



Inspel till Yrkeshögskolans omvärldsanalys

Följande underlag och inspel till Yrkeshögskolans omvärldsanalys är framtaget av IQ Samhällsbyggnads temaarbetsgrupp Ledarskap. Arbetsgruppen har genom workshops och diskussioner tillsammans identifierat viktiga aspekter av ledarskap och som är av central betydelse för utveckling av samhällsbyggnadssektorn.

Syftet har varit att hålla inspelet kortfattat. Gruppen beskriver gärna innehållet mer utförligt om så skulle önskas.

IQ Samhällsbyggnad är en medlemsorganisation för samhällsbyggnadssektorns aktörer. Vi kombinerar forsknings-, innovations- och kvalitetsfrågor med gränsöverskridande samverkan i riktning mot visionen att ta Sverige till en tätposition inom hållbart samhällsbyggande.

IQ Samhällsbyggnad samlar hela sektorn och bland medlemmarna finns företag, branschorganisationer, akademi, kommuner, myndigheter och organisationer inom samhällsbyggnadssektorn. Vår roll är att vara den kunskapsnod och plattform där samhällsbyggnadssektorns aktörer tillsammans utvecklar ny kunskap, förslag och arbetar med att kunskapsfronten kommer till praktisk användning. Arbetet sker i utskott, arbetsgrupper och genom att vi driver forsknings- och innovationsprogram.

Stolta samhällsbyggare

Ska det vara möjligt att nå hållbart samhällsbyggande i alla de tre dimensionerna; ekologiskt, ekonomiskt och socialt, behövs:

- Stolta samhällsbyggare
- Aktivt ledarskap i både formella roller och självledarskap

För att detta ska kunna ske behövs:

- Ökad kunskap om värdebaserat ledarskap
- Att de som kommer från utbildning ut på arbetsplatserna är rustade med kunskap om ledarskap i dess alla dimensioner
- Att utbildningarna lägger fokus på kunskapsområden relaterat till ledarskap

Ledarskap – leda sig själv och andra

I byggbranschen är vi bra på teknik, att sätta upp och följa ekonomiska mål. Vi menar också att det även fortsatt kommer att finnas behov av genuin hantverkskunskap. Men för att möta både förväntningar och komplexitet så behövs kunskap och kompetens utöver teknik, hantverkskunnande och ekonomi. Vi har identifierat ledarskapet i relation till alla roller som centralt för att åstadkomma förändringar och för att det ska levereras kvalitet i det dagliga arbetet i alla led.

Det handlar om att leda andra, men även att leda sig själv. Det sker genom att få personer att jobba ihop gentemot mål. Sätta mål och få dem realiserade. Det innebär att få människor att arbeta ihop i praktiken i alla led.

Ledaren gör inte jobbet – men de ska möjliggöra för gruppen att jobba tillsammans mot målet. Utöver att det finns formella roller att vara ledare i sin yrkesroll så är alla delaktiga och centrala för ett bra resultat och då behöver det arbetas utifrån ledarskapsperspektiv i alla dess olika dimensioner inom gruppen och mellan grupper.

Med framsynt förhållningssätt handlar det om att framtidssäkra yrken genom att säkra social kompetens och ledarskap hos de som anställs i ledande position på alla nivåer. Samtidigt är det viktigt att se det formella ledarskapet i förhållande till att ledaren inte kan lära sig allt – ledaren ska leda människor. Då blir det även viktigt att rekrytera och premiera gott ledarskap för att leda grupper, inte bara spetskompetens.

Viktiga delar i den kompetens som behövs är:

- Cirkulärt/klimat/hållbarhet: viktiga frågor som aktivt måste föras in och säkerställas att de kommer finnas med för de ska bli implementerade och genomförda i praktiken. Ledarskapet är här av central betydelse för att de ska ske.
- Utbildningar i värdebaserat ledarskap – sätta en gemensam code of conduct i industrin som bygger på intresse för människor och slutprodukten (digitalt, hållbart och standardiserat) med kundfokus.
- Våga leda andra
- Fokus på att leda människor

Kompetens är förutsättningen för hållbart samhällsbyggande

En förutsättning för att lyckas med att ta Sverige till en tätposition i hållbart samhällsbyggande med attraktiva livsmiljöer är kunskapsuppbyggnad och livslångt lärande. Men det är också nödvändigt att den kompetensen som byggs upp och finns inom samhällsbyggnadssektorn tas till vara. Samhällsbyggnadssektorn involverar en stor bredd av aktörer och det är en sektor med ett stort antal företag och anställda samt ett nära samarbete mellan offentliga aktörer och näringsliv. Det innebär att när behov, utmaningar och potentialer beskrivs så är det samtidigt så att en del aktörer ligger långt framme medan andra har större utmaningar att hantera när vi arbetar för ett hållbart samhällsbyggande med attraktiva livsmiljöer.

Den samhällsutveckling som vi står inför, framför allt med digitaliseringen som drivkraft, gör att gamla yrken försvinner och nya tillkommer. Det handlar om att både använda etablerad kunskap och kompetens och utveckla ny och att skapa delaktighet för alla som är verksamma i sektorn. Då behövs en flexibilitet i utbildningssystemet som gör att samhällets behov snabbt kan fångas upp och manifesteras i utbildningsåtgärder.

För att kunna leverera gentemot samhällets förväntningar på samhällsbyggnadssektorn ställer det nya krav på ledarskap på många nivåer. Byggherrar, fastighetsägare och beställare efterfrågar nu nya kunskaper inom områden som digitalisering och hållbarhetsområdet och i relation till det förväntningar och krav som finns inom den egna organisationen ser vi att roller som byggchefer, byggprojektledare m.fl. har blivit alltmer komplexa och det ansvar som finns allt mer komplicerat. En ledarskapsutmaning är den fragmentiserade marknaden och den ökade specialiseringen i enskilda organisationer och funktioner. Hur håller du som ledare samman personer som ska samverka och som har olika kunskaper, drivkrafter och målbilder? Komplexiteten i ledarskapet har ytterligare ökat genom att juridiken förändras, digitaliseringen ökar, hållbarhetskraven (särskilt de ekologiska men även de sociala) ökar, automatiseringen ökar, industrialisering av byggandet (prefab med mera). Samhällsbyggnadssektorns aktörer har också både ett eget och gemensamt ansvar för att fortsätta och aktivt vidareutveckla arbetet med jämställdhet och mångfald inom sektorns alla delar. Andra centrala och angelägna frågor att ta tag i och som kräver ett förändringsarbete är kvalitets- och produktivetsbrister, som kan sägas hänga ihop med synen på branschens värdeskapande för slutkunden, samt arbetet med att

kraftigt reducera antalet olyckor och skador vid våra byggarbetsplatser. Vidare behöver hållbart och cirkulärt byggande hamna i ytterligare fokus. Vilka krav ställer dessa utmaningar på ett modernt, inkluderande och hållbart ledarskap?

Det finns en stor medvetenhet i sektorn kring kvalitets- och produktivetsbrister, även om omfattningen inte alltid är allmänt känd. Byggskadorna är idag i storleksordning 100 miljarder per år, vilket innebär att var fjärde investerad krona i byggbranschen inte är värdeskapande. Därför behövs ett systematiskt arbete för att komma tillrätta med byggsador och öka kvalitén i alla processled.

För att få en utveckling där god kvalitet och hållbarhet i alla led är en ledstjärna så är det viktigt att alla involverade har grundförståelse för:

- Hur våra beteenden påverkar möjligheten att implementera digitalisering, cirkulär ekonomi, industriellt byggande och förebyggande av olyckor,
- Hur vi behöver ta och fördela ansvar – ta ansvar för eget arbete – och för att skapa konsekvenstänkande,
- Cirkulär ekonomi och byggande – vi bygger, renoverar, återanvänder, materialåtervinner – det egna arbetsresultatet kommer någon annan arbeta vidare med i framtiden,
- Betydelsen av engagemang och motivation – exempelvis genom ett värdebaserat ledarskap som medvetet arbetar med människor,
- Vikten av helhetssyn – att den egna insatsen är en del i en kedja och att den egna leveransen är en del av helheten. Det betyder att den egna insatsen har betydelse för slutresultatet. Det innebär ett självledarskap som även skapar stolthet för både den egna insatsen och för att vara en del av att skapa värde för sin organisation, sektorn och samhället. Det egna bidraget i form av arbetsinsats ska i slutändan ge människor runt om oss i samhället funktionella och attraktiva miljöer i form av infrastruktur och byggnader.

Det blir därför angeläget att alla utbildningar ger eleverna denna grundförståelse.

Utbildningsmoment

Konkretiserat så finns det utbildningsmoment relaterade till ledarskap som för alla yrkesroller är viktiga i kompetensbyggande. Det handlar om att möta både de utmaningar som ska hanteras och för att kunna utveckla och tillvarata både individers potentialer och verksamheters möjligheter. Utifrån detta är centrala utbildningsmoment:

- Värdebaserat ledarskap
- Gruppdynamik
- Människors drivkrafter, hur människor fungerar
- Förmågan att leda så att alla känner att de är del av en helhet
- Självledarskap, vilket är relevant för alla som ska bidra i ett byggprojekt
- förändringsledning

Samhällsbyggnadssektorn behöver fler kollegor med ledarskapskompetens


När det gäller ledarskap finns det gemensam och generell kompetens som alla behöver som arbetar i samhällsbyggnadssektorn oavsett roll och ansvar. Det är de delar som vi har lyft i detta inspel. Till våra diskussioner har vi också lyft in hur arbetet sker inom våra respektive

organisationer och utifrån olika roller inom samhällsbyggnadssektorn och forskarna har bidraget med sina perspektiv. Det innebär att ytterligare kompetensbehov finns relaterat till olika roller och delar av sektorn.

Ett sådant exempel är Installatörsföretagen som bidrog med en kompetensmatrix de har tagit fram. Det med fokus på det som finns inom Installatörsföretagens verksamhetsområden. Vi bifogar den nedan.

Kompetensmatrix

	Samordning	Projektering	Installation	Driftsättning	Service o underhåll	Plattform
SEQF 3 montör			Montera		Löpande underhåll, Fastighetsskötare	
SEQF4 Installatör			Installera			
SEQF5 Tekniker		Projektera (nästa nivå = def. kompetens)	Installera	Konfigurera	Utföra service Övervaka drift	
SEQF6 Specialist	Ta fram kundlösning Affärserbjudande	Projektera		IT säkerhet	Införsäljning	Analys
SEQF7 Ingenjör	Utveckling tjänster Sälj	Projektera			Införsäljning Optimering, Uppdatera program och funktion.	System-integrering System optimering



Källa: Installatörsföretagen

Följande personer har deltagit vid framtagandet av detta inspel:

Anders Persson	Innovationsföretagen
Anita Aspegren	IQ Samhällsbyggnad
Anna Kadefors	KTH
Birgitta Olofsson	Thyréns
Caroline Wrangsten	IQ Samhällsbyggnad
Christina Lindbäck	vice ordförande IQ Samhällsbyggnad
Daniel Andersson	Boverket
Hans Nyblom	Installatörsföretagen
Jonas Fränne	Boverket
Kajsa Hessel	Byggcheferna
Karin Färnevik	APAE Konsult AB
Kristin Östling	CMB Chalmers
Kristina Gabrielli	Gabrielli Development
Lars Redtzer	Byggföretagen
Pär Lundström	Installatörsföretagen
Susanne Nellemann Ek	BIM Alliance
Tina Karrbom Gustavsson	KTH
Tommy Lenberg	Byggherrarna