

Granskning av kommunens arbete med att beakta barnkonventionen

Uppsala kommuns revisorer har uppdragit åt PwC att genomföra en granskning av kommunens arbete med att beakta barnkonventionen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning är ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning inte är helt ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.

Uppsala kommun har under många år bedrivit ett barnrättsarbete och har ett unikt samarbete med Barnombudet i Uppsala län som utgör en betydelsefull resurs i arbetet att förverkliga barns rättigheter. Det är positivt att centrala styrdokument anger att barnkonventionens fyra huvudprinciper ska följas och att kompetensutveckling genomförs inom området.

Vi bedömer samtidigt att det finns behov av att förtydliga barnrättsperspektivet i den ordinarie styrningen. Det finns en oklarhet hur skrivningarna i de nuvarande styrdokumenterna kan vägleda en implementering av barnets rättigheter och konkretiseras i verksamheterna när programstyrningen inom området nyligen upphört. Stödmaterial för prövning av barnets bästa finns framtaget men vi bedömer att det kvarstår ett arbete med att säkerställa att tillgängliga rutiner blir kända och tillämpas i hela den kommunala organisationen.

Barnkonventionen är en kommunövergripande angelägenhet. För att anpassa kommunens verksamheter efter barnkonventionen behöver hela styrkedjan involveras i högre uträkning. Vi bedömer att kommunstyrelsen bör utveckla hur de följer upp hur barnkonventionen beaktas och får praktiskt genomslag i kommunens olika verksamheter.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- förtydliga vad barnkonventionen betyder utifrån kommunstyrelsens roll och uppdrag samt att säkerställa ett tydligt barnrättsperspektiv i den ordinarie styrningen
- säkerställa att tillgängliga rutiner för prövning av barnets bästa blir kända och tillämpas i hela den kommunala organisationen. I en bedömning av barnets bästa bör det framgå vilka konsekvenser beslutet kan få för barn.
- fortsätta utveckla former för barns och ungas rätt till delaktighet i beslutsprocesser som rör dem
- säkerställa kontinuerlig kompetensutveckling utifrån en analys av behov och vilka, inklusive förtroendevalda, som bör utbildas i barnkonventionen.
- kommunstyrelsen bör utveckla hur de följer upp hur barnkonventionen beaktas i sina verksamheter. Vidare bör kommunstyrelsen, bland annat utifrån uppsiktsplikten, efterfråga och inhämta underlag för att följa upp hur barnkonventionen får praktiskt genomslag och beaktas i Uppsala kommuns olika verksamheter.

För kommunrevisionen


Per Davidsson, ordförande

Granskning av kommunens arbete med att beakta barnkonventionen

Uppsala kommun

Oktober 2022

Tobias Björn

Anna Olsson Lindén

Sammanfattning

Från och med den 1 januari 2020 är barnkonventionen svensk lag vilket innebär att ett större ansvar för kommuner att ta hänsyn till barnets rättigheter vid beslut som rör barn. PwC har fått i uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Uppsala kommun att granska kommunens arbete utifrån barnkonventionen. Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning är ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning *inte helt* är ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.








Uppsala kommun har under många år bedrivit ett barnrättsarbete och har ett unikt samarbete med Barnombudet i Uppsala län som utgör en betydelsefull resurs i arbetet att förverkliga barns rättigheter. Det är positivt att centrala styrdokument anger att barnkonventionens fyra huvudprinciper ska följas och att kompetensutveckling genomförs inom området.

Vi bedömer samtidigt att det finns behov av att förtydliga barnrättsperspektivet i den ordinarie styrningen. Det finns en oklarhet hur skrivningarna i de nuvarande styrdokumenten kan vägleda en implementering av barnets rättigheter och konkretiseras i verksamheterna när programstyrningen inom området nyligen upphört.

Stödmaterial för prövning av barnets bästa finns framtaget men vi bedömer att det kvarstår ett arbete med att säkerställa att tillgängliga rutiner blir kända och tillämpas i hela den kommunala organisationen.

Barnkonventionen är en kommunövergripande angelägenhet. Vi bedömer att kommunstyrelsen bör utveckla hur de följer upp hur barnkonventionen beaktas och får praktiskt genomslag i kommunens olika verksamheter.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning	
Har kommunstyrelsen gjort någon analys och vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag?	Ja	
Innefattar kommunens centrala styrdokument ett barnrättsperspektiv?	Delvis	
Finns former för hur barnets bästa tillvaratas i arbets- och beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?	Delvis	
Finns former för dialog och inflytande för barn och unga i beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?	Delvis	
Har utbildning genomförts om konventionen och dess tillämpning för chefer, medarbetare och förtroendevalda?	Ja	
Har kommunstyrelsen följt och analyserat aktuell statistik om barns levnadsvillkor och situation i kommunen?	Ja	
Har kommunstyrelsen systematiskt följt upp och utvärderat arbetet med barnkonventionen?	Nej	

Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen:

- att förtydliga vad barnkonventionen betyder utifrån kommunstyrelsens roll och uppdrag samt att säkerställa ett tydligt barnrättsperspektiv i den ordinarie styrningen.
- att säkerställa att tillgängliga rutiner för prövning av barnets bästa blir kända och tillämpas i hela den kommunala organisationen. I en bedömning av barnets bästa bör det framgå vilka konsekvenser beslutet kan få för barn.
- att fortsätta utveckla former för barns och ungas rätt till delaktighet i beslutsprocesser som rör dem.
- att säkerställa kontinuerlig kompetensutveckling utifrån en analys av behov och vilka, inklusive förtroendevalda, som bör utbildas i barnkonventionen.
- att kommunstyrelsen bör utveckla hur de följer upp hur barnkonventionen beaktas i sina verksamheter. Vidare bör kommunstyrelsen, bland annat utifrån uppsiktsplikten, efterfråga och inhämta underlag för att följa upp hur barnkonventionen får praktiskt genomslag och beaktas i Uppsala kommuns olika verksamheter.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	5
Bakgrund	5
Syfte och revisionsfrågor	5
Revisionskriterier	6
Avgränsning	6
Metod	6
Organisation	7
Granskningsresultat	8
Analys och åtgärder	8
laktagelser	8
Bedömning	9
Centrala styrdokument	10
laktagelser	10
Bedömning	11
Former för barnets bästa	12
laktagelser	12
Bedömning	13
Former för dialog och inflytande	13
laktagelser	13
Bedömning	15
Kompetensutveckling	15
laktagelser	15

Bedömning	16
Kunskap om barns levnadsvillkor	17
laktagelser	17
Bedömning	17
Uppföljning och utvärdering	18
Bedömning	19
Samlad bedömning	21
Rekommendationer	21

Inledning

Bakgrund

Sedan den 1 januari 2020 är FN:s barnkonvention lag i Sverige. Det innebär ett större ansvar för kommuner och regioner att tillämpa barns rättigheter så att de får ett genomslag vid bedömningar, ärenden och beslut som rör barn.

Barn är medborgare i samhället som saknar rösträtt och representation i beslutande församlingar. Risker att barn inte blir hörda samt bristen på tillräckligt stöd och skydd är skäl till att barn har egna rättigheter. Trots att Sverige åtagit sig att följa FN:s barnkonvention sedan ratificeringen år 1990, kvarstår många utmaningar för att tillgodose barns rättigheter.

Konventionen innehåller fyra grundläggande principer som är styrande för tolkningen av konventionen. Dessa principer uttrycker att:

- Alla barn har lika värde och därmed rätt att inte bli diskriminerad (artikel 2)
- Barnets bästa ska beaktas vid alla beslut som rör barn (artikel 3)
- Alla barn har rätt till liv och utveckling (artikel 6)
- Barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet. Hänsyn ska tas till barnets åsikter, utifrån barnets ålder och mognad (artikel 12)

Av artikel 4 i konventionen framgår att konventionsstaten, där kommuner också ingår, ska nyttja sina resurser till fullo för att uppfylla barns rättigheter och vidta alla lämpliga åtgärder gällande exempelvis administrativa förfaranden för att genomföra konventionens rättigheter. När barnkonventionen nu är lag är det en risk att kommuner och regioner inte vidtagit tillräckliga åtgärder och saknar en tydlig styrning och uppföljning utifrån ett barnrättsperspektiv.

Revisorerna i Uppsala granskade barnkonventionen redan under år 2008, och under 2019 gjordes en förstudie av implementeringen av barnkonventionen. Förutom att barnkonventionen sedan dess har blivit lag kan även noteras att Uppsala kommun under 2019 antog såväl program som handlingsplan för kommunens barn- och ungdomspolitik. I ett underlag inför kommunfullmäktiges beslut den 31/1 år 2022 finns förslag från kommunledningskontoret på att program för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik ska upphöra och ersättas av annan "mer ändamålsenlig" styrning.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning är ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.

Bedömningen kommer utgå från följande revisionsfrågor:

1. Har kommunstyrelsen gjort någon analys och vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag?
2. Innefattar kommunens centrala styrdokument ett barnrättsperspektiv?
3. Finns former för hur barnets bästa tillvaratas i arbets- och beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?
4. Finns former för dialog och inflytande för barn och unga i beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?
5. Har utbildning genomförts om konventionen och dess tillämpning för chefer, medarbetare och förtroendevalda?
6. Har kommunstyrelsen följt och analyserat aktuell statistik om barns levnadsvillkor och situation i kommunen?
7. Har kommunstyrelsen systematiskt följt upp och utvärderat arbetet med barnkonventionen?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Dessa är:

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap 1§
- Lag (2018:1197) om Förenta Nationernas konvention om barnets rättigheter, särskilt artikel 2, 3, 4, 6, 12, 42
- Nationell strategi för att stärka barnets rättigheter, S2010.026

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta kommunstyrelsens styrning, uppföljning och ledning på området. Övriga nämnders och bolags verksamheters arbete är inte huvudsakligt fokus, men kan ingå i rapporten som en del av kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Barn är enligt konventionen varje människa under 18 år.

Metod

Metoden har bestått av dokumentgranskning och intervjuer. Dokumentgranskningen har inkluderat centrala styrdokument, t.ex. Mål och Budget 2022 med plan för 2023–2024, kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022-2023. Granskning har även skett av övergripande stödjande dokument för att förverkliga barns rättigheter samt av genomförda uppföljningar inom området.

Intervjuer har genomförts med hållbarhetschef, utvecklingsledare vid hållbarhetsavdelningen, stadsjurist, verksamhetscontrollers vid kommunledningskontoret samt ordförande och verksamhetschef för Barnombudet i Uppsala län (BOiU).

De intervjuade har givits möjlighet att sakgranska ett utkast av rapporten innan färdigställande.

Organisation

Uppsala kommun har arbetet övergripande med barnrättsfrågor under många år. Kommunfullmäktige fattade redan år 1999 beslut om att barn ska ha inflytande och att barnets bästa ska komma i främsta rummet.

Uppsala kommun har haft ett nära samarbete med den ideella föreningen *Barnombudet i Uppsala (BOiU)* sedan barnombudsverksamheten bildades 1988. Sedan juni 2018 har samarbetet formaliserats genom ett idéburet offentligt partnerskap (IOP). Partnerskapet utvärderades under 2021 och ett nytt IOP som gäller 2022–2024 arbetades fram. Samarbetet har möjliggjort att barn och unga i kommunen har tillgång till ett fristående lokalt barnombud och att nämnder och bolagsstyrelser har Barnombudet som samarbetspart. Kommunens och BOiU:s åtaganden gentemot varandra beskrivs i IOP. Kommunen ska bland annat verka för att initiera samverkan mellan BOiU och informera om organisationen. BOiU ska bland annat att ge råd och stöd till enskilda individer som kontaktar BOiU; informera, utbilda och bidra till verksamhetsutveckling utifrån barnkonventionen och bedriva påverkansarbete. BOiU har främst en stödjande men även en granskande roll gentemot kommunen.

Kommunledningskontorets hållbarhetsavdelningen har sedan avdelningens bildande år 2015 haft en samordnande och stödjande roll i det kommunövergripande barnrättsarbetet. Arbetsuppgifter kopplat till barnrätt fördelas på flera utvecklingsledare. En utvecklingsledare har särskilt ansvar för den löpande samverkan med BOiU. Utvecklingsledaren och verksamhetschefen för BOiU träffas ungefär varannan månad. Resurser att arbeta med barnrättsfrågan har varierat, och är något mindre nu än under senaste åren. Enligt intervjuer förlitar sig kommunstyrelsen till stor del på BOiU:s stödjande arbete i verksamheterna för att implementera barnkonventionen.

Utvecklingsledaren vid hållbarhetsavdelning och BOiU ordnar återkommande *dialogmöten* där representanter från kommunens verksamheter bjuds in för erfarenhetsutbyte och dialog kring framtida utvecklingsområden. Under 2022 har ett dialogmöte genomförts i september.

Uppsala kommun har varit en av nio kommuner som varit med i *Partnerskapet för barnets rättigheter i praktiken* som nu har avslutats. En kollegial granskning av Uppsala kommun genomfördes 2013.

Granskningsresultat

Analys och åtgärder

Revisionsfråga 1: Har kommunstyrelsen gjort någon analys och vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag?

lakttagelser

Kommunstyrelsen beslutade år 2018 om ett idéburet offentligt partnerskap, IOP, med den nära samarbetspartnern och ideella organisationen Barnombudet i Uppsala län (BOiU). Enligt tjänsteutlåtandet vid kommunstyrelsens beslut om ett förnyat IOP i maj 2021, bedöms ett partnerskap mellan BOiU och Uppsala kommun vara ett viktigt bidrag till att uppnå målen i barnkonventionen och målen i programmet för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik.

Kommunfullmäktiges beslutade i december 2017 att uppdra åt kommunstyrelsen att ta fram förslag på program och handlingsplan för barn och unga med utgångspunkt i barnkonventionen. Det färdiga programmet, *Program för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik 2019-2031*, antogs av kommunfullmäktige år 2019 och var giltig fram till kommunfullmäktiges beslut att upphäva programmet i januari 2022. Styrningen har därmed ändrats från programstyrning till lagstyrning som nämnderna förväntas följa.

Programmet innehöll en nulägesbeskrivning över områden som kommunen ville stärka sitt barnrättsarbete inom. Områdena grundade sig dels utifrån en analys av barns- och ungas situation i kommunen och dels utifrån de krav som följer av att barnkonventionen blivit lag. Programmet har haft tre mål, som enligt programmets skrivningar och intervjuer, utgick från en analys av Uppsala kommuns utvecklingsbehov för att nå upp till lagkraven samt de områden som krävde samverkan över nämnd- och förvaltningsgränser. Enligt intervjuer var processen för framtagandet av programmet brett förankrat och inkluderade BOiU och representanter från ett flertal av kommunens olika verksamheter. De utvecklingsbehov som inte främst krävde samverkan över organisationsgränser ansvarade den egna verksamheten för att vidta åtgärder inom. Programmet angav att för att Uppsala kommun ska leva upp till lagkraven måste kunskapen hos verksamheterna öka och strukturer och processer inom kommunkoncernen ses över och utvecklas.

Kommunstyrelsen tog fram en handlingsplan med totalt 22 åtgärder för att uppnå de tre mål som programmet fastställt. Ansvarig nämnd angavs för åtgärderna samt år för genomförande. Kommunstyrelsen ansvarade för ett flertal av åtgärderna i handlingsplanen samt för att sprida kunskap och samordna arbetet utifrån programmet. Enligt intervjuer har implementeringen av handlingsplanen inte skett fullt ut, men vissa nämnder har tagit sig an ett arbete med åtgärderna. I beslutsunderlaget vid upphävandet av programmet anges övergripande att åtskilliga av programmets

åtgärder är färdiga och andra är pågående. Det saknas en samlad sammanställning av måluppfyllelse eller redogörelse för vilka åtgärder som i praktiken genomförts. Vi har tagit del av ett utdrag ur kommunens verksamhetssystem där nämnder rapporterat in sitt arbete kopplat till kommunens styrmodell. Vi kan notera att det finns aktiviteter med koppling till barns rättigheter som genomförts eller är pågående.

En åtgärd som genomförts sedan år 2019 har varit att stärka kommunens barnrättskompetens, bland annat genom webbutbildningar. Uppsala kommun tog i samarbete med BOiU fram utbildningspaket för kommunens olika verksamheter och har erbjudit kunskapsinsatser, stöd och råd efter behov. BOiU har genomfört kunskapsinsatser (detta beskrivs mer ingående under revisionsfrågan som rör kompetensutveckling). Vi har även tagit del av en lista på BOiU:s insatser tillsammans med förvaltningar, som utöver utbildning även rör stöd, verksamhetstuveckling, påverkansarbete och att stärka barns och ungas röst.

Socialförvaltningen var enligt intervjuer drivande i att vilja förstå lagen om barnkonventionen och kontaktade därför under 2019 kommunens jurister. Kommunens jurister har avvaktat förtydligande och vägledning från regeringen, men när de väl kom upplevdes de som oklara. Kommunens jurister har följt rättsutvecklingen och enligt uppgift genomfört utbildningsträff med forskare vid Uppsala universitet. Kommunens jurister har haft en rådgivande roll inför framtagande av stödmaterial. Enligt vissa intervjuade var barnrättsfrågan mer aktuell inför att barnkonventionen skulle bli lag.

Bedömning

Revisionsfråga 1: Har kommunstyrelsen gjort någon analys och vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag?

Ja.

Vi bedömer att kommunstyrelsen har genomfört en analys och delvis vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag. Kommunstyrelsen gav år 2017 uppdrag om framtagandet av Program för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik vilket inkluderade en nulägesanalys i förhållande till barnkonventionens krav. Kommunstyrelsen fastställde mål för implementeringen av barnkonventionen och tog fram en gedigen handlingsplan med åtgärder.

Vidare bedömer vi att det är positivt att kommunstyrelsen beslutat om ett partnerskap med barnombudet i Uppsala län (BOiU) för att bidra till efterlevnaden av barnkonventionen. Denna typ av samarbete och finansiering av stöd inom området är unikt.

Även om beslut om åtgärder har skett kan vi samtidigt notera att handlingsplanens samtliga åtgärder inte implementerats fullt ut, och det är oklart hur kommunstyrelsen säkerställt vad som genomförts i praktiken. Barn- och ungdomspolitiska programmet har även under 2022 efter beslut upphört att gälla.

Centrala styrdokument

Revisionsfråga 2: Innefattar kommunens centrala styrdokument ett barnrättsperspektiv?

lakttagelser

Uppsala kommuns främsta styrdokument *Mål och Budget 2022 med plan för 2023–2024* består av nio inriktningsmål med tillhörande uppdrag till nämnder och bolag. Inom inriktningsmål 4, *Uppsala ska vara jämlikt och inkluderade med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet*, anges i den beskrivande texten att barnkonventionen är lag, att barnets bästa alltid ska sättas i främsta rummet och att kommunens arbete ska utgå från barnkonventionens fyra huvudprinciper. Inriktningsmål 4 lyfter även områden som goda levnadsvillkor och god hälsa för barn. Inriktningsmål 6, *Alla barn ska klara sin utbildning*, riktar sig specifikt till barn och berör barns rätt till utbildning samt rätten till likabehandling. Inriktningsmål 8, *I Uppsala ska ingen lämnas utanför och invånare och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället*, nämns under uppdrag 28 vikten av att kommunen möter alla invånares olika behov på likvärdiga villkor. Barn och unga anges som en av flera grupper som kommunen ska fokusera på i detta. Det anges inte att barn är en grupp med en uttrycklig rätt enligt lag att komma till tals. Under inriktningsmål 2, *Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i*, beskrivs vikten av att barns möjlighet till lek, fritid, rekreation och deltagande i kulturliv. Innehållet är i enlighet med artikel 31, även om hänvisning till rättighetsperspektivet saknas. Budgetdokumentet och budgetprocessen inkluderar inte en identifiering av vilka budgetposter som har barn som målgrupp och därmed inte heller en analys av hur resursfördelningen påverkar barn, vilket SKR rekommenderar.

I *kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022-2023* anges hur kommunstyrelsen ska arbeta med sina uppdrag kopplade till inriktningsmålen. Det finns ett antal uppdrag med tillhörande åtgärder som rör barn, liksom indikatorer till dessa. Exempel på områden är likvärdig skola, att förbättra tryggheten inklusive trafiksäkerheten för barn, god hälsa och barns rätt till kultur.

Vikten av barns rättigheter och barns perspektiv nämns även inom andra övergripande styrdokument med tillhörande handlingsplaner t.ex. *idrotts- och fritidspolitiskt program (2016)*, *program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning (2016)* och *kulturpolitiskt program (2020)*. Kommunen ska enligt IOP verka för att vid behov samråda med BOiU vid framtagande av styrdokument som berör barn och ungdom.

Uppsala kommun hade fram till januari 2022 ett särskilt centralt styrdokument med syfte att stärka barnrättsarbetet: *Program för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik 2019-2031*. Programmet utgick ifrån barnkonventionen och beskrev dess centrala artiklar liksom centrala begrepp som kommunen ska arbeta efter, såsom barnrättsperspektiv och barnrättsmedvetna beslut. Programmets mål konkretiserades genom det tillhörande *Handlingsplan för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik* som angav totalt 22 åtgärder, kopplade till ansvarig nämnd. En av dessa åtgärder innebar att se över strukturer och processer för att säkerställa barnrättsperspektiv i

styrdokument. Enligt intervjuer har åtgärden inte implementerats fullt ut i kommunen. Handlingsplanen har upphört att gälla per januari 2022, och det finns inget specifikt uppdrag som tar vid för att säkerställa ett barnrättsperspektiv i framtagna styrdokument.

I tjänsteutlåtandet till underlag för kommunfullmäktiges beslut i januari 2022 att upphäva programmet anges att programstyrningen kan ersättas av annan befintlig styrning, att barnkonventionen blivit lag och att styrning finns via styrdokumentet för mål och budget, övriga styrdokument och i nämndernas grunduppdrag. Enligt fullmäktiges mål- och budgetdokument ska kommunens arbete utgå från barnkonventionens fyra huvudprinciper, däribland att vid alla beslut som rör barn ska i första hand beaktas det som bedöms vara barns bästa. Vi noterar att en bedömning av barnets bästa inte har föregått beslutet att avveckla programmet och ersätta det med annan befintlig styrning. Enligt intervjuer har inga särskilda förändringar skett i ordinarie styrning, t.ex. av mål- och budgetdokumentet, i samband med beslutet att ta bort programmet och handlingsplanen. I intervjuer framförs att lagen i sig är tillräcklig som styrsignal. I andra intervjuer framförs dock att programmets identifierade utvecklingsbehov sannolikt kvarstår och att samordningen och implementeringen bör prioriteras av kommunledningskontoret och kommunstyrelsen för att rättigheterna ska kunna förverkligas fullt ut.

Kommunens idéburna offentliga partnerskap med BOiU framhålls i intervjuer också som en viktig del i styrningen och prioriteringen inom området barnrätt.

Bedömning

Revisionsfråga 2: Innefattar kommunens centrala styrdokument ett barnrättsperspektiv?

Delvis.

Det är positivt att det främsta styrdokumentet, mål- och budgetdokumentet, fastställer att kommunen ska följa barnkonventionens centrala artiklar, att vissa mål har direkt inverkan på barns rättigheter samt att barn som grupp synliggörs inom vissa mål som brett berör kommunens medborgare. Rättighetsperspektivet kan samtidigt med fördel tydliggöras i styrdokumenten för att ge barnrätten rätt tyngd. Även om vissa av barns rättigheter ingår i mål- och budgetdokumentet, är det inte helt tydligt hur barns bästa har beaktats genomgående i framtagandet av mål- och budgetdokumentet, t.ex. vilken påverkan budgetposter får för barn vilket SKR rekommenderar.¹ Det är heller inte tydligt hur de generella skrivningarna i styrdokumentet förankras vidare eller konkretiseras hos nämnder och bolag.

Barnrättskommitténs allmänna kommentar nr 14 gällande artikel 3 anger att barnets bästa ska sättas i främsta rummet vid policyutveckling och framtagandet av politiska program på alla styrande nivåer. Det är oklart hur ett barnrättsperspektiv har beaktats vid avvecklandet av programmet som rör barn och unga. Det finns en risk att de utvecklingsområden som identifierats i programmet kvarstår och en oklarhet hur nuvarande styrdokumentet ska vägleda en implementering av åtgärder i

¹SKR, Barnets rättigheter i budgetprocessen, 2018

verksamheterna. Vi bedömer att barnrättsperspektivet kan förtydligas i den ordinarie styrningen.

Former för barnets bästa

Revisionsfråga 3: Finns former för hur barnets bästa tillvaratas i arbets- och beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?

lakttagelser

Uppsala kommuns mallar för tjänsteutlåtande inför beslut anger att barnperspektivet alltid ska beaktas vid beslut och konsekvenser för barn ska beskrivas. Uppsala kommun har ett framtaget vägledningsmaterial för prövning av barnets bästa, *Stöd i barnkonsekvensanalys inför beslut och åtgärder*. Stödmaterialet är framtaget i samband med att barnkonventionen blev lag och har reviderats, senast i januari 2022. Stödmaterialet finns tillgängligt på Uppsala kommuns intranät. Enligt intervjuer har stödmaterialet och dokumentation av prövning av barnets bästa inte implementerats fullt ut i kommunens beslutsprocesser. Kommunen och BOiU har informerat om stödmaterialet i kontakt med verksamheter, exempelvis vid återkommande dialogmöten. Uppsala kommun möjliggör genom ett IOP med BOiU tillgången till kunskapsinsatser för att kunna förbättra förmågan till barnrättsmedvetna beslut. Uppsala kommuns film om barnkonventionen informerar också om barnets bästa.

En praktikant vid BOiU har i kontakt med kommunens nämnder sammanställt beslutsunderlag under år 2020-2022 som inkluderar begrepp som barns bästa eller barnkonsekvensanalys i syfte att dela goda exempel. Utifrån sammanställningen kan vi notera att ett fåtal nämnder återkommit med underlag. I den absoluta majoriteten av de insamlade underlagen är skrivningarna korta utan att redogöra för ställningstaganden, exempelvis anges endast: "barnperspektivet har beaktats i beredningen av ärendet". Sammanställningen lyfter exempel på två mer utförliga konsekvensbeskrivningar hos arbetsmarknadsförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen. Vissa förvaltningar, t.ex. miljöförvaltningen, brandförsvaret och socialförvaltningen, har angett att de inte genomfört någon dokumenterad barnkonsekvensanalys till nämnd. Socialförvaltningen anger att implementering pågår genom utbildning och framtagande av eget stödmaterial. Förekomsten av prövningar av barnets bästa har inte följts upp till kommunstyrelsen.

Intervjuer bekräftar att dokumentation av barnets bästa inför beslut är ett förbättringsområde.

Ett av målen i *Program för Uppsala kommuns barn - och ungdomspolitik*, som antogs av kommunfullmäktige år 2019 och upphävdes år 2022, var att stärka kommunens kapacitet att fatta barnrättsmedvetna beslut. *Handlingsplan för Uppsala kommuns barn och ungdomspolitik* hade fem åtgärder för att uppnå målet. En aktivitet var att ta fram ett kommungemensamt styrdokument för hur barnrättsperspektivet ska integreras i beslutsärenden och styrdokument. Implementeringen av handlingsplanens aktiviteter i sin helhet följs inte längre upp.

Bedömning

Revisionsfråga 3: Finns former för hur barnets bästa tillvaratas i arbets- och beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?

Delvis.

Vi bedömer att det delvis finns former för att tillvarata barnets bästa vid beslut. Vi ser positivt på att det tagits fram ett stödmaterial vid prövning av barnets bästa, som dessutom har reviderats i början av 2022. Vid tidpunkten för granskningen är det emellertid oklart vilket resultat implementeringen fått och hur implementering ska säkerställas framöver. Det finns en risk att dokumentation gällande prövningar av barnets bästa inte genomförs i tillräcklig utsträckning vid beslut och inte i tillräcklig omfattning. Barnets bästa ska beaktas vid alla åtgärder och beslut som rör barn. Även om det i vissa fall räcker med en enklare prövning istället för en fördjupad, bör det i en bedömning av barnets bästa framgå vilka konsekvenser beslutet får för barn. Det är av betydelse att förtroendevalda efterfrågar en barnkonsekvensanalys i beslutsunderlaget inför beslut som rör barn. Det är positivt att kommunens verksamheter genom kommunens partnerskap med BOiU kan få stöd gällande barnrättskompetens vid beslutsfattade.

Former för dialog och inflytande

Revisionsfråga 4: Finns former för dialog och inflytande för barn och unga i beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?

lakttagelser

Uppsala kommun anordnar kontinuerligt medborgardialoger för kommunens invånare och vissa har barn som målgrupp. Kommunen har en riktlinje för medborgardialoger som senast reviderats år 2017. Riktlinjen adresserar inte direkt barns rätt att höras utan hänvisar till stödmaterial vid dialog med barn. BOiU har tagit fram en *dialogkarta* för att stödja, konkretisera och planera inför dialoger med barn, och tillgängliggjort denna för kommunen inom ramen för partnerskapet. Genomförandet av dialoger med barn uppges variera mellan förvaltningar och nämnder. Vid flera intervjuer lyfts stadsbyggnadsförvaltningen fram som ett gott exempel på systematiskt arbete med dialoger för barn och unga. Som ett exempel på detta har vi tagit del av inför plan- och byggnämndens rapport från 2021 om hur dialog med barn använts vid framtagande av detaljplan och film från arbetet med att utveckla Valsätraparken. Utifrån BOiU:s lista med pågående insatser tillsammans med Uppsala kommun kan vi notera att samhällsbyggnadsförvaltningen samarbetar med BOiU inom ett flera områden för en barnrättsmedveten samhällsbyggnadsprocess.

Uppsala kommun har för närvarande inget övergripande forum för dialog mellan barn och beslutsfattare. I rapporten *Barn och ungas psykiska hälsa i Uppsala 2021* anges att det finns tillräckligt med uppdrag som syftar till att skapa delaktighet och inflytande för barn och unga, däremot saknas det forum inom kommunen där unga själva kan väcka

frågor som är viktiga för dem, en systematik för delaktighet och inflytande, liksom reella påverkansmöjligheter. Rapporten identifierar även ett behov av att Uppsala kommun behöver hitta informationsvägar till barn och unga för att nå dem på deras egna arenor. Intervjuer bekräftar uppfattningen av behovet att stärka påverkansmöjligheter och att främja barn och ungas egna organisering.

I kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2021-2023 och 2022-2024 finns ett uppdrag för att öka kunskapen om, och utarbeta en systematik för att skapa likvärdiga möjligheter för invånarna att vara delaktiga i utvecklingen av Uppsala. Barn nämns inte specifikt när det gäller målsättningarna om utökad delaktighet i kommunstyrelsens verksamhetsplan. Utvecklandet av övergripande strukturer för att inhämta barns synpunkter inför beslut är enligt intervjuer ett utvecklingsområde. Två åtgärder i handlingsplanen för barn och unga från 2019 var: 1) att utveckla generella metoder för att möjliggöra barns och ungas delaktighet i kommunen med särskilt fokus på barn och unga som inte kommer till tals samt 2) att utreda kommunens möjligheter att stödja och främja barn och ungas egen organisering samt barn och ungas möjlighet att förverkliga egna förslag i kommunen. Dessa åtgärder hann inte färdigställas. Vi har tagit del av en lista där möjliga forum för dialog och inflytande med barn inventerats, men det är oklart hur ett fortsatt arbete på kommunövergripande nivå ska bedrivas.

Även om det inte finns kommunövergripande system för delaktighet, sker ett arbete för delaktighet i förvaltningar och nämnder. Inom skolverksamheten genomförs kontinuerliga klassråd och elevråd för frågor som rör skolan. Uppsala kommun har tidigare samarbetat med Fryshuset som fram till föregående år arrangerade hållbarhetsseminarierna We_change för att gymnasieungdomar ska komma till tals inom hållbarhetsfrågor.

BOiU erbjuder utbildning och stöd i verksamheternas förarbete med barn och unga. stödjer verksamheterna på ett flertal sätt för att stärka barns röster, förutom att bland annat genom information i skolor och stödja. Under 2021 har BOiU träffat närmare 800 elever i årskurs fem. BOiU ger sedan 2006 ut tidningen Word som har en redaktion bestående av gymnasieungdomar och syftar till att fungera som en kanal för att främja ungas delaktighet och inflytande i Uppsala.

Barn och unga i Uppsala kommun har även möjlighet att direkt vända sig till BOiU för att få stöd och rådgivning om de får sina rättigheter kränkta. BOiU kan då hjälpa till inom Uppsala kommun och ge information om rättigheter, lagar och riktlinjer.

Sedan 2014 har ungdomar kunnat sommarjobba på BOiU som kommunutvecklare. Detta sker i samarbete med kommunledningskontoret och arbetsmarknadsförvaltningen som en del av de gemensamma åtagandena i kommunens IOP. Under 2022 tog BOiU emot 37 kommunutvecklare. Utvecklarna får en utbildning i påverkansmetoder, barns och ungas rättigheter och hur beslut fattas i kommunen och har därefter i uppgift att försöka påverka något de vill förändra i samhället.

Bedömning

Revisionsfråga 4: Finns former för dialog och inflytande för barn och unga i beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?

Delvis.

Vi kan konstatera att Uppsala kommun har arbetat under många år med delaktighet för barn och unga och har höga ambitioner inom området. Vi bedömer att det finns vissa former för dialog. Förekomsten varierar dock mellan nämnder och att det saknas etablerade former för att systematiskt inhämta barns synpunkter i arbets- och beslutsprocesser. Vi ser positivt på de exempel av hur förvaltningar och nämnder arbetar med att utveckla dialog och delaktighet med barn och unga, t.ex. genom medborgardialoger.

Det är positivt att kommunen genom sitt IOP med BOiU möjliggjort kontinuerligt stöd i sitt arbetet att stärka barns röster. Möjligheten för barn och unga i kommunen att direkt vända sig till BOiU är en stor fördel i arbetet med att implementera barns rättigheter.

Kompetensutveckling

Revisionsfråga 5: Har utbildning genomförts om konventionen och dess tillämpning för chefer, medarbetare och förtroendevalda?

lakttagelser

Uppsala kommuns intranät innehåller information om barnkonventionen och länkar till stöd i arbetet att förverkliga barns rättigheter, särskilt inom medborgardialog med barn och unga och utbildningsmaterial inom barnrätt. Uppsala kommun har tagit fram en digital utbildning om barnkonventionen på ca 90 minuter som särskilt riktar sig till socialtjänsten. Den första delen av utbildningen är generell för alla verksamheter. Filmen av fått 460 visningar under perioden den varit upplagd på intranätet från den 23 mars 2021 – 6 oktober 2022.

Inom ramen för det idéburna partnerskapet erbjuder BOiU utbildningar i barnkonventionen för medarbetare, chefer och förtroendevalda i Uppsala kommun. BOiU har tagit fram ett flertal webbutbildningar, däribland ett utbildningspaket som består av en film samt vägledande upplägg för analys och reflektion. Kommunens intranät länkar till utbildningspaket som särskilt riktar sig till förtroendevald eller tjänsteperson, skola och förskola, socialtjänst, omsorg, kultur och fritid och stadsbyggnad.

BOiU erbjuder även vägledning, föreläsningar och workshops utifrån behov och intresse till kommunens verksamheter. Detta bygger på att representanter för verksamheter kontaktar BOiU. Ungefär 120 medarbetare i Uppsala kommun har tagit del av utbildning i barnkonventionen under verksamhetsåret 2021 enligt BOiU:s verksamhetsberättelse. Även under år 2022 har medarbetare genomfört utbildning i samarbete med BOiU, enligt intervjuer. En sammanställning gällande antal utbildningstillfällen för år 2022 saknas än

så länge. Sedan kommunens nya IOP i maj 2021 med BOiU har utbildning genomförts för chefer, medarbetare och förtroendevalda inom vissa förvaltningar och nämnder som visat intresse. Under år 2021 fick kulturnämnden en dragning av barnkonventionen. Under år 2020 genomfördes en dragning för idrott- och fritidsnämnden samt plan- och byggnämnden. Enligt intervjuer är det inte säkert att samtliga verksamheter har kännedom om möjligheten att ta del av utbildningar genom kommunens IOP med BOiU. I september 2022 informerades kommunen och BOiU om IOP och dess innebörd vid ett dialogmöte där verksamheternas representanter ingår. Utbildning om barnkonventionen har även genomförts till barn och elever, BOiU ordnar bland annat kontinuerligt barnrättslektioner för årskurs 4. På BOiU:s hemsida finns även utbildningsmaterial som memory med barnkonventionen, stödmaterial inför dialoger med barn, webbutbildningar och förslag på lektionsupplägg.

Kommunstyrelsen har inte genomgått en utbildning i barnkonventionen. Vid intervjuer framkommer att det finns behov av kompetensutveckling för förtroendevalda och tjänstepersoner vid kommunledningskontoret, men frågan har inte varit aktuell på kommunstyrelsenivå. Det finns inte en systematisk kompetensutvecklingsplan för att kontinuerligt stärka kommunens kompetens inom barnrätt för nyckelpersoner eller förtroendevalda, utan kompetensutvecklingen bygger på efterfrågan från den egna verksamheten. Information om barnkonventionen ingår inte i utbildning för nya förtroendevalda.

Kommunens jurister följer rättsutvecklingen samt forskning inom området och informerar vid behov berörda verksamheter. Det finns en upparbetad kontakt inom området med bland annat SKR.

Bedömning

Revisionsfråga 5: Har utbildning genomförts om konventionen och dess tillämpning för chefer, medarbetare och förtroendevalda?

Ja.

Uppsala kommun har skapat goda förutsättningar för kompetensutveckling genom sitt nära partnerskap med BOiU, som både erbjuder grundutbildningar och skräddarsydda utbildningar efter behov. Det är positivt att utbildningsmaterial för olika målgrupper finns och att ett stort antal medarbetare genomgått utbildning.

Vi ser dock att området kan stärkas ytterligare genom ett säkerställande att förtroendevalda och medarbetare verkligen tar del av det som finns och erbjuds. För att stärka barnrättskompetensen kan en kompetensutvecklingsplan med fördel tas fram utifrån en bedömning av vilka funktioner som behöver kompetenshöjande insatser. I den kan det med fördel ingå kompetenshöjande insatser till kommunstyrelsens förtroendevalda liksom centrala funktioner vid kommunledningskontoret.

Kunskap om barns levnadsvillkor

Revisionsfråga 6: Har kommunstyrelsen följt och analyserat aktuell statistik om barns levnadsvillkor och situation i kommunen?

lakttagelser

Kommunstyrelsen har tagit del av statistik om barns levnadsvillkor i syfte att planera för arbetet att främja barns psykiska hälsa. I juni 2021 beslutade kommunstyrelsen om rapporten *Barn och ungas psykiska hälsa i Uppsala 2021*. Rapporten innehåller statistik och analys av barn och ungas levnadsvillkor inom områden såsom skolorvar, ekonomisk och social utsatthet, barn och ungas fria tid, delaktighet och inflytande och suicidprevention. Kommunstyrelsen tog i september 2022 del av en uppföljningsrapport av området som inkluderade en nulägesanalys och uppdaterade indikatorer för området. Kommunstyrelsen fattade även beslut i september 2021 om att en uppföljning av analysrapporten för barn och ungas psykiska hälsa ska tas fram vartannat år.

Kommunstyrelsen följer upp indikatorer som rör barn och ingår i Uppsala kommuns mål- och budgetdokument och sin egen verksamhetsplan i samband med årsredovisningen och delredovisning. I kommunens årsredovisning för 2021 anges t.ex. antalet barn i kommunen utifrån befolkningsprognos och antalet barn som lever i ekonomisk utsatthet. Kommunstyrelsen har även följt upp statistik som rör barn och unga i samband med Uppsala kommuns jämställdhetsindikatorer i Jämställdhetsbokslutet för 2021.

Uppsala kommun deltar även i Uppsala läns enkätundersökning Liv och hälsa ung som genomförs vartannat år för elever i årskurs 7, 9 och årskurs 2 i gymnasiet. Syftet är att ge ett kunskapsunderlag gällande ungas levnadsvillkor och hälsa. Den senaste undersökningen genomfördes 2021. Kommunstyrelsen samverkar med regionen kring själva utformningen av enkätundersökningen och vissa indikatorer från undersökningen är systematiskt integrerade i kommunens uppföljningar, t.ex. utgör några frågor indikatorer i uppföljningen av kommunens mål- och budgetdokument och rapporten för Barn och ungas psykiska hälsa.

Bedömning

Revisionsfråga 6: Har kommunstyrelsen följt och analyserat aktuell statistik om barns levnadsvillkor och situation i kommunen?

Ja.

Vi anser det positivt att kommunstyrelsen följer statistik om barns levnadsvillkor som har betydelse för barns psykiska hälsa, liksom att kommunen deltar i enkätundersökning Liv och hälsa ung. Vi vill även betona vikten av att även yngre barns levnadssituation följs. Kunskapen om barn och ungas situation bör utgöra underlag för kommunstyrelsens beslut.

Uppföljning och utvärdering

Revisionsfråga 7: Har kommunstyrelsen systematiskt följt upp och utvärderat arbetet med barnkonventionen?

lakttagelser

En enklare utvärdering av barnrättsarbetet har skett i samband med aktualitetsbedömningen av program för barn- och ungdomspolitiken i kommunstyrelsens arbetsutskott den 16 november 2021. Kommunstyrelsens arbetsutskott fattade då beslut om att föreslå till kommunfullmäktige att program och handlingsplan för Uppsala kommuns barn och ungdomspolitik upphör att gälla. I beslutsunderlaget för aktualitetsbedömningen anges övergripande att åtskilliga av programmets åtgärder är färdiga och pågående åtgärder följs upp genom ramen för aktuella verksamhets grunduppdrag. Beslutsunderlaget inkluderar inte en bedömning av måluppfyllelse eller status för de specifika åtgärderna i handlingsplanen. Eftersom programmet och dess handlingsplan upphört att gälla, kommer barnrättsarbetet framöver inte att följas upp inom ramen för kommunfullmäktiges årliga uppföljning av program.

Enligt en genomgång av kommunstyrelsens protokoll från augusti 2021-augusti 2022 har kommunstyrelsen inte i övrigt utvärderat kommunens arbete i förhållande till lagen om barnkonventionen. Enligt intervjuer sker ingen systematisk uppföljning av barnrättsarbetet till kommunstyrelsen och det finns ingen plan för hur ett barnrättsperspektiv ska säkerställas i den ordinarie uppföljningen efter att barn- och ungdomspolitiska programmet har upphört att gälla. Kommunstyrelsens process för ordinarie verksamhetsuppföljning och intern kontroll följer inte per automatik upp ett barnrättsperspektiv eller lagefterlevnad. Det krävs antingen att frågan identifieras som en risk (så att det kommer med i internkontrollplanen) eller att det framförs ett behov av särskild uppföljning inom området. Vid tidpunkten för granskningen var barnrättsperspektivet varken identifierat som en risk i kommunstyrelsens internkontrollplan eller att ett särskilt behov föreligger.

Av intervjuerna framgår att det saknas samsyn rörande kommunstyrelsens roll att styra, leda och följa upp utifrån ett barnrättsperspektiv, i frågan om hur långt styrelsens ansvar sträcker sig i förhållande till övriga nämnders ansvar. En mening som framförs i intervjuerna är att respektive nämnd och bolag ansvarar för uppföljningen. Vid behov kan dock särskild uppföljning initieras. Det har inte skett efter att det barn- och ungdomspolitiska programmet avvecklades.

Kommunstyrelsen följer upp sin verksamhetsplan och budget tre gånger per år i samband med kommunens gemensamma uppföljning per mars/april, delårsbokslut per augusti och årsbokslut. De åtgärder och mål som delvis berör barns rättigheter, som nämnts i samband med revisionsfrågan gällande styrdokumentet, följs upp inom den ordinarie mål- och uppföljningsplanen. Uppsala kommuns mål- och budgetdokumentet är främst kommunfullmäktiges styrdokument och nämnderna och bolagsstyrelserna rapporterar resultat kopplat till inriktningsmål och uppdrag tre gånger om året till kommunfullmäktige. Kommunledningskontoret kan ta fram en lista ur

verksamhetssystemet på uppföljning av åtgärder eller uppdrag som inkluderar ordet barn vid efterfrågan. Vi har därmed tagit del av nämndernas och bolagens åtgärder, uppdrag och mål som inkluderar begreppet barn eller på annats sätt kopplar an till barnkonventionen. Det finns även en möjlighet att vid delårsredovisningen ställa frågor till nämnderna och bolag, vilket enligt de intervjuade skulle kunna vara ett tillfälle för kommunstyrelsen att fråga om efterlevnad av barnkonventionen.

Under 2021 utvärderades det partnerskap med BOiU som pågått från 2019. Ett nytt IOP som gäller 2022–2024 arbetades då fram. Enligt den ska en uppföljning av parternas åtaganden ske i maj respektive november och ska innehålla en beskrivning av hur arbetet fortskrider med att implementera barnkonventionen i enlighet med BOiU:s uppdrag. Vi har tagit del av underlaget vid uppföljningsmötet i maj 2022, där både kommunens och BOiU:s åtaganden enligt IOP följs upp. Hållbarhetsavdelningen har tagit fram en mall för uppföljning som följer upp varje specifikt åtagande följs upp.

BOiU upprättar även årligen en verksamhetsberättelse som beskriver föreningens arbete samt ekonomisk redovisning. Denna lämnas till kommunstyrelsen efter beslut vid föreningens årsmöte i mars. Vi har tagit del av BOiU:s verksamhetsberättelse för 2021.

Bedömning

Revisionsfråga 7: Har kommunstyrelsen systematiskt följt upp och utvärderat arbetet med barnkonventionen?

Nej.

Till att börja med bedömer vi att de åtaganden som Uppsala kommun och BOiU har gentemot varandra genom sitt partnerskap kontinuerligt och systematiskt har följts upp. Vi ser positivt på kommunens upplägg för uppföljning rörande detta samarbete.

Kommunstyrelsen har däremot inte systematiskt följt upp och analyserat nämndernas och bolagens barnrättsarbete. Vid framtagandet av programmet för barn och unga 2019 identifierades ett flertal utmaningar för att leva upp till barnrättslagen. Den utvärdering som skett i samband med aktualitetsbedömningen av programmet förmedlar inte om utmaningarna kvarstår, vilka åtgärder som genomförts eller vilka effekter arbetet har haft för att förverkliga barns rättigheter. I samband med att programuppföljningen tagits bort, bör det enligt vår bedömning finnas en plan för hur barnrättsperspektivet tydligare ska inkluderas i den ordinarie uppföljningen. Det saknas tydliga krav på nämnder och förvaltningar att redovisa hur de beaktar barnkonventionen.

Vår bedömning är att implementeringen av barnrättslagen är en kommunövergripande fråga och att kommunstyrelsen genom sin uppsiktsplikt bör säkerställa att nämnderna arbetar i enlighet med barnrättslagen. Var och en av nämnderna har emellertid ett tydligt ansvar för att säkerställa att barnkonventionen beaktas och efterlevs inom sina verksamheter, men denna granskning har huvudsakligt fokus på kommunstyrelsens ansvar. En ytterligare aspekt är att det enligt vår bedömning bör finnas tydligare avtryck

av hur kommunstyrelsen i egenskap av nämnd har agerat för att själva anpassa och följa upp sin egen verksamhet utifrån ett barnrättsperspektiv.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Uppsala kommun genomfört en granskning av kommunens arbete med barnkonventionen. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsens ledning, styrning och uppföljning *inte helt* är ändamålsenlig utifrån ett barnrättsperspektiv.

Uppsala kommun har under många år bedrivit ett barnrättsarbete och har ett unikt samarbete med Barnombudet i Uppsala län som utgör en betydelsefull resurs i arbetet att förverkliga barns rättigheter. Det är positivt att centrala styrdokument anger att barnkonventionens fyra huvudprinciper ska följas och att kompetensutveckling genomförs inom området.

Vi bedömer samtidigt att det finns behov av att förtydliga barnrättsperspektivet i den ordinarie styrningen. Det finns en oklarhet hur skrivningarna i de nuvarande styrdokumenten kan vägleda en implementering av barnets rättigheter och konkretiseras i verksamheterna när programstyrningen inom området nyligen upphört. Kommunstyrelsen har inte systematiskt följt upp barnrättsarbetet. Det saknas även tillräckliga former för att säkerställa att prövningar av barnets bästa genomförs och dokumenteras inför beslut som rör barn.




Barnkonventionen är en kommunövergripande angelägenhet. För att anpassa kommunens verksamheter efter barnkonventionen behöver hela styrningen involveras, inklusive kommunstyrelsens.

Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen:

- att förtydliga vad barnkonventionen betyder utifrån kommunstyrelsens roll och uppdrag samt att säkerställa ett tydligt barnrättsperspektiv i den ordinarie styrningen.
- att säkerställa att tillgängliga rutiner för prövning av barnets bästa blir kända och tillämpas i hela den kommunala organisationen. I en bedömning av barnets bästa bör det framgå vilka konsekvenser beslutet kan få för barn.
- att fortsätta utveckla former för barns och ungas rätt till delaktighet i beslutsprocesser som rör dem.
- att säkerställa kontinuerlig kompetensutveckling utifrån en analys av behov och vilka, inklusive förtroendevalda, som bör utbildas i barnkonventionen.
- att kommunstyrelsen bör utveckla hur de följer upp hur barnkonventionen beaktas i sina verksamheter. Vidare bör kommunstyrelsen, bland annat utifrån uppsiktsplikten, efterfråga och inhämta underlag för att följa upp hur barnkonventionen får praktiskt genomslag och beaktas i Uppsala kommuns olika verksamheter.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Har kommunstyrelsen gjort någon analys och vidtagit åtgärder i samband med att barnkonventionen infördes som lag?	Ja Kommunstyrelsen har gjort en analys och delvis vidtagit åtgärder. Kommunstyrelsen gav år 2017 i uppdrag att ta fram Program för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik som innehåller en nulägesanalys. Kommunstyrelsen tog även fram en handlingsplan med 22 åtgärder. Åtgärder som genomförts är bl.a. kompetensutveckling. Kommunstyrelsen fattade även år 2018 beslut om partnerskap med BOiU.	
2. Innefattar kommunens centrala styrdokument ett barnrättsperspektiv?	Delvis Det är positivt att kommunens främsta styrdokumentet, mål- och budgetdokumentet, fastställer att kommunen ska följa barnkonventionens centrala artiklar, liksom ett antal av kommunens centrala styrdokument. Det är däremot inte helt tydligt hur skrivningarna i mål- och budgetdokumentet kan konkretiseras hos nämnderna och bolag. Vi bedömer därför att barnrättsperspektivet kan förtydligas i den ordinarie styrningen.	
3. Finns former för hur barnets bästa tillvaratas i arbets- och beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?	Delvis Vi ser positivt på att det finns rutin (bl.a. stödmaterial) för prövning av barnets bästa inför beslut som rör barn. Det finns samtidigt en risk att rutinerna inte är implementerade i hela kommunorganisationen och att dokumentation gällande	

prövningar av barnets bästa inte genomförs i tillräcklig utsträckning eller i tillräcklig omfattning.

4. Finns former för dialog och inflytande för barn och unga i beslutsprocesser och vilka förändringar i arbetssätt har genomförts?

Delvis

Uppsala kommun har höga ambitioner inom området och det är positivt att kommunstyrelsen möjliggjort kontinuerligt stöd i arbetet genom ett partnerskap med BOiU. Vi bedömer att det finns vissa former för delaktighet, men att deras användning varierar inom kommunen. Vi bedömer att det saknas etablerade former för att systematiskt inhämta barns synpunkter i arbets- och beslutsprocesser.



5. Har utbildning genomförts om konventionen och dess tillämpning för chefer, medarbetare och förtroendevalda?

Ja

Uppsala kommun har genomfört utbildningar och skapat goda förutsättningar för kompetensutveckling genom sitt partnerskap med BOiU. Området kan stärkas ytterligare genom att säkerställa kontinuerlig delaktighet för såväl medarbetare som förtroendevalda.



6. Har kommunstyrelsen följt och analyserat aktuell statistik om barns levnadsvillkor och situation i kommunen?

Ja

Kommunstyrelsen har följt statistik om barns levnadsvillkor genom den ordinarie måluppföljningens indikatorer, liksom genom särskilda rapporter bl.a. rörande barns och ungas psykisk hälsa. Kommunstyrelsen har även integrerat indikatorer från enkätundersökning Liv och hälsa ung i sin uppföljning.



7. Har kommunstyrelsen systematiskt följt upp och utvärderat arbetet med barnkonventionen?

Nej

Uppsala kommun och BOiU har gentemot varandra kontinuerligt och systematiskt följt upp åtaganden enligt sitt partnerskap. Kommunstyrelsen har däremot inte systematiskt följt upp och analyserat nämndernas och bolagens barnrättsarbete eller sitt eget agerande utifrån ett barnrättsperspektiv. Vår bedömning är att implementeringen av barnrättslagen är en kommunövergripande fråga och att kommunstyrelsen genom sin uppsiktsplikt bör säkerställa att nämnderna arbetar i enlighet med barnrättslagen.



2022-10-21

Lena Salomon

Tobias Björn

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Uppsala kommuns revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2022-01-28. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

PROTOKOLL

Centrala samverkansgruppen (CSG) i Uppsala kommun

Datum: 26 oktober 2022

NÄRVARANDE

För arbetsgivaren

Anna Bittner, HR-direktör

Anna Lind, förhandlingschef

Jonna Berggren, biträdande förhandlingschef

Anna-Karin Rick, verksamhetssamordnare

Ola Hägglund, ekonomidirektör (punkt 4.1)

Maria Ahrgren, avdelningschef kvalitet och planering (punkt 4.1)

Susanne Angemo, verksamhetscontroller (punkt 4.1)

För arbetstagarna

Jonny Eliasson, Sacorådet

Helena Ersson, Kommunal

Maria Ros, Vision

Thorbjörn Kättström, Sveriges Skolledarförbund

Helena Dübeck, Lärarnas Riksförbund

Elisa Erikson, Lärarförbundet

Sekreterare: Anna-Karin Rick

DAGORDNING

1. Val av justeringsdag

Protokollet skickas till arbetstagarorganisationerna för påseende senast den 28 oktober 2022.

Eventuella synpunkter ska vara sekreteraren tillhanda via e-post senast den 1 november klockan 12.00. Den 2 november skickas protokollet ut för digital signering. Protokollet ska vara signerat senast den 3 november klockan 17.00.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs efter tillägg av punkt 4.6.

3. Föregående protokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

4. Informationsärenden enligt 19 § MBL

4.1 Mål och budget workshop 2, inspel kopplat till remissversionen

Arbetsgivaren redogör för yttrandeversionen av mål och budget 2023–2025. Underlaget delges arbetstagarorganisationerna. Arbetstagarorganisationerna får möjlighet att göra medskick samt dela tankar inför den kommande planperioden utifrån ett fackligt perspektiv. Sammanfattning och medskick från gruppdialogerna skickas till Susanne Angemo (susanne.angemo@uppsala.se). Fram till den 7 november 12.00 finns det möjlighet att inkomma med ytterligare synpunkter. Även dessa skickas till Susanne Angemo.

4.2 Aktuellt från politiken

Punkten utgick vid dagens möte.

4.3 Rapport från utskott och råd

Arbetsgivaren rapporterar från aktuella utskott och råd. Underlaget har delgivits arbetstagarorganisationerna.

4.4 Lönekartläggning (anmält av Akademikerförbundet SSR/Sacorådet)

Arbetsgivaren informerar om orsakerna till att lönekartläggningen är förskjuten samt hur arbetet med lönekartläggning hänger ihop med processen för arbetsvärdering. Planen är att en lönekartläggning ska genomföras under 2023.

4.5 Vår lönebildning har tjänat oss väl

Arbetsgivarbloggen SKR, inlägg 14 september. Underlaget har delgivits arbetstagarorganisationerna. För att undvika en löne- och inflationsspiral behöver vi i årets löneöversyn hålla i, hålla ut och hålla ihop för att öka möjligheterna att snabbare återgå till ett stabilt läge med lägre inflation samt hållbara och konkurrenskraftiga reallöneökningar. Informationsunderlag för chefer har tagits fram. Arbetstagarorganisationerna ges möjlighet att ta del av underlaget och komma med synpunkter.

4.6 Justering av ABW-ytor i Stadshuset

Arbetsgivaren informerar om kommande justeringar av ABW-ytor i stadshuset. Det handlar om ett antal högfokuszoner som omvandlas för att fylla andra behov.

5. Beslutsärenden enligt 11 § MBL

5.1 Förslag till beslut om ändring i principerna för löneväxling

Beslutsunderlag har delgivits arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren informerar om förslag till beslut gällande ändring i principerna för löneväxling. Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra gällande arbetsgivarens förslag till beslut. Ärendet är därmed slutsamverkat den 26 oktober 2022.

5.2 Hantering av parkering på kommunal kvartersmark

Arbetsgivaren informerar om den pågående utredningen gällande hur ett effektivt markutnyttjande och hantering av parkering på kommunal kvartersmark kan uppnås

samt hur efterlevnad av förmånsbeskattning i samband med personalparkering säkerställs. Förslag till beslut tas upp till slutsamverkan längre fram inför beslut i kommunstyrelsen.

5.3 **Arbetsvärdering**

Beslutsunderlag har delgivits arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren presenterar processen för arbetsvärdering i Uppsala kommun, resultat och jobbkitektur samt exempel på innehåll. Förslag till beslut slutsamverkas i centrala samverkansgruppen den 16 november.

JUSTERAS

Protokollet justeras genom att respektive representant från arbetstagarorganisationerna som deltog i mötet signerar protokollet digitalt senast 3 november klockan 17.00.

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer

Detta dokument med sina elektroniska underskrifter gäller som självständig handling och uppfyller krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS-förordningen. Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering eller via valideringstjänsten på sign.uppsala.se. Där återfinns även information om hur du installerar det utfärdarcertifikat som krävs för att PDF-läsaren ska kunna validera alla delar av underskriften.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.

Ny rapport från Mälardalsrådet: Stockholm-Mälardalen behöver 35 000 samhällsbyggare till 2030.

Mälardalsrådet anmäler sin nya rapport ”Samhällsbyggarnas arbetsmarknad”. Arbetsmarknaden för samhällsbyggare har växt starkt de senaste 20 åren. Mycket talar för fortsatt tillväxt, men den kan inte tas för givet. Rapporten har tagits fram i samarbete med Byggföretagen och kartlägger Stockholm-Mälardalens aktuella behov av kompetens inom branschen. Rapporten ska bidra till en ökad kunskap och samtidigt fungera som underlag för utbildningsanordnare att etablera samhällsbyggarutbildningar i regionen.

35 000 samhällsbyggare behövs i Stockholm-Mälardalen

En fortsatt tillväxt i bygginvesteringar med upp emot tre procent i reala termer innebär uppskattningsvis ett behov av ytterligare 35 000 samhällsbyggare i Stockholm-Mälardalen till år 2030. Samtidigt kan ungefär lika många förväntas gå i pension, vilket ger ett totalt rekryteringsbehov om ca 7 000 individer per år.

En av fem samhällsbyggare i regionen går i pension inom en tioårsperiod

I Stockholm-Mälardalen uppnår var femte samhällsbyggare 65 års ålder inom en tioårsperiod. År 2018 hade 4000 av regionens samhällsbyggare redan fyllt 65.

Regional arbetsmarknad där flera viktiga utbildningar saknas

Rapporten pekar på att arbetsmarknaden för samhällsbyggare i hög grad är länsindelad, dvs rekryteringsbehoven behöver i huvudsak lösas inom länen. Brist råder även på andra håll i landet och det byggs mycket även i övriga Europa, varför man inte kan räkna med att arbetspendling eller arbetskraftsinvandring ska lösa problemen. För järnvägsrelaterade yrken såsom ban-, el och signaltekniker saknar regionen helt utbildningsplatser på yrkeshögskolenivå.

Vill du veta mer om rapporten och vårt arbete? Ta gärna kontakt med kansliet!

Maria Nimvik Stern

Generalsekreterare Mälardalsrådet

Mälardalsrådet driver medlemmarnas frågor för konkreta resultat inom infrastruktur och kompetensförsörjning. Vi samlar Stockholm-Mälardalens kommuner och regioner till en dynamisk mötesplats för politik, näringsliv och akademi.

Läs mer på www.malardalsradet.se



Samhällsbyggarnas arbetsmarknad

i Stockholm-Mälardalen

Innehåll:

I korthet	3
1. Inledning	4
2. En starkt växande bransch	5
2.1 Utländsk arbetskraft	6
2.2 Brist på arbetskraft	7
2.3 Ökade arbetskraftsbehov	11
3. Yrkesvisa behov och sökprofiler	14
3.1 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	16
3.2 Civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning	20
3.3 Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	24
3.4 Arbetsledare inom bygg och anläggning	28
3.5 Träarbetare, snickare	32
3.6 Betongarbetare och håltagare	36
3.7 Mark- och anläggningsarbetare	40
3.8 VVS-montörer	44
3.9 Installations- och serviceelektriker	48
3.10 Distributionselektriker	52
3.11 Anläggningsmaskinförare	56
4. Sammanfattande diskussion	60
Källförteckning	63

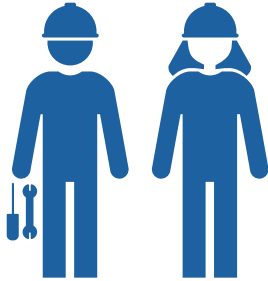


Foton framsida: Susanne Lindholm, Rosie Alm, Tomas Ek, Johner Bildbyrå, Jonas Gerdle

I korthet

- ➔ Arbetsmarknaden för samhällsbyggare har växt starkt i Stockholm-Mälarenregionen de senaste 20 åren. Mycket talar för fortsatt tillväxt och därmed även fortsatt brist på arbetskraft. Det gäller inte minst inom Stockholm-Mälarenregionen, som står för nästan hälften av tillväxten i landet och en ungefär lika stor andel av bygginvesteringarna.
- ➔ En fortsatt tillväxt i bygginvesteringar med upp emot tre procent i reala termer innebär uppskattningsvis ett behov av ytterligare 35 000 samhällsbyggare i Stockholm-Mälarenregionen till år 2030. Samtidigt kan ungefär lika många förväntas gå i pension, vilket ger ett totalt rekryteringsbehov om ca 7 000 individer per år.
- ➔ Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både på ett och fem års sikt inom yrkesområdet som helhet. Efterfrågan ökar samtidigt som utbudet av arbetskraft varit otillräckligt under lång tid. Detsamma gäller intresset för gymnasieskolans byggtutbildningar. Inom i stort sett alla de yrkesgrupper som presenterats i denna rapport är bedömningen att det råder brist på arbetskraft både i nuläget och på några års sikt.
- ➔ Arbetsmarknaden är i hög grad länsindelad, dvs rekryteringsbehoven behöver i huvudsak lösas inom länen. Brist råder även på andra håll i landet och det byggs mycket även i övriga Europa, varför man inte kan räkna med att arbetspendling eller arbetskraftsinvandring ska lösa problemen.
- ➔ Bristen på arbetskraft försvårar och fördröjar genomförandet av projekt, särskilt inom infrastruktur. Fler behöver lockas till utbildningar och yrken inriktade på anläggningssektorn. En påbyggnadsutbildning inom anläggning efter gymnasiet förordas. För järnvägsrelaterade yrken såsom ban-, el- och signaltekniker saknas utbildningsplatser vilka även behöver erbjudas på fler platser i landet. I Stockholm-Mälarenregionen finns exempelvis inga utbildningsplatser alls för järnvägstekniker: ban-, el- och signaltekniker och få högskoleingenjörsutbildningar med anläggningsinriktning.
- ➔ Även vad gäller den akademiska kompetensen är bristen på och konkurrensen om arbetskraft uttalad, såväl inom ingenjörss- som chefsyrken. Yrkeshögskoleutbildning löser flest problem på kort sikt. Det gör det angeläget att få fler att söka till utbildningarna och att öka antalet utbildningar och platser.
- ➔ Yrkeshögskoleutbildning (YH) kan med fördel samordnas på storregional nivå och behöver omfatta såväl bredare utbildningar som kan ges på flera platser som smalare specialistutbildningar, till exempel inom järnväg. Givet Stockholm-Mälarenregionens stora dominans inom samhällsbyggnad behöver alla utbildningsformer och all specialistutbildning finnas i regionen, vilket inte är fallet idag.
- ➔ Att YH-utbildning förefaller vara ett okänt begrepp bland många studenter och arbetsgivare måste samtidigt åtgärdas. Utbildningsformen nämns i liten utsträckning i jobbannonser trots att den är en bra väg in i flera yrken. Ett marknadsföringsarbete krävs, såväl generellt som med särskilt fokus på anläggningssidan

1. Inledning



Samhällsbyggare är ett paraplybegrepp för de som på olika sätt arbetar med den byggda miljön – all den infrastruktur och alla de byggnader som utgör grunden för vårt samhälle. De finns framför allt inom byggindustrin och fastighetssektorn, men också inom företagstjänster och offentlig förvaltning.

Det ökade behovet av och bristen på samhällsbyggare uppmärksammas alltmer och omfattar såväl hantverks- som högskoleyrken. Det råder brist på arbetskraft i stora delar av byggprocessen, från planering via projektering till utförande. En brist som förväntas bestå kommande år.

Byggandet av bostäder, verksamhetslokaler och infrastruktur är beroende av en väl fungerande kompetensförsörjning. De stora satsningar som planeras inom infrastrukturen kommer inte att ske utan kraftiga förseningar och fördyringar om inte arbetskraftsbehovet tillgodoses. Det gäller inte minst inom Stockholm-Mälardalsregionen, som står för nästan hälften av tillväxten i landet och en ungefär lika stor andel av bygginvesteringarna.

Av det skälet är det intressant och viktigt att beskriva och analysera samhällsbyggarnas arbetsmarknad. Hur volymen utvecklats över tid och hur behoven och sökprofilerna ser ut inom olika yrkesgrupper. Det för att kunna svara upp med tillräckliga och adekvata åtgärder för att tillgodose behoven.

Rapporten baseras på statistik från SCB och Arbetsförmedlingen, tillsammans med befintlig kunskap från tidigare rapporter samt intervjuer och inspel från representanter för branschorganisationen Byggföretagen. En avgränsning har gjorts till att fokusera på bygg- och anläggningssektorn i den övergripande beskrivningen av branschens tillväxt och kompetensförsörjning. Därefter har beskrivningen av yrkesvisa behov och sökprofiler begränsats till de yrkesgrupper som dominerar sysselsättningen inom området.

Den geografiska avgränsningen av Stockholm-Mälardalsregionen utgår från En Bättre Matchning (EBM), det storregionala samarbetet inom strategisk kompetensförsörjning med inriktning mot högre utbildning mellan regionalt utvecklingsansvariga i de nio länen Stockholm, Uppsala, Västmanland, Örebro, Sörmland, Östergötland, Gävleborg, Dalarna och Värmland.

En Bättre Matchning syftar till att utveckla och stärka samarbetet mellan regionalt utvecklingsansvariga och högre lärosäten i frågor gällande strategisk kompetensförsörjning. Arbetet fokuserar på tre yrkes- och utbildningsområden; lärarförsörjning, IT/Data och samhällsbyggare.

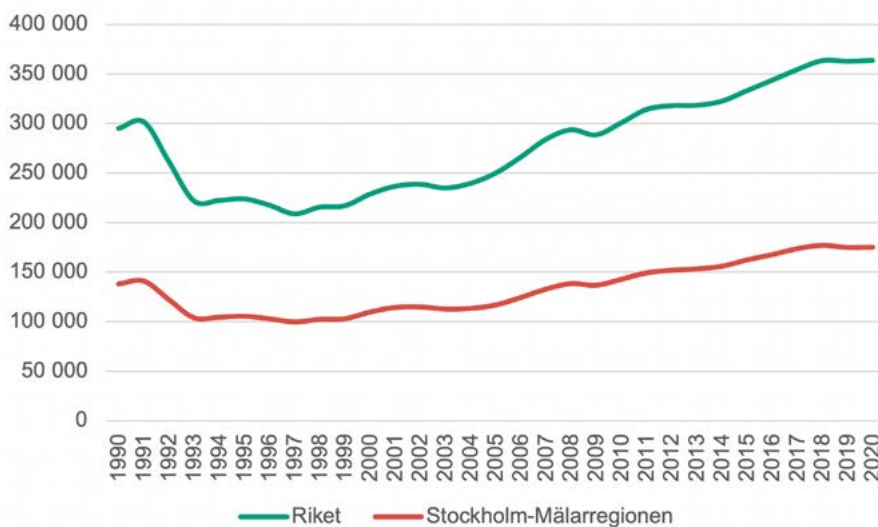
2. En starkt växande bransch

Svensk byggindustri har, efter en nedgång på 1990-talet, upplevt två decennier av stark tillväxt kopplat till såväl nyproduktion som underhåll av bostäder, verksamhetslokaler och infrastruktur.

År 2020 arbetade 364 000 personer inom byggindustrin. En ökning med 135 000 eller drygt 6 700 per år sedan millennieskiftet. Tillväxten det senaste decenniet, 2010-2020, har varit aningen mindre men likväl i genomsnitt 6 300 fler sysselsatta per år.

Stockholm-Mälardalen har över tid växt i takt med den nationella marknaden, om än årsvis pendlat mellan 47-49 procents marknadsandel. År 2020 var 175 000 individer sysselsatta i den regionala byggsektorn, en ökning med 65 400 eller 3 250 per år sedan år 2000. Tillväxttakten har varit jämn sett till hela perioden men i likhet med riket planat ut de senaste åren, till följd av en konjunkturförsvagning som kulminerade under pandemins första år.

Figur 1. Sysselsatta (dagbefolkning)¹ inom byggindustri, 1990-2020.



Källa: SCB, med tidsseriebrott 2004, 2008 och 2019

Byggindustrin kan delas upp i tre verksamhetsområden: Bygg-entreprenörer (SNI 41), Anläggningsentreprenörer (SNI 42) samt Specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer (SNI 43). Till det tredje verksamhetsområdet hör till exempel VVS, elinstallation, golvbeläggning, måleri och glasmästeri. Merparten, ca 80 procent, av de sysselsatta i byggindustrin arbetar inom hussektorn (SNI 41 samt SNI 43 exklusive SNI 43.1) och resterande 20 procent inom anläggningssektorn (SNI 42 samt 43.1).²

¹ Med förvärvsarbetade dagbefolkning avses förvärvsarbetande som redovisas efter arbetsställets geografiska belägenhet oberoende av var de är folkbokförda.

² Byggföretagen 2020, Förvärvsarbetande inom byggindustrin.

Utvecklingen mot en högre andel äldre i byggindustrin har stannat av, liksom ökningen av andelen yngre. Andelen äldre är högre inom anläggningssektorn, där ca 23 procent är 55 år eller äldre, vilket ska jämföras med ca 20 procent inom hussektorn. I genomsnitt uppnår ca 4 700 personer 65 års ålder per år under perioden 2019-2023, vilket motsvarar 1,3 procent av sysselsättningen inom byggindustrin år 2020.³

Andelen kvinnor har ökat från drygt 8 procent år 2010 till knappt 10 procent år 2020. Skillnaden är dock stor mellan olika yrkesområden. Inom hantverksyrkena är endast omkring två procent kvinnor medan andelen inom vissa tjänsteyrken ligger över 40 procent.⁴

2.1 Utländsk arbetskraft

Antalet sysselsatta i Sverige begränsas i officiell arbetsmarknadsstatistik till de folkbokförda. Till det kommer utländsk arbetskraft som arbetar i Sverige utan att vara folkbokförda i landet. De kan delas in i tre grupper:⁵

1. Utstationerade, dvs utländska arbetstagare i utländska företag som tillfälligt bedriver verksamhet i Sverige. Det totala antalet utstationerade arbetstagare uppgick till knappt 40 000 år 2020, varav byggbranschen stod för ungefär hälften. Samma arbetstagare kan förekomma i flera anmälningar varför siffran inte återspeglar antalet unika arbetstagare eller individer. Drygt var fjärde anmälan kom från en verksamhet i Polen.⁶ Sannolikt finns fler utstationerade än så, då ansvaret att rapportera om utstationerad personal ligger hos den utländska näringsidkaren. Köparen av det utländska företagets tjänster har däremot inget ansvar att rapportera om utstationerad arbetskraft till myndigheterna.
2. Utländska medborgare som finns i svenska arbetsgivares lönelistor men som inte är folkbokförda och därmed saknar svenskt personnummer. Det kan såväl handla om personer som är tillfälligt i Sverige för en kortare tids arbete som mer permanenta anställningar. I gruppen ingår arbetstagare som bor i grannländerna.
3. Oregistrerade. Arbetstagare som varken är registrerade hos arbetsgivare eller myndighet.

³ Byggföretagen 2020, Förvärvsarbetande inom byggindustrin.

⁴ Ibid

⁵ Konjunkturinstitutet 2017. Lönebildningsrapporten 2017

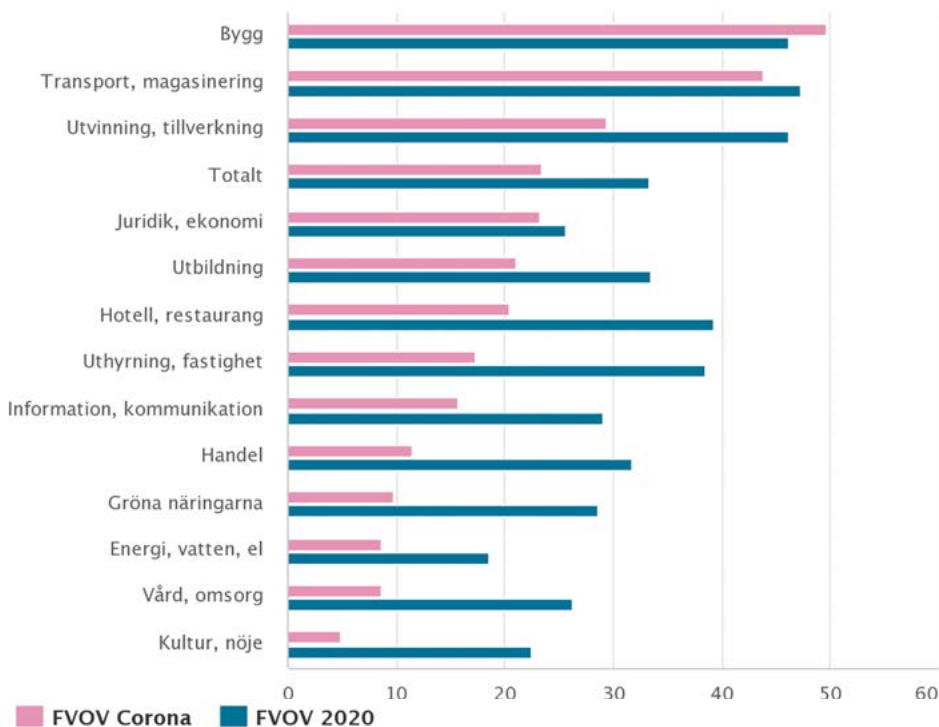
⁶ Arbetsmiljöverket 2021:1. Helårsrapport 2020 - Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige

Det är inte möjligt att ge en samlad och tillförlitlig bild över den exakta omfattningen av utländsk arbetskraft sysselsatt inom svensk byggindustri. De uppgifter och bedömningar som finns pekar dock på att det totalt sett rör sig om några enstaka procent av den totala sysselsättningen och att omfattningen varit stabil över tid.⁷ I enskilda byggprojekt kan dock andelen utländsk arbetskraft vara väsentligt högre. I byggandet av Microsofts datahallar i Gävle-Sandviken har en fjärdedel av de som jobbat med konstruktionen varit svenskar medan tre fjärdedelar kommit från andra EU-länder eller Storbritannien.⁸ Liknande erfarenheter finns från stora infrastrukturprojekt.

2.2 Brist på arbetskraft

Det råder generell brist på arbetskraft inom byggsektorn. Andelen företag som anger att de har svårt att få tag i lämplig arbetskraft har ökat något under pandemin och uppgår till hela 50 procent, mest av alla branscher (figur 2). Framför allt är det svårt att hitta personal med tillräcklig yrkeserfarenhet.⁹ En liknande bild ges av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.¹⁰

Figur 2. Andel företag som har svårt att få tag i lämplig arbetskraft



Källa: Tillväxtverket 2022. Företagens villkor och verklighet 2020 (FVOV 2020) samt Coronaundersökningen (FVOV Corona) som genomfördes som komplettering i december samma år.

⁷ Konjunkturinstitutet 2017. Lönebildningsrapporten 2017

⁸ Dagens Nyheter 2022-02-21

⁹ Tillväxtverket 2022. Företagens villkor och verklighet 2020.

¹⁰ Svenskt Näringsliv 2022. Rekryteringsenkäten 2021/2022



Inflödet av arbetskraft varierar beroende av yrkesgrupp. För de som har en yrkesutbildning är det främst gymnasieskolans bygg- och anläggningsprogram som är vägen in i branschen. Därtill fordonsprogrammet, VVS och fastighetsprogrammet, el- och energiprogrammet, vuxenutbildningen och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Ibland är yrkesbevis eller genomgången yrkesutbildning som elev eller lärling ett kollektivavtalsreglerat utbildningskrav.

Utbildningarna kan vara dyra och kräva att kommuner samverkar regionalt och med vuxenutbildningen för att skapa ekonomiska förutsättningar. Vad gäller järnvägsinriktade yrken står Trafikverksskolan i Ängelholm för merparten av utbildningarna, kompletterat av ett fåtal gymnasieskolor som utbildar banarbetare på Bygg- och anläggningsprogrammet samt el-, signal- och teletekniker inom El- och energiprogrammet.¹¹

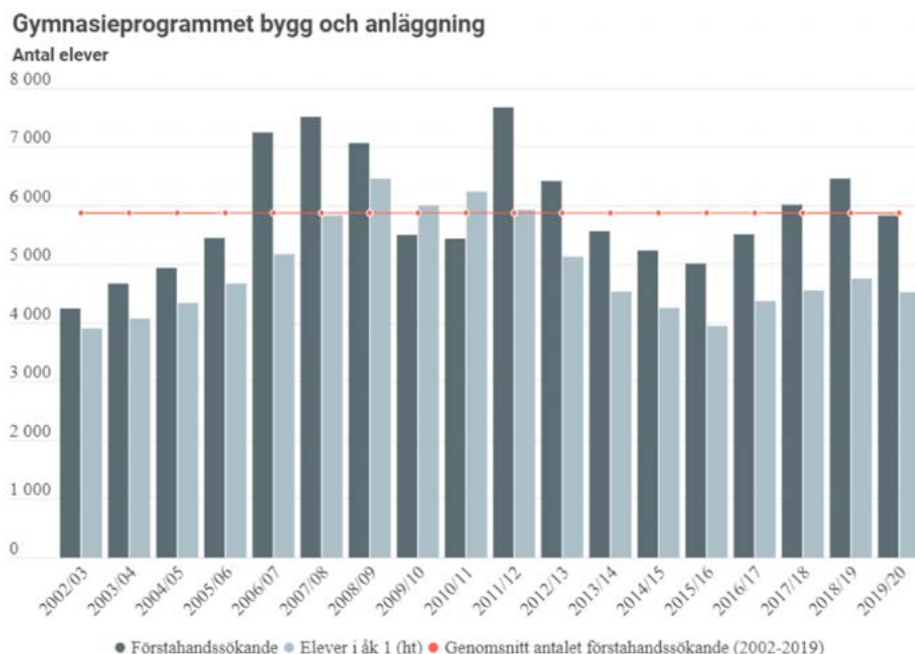
Intresset för den gymnasiala byggutbildningen var som störst under perioden 1988-1991, då mellan 5 000 och 7 000 ungdomar sökte varje år. Under den långa svackan som drabbade byggbranschen under 1990-talet svalnade intresset markant och antalet förstahandssökande nådde bottenivån – cirka 1 500 – läsåret 1998/1999. Det 3-åriga byggprogrammet ökade sedan successivt i popularitet mellan åren 1998 och 2007. Antalet förstahandssökande steg då från cirka 1 500 till 7 500. I takt med att intresset för byggutbildningen blev allt större utökades antal elevplatser. Toppen nåddes 2011 med närmare 7 700 förstahandssökande.¹²

Höstterminen 2011 infördes en ny gymnasieskola och namnet på byggyrkesutbildningen är nu Bygg- och anläggningsprogrammet. Inriktningarna inom programmet är husbyggnad, mark & anläggning, måleri, plåtslageri och anläggningsfordon. Dessvärre föll intresset för utbildningen kontinuerligt från införandet 2011 till höstterminen 2015. Dels till följd av minskade elevkullar, men en förklaring tros även vara att utbildningen inte längre ger automatisk behörighet till högskola/universitet. Under åren 2014-2018 gick byggmarknaden på högvarv och 2016-2019 steg antalet förstahandssökande till Bygg- och anläggningsprogrammet. 2019 bröts den positiva trenden och antalet förstahandssökande sjönk till 5 828 och är nu åter under genomsnittet.¹³

¹¹ Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

¹² Byggföretagen

¹³ Ibid

Figur 3. Förstahandssökande och elever i åk 1, gymnasieprogrammet Bygg och anläggning

Källa: Skolverket, Byggföretagens bearbetning

Läsåret 2020/21 fanns 13 700 elever i gymnasieskolans bygg- och anläggningsprogram i riket, varav knappt 6 000 eller 44 procent i Stockholm-Mälardalsregionen.¹⁴ Fördelningen av elever på programmets fem inriktningar är tämligen stabil. Drygt 60 procent av eleverna väljer husbyggnad, cirka 15 procent av eleverna väljer måleri, cirka 12 procent väljer anläggningsfordon, cirka 7 procent av eleverna väljer mark och anläggning och cirka 6 procent väljer plåtslageri. Eleverna når i hög grad målen för gymnasieexamen och 75 procent av de som påbörjat utbildningen tar examen inom tre år. Omkring en femtedel av de nyutbildade söker sig dock till andra branscher eller fortsatta studier, varför tillförseln från gymnasieskolan inte är tillräckligt för branschens arbetskraftsbehov.¹⁵

Gymnasial lärlingsutbildning blir allt vanligare inom Bygg- och anläggningsprogrammet vilket ställer högre krav på samverkan mellan skola och arbetsplats. Tid i lärarnas tjänster för apl-besök (arbetsplatsförlagt lärande) och uppföljning samt utbildning av handledare på apl-platserna anses ha stor inverkan på utbildningens kvalitet och elevernas måluppfyllelse. Många skolor fortbildar och förbereder även eleverna inför anställning genom att erbjuda vissa behörighetskurser för att öka deras attraktivitet på arbetsmarknaden. Exempelvis i heta arbeten, säkra lyft, arbetsplattform, ställningsbyggnad, arbete på väg och arbete på tak.¹⁶

¹⁴ Skolverket, statistikdatabasen

¹⁵ Skolverket 2019. Bygg- och anläggningsprogrammet. Uppföljning av gymnasieskolan 2019.

¹⁶ Ibid

När branschföreträdare beskriver en önskad framtid ges en bild av en bransch som har fått ordning på efterfrågan och utbud av arbetskraft och som en bransch dit många ungdomar söker sig. Det finns en god dialog mellan näringsliv, skola och myndigheter och ordnade strukturer för samverkan. Utbildningarna för exempelvis järnvägsteknik och vägutformning är anpassade och det finns ett lyckat arbetssätt för att få in även nya svenskar i branschen. Det finns gott om praktik- och lärlingsplatser och flera vägar in i branschen. För att denna framtid ska bli verklighet ser branschföreträdarna att det behövs en yrkescertifiering och att det ges fler ingångar till yrkesinriktade utbildningar. Genom samverkansprojekt med samtliga aktörer skapas en åtgärdsplan och arbetet ges mer tyngd pga politiskt stöd och resurser. Branschen samarbetar med skolor och genom olika aktiviteter, som t ex skolbesök till alla femteklassare, får barn och ungdomar ett ökat intresse för anläggningsbranschen, eller samhällsutvecklingsbranschen.¹⁷

Yrkesvux är en statlig satsning gällande gymnasial yrkesutbildning för vuxna och erbjuds inom flera kunskapsområden. Utbildningarna arrangeras i samarbete med olika, bland annat privata, utbildningsanordnare och är som regel kostnadsfria och studiemedelsberättigade. År 2020 fanns 2 000 elever med inriktning på bygg och anläggning i den yrkesinriktade vuxenutbildningen, varav 700 i Stockholm-Mälardalenregionen.¹⁸ I jämförelse med gymnasieskolans bygg- och anläggningsprogram har regionen en betydligt lägre andel av rikets studerande på motsvarande program inom vuxenutbildningen, 35 procent av den senare jämfört 44 procent av den tidigare. Intresset för bygg- och anläggningsprogrammet är särskilt svagt i Stockholms län, både i gymnasieskolan och i vuxenutbildningen.

2.2.1 Eftergymnasial utbildning

Yrkeshögskoleutbildning inom samhällsbyggnad och byggt teknik omfattar vanligtvis ett tusental studieplatser per år, men det varierar. Utbildningarna, som oftast är tvååriga, attraherar inte bara yrkesverksamma inom byggbranschen utan även från andra branscher. Utbildningarna är statsfinansierade och behovsstyrda. Utbildningsanordnare måste kunna visa på arbetsmarknadsrelevans och utbildningarna utsätts för regelbunden omprövning. Samhällsbyggnadssektorn har successivt fått en ökad andel av utbildningarna, bland annat motiverat av en hög etableringsgrad i branschen efter genomgången utbildning.¹⁹

¹⁷ Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

¹⁸ Skolverket, statistikdatabasen

¹⁹ Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

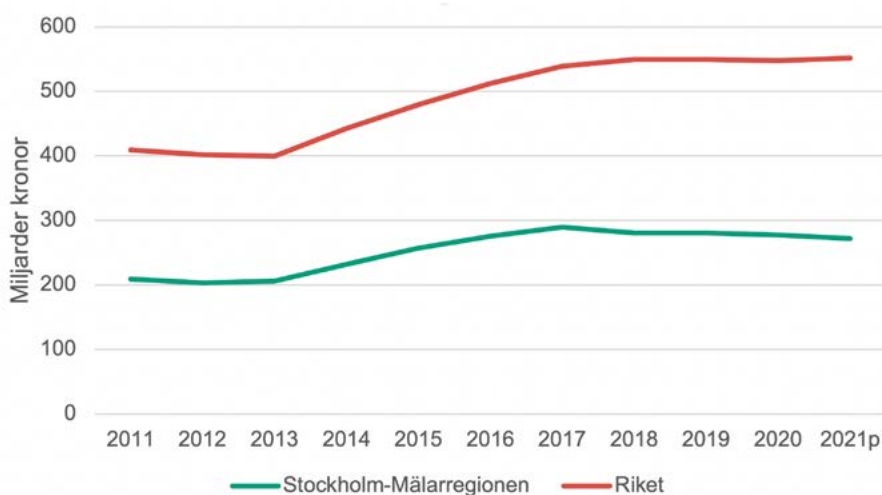
Ca 1 200 studenter påbörjar studier till högskoleingenjör med bygginriktning varje år i Sverige. Treåriga högskoleingenjörsutbildningar förekommer på 18 lärosäten i landet, varav sju i Stockholm-Mälardalsregionen. Endast tre har en tydlig anläggningsinriktning och ligger alla i södra Sverige. Oftast är det husbyggnadsverksamhet som präglar utbildningarna, som dock skiljer sig till uppläggning och innehåll.²⁰

När det gäller samhällsbyggnadsrelaterade civilingenjörer antas 600-700 studenter per år till de fyra lärosätena Chalmers, KTH, Lunds Tekniska Högskola och Luleå Tekniska Universitet. Könsfördelningen är förhållandevis jämn och det finns bättre möjligheter till fördjupning inom anläggningsområdet jämfört med vad som gäller för högskoleingenjörerna.²¹

2.3 Ökade arbetskraftsbehov

Bygginvesteringarna räknat i fasta priser har i genomsnitt ökat med 3,0 procent per år i riket och med 2,7 procent i Stockholm-Mälardalsregionen åren 2011-2021.²² Samtidigt har sysselsättningen ökat med i genomsnitt ca 2 procent per år. Produktivitetens utvecklingen är svagare än inom industrin, bland annat till följd av en lägre grad av standardisering, digitalisering och automatisering. Byggprojekt har sina unika förutsättningar och påverkas i högre grad av svåröversägliga faktorer än industriella processer. Att industrialisera byggandet är emellertid en pågående ambition, framför allt inom husbyggnad.

Figur 3. Bygginvesteringar 2011-2021, i 2020 års priser



Källa: Byggföretagen

²⁰ Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

²¹ Ibid

²² Swecos beräkning utifrån Byggföretagens data

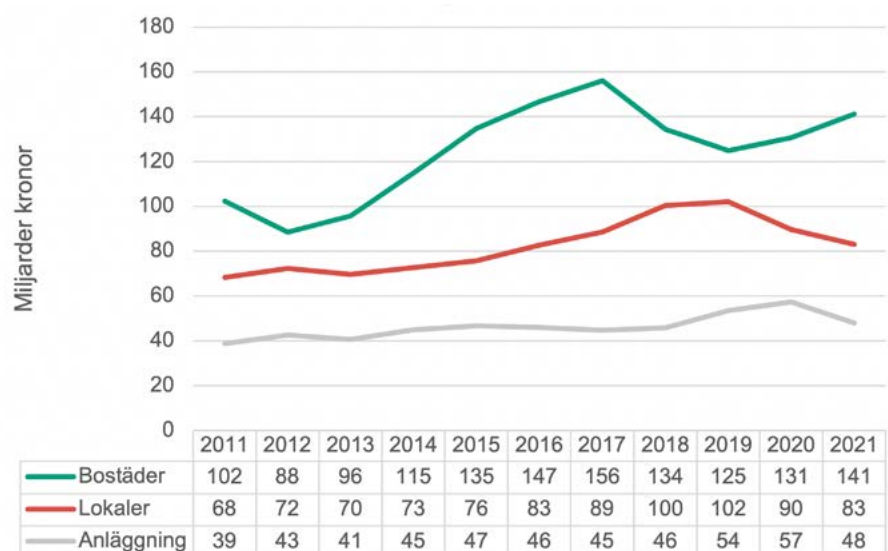


Mycket talar för investeringarna fortsätter öka i reala termer kommande år, men det kan inte tas för givet. Boverket bedömer att det finns ett årligt byggbehov om ca 60 000 nya bostäder under 2020-talet²³, att jämföra med 50 000 färdigställda bostäder per år de fem senaste åren och 37 000 per år 2010-2020.²⁴ Dock räknar SCB med en nästan halverad befolkningsökning 2020-2030 jämfört 2010-2020, vilket tillsammans med stigande inflation och räntor utgör risker inom bostadsbyggnadssektorn.

Den statliga planeringsramen för åtgärder i transportinfrastrukturen 2022–2033 har utökats med 176 miljarder kronor eller 33 procent jämfört ramen för perioden 2018-2029. En stor del utgörs emellertid av att de beräknade kostnaderna för ännu ej påbörjade investeringar i vägar och banor i genomsnitt ökat med 50 procent. Därtill har mer medel tilldelats nya stambanor.

Investeringarna i verksamhetslokaler har minskat under konjunktturnedgången och det råder osäkerhet kring vilken effekt hem-/distansarbetet får på efterfrågan på kontorslokaler samt i vilken grad e-handeln fortsätter påverka ytbehov inom handel och logistik. Verksamhetslokaler står dock för en mindre del av tillväxten jämfört bostäder och infrastruktur, i synnerhet i Stockholm-Mälardalenregionen.

Figur 5. Bygginvesteringar i Stockholm-Mälardalenregionen, per segment i 2020 års priser



Källa: Byggföretagen

²³ Boverket 2020:32. Bostadsbyggnadsbehov 2020-2029.

²⁴ SCB

Tillväxttakten skiljer sig även kraftigt mellan olika delar av Stockholm-Mälardalenregionen. I Stockholms län, som står för nästan 60 procent av investeringarna, har den genomsnittliga tillväxten varit 2,0 procent per år, medan den i övriga län varierat mellan 2,2 (Östergötland) och 6,0 (Södermanland) procent. Aktivitetsnivån i övriga län är en bråkdel av den i Stockholms län (tabell 1), vilket även avspeglar sig i motsvarande lägre andelar av den byggrelaterade sysselsättningen i regionen (tabell 2) samt ett visst nettoflöde av arbetskraft från övriga län till Stockholms län.

Tabell 1. Bygginvesteringar i Stockholm-Mälardalenregionen, per län i 2020 års priser. CAGR=genomsnittlig årsvis tillväxttakt.

Län	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CAGR
Stockholms län	126	121	126	144	156	164	173	164	166	164	154	2,0 %
Uppsala län	18	17	17	20	23	26	26	25	25	25	25	3,7 %
Östergötlands län	17	16	14	17	19	21	21	21	20	21	21	2,2 %
Södermanlands län	8	8	9	9	10	11	13	14	13	13	15	6,0 %
Örebro län	9	8	9	10	13	14	14	12	12	13	13	3,2 %
Västmanlands län	8	8	9	9	10	10	12	13	12	11	12	4,1 %
Värmlands län	9	9	7	9	10	10	11	11	11	11	11	2,8 %
Gävleborgs län	8	9	8	8	9	10	10	11	11	11	11	3,3 %
Dalarnas län	8	7	7	7	7	9	9	9	10	10	11	3,7 %
Stockholm-Mälardalenregionen	209	203	206	232	257	275	289	281	280	278	272	2,7 %

Källa: Byggföretagen

Tabell 2. Länsvisa andelar av bygginvesteringar, byggjobb och byggarbetare i Stockholm-Mälardalenregionen, år 2020

Län	Bygginvesteringar	Byggjobb	Byggarbetare
Stockholms län	59 %	48 %	46 %
Uppsala län	9 %	8 %	9 %
Östergötlands län	7 %	9 %	9 %
Södermanlands län	5 %	6 %	7 %
Örebro län	5 %	6 %	6 %
Värmlands län	4 %	6 %	6 %
Västmanlands län	4 %	5 %	5 %
Gävleborgs län	4 %	6 %	6 %
Dalarnas län	4 %	6 %	7 %
	100 %	100 %	100 %

Källa: Byggföretagen

Om investeringarna fortsätter öka med upp emot tre procent i reala termer och sysselsättningen med knappt två procent per år skulle det innebära ett behov av ytterligare 35 000 byggarbetare i Stockholm-Mälardalenregionen till år 2030. Därtill kan ungefär lika många i den befintliga arbetskraften förväntas gå i pension (en femtedel av de sysselsatta), vilket ger ett totalt rekryteringsbehov om ca 7 000 individer per år. En siffra som överstiger det nuvarande årsvisa inflödet från skolsystemets bygginriktade utbildningar.

3. Yrkesvisa behov och sökprofiler



Utöver ett fåtal chefs- och ingenjörsyrken består yrkesområdet bygg och anläggning främst av personer med relativt kort teoretisk utbildningsbakgrund. Därtill förekommer lärlingsutbildning och yrkesbevis/certifikat kopplat till specifika delar av byggsektorn i relativt stor omfattning.²⁵

Totalt handlar det om drygt 110 000 sysselsatta i Stockholm-Mälardalen inom de 11 yrkesgrupper som omfattas av denna studie. Merparten, ca 78 000, återfinns inom hantverksyrken och en mindre del, drygt 32 000, inom yrken som vanligtvis ställer krav på eftergymnasial utbildning. En femtedel av de yrkesverksamma uppnår 65 års ålder inom 10 år och fyra procent har redan gjort det, baserat på data för 2018. Variationerna är dock betydande mellan olika yrkesgrupper och inom regionen, såväl vad gäller antal sysselsatta som åldersprofil (tabell 3).

Tabell 3. Sysselsatt dagbefolkning i byggrelaterade yrken i Stockholm-Mälardalen samt andel av dagbefolkningen som är 55 resp. 65 år eller äldre. År 2018.

KOD	BENÄMNING	DAGBEF	55+	65+
1361	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva	1 845	26 %	3 %
2142	Civilingenjörsyrken inom bygg- och anläggning	7 940	19 %	4 %
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg- och anläggning	14 478	22 %	5 %
3121	Arbetsledare inom bygg- och anläggning inkl. gruva	8 124	18 %	2 %
7111	Träarbetare, snickare m fl	25 371	21 %	4 %
7113	Betongarbetare och håltagare	5 114	19 %	2 %
7114	Mark- och anläggningsarbetare inkl. beläggningsarbetare	8 499	23 %	3 %
7125	VVS-montörer m.fl.	11 359	20 %	4 %
7411	Installations- och serviceelektriker	17 052	18 %	4 %
7413	Distributionselektriker	1 271	26 %	5 %
8342	Anläggningsmaskinförare m fl	9 497	25 %	8 %
	Summa	110 550	21 %	4 %
	varav högskoleyrken	32 387	20 %	4 %
	varav hantverksyrken	78 163	21 %	4 %

Källa: SCB

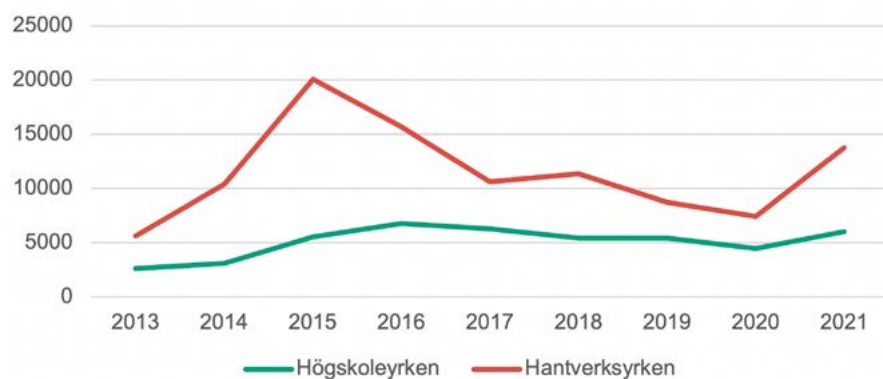
²⁵ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



Arbetsförmedlingen bedömer att det nationellt är liten konkurrens om jobben både på ett och fem års sikt inom yrkesområdet som helhet. Efterfrågan förväntas öka de kommande åren samtidigt som utbudet av arbetskraft har varit otillräckligt under lång tid och intresset varit lågt för gymnasieskolans byggutbildningar. Dessutom upplever många nyutbildade att det är svårt att hitta lärlingsplats, vilket leder till färre utbildade inom yrkesområdet.²⁶

Antalet utannonserade jobb via Arbetsförmedlingen nådde en topp 2015-2016 för att därefter falla tillbaka i linje med den övergripande konjunkturutvecklingen. Efter en botten pandemiåret 2020 ökade antalet annonser vad gäller hantverksyrken under 2021, men låg kvar på ungefär samma nivå vad gäller byggrelaterade högskoleyrken (figur 6).²⁷

Figur 6. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet



Källa: Arbetsförmedlingen

²⁶ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026

²⁷ Det bör noteras att Arbetsförmedlingens annonser täcker en begränsad del av arbetsmarknaden och att många jobb tillsätts genom andra kanaler.

3.1 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva



Yrkesgruppen ”planerar, leder och samordnar den övergripande verksamheten inom bygg, anläggning och gruva, i samråd med högsta chef, chefer för andra avdelningar och underställda chefer”.²⁸

Denna yrkesgrupp omfattar knappt 1 900 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen, varav 57 procent arbetar i Stockholms län. Den länsöverskridande arbetspendlingen är mycket begränsad förutom mellan Stockholms län och länen Uppsala och Södermanland. Överlag råder balans mellan den sysselsatta dag- och nattbefolkningen i länen, dvs man bor i huvudsak i samma län som man jobbar (tabell 4).

Drygt en fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod medan fyra procent redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det är dock stora variationer mellan länen, där framför allt Västmanland, Gävleborg, Dalarna, Södermanland och Värmland har en hög andel som är på väg att uppnå pensionsålder, medan Stockholm och Uppsala har en betydligt lägre andel (tabell 4).



1 900

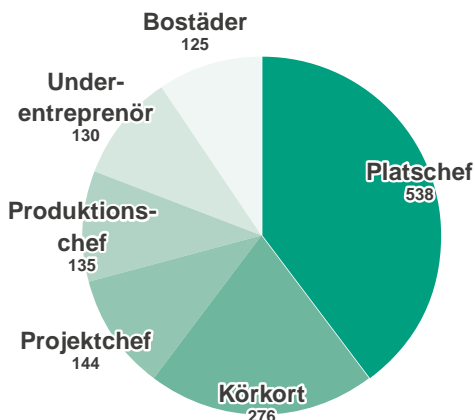
driftchefer inom bygg, anläggning och gruva i Stockholm-Mälardalsregionen



1/4

uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod

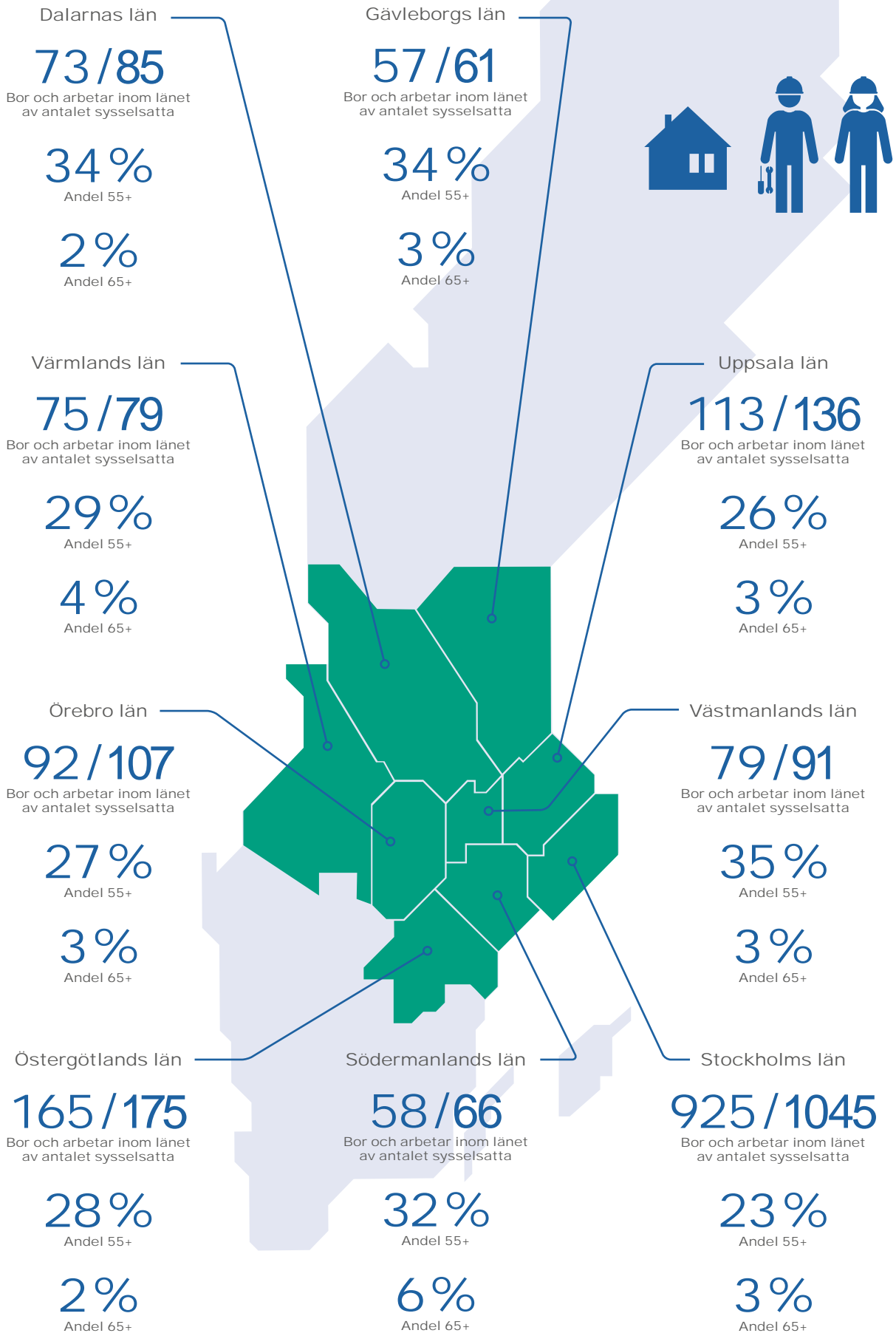
Figur 5. Topp 6 sökord gällande driftchefer inom bygg, anläggning och gruva.



Källa: Textanalys av 1 013 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen nådde en topp 2016-2017 för att därefter falla tillbaka (figur 7). Under 2021 har det skett en väsentlig ökning som i kombination med en hög andel äldre inom yrkesgruppen innebär ett förhållandevis omfattande rekryteringsbehov i relation till den befintliga sysselsättningen.

Utöver ord relaterade till yrkesroll och yrkeskunskap efterfrågas körkort i hög utsträckning i jobbannonser. Även om det finns ett fast driftställe för verksamheten finns behov att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser. Intressant är även att krav på högre utbildning inte nämns i någon stor omfattning. Därtill är det förvånande att ord kopplat till anställningsförmåner inte finns med i topp, då driftchefer är ett stort bristområde (figur 8).



3.1.1 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva



Tabell 4. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande driftchefer inom bygg, anläggning och gruva. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN									Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län				
Dalarnas län	73	2	1	1	0	0	2	1	1	85	-3	34 %	2 %
Gävleborgs län	1	57	1	0	1	0	0	1	0	61	-6	34 %	3 %
Stockholms län	6	3	925	23	44	2	10	4	6	1045	65	23 %	3 %
Södermanlands län	1	0	2	58	0	0	2	0	1	66	-26	32 %	6 %
Uppsala län	0	2	13	0	113	0	2	0	0	136	-32	26 %	3 %
Värmlands län	1	0	1	0	0	75	0	0	0	79	-5	29 %	4 %
Västmanlands län	1	0	3	3	2	0	79	0	0	91	-12	35 %	3 %
Örebro län	1	0	2	4	0	1	4	92	2	107	5	27 %	3 %
Östergötlands län	0	0	2	3	0	1	0	1	165	175	-10	28 %	2 %
Summa nattbef	88	67	980	92	168	84	103	102	185	1845 dag 1869 natt	-24		
Andel 55+	34 %	36 %	25 %	33 %	22 %	31 %	38 %	27 %	29 %				
Andel 65+	5 %	3 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %				

Källa: SCB

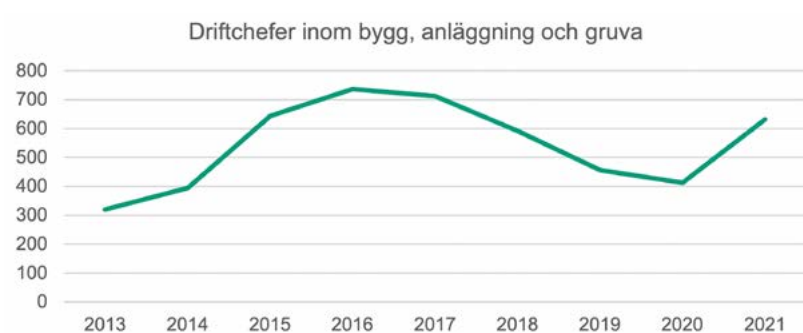
Arbetsförmedlingens prognos

Prognos saknas för
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva

Prognosen är en samlad bedömning av: –

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 7. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande driftchefer inom bygg, anläggning och gruva.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stockholms län	230	259	362	411	383	276	231	221	323
Uppsala län	24	27	115	116	84	63	35	41	49
Södermanlands län	9	15	17	13	21	12	17	32	43
Östergötlands län	10	44	46	39	75	44	28	40	68
Värmlands län	7	12	9	15	21	23	34	13	19
Örebro län	8	11	29	36	30	37	19	12	24
Västmanlands län	12	4	32	29	29	47	28	20	43
Dalarnas län	6	14	12	64	35	51	38	18	31
Gävleborgs län	14	9	21	14	35	38	26	16	31
Stockholm-Mälardalsregionen	320	395	643	737	713	591	456	413	631

Källa: Arbetsförmedlingen

3.2 Civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning



Foto: Susanne Lindholm

Yrkesgruppen ”utvecklar konstruktionsmetoder, produkter, tjänster och material inom byggnadsteknik samt väg- och vattenbyggnadsteknik. Leder och planerar projekterings- och konstruktionsarbete samt genomförande av bygg- och anläggningsprojekt. Ansvarar för besiktning och kontroller av byggande, material m.m. Utarbetar riktlinjer och metoder för kvalitetssäkring.”²⁹

Denna yrkesgrupp omfattar ca 8 000 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen, varav 58 procent arbetar i Stockholms län. Den länsöverskridande arbetspendlingen är begränsad förutom mellan Stockholms län och Uppsala län samt i viss mån länen Södermanland, Västmanland och Östergötland. Överlag råder balans mellan den sysselsatta dag- och nattbefolkningen i länen, det vill säga man bor i huvudsak i samma län som man jobbar (tabell 5).

Omkring en femtedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fem procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det är dock stora variationer mellan länen, där framför allt Södermanland och Dalarna har en hög andel som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 5).



8000

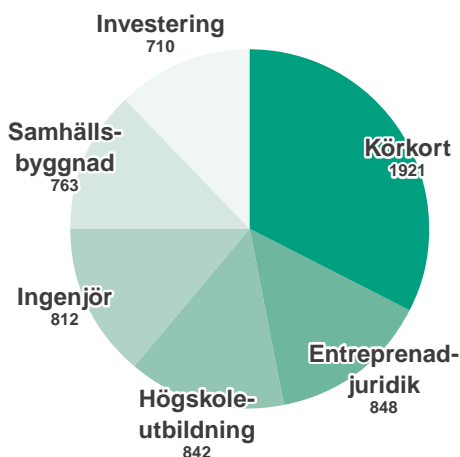
civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning i Stockholm-Mälardalsregionen



1/5

uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod

Figur 10. Topp 6 sökord gällande civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning.



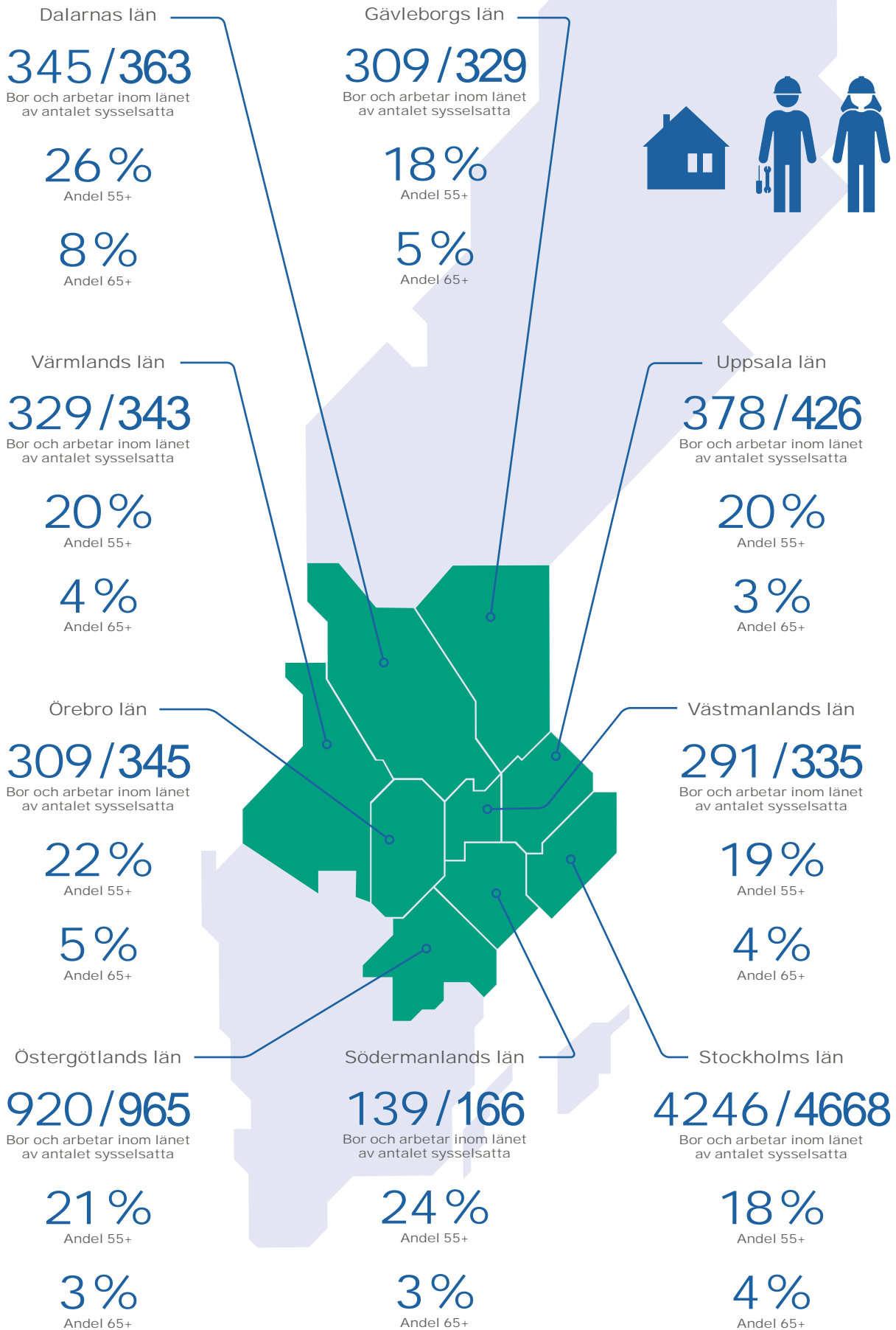
Källa: Textanalys av 6 490 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016 och har därefter legat på ungefär samma höga nivå (figur 9). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben i perspektivet 2022 och mycket liten konkurrens i perspektivet 2026.³⁰ Det råder med andra ord en hög till mycket hög konkurrens om arbetskraft inom yrkesgruppen.

Utöver ord relaterade till utbildningsnivå samt yrkesspecifika kunskaper efterfrågas körkort i hög utsträckning i jobbannonser. Även om det finns ett fast driftställe för verksamheten finns behov att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser. Intressant att notera är även att friskvårdsbidrag omnämns i relativt stor utsträckning, troligtvis som ett sätt att locka fler sökande (figur 10).

²⁹ SCB 2019 a.a.

³⁰ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.2.1 Civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning



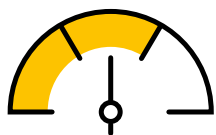
Foto: Susanne Lindholm

Tabell 5. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning. År 2018.

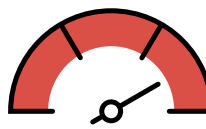
ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	345	3	3	1	0	1	2	1	0		363	-25	26 %	8 %
Gävleborgs län	4	309	2	0	11	1	0	1	0		329	-24	18 %	5 %
Stockholms län	11	12	4246	48	140	2	34	8	23		4668	256	18 %	4 %
Södermanlands län	1	1	5	139	1	1	15	0	2		166	-66	24 %	3 %
Uppsala län	1	7	28	0	378	0	9	0	0		426	-134	20 %	3 %
Värmlands län	2	0	2	0	1	329	0	6	0		343	-15	20 %	4 %
Västmanlands län	3	2	7	7	13	0	291	10	0		335	-33	19 %	4 %
Örebro län	2	0	3	6	0	12	6	309	1		345	-1	22 %	5 %
Östergötlands län	1	1	6	13	1	0	0	3	920		965	-19	21 %	3 %
Summa nattbef	388	353	4412	232	560	358	368	346	984		7940 dag 8001 natt	-61		
Andel 55+	28 %	21 %	19 %	33 %	19 %	22 %	21 %	21 %	21 %					
Andel 65+	10 %	6 %	5 %	9 %	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning



Stora möjligheter till arbete
år 2022.



Mycket stora möjligheter till
arbete år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 9. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.3 Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning



Foto: Rosie Alm

Yrkesgruppen ”utför tekniskt arbete i samband med konstruktion, nybyggnation, underhåll och reparation av byggnader och anläggningar. Utför mättnings-, konstruktions- och beräkningsarbete samt upprättar arbets- och detaljritningar. Deltar i kontroll och slutgranskning av bygg- och anläggningsprojekt. Utvecklar drift- och underhållsverk-samheten för att optimera fastigheters tekniska system.”³¹

Denna yrkesgrupp omfattar ca 14 500 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen, varav 56 procent arbetar i Stockholms län, som har ett pendlingsöverskott framför allt mot länen Uppsala och Södermanland men även övriga län i regionen. Det finns även viss arbetspendling mellan länen Uppsala och Gävleborg, Västmanland och Södermanland samt Södermanland och Östergötland. Totalt sett råder ett litet överskott på arbetskraft i regionen (tabell 6).

En dryg femtedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och sju procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det är dock stora variationer mellan länen, där framför allt Dalarna, Gävleborg och Södermanland har en hög andel som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 6).

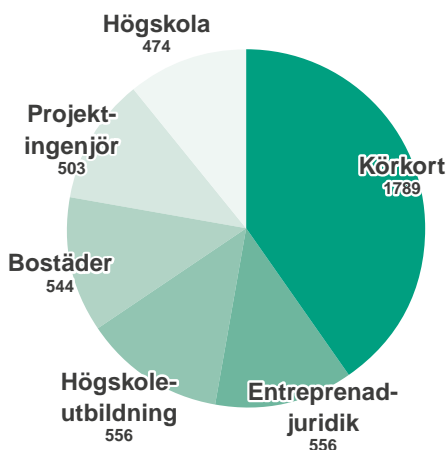

14 500

ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning i Stockholm-Mälardalsregionen


1/5

uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod

Figur 12. Topp 6 sökord gällande ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning.



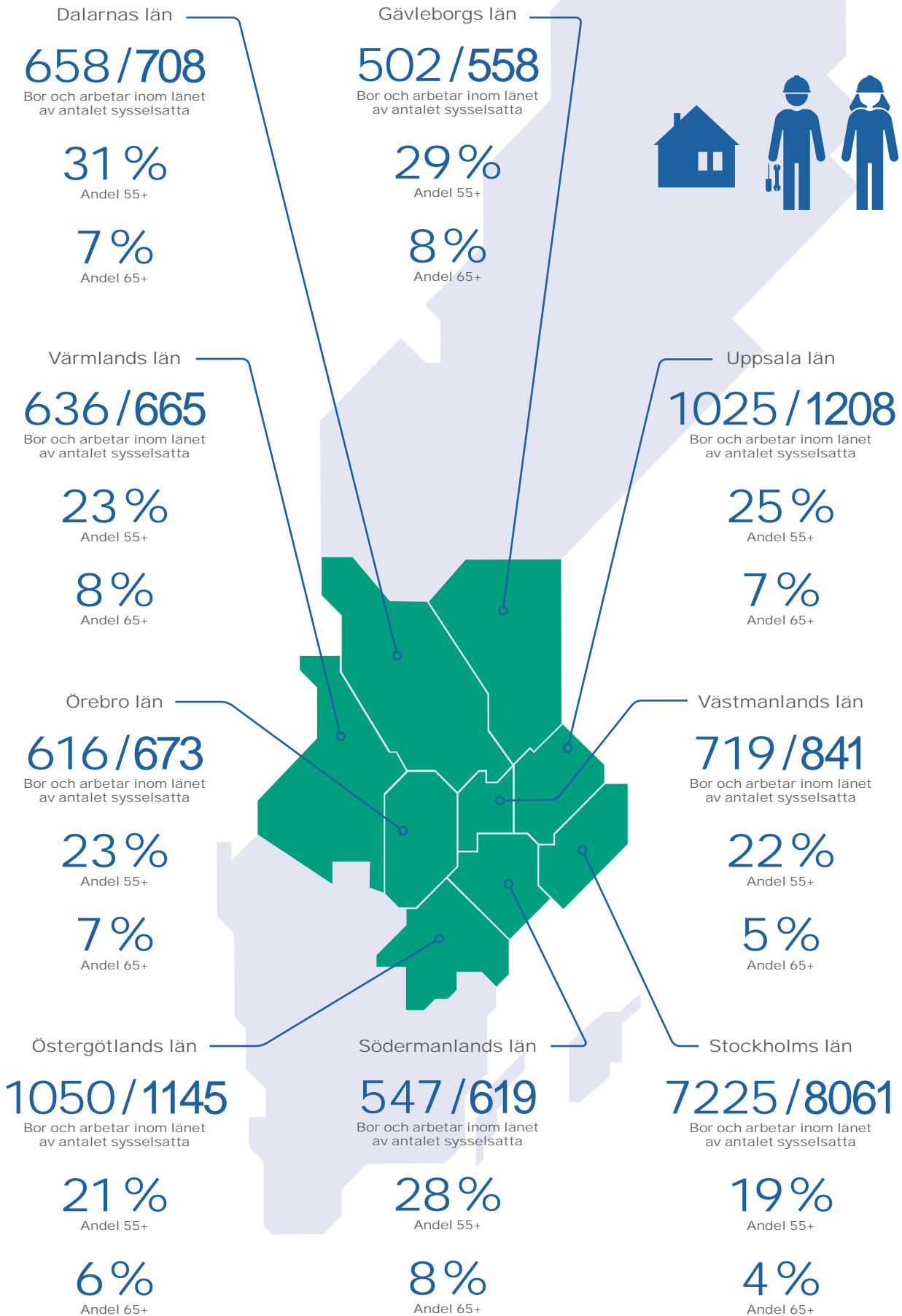
Källa: Textanalys av 5 395 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016 för att därefter minska till 2020, men återhämtade sig under 2021 (figur 11). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder konkurrens om jobben i perspektivet 2022 men liten konkurrens i perspektivet 2026.³² I nuläget finns således ingen tydlig brist på arbetskraft inom yrkesgruppen, men på några års sikt kan det uppstå brist.

Utöver ord relaterade till utbildningsnivå samt yrkesspecifika kunskaper och teknisk kompetens (CAD, ritningar, konstruktion, webb- och datorvana) efterfrågas körkort i hög utsträckning i jobbannonser. Sannolikt för att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser. Även förmåner förekommer relativt ofta, exempelvis att arbetsgivare erbjuder kompetensutveckling. Övriga vanliga yrken inom denna yrkesgrupp (figur 12).

³¹ SCB 2019 a.a.

³² Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.3.1 Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning



Foto: Rosie Alm

Tabell 6. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalregionen, gällande ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	658	11	9	1	1	2	11	3	4	708	-22	31 %	7 %	
Gävleborgs län	5	502	7	1	30	2	0	0	0	558	-81	29 %	8 %	
Stockholms län	26	36	7225	191	305	4	53	20	22	8061	454	19 %	4 %	
Södermanlands län	0	0	21	547	3	0	30	0	13	619	-229	28 %	8 %	
Uppsala län	4	51	78	2	1025	0	33	2	0	1208	-241	25 %	7 %	
Värmlands län	1	0	3	1	3	636	0	5	1	665	-22	23 %	8 %	
Västmanlands län	6	2	13	39	33	3	719	8	2	841	-51	22 %	5 %	
Örebro län	0	2	9	4	2	6	15	616	3	673	-20	23 %	7 %	
Östergötlands län	1	0	26	21	2	1	2	8	1050	1145	-12	21 %	6 %	
Summa nattbef	730	639	7607	848	1449	687	892	693	1157	14478 dag 14702 natt	-224			
Andel 55+	33 %	30 %	20 %	28 %	24 %	25 %	24 %	25 %	23 %					
Andel 65+	8 %	9 %	5 %	9 %	7 %	9 %	8 %	8 %	8 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning



Stora möjligheter till arbete
år 2022.

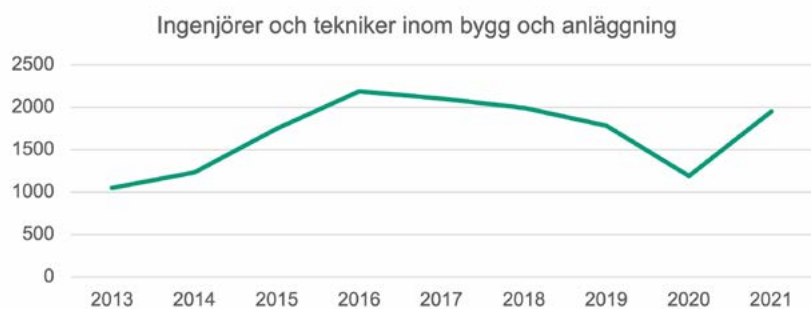


Stora möjligheter till arbete
år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 11. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stockholms län	615	702	1041	1289	1174	1139	1138	698	1025
Uppsala län	89	73	111	162	167	106	95	67	123
Södermanlands län	33	44	43	48	67	79	43	31	80
Östergötlands län	67	140	152	188	199	203	113	95	155
Värmlands län	39	59	55	138	92	63	66	54	90
Örebro län	66	55	123	86	114	113	84	62	85
Västmanlands län	52	57	83	81	72	88	53	68	190
Dalarnas län	57	64	71	111	113	104	103	79	133
Gävleborgs län	34	38	73	86	106	98	90	39	69
Stockholm-Mälardalsregionen	1052	1232	1752	2189	2104	1993	1785	1193	1950

Källa: Arbetsförmedlingen

3.4 Arbetsledare inom bygg och anläggning



Foto: Rosie Alm

Yrkesgruppen ”leder och fördelar arbete på byggarbetsplats, anläggning eller gruva. Bevakar att maskiner och material finns på plats och samordnar arbete med underentreprenörer. Har ansvar för att arbetet utförs enligt gällande ritningar och anvisningar och för att säkerhetsföreskrifter följs.”³³

Denna yrkesgrupp omfattar ca 8 100 sysselsatta i Stockholm-Mälardalenregionen, varav 54 procent arbetar i Stockholms län, som har ett pendlingsöverskott framför allt mot länen Uppsala och Södermanland men även i viss mån övriga län i regionen. I övrigt är arbetspendling mellan länen begränsad och merparten av arbetskraftsbehoven tillgodoses inom länen. Totalt sett råder ett litet överskott på arbetskraft i regionen (tabell 7).

En knapp femtedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fyra procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där främst Dalarna, Södermanland och Gävleborg har en hög andel som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 7).



8 100

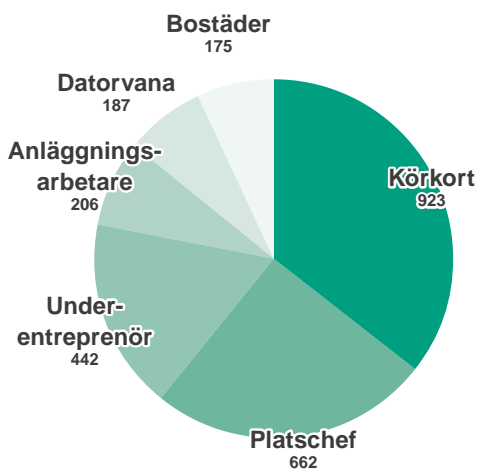
arbetsledare inom bygg- och anläggning
i Stockholm-Mälardalenregionen



1/5

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 14. Topp 6 sökord gällande arbetsledare inom bygg- och anläggning.



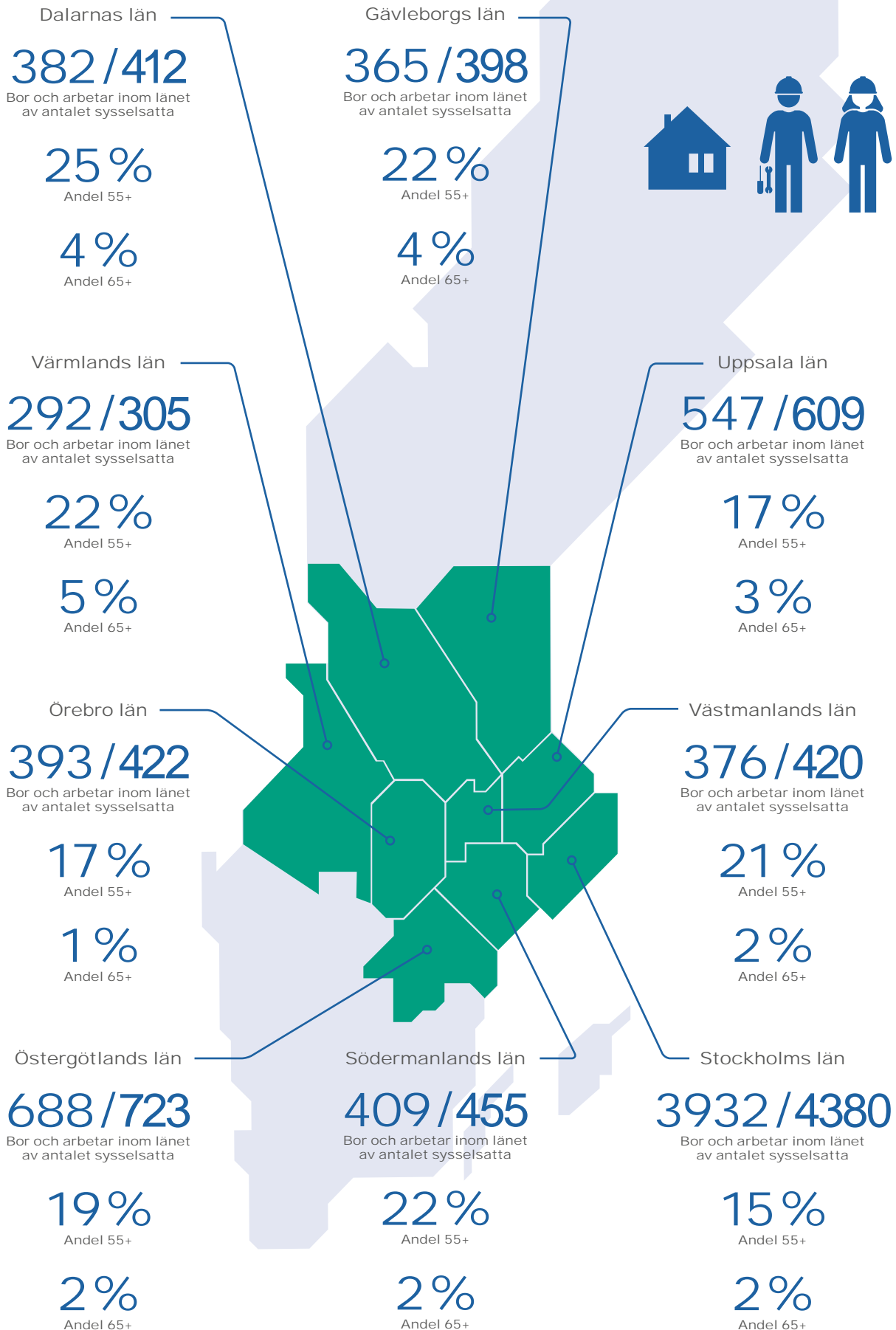
Källa: Textanalys av jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen toppade 2015-2016 för att därefter minska till 2019, varefter viss återhämtning skett (figur 13). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder konkurrens om jobben i perspektivet 2022 men liten konkurrens i perspektivet 2026, dvs brist kan uppstå på några års sikt.³⁴

Utöver ord relaterade till utbildningsnivå samt yrkesspecifika roller och kunskaper, inklusive IT-relaterad kompetens, efterfrågas körkort i hög utsträckning i jobbannonser. Vidare lyfts samarbete med platschef och underentreprenörer samt planeringsförmåga/arbetsledning som viktiga kompetenser. Därtill omnämns bil relativt ofta, troligtvis som en förmån som ingår i tjänsten. Intressant är också att kollektivavtal kommer högre upp på listan än för exempelvis ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning. Det är något förvånande att inte PBL (plan- och bygglagen) och BAM (arbetsmiljöutbildning) finns med på topplistan då kompetens kopplat till PBL och BAM är viktigt som arbetsledare. Det är även förvånande att YH-utbildning också kommer längre ner på listan, då YH-utbildning är tillräckligt för att bli arbetsledare (figur 14).

³³ SCB 2019 a.a.

³⁴ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.4.1 Arbetsledare inom bygg och anläggning



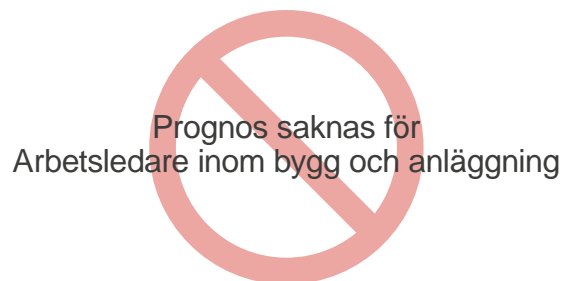
Foto: Rosie Alm

Tabell 7. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande arbetsledare inom bygg och anläggning. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	382	2	9	0	1	0	5	1	1		412	-18	25 %	4 %
Gävleborgs län	3	365	5	1	15	1	3	1	0		398	-30	22 %	4 %
Stockholms län	16	20	3932	99	176	6	25	10	23		4380	230	15 %	2 %
Södermanlands län	0	2	11	409	1	3	13	3	11		455	-101	22 %	2 %
Uppsala län	3	6	32	3	547	0	14	1	0		609	-180	17 %	3 %
Värmlands län	2	2	1	0	0	292	1	3	0		305	-22	22 %	5 %
Västmanlands län	7	1	3	10	9	2	376	4	3		420	-48	21 %	2 %
Örebro län	2	1	4	2	1	5	9	393	2		422	-10	17 %	1 %
Östergötlands län	0	1	10	9	2	0	1	2	688		723	-45	19 %	2 %
Summa nattbef	430	428	4150	556	789	327	468	432	768		8124 dag 8348 natt	-224		
Andel 55+	28 %	24 %	16 %	25 %	18 %	24 %	21 %	19 %	20 %					
Andel 65+	6 %	7 %	3 %	4 %	5 %	6 %	4 %	2 %	4 %					

Källa: SCB

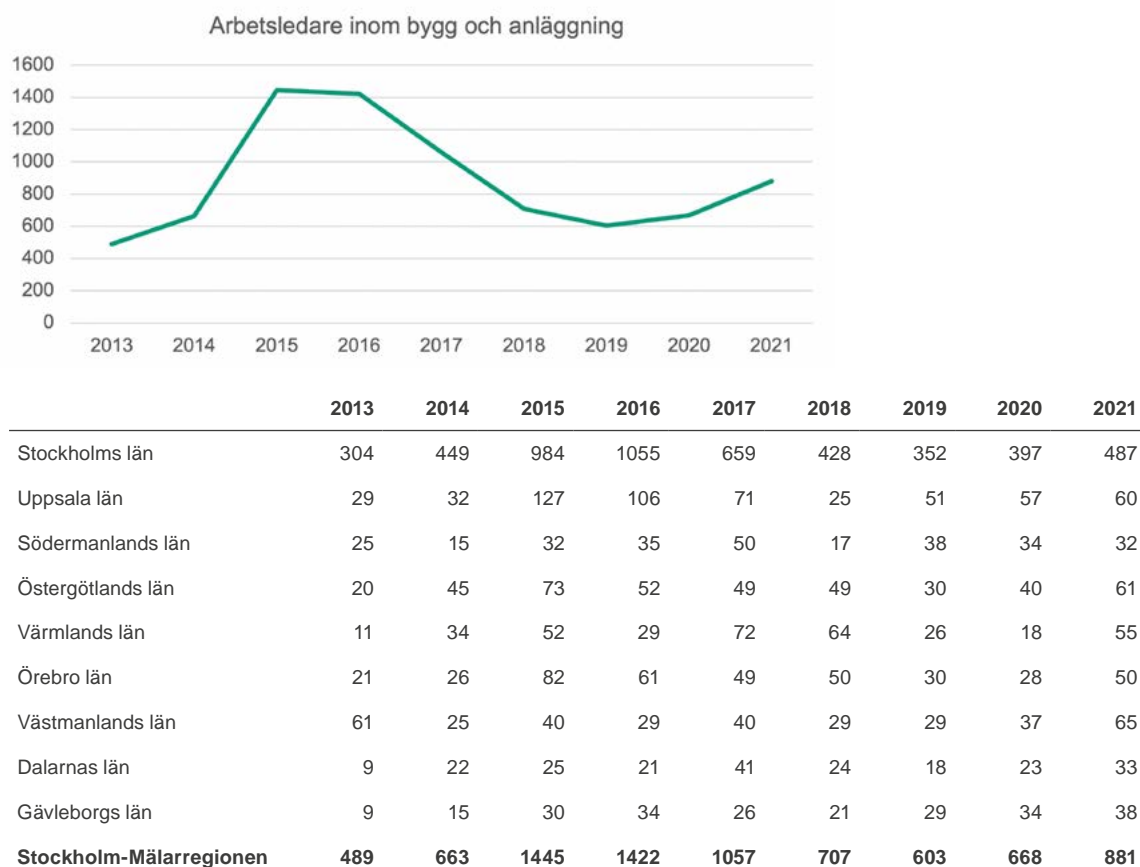
Arbetsförmedlingens prognos



Prognosen är en samlad bedömning av: –

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 13. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande arbetsledare inom bygg och anläggning.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.5 Träarbetare, snickare



Yrkesgruppen ”bygger och uppför träkonstruktioner inom husbyggnad, anläggning eller gruva. Bygger formar inför betonggjutning.”³⁵

Denna yrkesgrupp är den största inom bygg och anläggning och omfattar nästan 25 400 sysselsatta i Stockholm-Mälardalenregionen, varav 41 procent arbetar i Stockholms län. Trots visst pendlingsöverskott mot övriga län i regionen, framför allt länen Uppsala och Södermanland, har Stockholms län i likhet med övriga län ett negativt pendlingsnetto för yrkesgruppen. För regionen som helhet handlar det om ett arbetskraftsöverskott om drygt 900 individer. Merparten av matchningen sker dock inom länen – överskottet på arbetskraft motsvarar endast några enstaka procent av det totala arbetskraftsutbudet (tabell 8).

En femtedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fyra procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där främst Dalarna, Gävleborg och Östergötland har en hög andel som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 8).



25 400

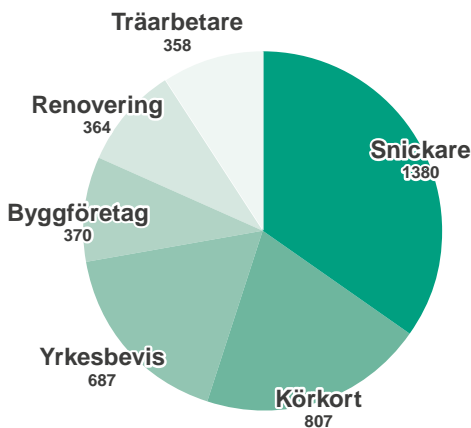
träarbetare, snickare
i Stockholm-Mälardalenregionen



1/5

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 16. Topp 6 sökord gällande träarbetare, snickare m fl.



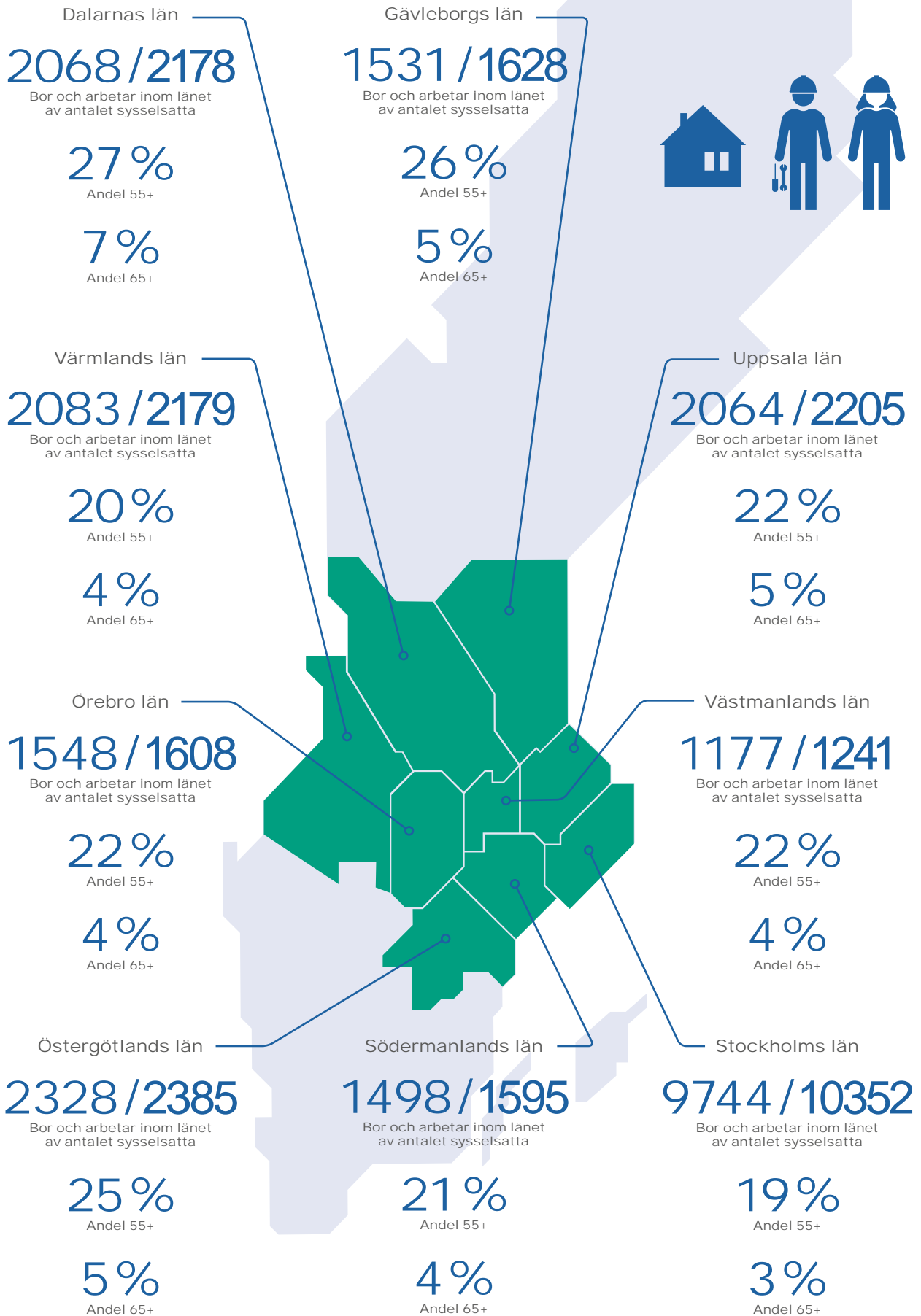
Källa: Textanalys av 3 288 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen toppade 2015 för att därefter minska till 2017 och plana ut till 2020, varefter en tydlig uppgång skett (figur 15). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.³⁶ Det finns med andra ord en god efterfrågan på arbetskraft som gör det lätt att hitta jobb, men som för arbetsgivarna kan innebära svårigheter att rekrytera.

Utöver ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper inklusive att kunna läsa ritning omnämns yrkesbevis i stor utsträckning i jobbannonser. Därtill körkort, då det finns behov att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser. Även bil omnämns relativt ofta, troligtvis som en förmån som ingår i tjänsten, liksom kollektivavtal (figur 16).

³⁵ SCB 2019 a.a.

³⁶ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.5.1 Träarbetare, snickare

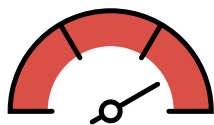


Tabell 8. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande träarbetare, snickare m fl. År 2018.

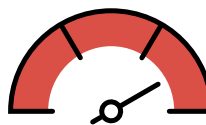
ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	2068	13	29	3	5	1	27	7	1		2178	-13	27 %	7 %
Gävleborgs län	7	1531	20	0	54	1	1	1	0		1628	-64	26 %	5 %
Stockholms län	23	34	9744	140	220	4	33	22	18		10352	-146	19 %	3 %
Södermanlands län	1	0	60	1498	5	0	16	5	5		1595	-128	21 %	4 %
Uppsala län	4	22	73	5	2064	2	23	1	0		2205	-266	22 %	5 %
Värmlands län	3	5	10	1	0	2083	0	40	0		2179	-25	20 %	4 %
Västmanlands län	7	0	14	12	19	1	1177	8	0		1241	-98	22 %	4 %
Örebro län	4	2	6	3	2	13	8	1548	5		1608	-79	22 %	4 %
Östergötlands län	3	0	10	8	4	3	5	6	2328		2385	-91	25 %	5 %
Summa nattbef	2191	1692	10498	1723	2471	2204	1339	1687	2476		25371 dag 26281 natt	-910		
Andel 55+	29 %	28 %	20 %	23 %	23 %	22 %	24 %	23 %	26 %					
Andel 65+	9 %	7 %	5 %	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %	7 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för träarbetare och snickare m.fl.



Mycket stora möjligheter till
arbete år 2022.

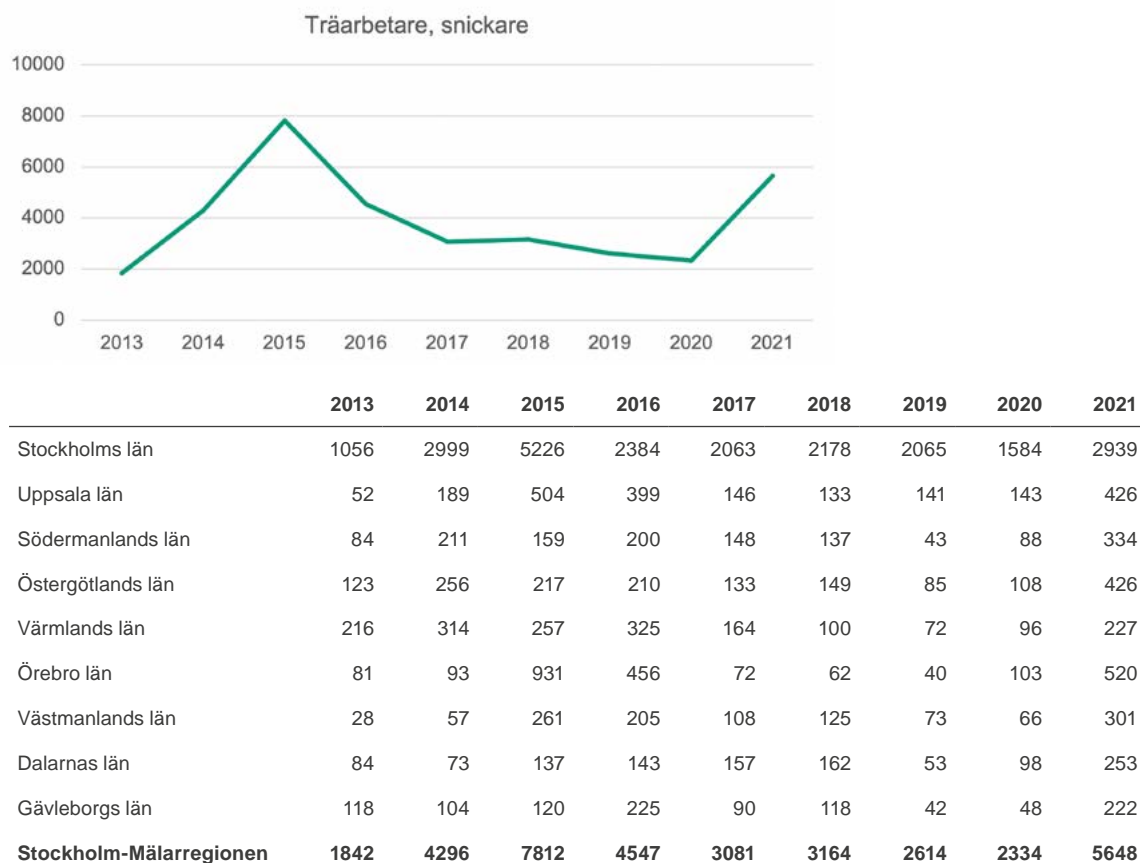


Mycket stora möjligheter till
arbete år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: träarbetare och snickare m.fl.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 15. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande träarbetare, snickare m fl.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.6 Betongarbetare och håltagare



Yrkesgruppen ”armerar och gjuter betongkonstruktioner såsom golv, väggar, valv, pelare och broar. Borrar och sågar hål i betongkonstruktioner.”³⁷

Denna yrkesgrupp omfattar drygt 5 100 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen, varav 33 procent arbetar i Stockholms län. Arbetspendlingen är numerärt liten mellan länen, men berör ändå en stor del av arbetskraften i vissa län, exempelvis 25 procent i Dalarna. För regionen som helhet uppgår nettopendlingen till -266 individer eller fem procent av arbetskraften (tabell 8).

En femtedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fyra procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där Dalarna och Gävleborg men även Östergötland och Uppsala har en högre andel av arbetskraften som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 8).

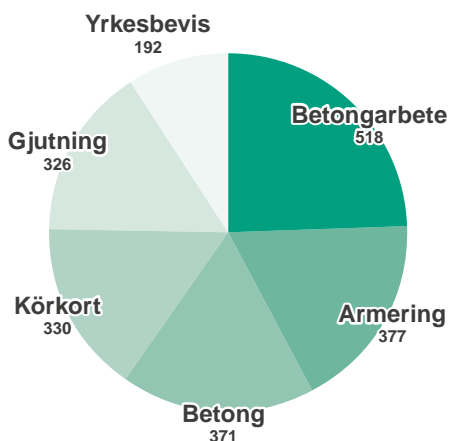

5 100

betongarbetare och håltagare
i Stockholm-Mälardalsregionen


1/5

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 18. Topp 6 sökord gällande betongarbetare och håltagare.



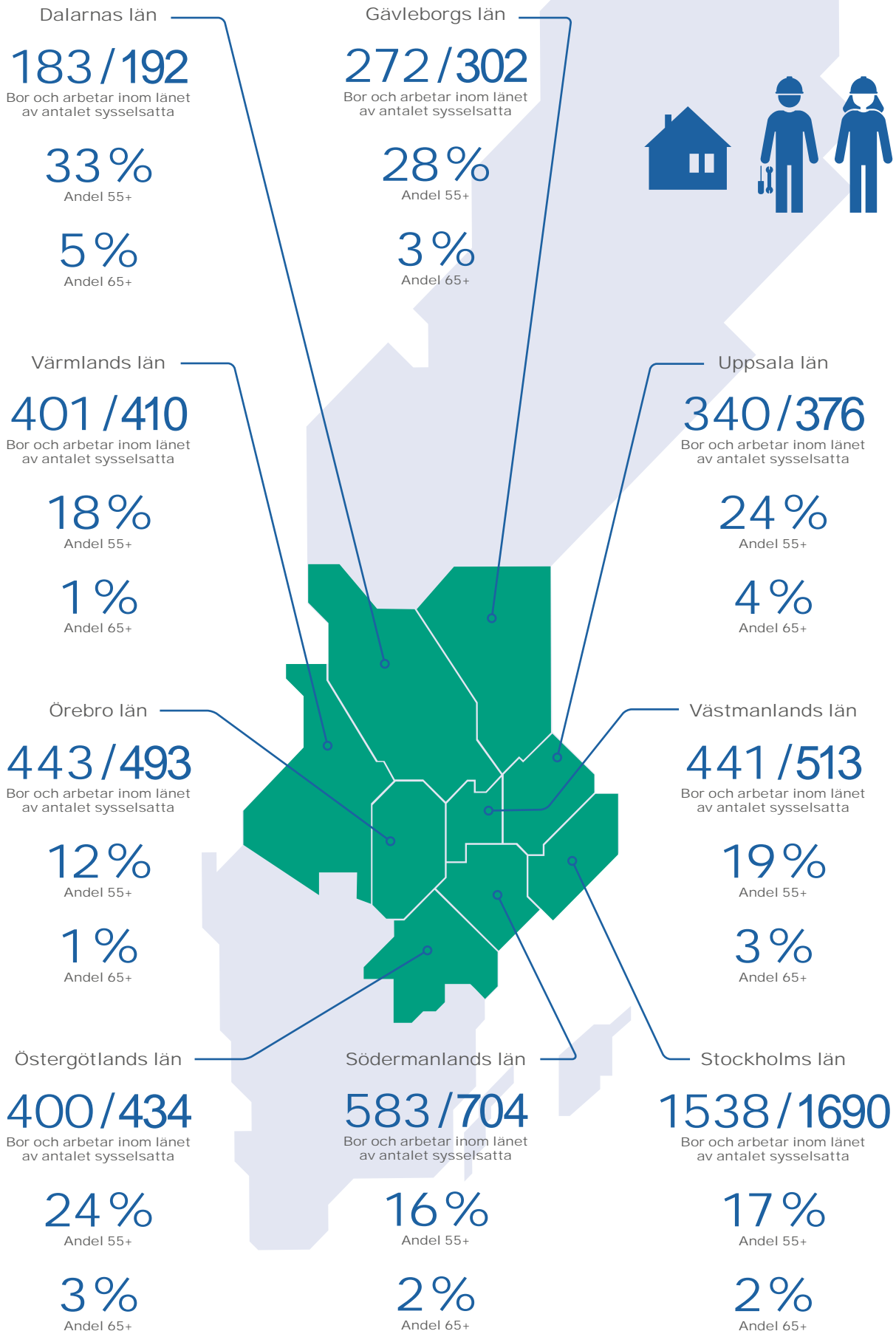
Källa: Textanalys av 1 122 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen toppade 2015 för att därefter minska till 2019-2020, varefter en återhämtning skett (figur 17). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.³⁸ Det finns med andra ord en god efterfrågan på arbetskraft som gör det lätt att hitta jobb men som för arbetsgivarna kan innebära svårigheter att rekrytera.

Utöver ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper, inklusive att kunna läsa ritning, omnämns yrkesbevis i stor utsträckning i jobbannonser. Därtill körkort, då det finns behov att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser. Även bil omnämns relativt ofta, troligtvis som en förmån som ingår i tjänsten, liksom kollektivavtal (figur 18).

³⁷ SCB 2019 a.a.

³⁸ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.6.1 Betongarbetare och håltagare



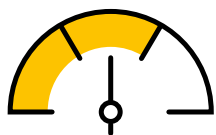
Foto: Jonas Gerdle

Tabell 9. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande betongarbetare och håltagare. År 2018.

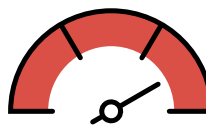
ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	183	0	0	0	2	0	3	1	0		192	-65	33 %	5 %
Gävleborgs län	11	272	7	0	4	1	0	1	0		302	-20	28 %	3 %
Stockholms län	12	8	1538	54	33	3	16	1	5		1690	-20	17 %	2 %
Södermanlands län	2	15	31	583	10	4	37	5	10		704	-16	16 %	2 %
Uppsala län	2	5	22	2	340	0	3	1	0		376	-43	24 %	4 %
Värmlands län	0	2	4	1	0	401	0	0	1		410	-49	18 %	1 %
Västmanlands län	26	0	3	27	5	0	441	9	0		513	-29	19 %	3 %
Örebro län	1	1	1	3	3	29	9	443	0		493	2	12 %	1 %
Östergötlands län	1	0	5	8	0	0	2	10	400		434	-26	24 %	3 %
Summa nattbef	257	322	1710	720	419	459	542	491	460		5114 dag 5380 natt	-266		
Andel 55+	32 %	28 %	19 %	20 %	25 %	17 %	23 %	14 %	25 %					
Andel 65+	7 %	5 %	4 %	5 %	6 %	2 %	5 %	2 %	6 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för betongarbetare



Stora möjligheter till arbete
år 2022.



Mycket stora möjligheter till
arbete år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: betongarbetare.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 17. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande betongarbetare och håltagare.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stockholms län	323	904	1891	760	582	652	374	402	684
Uppsala län	22	35	387	94	134	71	13	25	119
Södermanlands län	18	46	35	176	81	99	63	60	328
Östergötlands län	44	72	28	38	41	27	57	8	70
Värmlands län	17	70	28	1	75	23	2	3	15
Örebro län	17	12	78	58	67	22	24	3	34
Västmanlands län	47	46	120	140	119	125	77	84	100
Dalarnas län	5	22	10	26	34	28	15	4	14
Gävleborgs län	19	35	18	39	32	12	3	14	12
Stockholm-Mälardalsregionen	512	1242	2595	1332	1165	1059	628	603	1376

Källa: Arbetsförmedlingen

3.7 Mark- och anläggningsarbetare



Foto: Johner Bildbyrå

Yrkesgruppen ”lägger ner och sammanfogar rör av betong, metall eller plast till vatten- och avloppsledningar, fjärrvärme och fjärrkyla. Läger ut asfalt eller betong på vägbanor m.m. Läger ut räls, utför spårjustering och monterar växlar. Sätter kantsten och gatsten eller lägger sten- och betongplattor på gång- och körbanor. Monterar lekredskap, trappor och stödmurar samt räcken, skyltar och andra vägmarkeringar.”³⁹

Denna yrkesgrupp omfattar ca 8 500 sysselsatta i Stockholm-Mälardalenregionen (dagbef). Knappt 36 procent arbetar i Stockholms län, som har ett litet pendlingsöverskott framför allt mot länen Uppsala och Södermanland men även i viss mån övriga län i regionen. I övrigt är arbetspendling mellan länen begränsad och merparten av arbetskraftsbehoven tillgodoses inom länen. Totalt sett råder ett litet överskott på arbetskraft i regionen (tabell 10).

En fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fem procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där Värmland, Södermanland och Västmanland har en högre andel av arbetskraften som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 8).

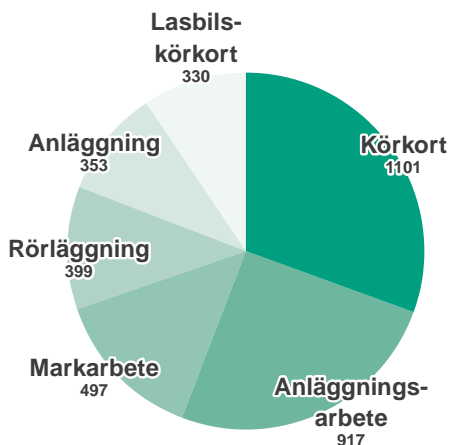

8 500

mark- och anläggningsarbetare
i Stockholm-Mälardalenregionen


1/4

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 20. Topp 6 sökord gällande mark- och anläggningsarbetare.



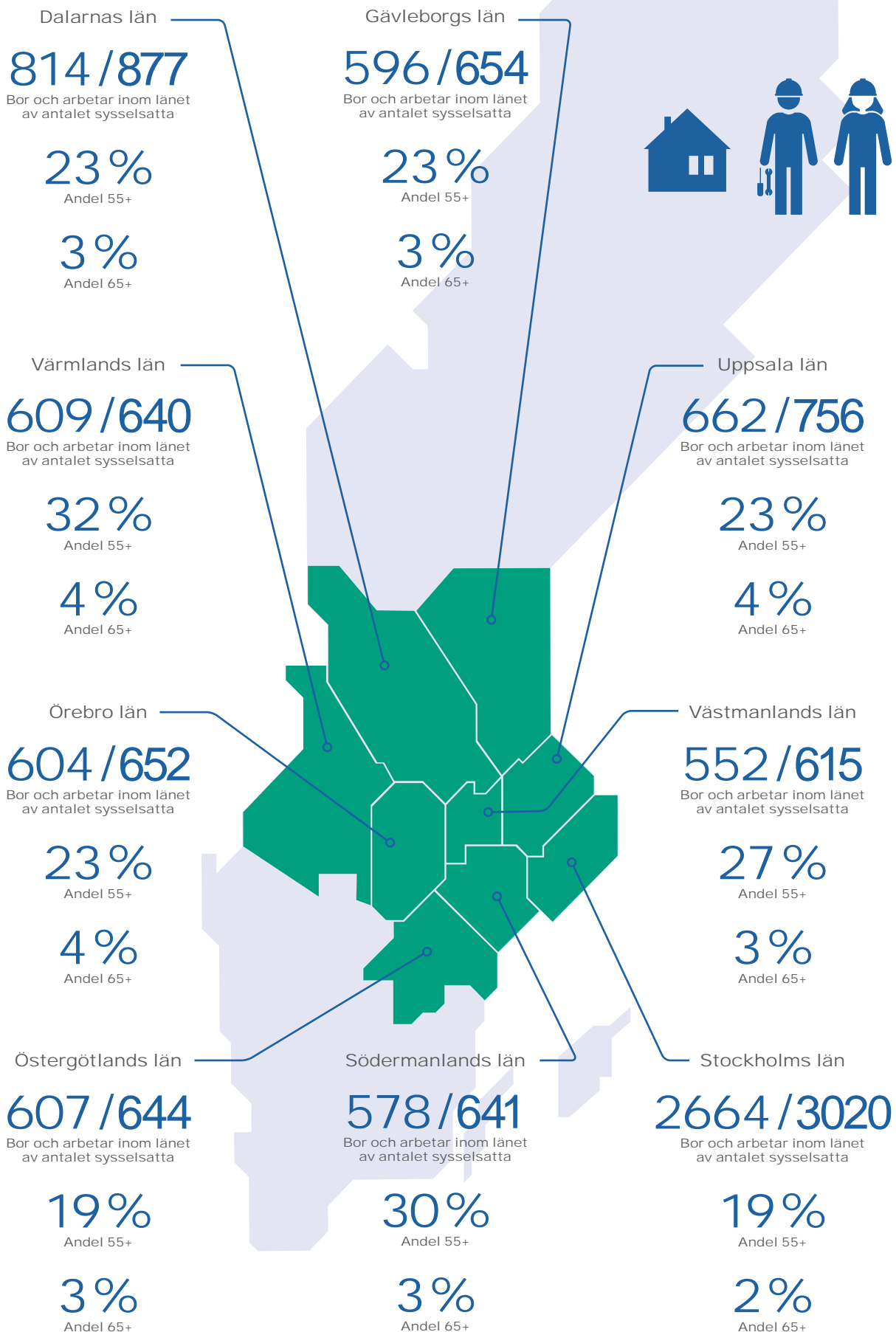
Källa: Textanalys av 2 435 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen toppade 2015 för att därefter falla tillbaka till 2020 och sedan öka marginellt under 2021 (figur 19). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.⁴⁰

Utöver ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper och arbetsuppgifter omnämns yrkesbevis i stor utsträckning i jobbannonser. Därtill körkort, såväl för bil som för lastbil då det finns behov att kunna ta sig till och från byggarbetsplatser samt därtill att flytta lastbilar på byggarbetsplatserna. Även bil omnämns relativt ofta, troligtvis som en förmån som ingår i tjänsten, liksom kollektivavtal (figur 20).

³⁹ SCB 2019 a.a.

⁴⁰ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.7.1 Mark- och anläggningsarbetare

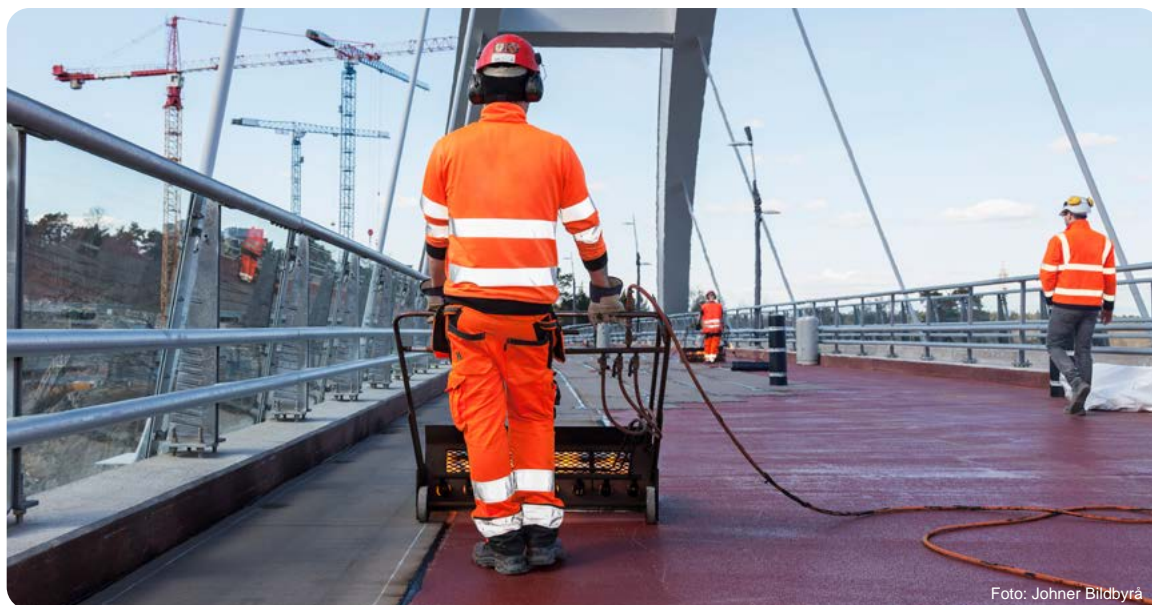


Foto: Johner Bildbyrå

Tabell 10. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande mark- och anläggningsarbetare. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	814	10	4	3	0	4	6	7	3		877	-71	23 %	3 %
Gävleborgs län	12	596	8	3	16	1	0	0	0		654	-41	23 %	3 %
Stockholms län	21	20	2664	60	132	8	20	23	13		3020	108	19 %	2 %
Södermanlands län	5	5	19	578	6	1	15	4	6		641	-61	30 %	3 %
Uppsala län	13	9	46	3	662	1	13	0	1		756	-122	23 %	4 %
Värmlands län	5	0	0	0	0	609	0	8	2		640	-28	32 %	4 %
Västmanlands län	15	5	3	7	23	0	552	8	0		615	-37	27 %	3 %
Örebro län	8	1	4	5	4	4	10	604	6		652	-41	23 %	4 %
Östergötlands län	5	1	3	6	0	1	0	3	607		644	-50	19 %	3 %
Summa nattbef	948	695	2912	702	878	668	652	693	694		8499 dag 8842 natt	-343		
Andel 55+	26 %	25 %	20 %	32 %	27 %	32 %	29 %	25 %	21 %					
Andel 65+	5 %	5 %	4 %	7 %	6 %	5 %	6 %	5 %	4 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för anläggningsarbetare



Stora möjligheter till arbete
år 2022.



Stora möjligheter till arbete
år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: anläggningsarbetare.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 19. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande mark- och anläggningsarbetare.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stockholms län	782	1073	2955	1796	1165	1085	947	745	1028
Uppsala län	68	82	274	183	115	99	91	34	69
Södermanlands län	39	28	140	118	124	77	28	22	23
Östergötlands län	43	64	89	125	65	94	97	51	70
Värmlands län	42	37	91	62	68	68	17	11	22
Örebro län	33	44	438	250	80	76	24	21	57
Västmanlands län	31	17	113	132	111	87	63	37	40
Dalarnas län	77	81	102	135	155	176	69	41	45
Gävleborgs län	34	51	48	91	41	64	33	84	21
Stockholm-Mälardalsregionen	1149	1477	4250	2892	1924	1826	1369	1046	1375

Källa: Arbetsförmedlingen

3.8 VVS-montörer



Foto: Jonas Gerdle

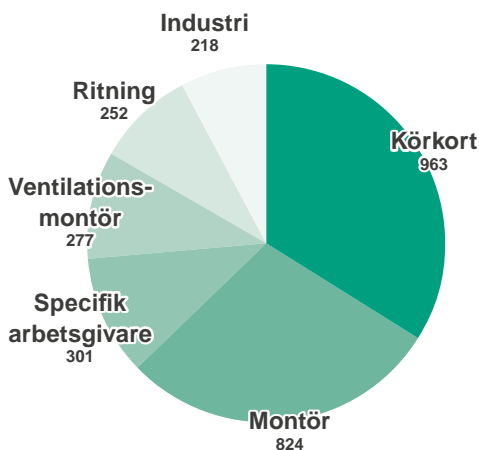
Yrkesgruppen ”installerar, reparerar och utför service på rör och annan utrustning för värme, vatten och sanitet i bostadshus och andra lokaler som sjukhus, affärshus och kontorslokaler. Installerar och reparerar rörsystem inom exempelvis industrin.”⁴¹

Denna yrkesgrupp omfattar ca 11 400 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen (dagbef), varav 43 procent arbetar i Stockholms län. Länet har ett pendlingsöverskott, framför allt mot Uppsala och Södermanland men i viss mån även övriga län i regionen. Arbetspendling mellan länen är dock liten. Merparten av arbetskraftsbehoven tillgodoses inom länen. Totalt sett råder ett litet överskott på arbetskraft i regionen (tabell 11).

En fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fyra procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där framför allt Gävleborg, Dalarna och Örebro har en något högre andel av arbetskraften som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 11).



Figur 22. Topp 6 sökord gällande VVS-montörer m fl.



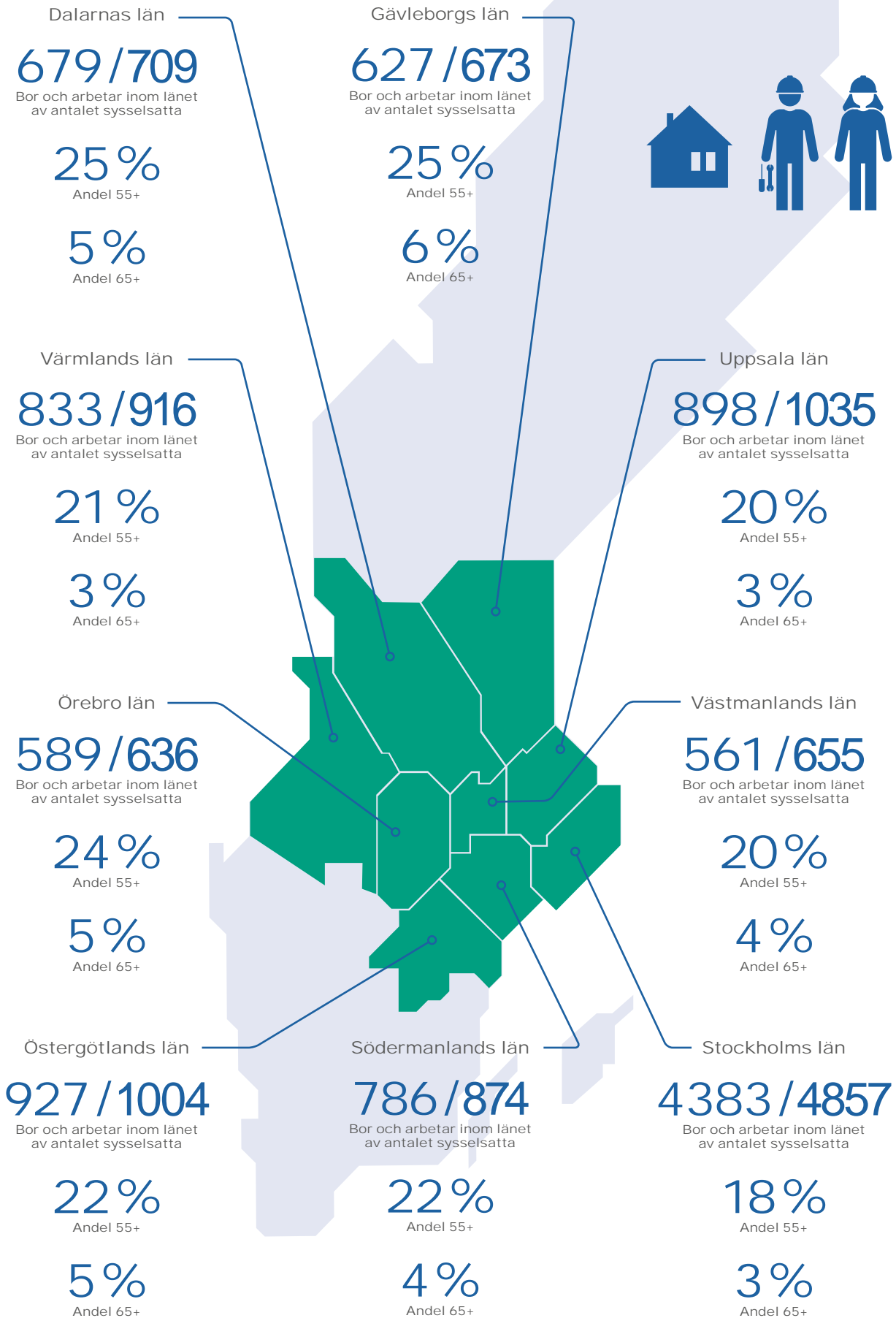
Källa: Textanalys av 2 487 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016, föll tillbaka 2017 och har därefter legat förhållandevis stabilt (figur 21). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.⁴² Bedömningen är således att det finns en god efterfrågan på arbetskraft som gör det lätt att hitta jobb men som för arbetsgivarna kan innebära svårigheter att rekrytera.

Utöver ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper, inklusive behörighet och att kunna läsa ritning, omnämns kärkort i stor utsträckning i jobbannonser. Till skillnad från en del andra hantverksyrken omnämns bil däremot inte lika frekvent. I stället finns ett mer frekvent omnämnande av jämlikhet och service, möjligtvis relaterat till inslag av kundbemötande i yrkesrollen (figur 22).

⁴¹ SCB 2019 a.a.

⁴² Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.8.1 VVS-montörer

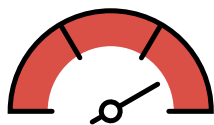


Tabell 11. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande VVS-montörer. År 2018.

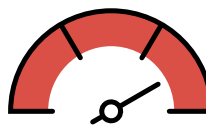
ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	679	8	6	1	0	0	9	1	1	709	-52	25 %	5 %	
Gävleborgs län	5	627	6	2	22	1	0	0	2	673	-67	25 %	6 %	
Stockholms län	20	28	4383	118	164	13	41	14	29	4857	215	18 %	3 %	
Södermanlands län	2	0	46	786	2	0	25	2	6	874	-135	22 %	4 %	
Uppsala län	5	31	41	4	898	4	42	0	1	1035	-124	20 %	3 %	
Värmlands län	9	0	11	6	1	833	3	29	0	916	2	21 %	3 %	
Västmanlands län	14	4	7	13	40	3	561	9	2	655	-63	20 %	4 %	
Örebro län	0	0	14	12	1	11	1	589	2	636	-54	24 %	5 %	
Östergötlands län	2	4	7	21	1	3	0	9	927	1004	-16	22 %	5 %	
Summa nattbef	761	740	4642	1009	1159	914	718	690	1020	11359 dag	11653 natt	-294		
Andel 55+	26 %	28 %	18 %	23 %	21 %	22 %	23 %	25 %	22 %					
Andel 65+	5 %	8 %	3 %	6 %	4 %	4 %	5 %	6 %	6 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för VVS-montörer



Mycket stora möjligheter till
arbete år 2022.

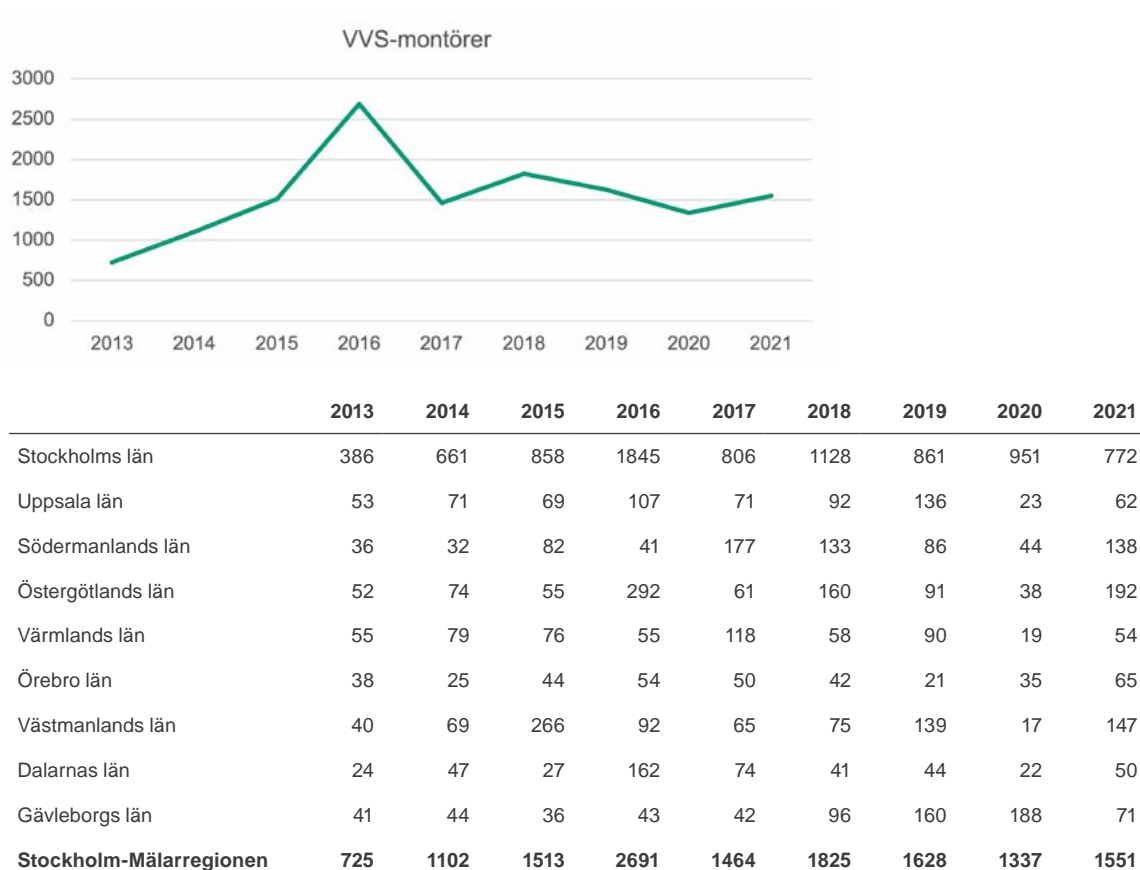


Mycket stora möjligheter till
arbete år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: VVS-montörer m.fl.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 21. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande VVS-montörer.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.9 Installations- och serviceelektriker



Yrkesgruppen ”gör elinstallationer i byggnader. Utför felsökning och reparationer på elektriska anläggningar.”⁴³

Denna yrkesgrupp omfattar ca 17 000 sysselsatta i Stockholm-Mälardalsregionen (dagbef) och är därmed den näst största inom bygg och anläggningssektorn. 45 procent arbetar i Stockholms län, som har ett pendlingsöverskott främst mot Uppsala och Södermanland men i viss mån även övriga län i regionen. Viss arbetspendling förekommer även mellan övriga län, men merparten av arbetskraftsbehoven tillgodoses inom länen. Ett litet överskott på arbetskraft finns i regionen som helhet (tabell 12).

En knapp fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och fem procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där framför allt Dalarna och Gävleborg har en något högre andel av arbetskraften som är på väg att uppnå pensionsålder (tabell 12).



17 000

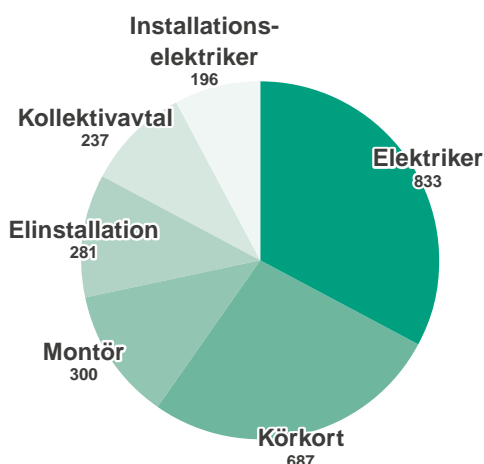
installations- och serviceelektriker
i Stockholm-Mälardalsregionen



1/4

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 24. Topp 6 sökord gällande installations- och serviceelektriker.



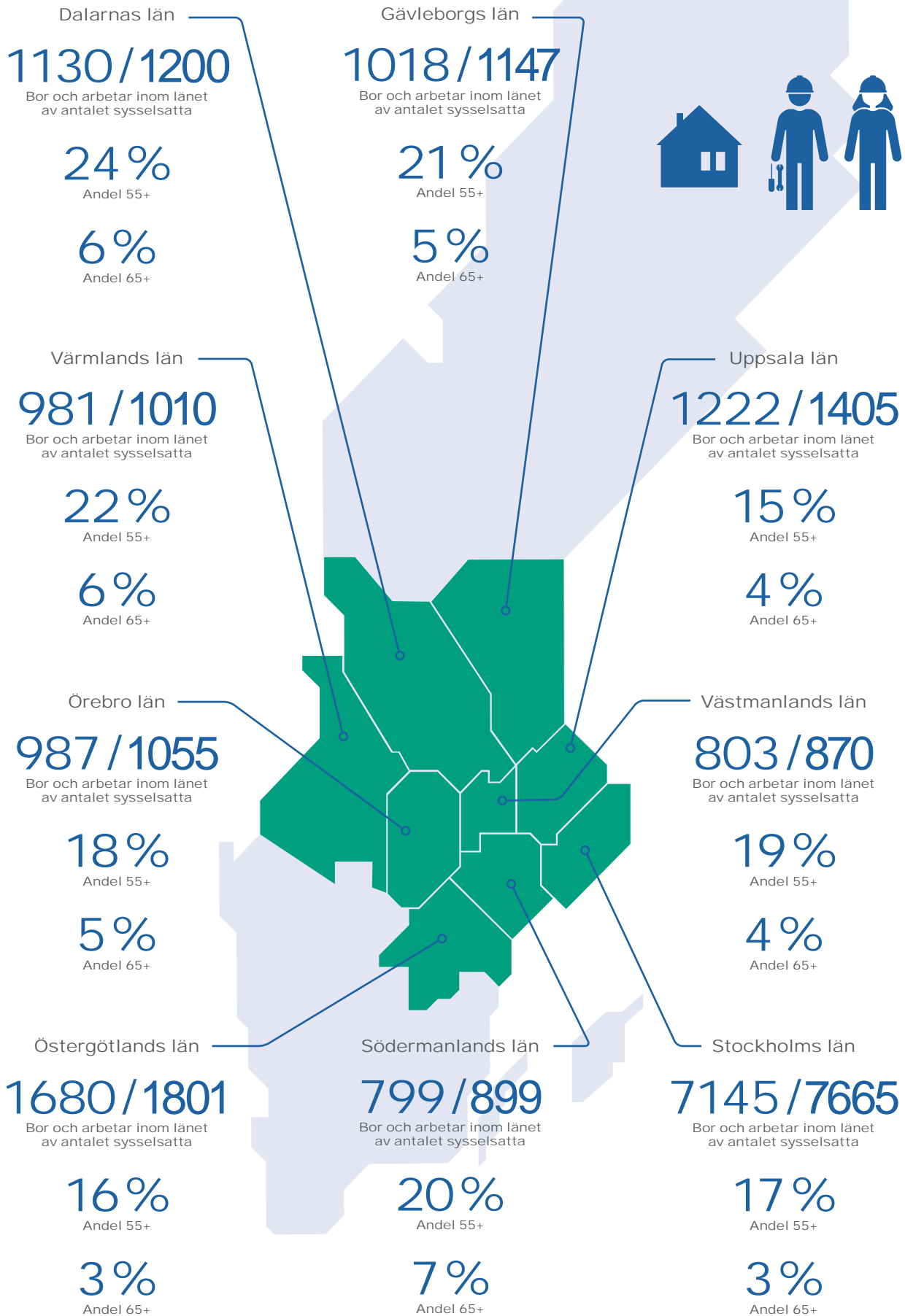
Källa: Textanalys av 1 809 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016, föll tillbaka 2017-2020 men ökade sedan kraftigt under 2021 (figur 23). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.⁴⁴ Bedömningen är således att det finns en god efterfrågan på arbetskraft som gör det lätt att hitta jobb men som för arbetsgivarna kan innebära svårigheter att rekrytera.

Utöver ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper inklusive behörighet/certifikat och att kunna läsa ritning omnämns körkort och kollektivavtal i stor utsträckning i jobbannonser. Friskvårdsbidrag och servicebil förekommer också relativt frekvent och kan ses som exempel på anställningsförmåner i syfte att locka fler sökande. Intressant är också att lärlingstid omnämns nästan lika ofta som gymnasienivå (figur 24).

⁴³ SCB 2019 a.a.

⁴⁴ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.9.1 Installations- och serviceelektriker

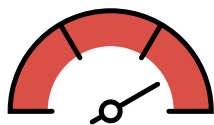


Tabell 12. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande installations- och serviceelektriker. År 2018.

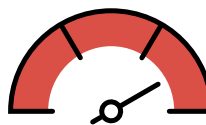
ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	1130	17	19	0	6	1	13	8	2		1200	-16	24 %	6 %
Gävleborgs län	22	1018	21	2	59	1	6	2	0		1147	25	21 %	5 %
Stockholms län	12	12	7145	147	230	6	26	6	15		7665	82	17 %	3 %
Södermanlands län	1	0	32	799	3	4	21	7	17		899	-132	20 %	7 %
Uppsala län	3	10	133	1	1222	1	21	0	2		1405	-179	15 %	4 %
Värmlands län	1	4	3	0	1	981	0	10	0		1010	-46	22 %	6 %
Västmanlands län	12	2	4	13	16	2	803	8	0		870	-56	19 %	4 %
Örebro län	0	0	6	4	0	18	9	987	6		1055	-4	18 %	5 %
Östergötlands län	1	4	24	40	0	0	6	6	1680		1801	19	16 %	3 %
Summa nattbef	1216	1122	7583	1031	1584	1056	926	1059	1782		17052 dag 17359 natt	-307		
Andel 55+	24 %	23 %	18 %	22 %	16 %	22 %	21 %	20 %	17 %					
Andel 65+	8 %	7 %	4 %	7 %	4 %	7 %	5 %	5 %	5 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för installations- och serviceelektriker



Mycket stora möjligheter till arbete år 2022.



Mycket stora möjligheter till arbete år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: installations- och serviceelektriker. Yrket ingår i yrkesområdet installation, drift, underhåll.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 23. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande installations- och serviceelektriker.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.10 Distributionselektriker



Foto: Johner Blåbyrå

Yrkesgruppen ”bygger, underhåller och reparerar ledningsnät som består av luftledning eller jordkabel. Underhåller och reparerar ställverk och transformatorstationer. Besiktigar ställverk och åtgärddar fel i ledningsnätet.”⁴⁵

Denna yrkesgrupp omfattar ca 1 300 sysselsatta i Stockholm-Mälardalenregionen (dagbefolkningen) och är därmed den minsta inom samhällsbyggnad. 27 procent av de sysselsatta arbetar i Stockholms län. Arbetspendlingen mellan länen är mycket liten och överlag råder balans mellan den sysselsatta dag- och nattbefolkningen i länen (tabell 13).

Mer än en fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och sju procent har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där omkring en tredjedel av arbetskraften är på väg att uppnå pensionsålder i Värmland, Dalarna, Örebro, Södermanland och Östergötland (tabell 13).



1 300

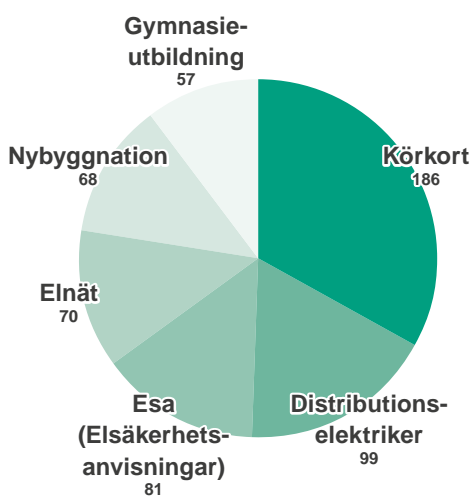
distributionselektriker
i Stockholm-Mälardalenregionen



1/4

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 26. Topp 6 sökord gällande distributionselektriker.



Källa: Textanalys av 325 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016, föll tillbaka 2017-2020 för att sedan återhämta sig under 2021 (figur 25). Arbetsförmedlingens bedömning är att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.⁴⁶ Bedömningen är således att det finns en god efterfrågan på arbetskraft som gör det lätt att hitta jobb men som för arbetsgivarna kan innebära svårigheter att rekrytera.

Ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper, utbildning och behörighet, inklusive riktlinjer gällande elsäkerhet samt datorvana, omnämns frekvent i jobbannonser. Så även kollektivavtal och körkort, inte minst det senare då det är viktigt att kunna ta sig till/från arbete i fält (figur 26).

⁴⁵ SCB 2019 a.a.

⁴⁶ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026

Dalarnas län
128/131
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

31 %
 Andel 55+

3 %
 Andel 65+

Gävleborgs län
168/188
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

23 %
 Andel 55+

7 %
 Andel 65+



Värmlands län
93/104
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

35 %
 Andel 55+

7 %
 Andel 65+

Uppsala län
99/102
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

27 %
 Andel 55+

2 %
 Andel 65+

Örebro län
47/59
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

29 %
 Andel 55+

3 %
 Andel 65+

Västmanlands län
77/88
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

20 %
 Andel 55+

3 %
 Andel 65+

Östergötlands län
146/154
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

29 %
 Andel 55+

3 %
 Andel 65+

Södermanlands län
77/91
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

26 %
 Andel 55+

3 %
 Andel 65+

Stockholms län
302/354
 Bor och arbetar inom länet
 av antalet sysselsatta

23 %
 Andel 55+

5 %
 Andel 65+

3.10.1 Distributionselektriker



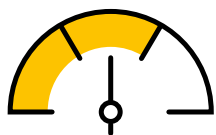
Foto: Johner Bildbyrå

Tabell 13. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalenregionen, gällande distributionselektriker. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	128	0	0	0	0	0	3	0	0	131	-22	31 %	3 %	
Gävleborgs län	4	168	1	1	5	0	0	0	0	188	-4	23 %	7 %	
Stockholms län	7	4	302	8	13	0	3	2	0	354	33	23 %	5 %	
Södermanlands län	0	0	1	77	0	0	2	4	6	91	-1	26 %	3 %	
Uppsala län	0	2	0	0	99	0	0	0	1	102	-22	27 %	2 %	
Värmlands län	0	0	0	0	0	93	0	4	0	104	-2	35 %	7 %	
Västmanlands län	3	3	0	0	0	0	77	2	0	88	0	20 %	3 %	
Örebro län	0	0	1	0	0	7	0	47	1	59	-7	29 %	3 %	
Östergötlands län	0	1	0	3	0	0	0	0	146	154	-12	29 %	3 %	
Summa nattbef	153	192	321	92	124	106	88	66	166	1271 dag 1308 natt	-37			
Andel 55+	35 %	26 %	26 %	32 %	28 %	38 %	22 %	35 %	31 %					
Andel 65+	7 %	9 %	8 %	5 %	4 %	7 %	5 %	15 %	7 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för distributionselektriker



Stora möjligheter till arbete
år 2022.



Stora möjligheter till arbete
år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: distributionselektriker.
Yrket ingår i yrkesområdet installation, drift, underhåll.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 25. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande distributionselektriker.



Källa: Arbetsförmedlingen

3.11 Anläggningsmaskinförare



Foto: Johner Bildbyrå

Yrkesgruppen ”kör maskiner för grävning, schaktning och lastning av till exempel jord, sten, grus och sand samt för beläggning av asfalt, betong m.m. Sköter och övervakar mudderverk och pålmaskiner. Kör maskiner för gatusopning och snöröjning samt is- och pistmaskiner.”⁴⁷

Denna yrkesgrupp omfattar ca 9 500 sysselsatta i Stockholm-Mälardalenregionen (dagbef), varav 31 procent arbetar i Stockholms län. Arbetspendlingen mellan länen är mer omfattande än för övriga yrkesgrupper, framför allt till Stockholm som har ett tydligt pendlingsöverskott medan övriga län har pendlingsunderskott. För regionen som helhet är arbetsmarknaden i volymmässig balans (tabell 14).

En fjärdedel av arbetsstyrkan uppnår 65 års ålder inom en tioårsperiod och nästan en tiondel har redan gjort det, baserat på 2018 års värden. Det varierar dock mellan länen, där nästan 30 procent av arbetskraften är på väg att uppnå pensionsålder i Värmland, Dalarna, Stockholm och Södermanland (tabell 14).



9 500

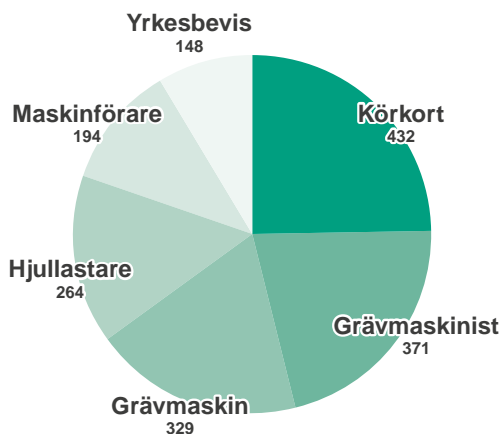
anläggningsmaskinförare
i Stockholm-Mälardalenregionen



1/4

uppnår 65 års ålder
inom en tioårsperiod

Figur 28. Topp 6 sökord gällande anläggningsmaskinförare.



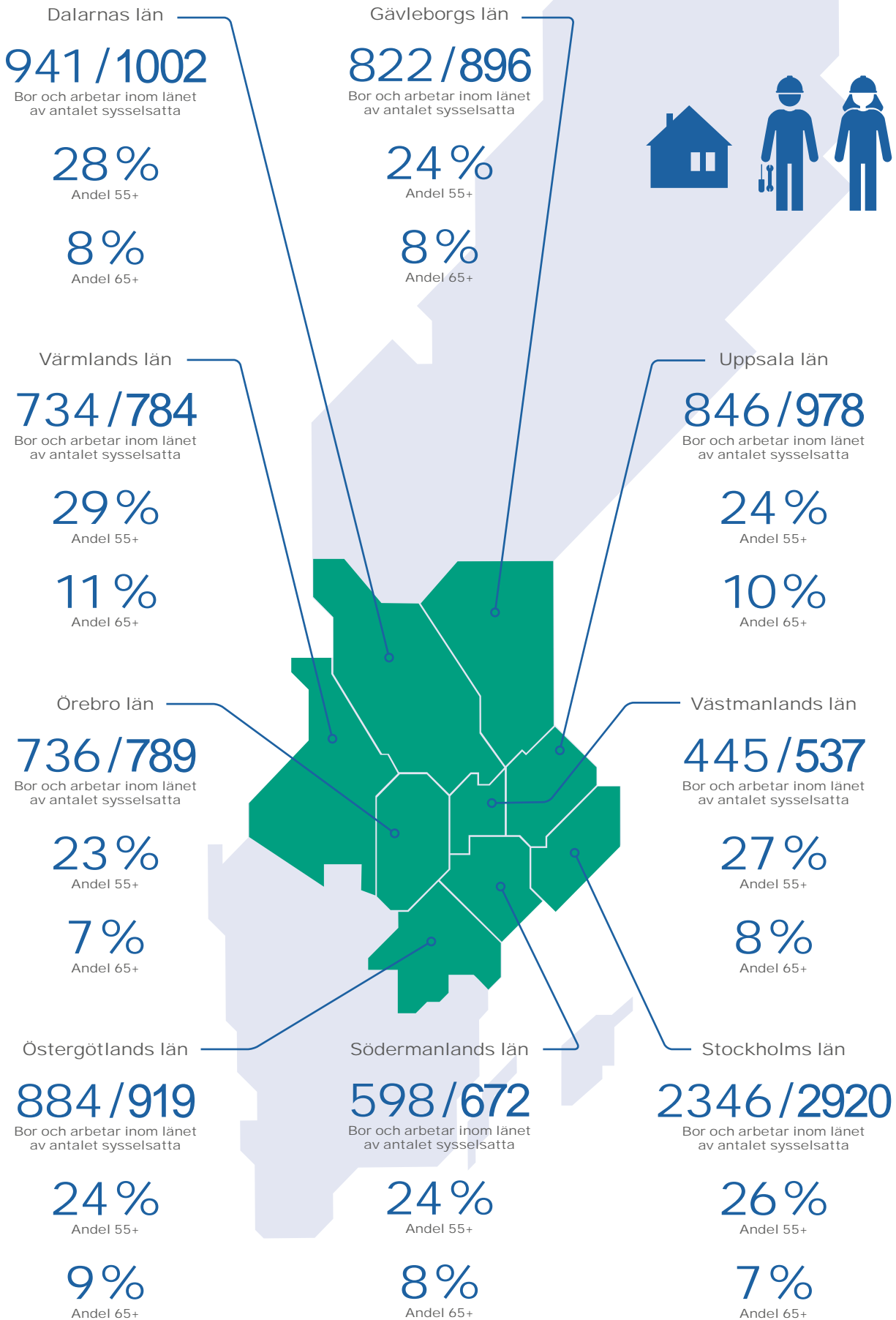
Källa: Textanalys av 1 372 jobbannonser hos Arbetsförmedlingen 2017-2021

Antalet jobbannonser via Arbetsförmedlingen ökade 2013-2016 men har därefter haft en nedåtgående trend (figur 27). Arbetsförmedlingens bedömning är likväl att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både i perspektivet 2022 och i perspektivet 2026.⁴⁸ Bedömningen är således att det finns en god efterfrågan på anläggningsmaskinförare och brist på arbetskraft inom området.

Ord relaterade till yrkesspecifika kunskaper, yrkesbevis och förarbevis/körkort, framför allt kopplat till grävmaskin och hjullastare, omnämns frekvent i jobbannonser. Så även kollektivavtal och körkort. Inte minst det senare då det är viktigt att kunna ta sig till från byggarbetsplatser i fält. (figur 28).

⁴⁷ SCB 2019 a.a.

⁴⁸ Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026



3.11.1 Anläggningsmaskinförare



Foto: Johner Bildbyrå

Tabell 14. Sysselsatt dag-/nattbefolkning, pendlingsflöden samt andel 55/65 år eller äldre i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande anläggningsmaskinförare. År 2018.

ARBETSLÄN	BOSTADSLÄN										Summa dagbef	Pendlingsnetto	Andel 55+	Andel 65+
	Dalarnas län	Gävleborgs län	Stockholms län	Södermanlands län	Uppsala län	Värmlands län	Västmanlands län	Örebro län	Östergötlands län					
Dalarnas län	941	7	8	0	7	6	11	5	2		1002	-82	28 %	8 %
Gävleborgs län	21	822	16	3	22	3	1	2	2		896	-80	24 %	8 %
Stockholms län	45	46	2346	79	220	7	48	24	10		2920	358	26 %	7 %
Södermanlands län	2	6	19	598	3	2	17	13	5		672	-58	24 %	8 %
Uppsala län	12	25	59	2	846	0	16	0	2		978	-166	24 %	10 %
Värmlands län	5	2	1	0	0	734	1	18	0		784	-32	29 %	11 %
Västmanlands län	17	12	12	12	16	7	445	11	2		537	-19	27 %	8 %
Örebro län	4	6	6	8	2	11	3	736	9		789	-48	23 %	7 %
Östergötlands län	1	2	5	7	0	1	1	5	884		919	-30	24 %	9 %
Summa nattbef	1084	976	2562	730	1144	816	556	837	949		9497 dag 9654 natt	-157		
Andel 55+	29 %	24 %	27 %	26 %	24 %	29 %	27 %	23 %	24 %					
Andel 65+	8 %	8 %	8 %	9 %	10 %	12 %	9 %	7 %	9 %					

Källa: SCB

Arbetsförmedlingens prognos för anläggningsmaskinförare



Stora möjligheter till arbete
år 2022.



Stora möjligheter till arbete
år 2026.

Prognosen är en samlad bedömning av: anläggningsmaskinförare m.fl.
Yrket ingår i yrkesområdet bygg och anläggning.

Källa: Arbetsförmedlingen

Figur 27. Nyanmälda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i Stockholm-Mälardalsregionen, gällande anläggningsmaskinförare m.fl.



Källa: Arbetsförmedlingen

4. Sammanfattande diskussion



Arbetsmarknaden för samhällsbyggare har växt starkt i Stockholm-Mälardalenregionen de senaste 20 åren. Mycket talar för fortsatt tillväxt, men den kan inte tas för givet. Befolkningsutvecklingen, digitaliseringen, cementtillgången och inflationen är faktorer där det råder osäkerhet kring effekter på samhällsbyggandet kommande år. Till det bidrar även kriget i Ukraina och de kvarvarande effekterna av pandemin.

Stigande inflation, ränta och byggkostnader har i år satt press på byggandet. Nyproduktionen av bostäder minskade under första halvåret 2022 med omkring 11 procent jämfört samma period 2021, men ligger fortfarande på en relativt hög nivå.⁴⁹ Anläggningsinvesteringarna, som minskade redan under 2021, förväntas fortsätta falla 2022-2023, främst till följd av cementbrist.⁵⁰ Faller bygginvesteringarna minskar även sysselsättningen inom sektorn, om än inte nödvändigtvis i samma takt.

På längre sikt är emellertid såväl investeringsbehoven som åldersavgångarna stora, vilket innebär risk för kompetensbrist inom byggsektorn. En tillväxt i bygginvesteringar med upp emot tre procent i reala termer samt i sysselsättning med knappt två procent per år skulle innebära uppskattningsvis ett behov av ytterligare 35 000 samhällsbyggare i Stockholm-Mälardalenregionen till år 2030. Samtidigt kan ungefär lika många förväntas gå i pension, vilket då ger ett totalt rekryteringsbehov om ca 7 000 individer per år. Omkring hälften av nyrekryteringsbehovet finns i Stockholms län, medan åldersavgångarna står för en större del av rekryteringsbehovet i övriga län.

Den övergripande bild som förmedlas i denna rapport är således relevant, men utmanas av en svagare utveckling i närtid. Kompetensförsörjning är dock ett arbete som bör ske utifrån behov över en längre tidsrymd. Om ett förändrat världsläge medför en lugnare utveckling under en period är det mer att betrakta som ett tillfälle till konsolidering och kraftsamling än en grund för omvärdering av samhällsbyggarnas arbetsmarknad.

Fortsatt tillväxt ligger i linje med Arbetsförmedlingens bedömning att det nationellt råder liten konkurrens om jobben både på ett och fem års sikt inom yrkesområdet som helhet. Efterfrågan ökar samtidigt som utbudet av arbetskraft varit otillräckligt under lång tid. Så även intresset för gymnasieskolans byggutbildningar. Svårigheter att hitta lärlingsplatser bidrar ytterligare till bristen på arbetskraft.

Antalet utannonserade jobb via Arbetsförmedlingen nådde förvisso en topp 2015–2016 för att därefter falla tillbaka och nå en botten pandemiåret 2020, men antalet annonser har därefter ökat inom flertalet samhällsbyggaryrken. Gapet mellan antalet varsel och nyanmälda lediga platser var under det första halvåret 2022 det största som uppmätts under hela 2000-talet.⁵¹

⁴⁹ SCB: Påbörjade lägenheter under första halvåret 2022

⁵⁰ Byggföretagen: Byggkonjunkturen 2022:1

⁵¹ Ibid

Inom i stort sett alla de yrkesgrupper som presenterats i denna rapport är bedömningen att det råder brist på arbetskraft både i nuläget och på några års sikt. Det kan också konstateras att arbetsmarknaden i hög grad är länsindelad, dvs rekryteringsbehoven behöver i huvudsak lösas inom länen. Brist råder även på andra håll i landet och det byggs mycket även i övriga Europa, varför man inte kan räkna med att arbetspendling eller arbetskraftsinvandring ska lösa problemen. Den utländska arbetskraften kan i enskilda projekt spela stor roll, men är volymmässigt begränsad och täcker totalt sett endast några enstaka procent av arbetskraftsbehovet. Det är därtill komplicerat för utländska aktörer att jobba i Sverige till följd av omfattande regelverk, inte minst på anläggningssidan.

Det finns inget överskott att ta från någon annanstans. Att få söka anläggningsinriktning på gymnasiet gör att bristen blir än mer uttalad just inom detta område, som är av fundamental betydelse för att alla de infrastrukturprojekt som planeras i regionen och landet ska bli verklighet.

Bristen på arbetskraft försvårar och fördyrar genomförandet av projekt, särskilt inom infrastruktur. Fler behöver lockas till utbildningar och yrken inriktade på anläggningssektorn. Begreppet anläggning är dock ganska okänt, vilket kan vara en försvårande omständighet. För järnvägsrelaterade yrken såsom ban-, el- och signaltekniker saknas utbildningsplatser vilka även behöver erbjudas på fler platser i landet. I Stockholm-Mälardalenregionen finns exempelvis inga utbildningsplatser alls för järnvägstekniker: ban-, el- och signaltekniker och få högskoleingenjörsutbildningar med anläggningsinriktning.

Viktigast för att öka arbetskraftsutbudet är enligt Byggföretagen att öka volymen genom att öppna dörren för kortare utbildningar mot anläggning efter gymnasiet. Exempelvis kan det ske i form av ett yrkespaket inom vuxenutbildning där flera kommuner samarbetar. Angeläget är en nära samverkan med branschen och att ta fasta på de kompetenser som efterfrågas. Tankesättet och åtgärden kan även appliceras på hantverksyrken inom byggsektorn i stort.

Branschen är mansdominerad, framför allt inom hantverksyrken då gymnasieutbildningarna främst lockar män. För att få till en breddad rekrytering krävs ingångar för att utbilda sig efter gymnasiet, som yrkeshögskole-, vuxen-, och arbetsmarknadsutbildning. Idag saknas dessa åtgärder i flera län vilket lett till att flera byggföretag i Stockholms län startat egna riktade insatser såsom lärlingsutbildningar för kvinnor.

Traditionellt har branschen också haft svårt att rekrytera utrikesfödda som till exempel nyanlända. I många ursprungsländer är byggbranschen förknippad med dålig arbetsmiljö och låga löner, till skillnad från hur det oftast är på byggföretag i Sverige. Att branschen tagit fram valideringsmodeller, språkappar som Lingio (översättning av byggtermer mellan olika språk) och en kulturapp som @wrk (introduktion till branschen, till exempel gällande säkerhet, ledarskap och kollegialt umgänge) är viktiga verktyg för att ta bort hinder, attrahera och få in fler.

Arbete med mångfald och inkludering är högaktuellt i branschen, dock nämns det sällan i jobbannonser. Exempelvis skrivs det sällan ut att jämnare könsfördelning eftersträvas vilket är vanligt i andra branscher.

Även vad gäller den akademiska kompetensen är bristen på och konkurrensen om arbetskraft uttalad, såväl inom ingenjers- som chefsyrken. Det är i hög grad arbetstagarens marknad, vilket inte märks särskilt tydligt i formuleringen av jobbannonser. Det förekommer lockord och nämns förmåner, men inte i någon stor utsträckning. Även här är det omvittnat svårt att locka folk till anläggningssidan och konkurrensen är stor mellan byggföretag, konsultföretag, beställare, Trafikverket med flera.

Antalet utbildningsplatser har ökat inom YH-utbildningen, men fylls inte alltid av sökande. Kännedomen är en stor utmaning, medan genomströmningen och etableringen på arbetsmarknaden bland de som påbörjat utbildningar är mycket god. Inom civilingenjörsutbildningen är rekryteringen stabil men genomströmningen ett stort problem, då endast hälften fullföljer sin utbildning som dessutom tar lång tid. Få väljer därtill anläggningsinriktning.

YH-utbildning löser flest problem på kort sikt vad gäller bristen på akademisk arbetskraft inom samhällsbyggnad. Det gör det angeläget att få fler att söka till utbildningarna och att öka antalet utbildningar och platser. YH-utbildning kan med fördel samordnas på storregional nivå och behöver omfatta såväl bredare utbildningar som kan ges på flera platser som smalare specialistutbildningar, till exempel inom järnväg, som kanske bara ges på en plats. Givet Stockholm-Mälardalens stora dominans inom samhällsbyggnad behöver alla utbildningsformer och all specialistutbildning finnas i regionen, vilket inte är fallet idag.

Därtill kan YH-utbildningen, tillsammans med vuxenutbildningen och arbetsmarknadsutbildningar, spela en viktig roll i det livslånga lärandet, genom kortare utbildningar och fortbildningskurser. Mångfald i termer av utbildning, erfarenhet och kompetens blir allt viktigare, inte minst inom anläggningsbranschen. Inte bara utbildning, utan även fortbildning, ökar i betydelse.⁵² Arbetsgivarna skickar ofta personal på utbildningar och kurser, men det är viktigt att skapa möjligheter även för individer att söka, där finansieringen är ett problem utan exempelvis statligt finansierad YH-utbildning.

Att YH-utbildning förefaller vara ett okänt begrepp bland många studenter och arbetsgivare måste samtidigt åtgärdas. Utbildningsformen nämns i liten utsträckning i jobbannonser trots att den ofta är en bra väg in i flera yrken och trots YH-utbildningens goda kvalitet och prestation. Ett marknadsföringsarbete krävs, såväl generellt som med särskilt fokus på anläggningssidan, som visar på de stora möjligheter som finns i alla län och inom alla yrkesgrupper i Stockholm-Mälardalensregionen.

⁵² Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

Källförteckning

Arbetsförmedlingen 2021. Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026

Arbetsmiljöverket 2021:1. Helårsrapport 2020 - Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige

Boverket 2020:32. Bostadsbyggnadsbehov 2020-2029

Byggföretagen 2020-12-09. Förvärvsarbetande i byggindustrin

Dagens Nyheter 2022-02-21. Här är Microsofts första datahallar i gång – men facket kritiserar bristande insyn

Konjunkturinstitutet 2017. Lönebildningsrapporten 2017

SCB, statistikdatabasen

SCB, Stativdatabasen

SCB 2019. Hjälpmedel för kodning av yrke eller befattning 2018, enligt SSYK

Skolverket, statistikdatabasen

Skolverket 2019. Bygg- och anläggningsprogrammet. Uppföljning av gymnasieskolan 2019

Svenskt Näringsliv 2022. Växande rekryteringshinder ett allt större problem. Rekryteringsenkäten 2021/2022

Trafikverket 2016:138. Kompetensförsörjning i anläggningsbranschen, förstudie

Tillväxtverket 2022: Företagens villkor och verklighet 2020.

**Rapporten Samhällsbyggarnas arbetsmarknad har tagits fram
i samarbete mellan Mälardalsrådet och Byggföretagen.**



BYGGFÖRETAGEN

malardalsradet.se

Mälardalsrådet driver medlemmarnas frågor för konkreta resultat inom infrastruktur, kompetensförsörjning, maritim samverkan och internationella jämförelser. Vi samlar våra kommuner och regioner till en dynamisk mötesplats för politik, näringsliv och akademi.