utrikes födda ingår endast personer som är skrivna i Sverige.

## 10.2.3 Samordnarnas bedömning och slutsatser

Bland de som har högskoleutbildning ökar andelen kvinnor inom byggsektorn, det är inom byggindustrin och bland yrkesarbetarna/hantverksarbetarna som andelen kvinnor är synnerligen låg. Ska en förändring ske måste alla arbetsgivare som hittills varit ovilliga att anställa kvinnor ändra policy. Och fler företag måste se vilka möjligheter det innebär att anställa medarbetare som är utrikes födda. Det räcker inte enbart med välformulerade jämställdhets- och mångfaldsplaner – det krävs handling.

I samtalen med företag och branschföreträdare finns det en tydlig vilja att anställa fler kvinnor och att ta vara på kompetenser som finns hos nyanlända. Ur ett mångfalds- och kompetensperspektiv kan byggbranschen vinna mycket på att vidga sin rekryteringsbas. Med tanke på att det enligt Arbetsmiljöverkets tidigare nämnda kunskapssammanställning är i arbeten med jämn könsfördelning som de mest positiva arbetsvillkoren finns, kan fler kvinnor i byggsektorn bidra till utveckling av arbetsvillkoren för alla.

### 10.3 "Hård och hjärtlig" eller skrämmande och utestängande

I en artikel i Sydvenskan<sup>39</sup> "Tio år av insatser har inte fått bort machokulturen i byggbranschen" intervjuas yrkesarbetare och en arbetsledare. Den artikeln ger en tydlig bild av vad det handlar om. De intervjuade beskriver tydligt hur jargongen och kulturen är. Så här säger några av de intervjuade:

*"Vi är macho allibop", skämtar platschefen.*

*"Det är mycket svordomar och könsord. Vi är så vana vid det att vi inte ens tänker på det."*

*"Jag tror också att jag har blivit härdad. Man får lära sig att ta det, och sen skita i det. Man så klart finns de som tar illa vid sig",* säger en 19-årig kvinna om hur hon hanterar den tuffa jargongen.

Vidare står i artikeln:

*"Det grova språkbruket blir tydligast på kafferasterna. Enligt byggnadsarbetarna själva skämtas det både om bögar och om invandrare. Ofta används könsord."*

De intervjuade beskriver jargongen som hård men hjärtlig och att man svär ibland och retar kollegor – samtidigt försäkrar de att stämningen är god. Arbetsledaren instämmer i att språket är grovt ibland. Det tycker han positivt eftersom *"det blir mer rakt och ärligt"*.

Emmelie Renlund, Byggnads kvinnliga nätverk, Näta säger så här om den ovan beskrivna jargongen:

*"Det finns inget positivt med den här jargongen. Många mår dåligt av den och slutar. Det här skadar alla."*

Avslutningsvis berättar byggnadsarbetarna från Malmö att det har blivit bättre och att *"grabbigheten blivit mindre grabbig"*. Lösningen är enligt en av de intervjuade att fler kvinnor lockas till branschen.

En undersökning som Byggnads kvinnliga nätverk, Näta, har gjort bland sina medlemmar framgår ännu tydligare av följande citat att den s.k. machokulturen drabbar de kvinnor som vill arbeta i byggbranschen:

*"Var är den riktiga rörmokaren, för du är väl inte ensam?"*

*"Hon får skylla sig själv att hon blev trakasserad, hon är ju så flamsig och flörtig."*

*"Titta vad små pättar hon har, Men vilken jätteröv"*

*"Du är kvinna OCH lärling, du är längst ner på stegen oavsett. Kvinnor är den lägre rasen."*

Den jargong och de förhållningssätt som beskrivs i den här artikeln finns och är väl beskriven i olika sammanhang. Machokulturen är ett sätt att uppföra sig självsäkert, kaxigt och manligt. På byggarbetsplatsen blir den synlig i ordval, svordomar, könsord och ett förakt för svaghet. Det är

---

<sup>39</sup> Sydvenskan 2016-02-26, "Tio år av insatser har inte fått bort machokulturen i byggbranschen", Mikael Funke



ett förhållningssätt som förminskar kvinnor och ifrågasätter vad de har på en byggarbetsplats att göra, vilket är kränkande och leder till utfrysning. I värsta fall leder det till mobbning.

På gymnasieskolans yrkesprogram med inriktning mot byggbranschen är kvinnor i klar minoritet. Majoriteten av eleverna, männen, kommer från olika sammahang, och kan bära med sig en kvinnosyn som är i strak kontrast till skolans värdegrund. Lärarna kommer från byggbranschen och är påverkade av machokulturen. Så här säger Emmelie Renlund, Näta:

*”Problemet på Byggprogrammet var för min del inte klasskompisarna utan lärarna. I våras träffade jag en yrkeslärare från en annan skola som verkligen betonade hur mycket han tycker om kulturen i byggbranschen och jobbade med att föra över den till eleverna.”*

### 10.3.1 Hur svårt kan det vara – om jämställdhet i måleribranschen

Statistiken från Gymnasieskolan visar tydligt att något håller på att hända i målaryrket eftersom andelen kvinnor på yrkesinriktningen Måleri har ökat. Andelen anställda kvinnor har också ökat, vilket gjorde att Högskolan i Väst på, förslag från Målarmästarna, numera Måleriföretagen, genomförde projektet, ”Jämställdhet kompetens i målaryrket - en utmaning”. Som en del i projektet skrevs rapporten ”Hur svårt kan det vara? Jämställdhet i måleribranschen<sup>40</sup>.

För att ta reda på vad det är som gör att kvinnor har svårt att komma och finna sig tillrätta i branschen gjordes ett antal intervjuer av personer som representerar olika kön, åldrar, positioner och antal år i yrket. I rapporten finns många exempel på hur svårt det är för kvinnor att etablera sig i en tidigare totalt mandominerad branschen. Intervjuerna visar också att tankemönster, beteende och förhållningssätt utmanas både hos kvinnor och också män. Det tar tid innan könsfördelningen i branschen blir jämnare och jämställdheten blir bättre.

I detta sammanhang väljer vi att lyfta fram vad författarna anser krävs för att det ska ske en verklig förändring:

*”Måleribranschen domineras av män, både till antalet och ifråga om hur arbetet som målare formas. Det behöver inte vara något problem i sig. Problemet uppstår när en starkt könskodad tradition sätter käppar i hjulet för branschens utveckling och för yrkesverksamma hur målare av alla slag har det på jobbet. Såväl man som kvinnor måste dagligen förhålla sig till de manliga normer som finns i branschen. Det görs på olika sätt, medvetet och omdevetet.*

*Men saker och ting håller på att förändras. Yrket och branschen är mitt i en omvandling där traditionella föreställningar om kön ställs på sin spets och utmanas. Andelen utbildade kvinnliga målare ökar och de har svårt att finna sin plats i yrket. Det finns ingen snabb och enkel lösning på jämställdhetsproblemet, men det finns metoder för hur ett seriöst och metodiskt arbete kan läggas upp. För att det ska bli möjligt krävs att tanke- och beteendemönster som motverkar jämställdhet bryts.”*

### 10.3.2 Samordnarnas slutsatser

Det är fel att beskriva byggbodsjargongen som hård men hjärtlig – den är skrämmande och utestängande. Det en enda person uppfattar som obehagligt eller kränkande ska ingen behöva

---

<sup>40</sup> ”Hur svårt kan det vara? Rapport 2012:3, Högskolan i Väst, Marie Hjalmarsson och Carina Kullgren

härda sig emot. Enligt en enkät som facken har gjort bland sina medlemmar har sex av tio kvinnor mått dåligt eller påverkats negativt till följd av den rådande kulturen inom byggbranschen.

Mobbning förekommer - ett starkt ord, men när någon vid upprepade tillfällen blir förlöjligad, utsatt för sexistiska skämt, inte får vara en i arbetslaget på lika villkor eller möts av nedsättande antydningar i blickar och viskningar, då är det vuxenmobbning oavsett var det sker och framför allt även i byggboden.

Så länge det finns kvinnor och män som slutar i byggbranschen eller inte ser den som attraktiv pga. den rådande kulturen måste förändring av den prioriteras. Det finns, som nämnts, ingen snabb och enkel lösning på jämställdhetsproblemet, men det finns metoder för hur ett seriöst, metodiskt och långsiktigt arbete kan utformas. Det måste branschens parter ta ansvar för.

I skolan måste all personal, speciellt alla yrkeslärare, arbeta med värdegrunden i undervisningen och i alla sammanhang oavsett om det är i klassrummet, bygghallen, verkstaden eller i elevernas uppehållsrum. Förhållandet att kvinnor på yrkesprogrammen slutar sin utbildning pga. av kulturen på skolan, vilken både elever och lärare kan vara bärare av, måste förändras.

## 10.4 Pågående åtgärder och satsningar - några exempel

*"De företag som inte klarar av att rekrytera ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiv har ingen framtid!"*

Maria Hernroth, vd PEAB-skolan

I ett seminarium med rubriken "Jämställdhet, mångfald och möjligheter", arrangerat av Sveriges Byggindustrier 2016-09-02, presenterades PEAB:s arbete för ökad mångfald.

Maria Hernroth anser att det är sorgligt att det är så få kvinnor i en bransch som har en sådan bredd. Det är ganska gubbigt och förlegat tycker kvinnor och även många unga män. När hon frågade eleverna på PEAB-skolan, sa de att de aldrig skulle rekommendera sin syster att gå i skolan. Det finns homofobi, sexism – helt enkelt rädsla för det avvikande som PEAB-skolans elever möter när de är på arbetsplatsförlagt lärande. Att morgondagens medarbetare inte accepterar att bli sorterade eller ett ojämlikt arbetsliv som inte inkluderar olikheter blev det en väckarklocka för skolan och hela företaget.

Med det som utgångspunkt startade ett systematiskt och strategiskt arbete för förändring. Arbetet görs i fyra steg. Det första är att synliggöra genom att ta fram nyckeltal som visar hur det ser ut i företaget med mångfald och jämställdhet. Steg två är att förstå och förstå, vilket sker genom att ta fram enkla verktyg för att öka medarbetarnas förståelse och kunskaper. Kunskap ger mod och alla i företaget utbildas. Arbetet görs verksamhetsnära, bygger på engagemang och utgår från att människor är goda och vill göra bra saker. Steg tre är förändring, de arbetar med strukturerna medvetna om att små skillnader i vardagen ger snabbast effekt. Det betonas att alla kan bidra till förändring. Steg fyra är uppföljning, vilket är avgörande för hur det kommer att gå och att medarbetarna ska kunna fira sina framgångar.

På central nivå har PEAB ett mångfaldsråd vid sidan om rekryteringsgruppen. Enligt Maria Hernroth finns det arbetsplatser som inte har en diskriminerande jargong, och där det finns

mångfald. Där har chefen sagt ifrån att diskriminering inte får förekomma. Samhället präglas av mångfald och det är en överlevnads- och affärsfråga för företaget.

Skanska har i samverkan med Arbetsförmedlingen arbetat fram en rekryteringsutbildning för utländska ingenjörer. Skanska tar fram en profil på de personer de behöver anställa. Tillsammans med företaget, utbildningsanordnaren och Arbetsförmedlingen de utbildningsmoduler fram som ska ingå i utbildningsprogrammet. Urvalet bland sökande gör företaget. Liknande satsningar har gjorts i samarbete med NCC.

NCC har ett platschefsprogram där de utbildar anställda. Ett år gjorde de ett extra intag och tog enbart in kvinnor, vilket fungerade mycket bra. De medarbetarna som utbildas kommer att användas som förebilder utan att bli galjonsfigurer för att informera t.ex. på skolor. Avgörande är att kvinnor inte blir ensamma, vilket gäller oavsett vilken yrkesroll det är. Fortsättningsvis blir det inte satsning på kvinnogrupper utan avdelningarna, som nominerar personer till platschefsprogrammet, ska nominera en viss andel kvinnor.

Många av byggföretagen har bra policydokument kring mångfald och jämställdhet. Som t.ex. är formulerade så här:

*”XYZ verkar för mångfald och jämställdhet. Lika behandling och samma möjligheter ska gälla för alla oavsett etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, religion, politisk åsikt, nationalitet eller socialt ursprung.”*

Byggnads och Byggcheferna har en pågående kampanj för att byggbranschen ska bli en bransch för alla. I deras manifest<sup>41</sup> står bland annat:

*”Ömsesidig respekt ska vara lika självklart på jobbet som hemma. Vi har inte råd att stöta bort kvinnor och män som inte står ut med en föråldrad branschkultur. Studier pekar på att jämställdhet på jobbet skapar bättre och mer kreativt arbetsklimat, bättre resultat och öppnar dörrar för bredare kunskap. En modernare, starkare och mer attraktiv bransch, helt enkelt.”*

Ungdomar i Byggnads vill förändra machokulturen. I samband med deras ungdomskonferens 2015 gjordes ett uttalande där de klargör att de vill ha en modern byggbransch som står för öppenhet och tolerans. I uttalande står även detta:

*”Som ung och ny i byggbranschen slås man av hur gamla förlegade attityder fortfarande finns kvar. Det kan handla om fördomar om att tjejer inte klarar jobbet, kvinnoförnedrande skämt eller ren diskriminering där man som kvinnlig byggnadsarbetare inte tas på allvar. Det är vi som skapar klimatet i den bransch vi jobbar i. Tillsammans kan vi unga byggnadsarbetare få stopp på machokulturen.”*

I byggbranschen har det varit och är fortfarande så att det finns motstånd mot att anställa kvinnor. Lärare kan berätta om elever som fått sin yrkesexamen, varit omtyckta på och väl fungerande på sina APL-platser, men ändå inte lyckats få en anställning.

Det finns exempel på personalansvariga, som hindrat eller varit tveksamma mot anställning av kvinnor i hantverksyrkena. Glädjande är att det finns exempel på personalansvariga som ändrat sig och nu inser att kvinnor behövs och arbetar aktivt för att fler kvinnor ska anställas.

---

<sup>41</sup> Stoppa machokulturen, Manifest, 2016

Tidningen Byggindustrin skriver på sin webb den 21 november 2016 om Lindbäck i Piteå, som har ställt upp ett högt jämställdhetsmål inför rekryteringen av personal till sin nybyggda fabrik i Piteå. Varannan som anställs ska vara kvinna. Ca 1 600 personer har sökt jobb på Lindbäck och av dessa var 400 kvinnor. De utgår från kvalifikationer och flera av de som fått arbete på fabriken kommer från andra branscher och får internutbildning för det arbete de ska göra i fabriken.

I en debattartikel den 16 november 2016 publicerad på bl.a. Corren.se skriver byggbranschens parter att de vill öka mångfalden, bidra till integration och därmed ska förutsättningar för att bygga mer. Ska fler bostäder kunna byggas anser författarna Mats Åkerlind, BI och Johan Lindholm, Byggnads, att det behövs en bredare rekryteringsbas om kompetenta medarbetars ska kunna rekryteras. Det lyfter fram möjligheten att stödja nyanländas etablering genom parternas samarbete in Byggnadsindustrins yrkesnämnd, som bl.a. arbetar med validering och Galaxen Bygg som arbetar med anpassningsgrupper i samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Galaxens Bygg har ett flerårigt skolprojekt kring arbetsmiljö och säkerhet. I det arbetet kommer jämställdhets- och mångfaldsfrågor att tas upp. BI:s mångfaldsexpert, utbildar Galaxens informatörer och ett arbetsmaterial håller på att tas fram.

## 10.5 Byggbodar, arbetskläder och förskönande omskrivningar

Det finns många som med enfass hävdar att det är svårt, framförallt för mindre företag, att kunna ordna omklädningsrum om de skulle anställa en kvinna. En yrkesutbildad kvinna inom ett bristyrke berättade i en radiointervju<sup>42</sup> om svårigheten att få arbete och att arbetsgivare svarar att de bara har ett omklädningsrum, vilket hon tolkar som en omskrivning för att de inte vill anställa kvinnor.

Nordens första personalbod där alla byggnadsarbetare kan byta om i samma byggbod oavsett kön, religion, sexuell läggning eller etnicitet har tagits fram av NCC. Tanken är att det inte ska vara en specialbod utan att personalutrymmena ska utformas så på alla byggarbetsplatser så snart som möjligt. Företaget säger så här om tanken med de nya bodarna:

*”Syftet med de nya byggbodarna är även att ge stöd för ökad arbetsgemenskap, exempelvis genom att ha en gemensam matsal för alla på byggarbetsplatsen. De jämställda omklädningsrummen innebär att socialt eller professionellt viktiga samtal inom arbetslaget inte behöver avbrytas för att medarbetarna ska gå till olika omklädningsrum.”*

På sin hemsida publicerade Byggcheferna i november en artikel om ökat utbud av arbetskläder för kvinnor. De berättar om företaget Operose som har haft stora framgångar med de arbetskläder för kvinnor som det tagit fram. En storsäljare har en arbetsbyxa för gravida blivit. En representant för företaget säger så här om särskilda kläder för kvinnor:

*”Det är lätt att tänka att det är något ytligt när det handlar om kläder, men det är en stor del av arbetsgivarsidan att erbjuda plagg som man känner sig bekväm i. Det bidrar till en självkänsla och ett*

---

<sup>42</sup> Sveriges Radio, Kvinnor blir arbetslösa i byggbranschen, 2016-01-19

*förtroende när man kommer till en arbetsplats. Man kan föreställa sig hur det vore om det var tvärtom, om det bara fanns damkläder i ett yrke där män skulle börja ta plats. Då hade det skett en förändring mycket snabbare.”*

## 10.6 Fler kvinnor i byggbranschen - åtgärder, idéer och kommentarer från yrkesnämnderna

Yrkesnämndernas representanter är mycket medvetna och angelägna om att agera för att förändra situationen så att alla inom byggbranschen får en så god arbetsmiljö som möjligt. De betonar att om byggbranschen kan komma till rätta med den ”hårda och karga miljön i byggboden” kommer man att kunna rekrytera fler ”tjejer och killar”. De lyfter även fram arbetet som görs för att få bort tunga lyft och andra moment som ökar risken för förslitningsskador, som t.ex. mindre förpackningar och lättare gipsskivor samt nya verktyg och hjälpmedel.

I samtal med en av yrkesnämnderna gjordes reflektionen att företagen når mångfaldsmålen på tjänstemannasidan, men sedan verkar det som att orken, eller möjligen viljan, tar slut. En annan reflektion är att det kräver både ett större och långsiktigare engagemang av chefer för att förändra den rådande ”byggbodskulturen”.

Ett intressant exempel är vd:n för Indexator Rotator Systems, verkstadsindustri i Västerbotten, som fick personalbrist. 89 procent av de anställda var män. vd:n konstaterade att männen hade ”tagit slut”, dvs. det fanns inga män lokalt att rekrytera. Då slogs vd:n av det faktum att det finns kvinnor, som skulle kunna anställas. Idag, några år senare är 25 procent av personalen kvinnor. Rekryteringsbasen måste vidgas!

När yrkesnämnderna tar fram informationsmaterial och gör filmer m.m. är de mycket noga med att välja bilder ur ett mångfaldsperspektiv. I alla sammanhang tar de chansen att visa upp t.ex. att det finns en viss mångfald även bland yrkesarbetare.

## 10.7 Samordnarnas slutsatser och förslag

Sett till de åtgärder och satsningar som presenterats ovan och all vilja som visats i samtliga av de kontakter samordnarna haft med företrädare för byggsektorn finns det möjlighet till stora förändringar på lång sikt. De förändringar som måste ske är i första hand en ledningsfråga på alla nivåer och i alla företag oberoende av antalet anställda.

Svepskålen för att inte anställa kvinnor kan inte accepteras på 2000-talet. Diskrimineringslagen<sup>43</sup> är tydlig:

*”direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”*

---

<sup>43</sup> Diskrimineringslagen, 1 kap. Inledande bestämmelser, 4 §

## Förslag

- Se till att alla kvinnor som redan har rätt utbildning anställs omgående, även de som har begränsad yrkeserfarenhet.
- Medvetna och kunniga chefer/ledare behövs.
- Diskrimineringslagstiftningen bör uppmärksammas och tas på allvar.
- De värsta avarterna är lagbrott och bör polisanmälas, vilket kräver att de fackliga organisationerna stödjer de kvinnor som råkar illa ut.
- Mer öppenhet och incitament fordras! Chefer måste inse att ökad jämställdhet och mångfald är bra för/förutsättning för framtida kundkontakter och affärer.
- Vidga rekryteringsbasen ur alla aspekter – konkurrenskraften i byggbransch ökar genom att fler medarbetare med olika kompetenser rekryteras.
- Branschens parter måste utifrån sina goda ambitioner gemensamt ta ansvar för ett långsiktigt arbete att komma tillrätta med jämställdhetsproblematiken.
- Bygglärare bör ha utbildning i mångfald och jämställdhet.

## 11 Samverkan

I samordnarnas samtal och möten med människor inom ramen för detta uppdrag har många framhållit att det krävs samverkan för att klara av att säkra byggsektorns kompetensförsörjning. En ökad specialisering, kombinerad med kompetensbrist, och de komplexa krav som ett ökat bostadsbyggande genererar gör att alla blir vinnare genom ökad samverkan. Det skulle t.ex. kunna bidra till att ta fram nya metoder för att den tillgängliga kompetensen används effektivare.

De företag som bygger bostäder är konkurrenter på en just nu glödhet byggmarknad, men bör trots det kunna se möjligheter att i ett pressat rekryteringsläge samverka med t.ex.

Eures/Arbetsförmedlingen kring rekrytering utomlands. En förutsättning för att ta vara på anställdas erfarenheter är, vilket många företag gör, är att vidareutbilda personal. Genom att gå samman skulle det vara möjligt att via uppdragsutbildningar få rätt innehåll och upplägg i de utbildningsinsatser som behövs.

Inom utbildningsområdet är samverkan mellan byggsektorns intressenter och de olika utbildningsformerna nödvändig för att utbud och utbildningsinnehåll ska utvecklas kontinuerligt och motsvara aktuella kompetenskrav. Den samverkan som redan sker kan blir ännu bättre och forma de utbildningar som framtiden fordrar.

När det gäller kvinnors etablering samt vilja och möjlighet att stanna kvar inom byggsektorn måste alla goda krafter samverka. Det är inte fler utspel, deklARATIONER och planer som behövs utan handling.

Det finns så många hinder för samverkan som måste läggas åt sidan. Modet och viljan till samverkan måste därför vinna över rädslan, slentrianen att skylla på omständigheter och det bekväma ”det tar vi i nästa steg”.

Några av synonymerna för samverkan säger vad som krävs: samarbete, gemensamt uppträdande, samspel, interaktion och koordination.



## 12 Källförteckning och referenser

### Lagar, förordningar, betänkanden och regleringsbrev

Betänkande, En stärkt yrkeshögskola, 2016/17:UbU5  
Betänkande 2008/09:UbU4,  
Förordning med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan, SFS 2011:62  
Förordning om arbetsmarknadspolitiska program, SFS 2000:634  
Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning, SFS 2016:937  
Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning, SFS 2016:937  
Förordning om utbildning i yrkeshögskola som uppdragsutbildning, SFS 2009:131  
Förordningen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, SFS 2000:628  
Gemensamt regleringsbrev för universitet och högskolor  
Högskoleförordningen, SFS 1993:100  
Högskolelagen, SFS 1992:1434  
Instruktion för Arbetsförmedlingen, SFS 2007:1030  
Lag om gymnasial lärlingssanställning, SFS 2014:421  
Lagen om yrkeshögskolan, SFS 2009:128  
Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen budgetåret 2012  
Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen budgetåret 2013  
Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen budgetåret 2014  
Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen budgetåret 2015  
Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen budgetåret 2016  
Riksdagsskrivelse 2008/09:160.  
Skollagen, SFS 2010:800  
Universitetskanslersämbetets, UKÄ, regleringsbrev för 2014  
med uppdrag av regeringen att följa upp hur lärosätena arbetar med dimensioneringen

### Propositioner

Budgetpropositionen 2017, Prop. 2016 17:1, UO 18  
Budgetpropositionen 2017, Prop. 2016/17:1, UO16  
Budgetpropositionen för 2015, Prop. 2014/15.1  
Budgetpropositionen för 2016, Prop. 2015/16:1  
En stärkt yrkeshögskola – ett lyft för kunskap, Prop. 2015/16:198  
Ett lyft för forskning och innovation, Prop. 2008/09:50

### Statens offentliga utredningar, Ds, promemorior och direktiv

En samordnad utveckling av validering, Utredningsdirektiv, Dir. 2015:120  
Arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen; SOU 1986:2.  
Det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad  
och Arbetsförmedlingens uppdrag, dir 2016:56  
Europeiska unionens råd, 2012/C 398/01  
Framtidsvägen SOU 2008:27  
Slutbetänkande av yrkesprogramsutredningen 2015, SOU 2015:97

SOU 2016:77, Betänkande av gymnasieutredningen 2016, SOU 2016:77  
Utbildningsdepartementets utredning, U2014/3014/SAM  
Validering med mervärde, Ds 2016:24

## Protokoll regeringen

Protokoll vid regeringssammanträde 2016-07-28, N2016/05027/PUB

## Verksamhetsplan

Generaldirektörens verksamhetsplan för Arbetsförmedlingen 2016, Dnr: Af-2015/256004

## Statistik, tabeller och diagram

Arbetsförmedlingens månadsrapport november 2016  
Arbetsförmedlingens, order, lediga platser och anvisningar, oktober 2016  
Arbetsmiljöverket, utstationeringsregistret  
Boverkets bostadsmarknadsenkät  
Byggnads, yttrande över ansökningar om arbetstillstånd  
Migrationsverket, arbetstillstånd  
SCB, Arbetskraftsundersökningarna, AKU  
SCB, Bygglövsstatistik för bostäder och lokaler  
SCB, Registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, (RAMS)  
Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016  
Skolverket, [www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/gymnasieskola](http://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/gymnasieskola)  
Statistik från Eurostat ([ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat))  
Statistik från YH-myndigheten, [www.myh.se](http://www.myh.se)  
Sveriges Byggindustrier

## Rapporter och prognoser

Arbetsmiljöverket, Kvinnor och mäns arbetsvillkor, Kunskapssammanställning 2016:2  
Almega Teknik & Design företagen, Att attrahera och behålla,  
akut kompetensbrist i Arkitekt- och teknikkonsultbranschen  
Arbetsförmedlingen om Validering, ett arbetsmarknadspolitiskt program,  
Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016  
Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna våren 2016  
Arbetsförmedlingen, Rapport om Snabbspåren, oktober 2016  
Arbetsförmedlingen, Riksprognosen, 2016  
Arbetsförmedlingen, Var finns jobben, 2016  
Boverket, Reviderad prognos för byggbehovet av bostäder, RAPPORT 2016:18  
Boverkets bostadsmarknadsenkät 2016.  
Boverkets indikatorer, Nummer 1, maj 2016  
Boverkets indikatorer, Nummer 2, november 2016  
Byggtermometern, Sveriges Byggindustrier  
Företagarna, Kompetensbarometern, 2016

Högskolan i Väst, Hur svårt kan det vara? Rapport 2012:3  
Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer, september 2016  
LO, Arbetsmarknadsutbildningen - vid vägs ände eller en väg framåt, 2015  
Ratio, Valideringens janusansikte, 2016  
SKL, Rena fakta om välfärden -Vi vässar välfärden, 2016-09-29  
Skolinspektionen, Samverkan för bättre arbetslivsanknytning, 2016  
Skolverket 2014: Introduktionsprogram, rapport 413  
Skolverket, Redovisning av Uppdrag om insatser inom yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning och lärlingsutbildning för vuxna, 2015  
Skolverket, Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet, Rapport 442, 2016  
Skolverket, Uppföljning av gymnasieskolan, april 2016  
Svensk Ventilation, Fyra punkter för att säkra ventilationsbranschens kompetensförsörjning  
Svenskt Näringsliv, Rekryteringsenkäten, 2015  
Sveriges Ingenjörer, Ingenjörer med utländsk bakgrund  
Teknikcollege, Informationsfolder  
TMF, Rekryteringsrapport 2015  
Årsredovisning 2015 MYH

### Material från branschorganisationer och andra organisationer

Föreningen för samhällsplanering, intervju  
Golvbranschen, GBR  
Ingenjörsvetenskapsakademien, rapport Jobbsprånget  
Måleriföretagen i Sverige  
Svenskt Näringsliv rapport Lokalt Företagsklimat ranking 2016  
Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2016  
Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät för Byggsektorn 2015  
Sveriges Arkitekter, tidskriften Arkitekten samt intervjuer  
Sveriges Byggindustrier, Fakta om byggandet, 2015  
Teknikföretagen, Att få fler att välja teknik  
Teknikföretagen, På ingenjörssfronten intet nytt

### Utredningar och rapporter

Analys från Universitetskanslersämbetet, UKÄ, 2016-09-05  
Högskolans utbildningsutbud, Kommittédirektiv 2014:54  
IFAU, Vara med i gänget? – Yrkessocialisation och genus i två gymnasieprogram, 2013:23  
Konjunkturinstitutets, Konjunkturbarometern juli 2016  
Konjunkturinstitutets, redovisning av läget inom byggverksamhet  
Lantmäteriets rapport Dnr 119-2012/3823  
Sveriges Arkitekters branschrapporter för 2015 och 2016  
Tillväxtverkets rapport från 2014 om Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag samt Hinder för företagens tillväxt  
Minnesanteckningar, tre seminarier i Almedalen 2016 om kompetensförsörjning i byggsektorn  
Arbetsförmedlingen, en antal möten och mailkonversationer  
Arbetsförmedlingen, Eures-samordnare  
Arbetsförmedlingen, intervjuer branschstrateger och byggarbetsförmedlare

BI, Jämställdhet, mångfald och möjligheter, Seminarium medverkan av bl.a. PEAB  
BYN, Byggnadsindustrins yrkesnämnd  
Chefer i vuxenutbildningen, Göteborgsregionen  
Erlandssons Bygg och Kungsbacka kommun  
GBF, Glasbranschföreningen  
GBR, Golvbranschen  
Installatörerna  
Jobba i Västerås, JIV  
Maskinentreprenörerna  
Måleriföretagen  
NCC  
PEAB  
Plåt & Ventföretagen  
PVF Yrke & Utbildning  
Skolverket  
Svensk Ventilation, Fyra punkter för att säkra ventilations-branschens kompetensförsörjning  
Sveriges Byggindustrier, BI  
Sveriges kommuner och landsting, SKL  
SVEVIA  
TCO  
TMF, Trä och möbelföretagen  
VVSYN, VVS-branschens yrkesnämnd  
Västsvenska handelskammaren, 2016-10-11

## Litteratur

Att välja utbildning – betydelse för individ och samhälle, Anders Stenberg, SNS förlag 2016

## Tidningsartiklar, radio och uttalanden

Dagens Industri, Boverket: Risk för överutbud på bostadsmarknaden, 2016-11-27  
Arkitekten, div nyhetsartiklar inom området högskola  
Byggindustrin, webbversionen, Lindbäcks jobbar på sin jämställda fabrik, 2016-11-21  
Byggnads, Uttalande i samband med ungdomskonferens 2015  
Corren.se, Dubbel vinst i sikte, Johan Lindholm och Mats Åkerlind, 2016-11-16  
SvD debatt Massavhoppen måste stoppas, 2016-08-26  
SvD debatt Regeringen bör underlätta vidareutbildning, 2016-09-07  
Sveriges Radio, Kvinnor blir arbetslösa i byggbranschen, 2016-01-19  
Sydsvenskan, Tio år av insatser har inte fått bort machokulturen i byggbranschen, 2016-02-26

**Webbsidor**

<http://learningswedish.se/courses/1>

<http://stoppamachokulturen.nu/>

<http://www.indexator.se/>

<http://www.sverigekontakt.se/wp/>

<https://svenskaspraket.si.se/for-larare/universitet-med-svenskstudier/>

[www.bi.se](http://www.bi.se)

[www.boverket.se](http://www.boverket.se)

[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)

[www.ecy.se](http://www.ecy.se)

[www.etgsverige.se](http://www.etgsverige.se)

[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

[www.hig.se](http://www.hig.se)

[www.kth.se](http://www.kth.se)

[www.lantmateriet.se](http://www.lantmateriet.se)

[www.me.se](http://www.me.se)

[www.myh.se](http://www.myh.se)

[www.scb.se](http://www.scb.se)

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

[www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se)

[www.uhr.se](http://www.uhr.se)

[www.uka.se](http://www.uka.se)

[www.vinnova.se](http://www.vinnova.se)

[www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se)