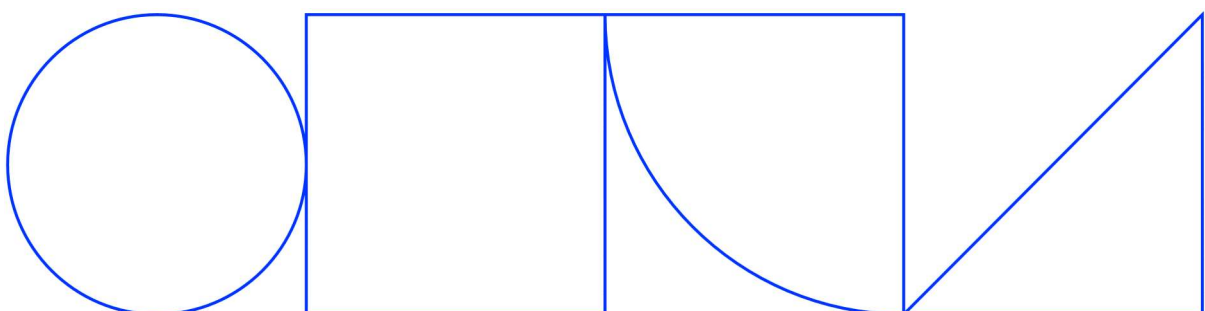


BYGGGLYFTET – BASFINANSIERING

ÅRLIG SLUTRAPPORT

Kajsa Simu
BYGGFÖRETAGEN

2025-08-13



Förord

Vi är många som tror, vill och satsar för att utveckla samhället och byggsektorn som bidrar stort till samhällsutvecklingen. Med glädje och tillförsikt kan jag konstatera att vi tillsammans gör skillnad. Den här rapporten visar på den bredd Bygglyftet verkar inom men ger även ett djup som räcker ut i branschens operativa verksamhet.

Stort tack till alla er som på olika sätt bidrar, inte minst med ekonomiska förutsättningar och kloka inspel och arbetsinsatser som gör det möjligt att omsätta Bygglyftets vision till verklighet.

A handwritten signature in black ink, reading 'Kajsa Simu'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Kajsa' and the last name 'Simu' clearly distinguishable.

*Kajsa Simu
Augusti 2025*

Sammanfattning

Bygglyftet är ett nationellt utvecklingsprogram som syftar till att stärka byggsektorns konkurrenskraft genom att främja entreprenadföretagens egen utveckling. Programmet har initierats av Byggföretagen och Installatörsföretagen för att möta de utmaningar som byggsektorn redan har. Målet är att öka kunskaper och förmågor hos sektorns aktörer, med fokus på förändring, utveckling och minskat slöseri.

Under året har arbetet fortsatt med att säkerställa förutsättningar för ett långsiktigt program som går bortom kortsiktiga projektinitiativ. Bygglyftets utvecklingsprogram genomförs i tre faser. Initialt har pilotföretag involverats för att för att säkerställa att programmet fungerar för målgruppen och levererar avsedd effekt. Arbetet inkluderar utveckling av metodik, digitalisering, och hållbarhet, samt att bygga upp en långsiktig finansierings- och affärsmodell.

Ledningen för Bygglyftet består av flera nyckelpersoner, inklusive programchef, coachansvarig, och ansvariga för metod och struktur, digitalisering, samt kommunikation och varumärke. Genom arbetet med en styrelse och ett programråd har Bygglyftet bra förutsättningar för att kunna utvecklas i enlighet med visionen och målbilden.

Programmet har redan visat positiva resultat hos deltagande företag, med förbättrad lönsamhet, minskat slöseri och bättre planering. Fortsatt arbete med Bygglyftet kommer att gå i linje med tidigare ansökan samt leveranser mot uppdateringar och nya preciseringar av målen. Syftet är fortsatt att säkerställa långsiktig framgång och utveckling av byggsektorn.

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning och bakgrund.....	4
Syfte och mål.....	4
Genomförande och resultat	5
Effekter och resultat i pilotföretagen.....	5
Ledning och styrning av Bygglyftet	6
Rekrytering av nya företag	9
Utveckling av innehåll i programmet	10
Gemensam plattform för samverkan, lärande och kommunikation	14
Coacher inom Bygglyftet	15
Kommunikation, information och kunskapsspridning	16
Samverkan med forskare och lärosäten.....	17
Lärdomar och utmaningar	18

Inledning och bakgrund

För att möta utmaningar i byggsektorn och hos de producerade entreprenörerna har Byggföretagen tillsammans med Installatörsföretagen tagit initiativet och agerar som ägare till Bygglyftet. Bygglyftet syftar till att bli ett nationellt utvecklingsprogram som ger förutsättningar i entreprenadföretag i byggsektorn att bli mer konkurrenskraftiga genom sin egen utveckling.

Under året har arbetet fortsatt med att säkerställa förutsättningar för ett långsiktigt program som går bortom enstaka projektinitiativ.

Syfte och mål

Syftet med det här projektet är att ta Bygglyftet vidare och ge förutsättningar till både ökade kunskaper och förmågor hos sektorns aktörer som kopplar till förändring, utveckling och minskat slöseri i byggsektorn.

Mål för åren 2024-2026 har varit vägledande för arbetet och status 30 juni 2025 är:

Status	Mål	Kommentar
	Fortsatt utveckla Bygglyftet tillsammans med några utvalda pilotföretag för att på så sätt säkerställa att 18-månadersprogrammet levererar avsedd effekt hos målgruppen – medlemsföretag i Byggföretagen och Installatörsföretagen.	Arbete pågår enligt plan där Nåiden Infra avslutade sitt program jan 2025. Se bilaga med effektutvärdering
	Start breddspridning av 18-månadersprogram i tre företag 2025 och ytterligare fem företag 2026.	Har gått trögt och kan innebära att vi inte når 3 företag 2025
	Utvärdera och utveckla vilka ytterligare erbjudanden som är intressanta och ska prioriteras, baserat på genomfört program hos pilotföretag	Idéer och förslag har lyfts upp i styrelse och arbete pågår.
	Upprätta en programledning som möjliggör erbjudande om arbetsplatsbaserad utveckling hos medlemsföretag och därmed bidra till en utveckling av såväl bransch som enskilda företag	Förutom programledning har även arbete med både styrelse och programråd kommit igång.
	Säkerställa en långsiktig finansiering och affärsmodell.	Fortsatta kontakter och dialog med olika aktörer. Initierad dialog med Boverket för att komma framåt i frågan.
	Mäta och följa upp effekterna av satsningen på kort sikt samt hitta långsiktiga mätetal som kan följas över tid och fungera som jämförelsetal (benchmark).	Uppföljning på kort sikt är genomfört i det bolag som genomfört 18-månadersprogram. Förutsättningar för uppföljning över tid och på lång sikt är pågående, bla genom initierad forskning.

	Påbörja kvalitativ utvärdering av företagets deltagande i Bygglyftet.	Forskningsansökan inskickad till Formas med tvärvetenskapligt och utvärderande fokus.
---	---	---

Fortsatt arbete kommer att innebära leverans och nya preciseringar av ovanstående mål.

Genomförande och resultat

Effekter och resultat i pilotföretagen

Nåiden Infra

Under januari 2025 har Nåiden Infra, som första pilot avslutat sitt 18 månaders program. Utifrån deras deltagande kan vi se positiva resultat både i mer kortsiktiga effekter som långsiktiga förändringar av kultur och beteenden.

Förbättrade arbetssätt, hållbarhet och digitalisering

Företaget har lärt sig att arbeta smartare och planera bättre för att minska onödigt arbete och slöserier. Detta har lett till en effektivare användning av resurser och minskad spilltid. Företaget har implementerat digitala verktyg och hjälpmedel som har effektiviserat arbetsflöden och sparat tid.

Lönsamhet

Företaget har sett en ökad lönsamhet. Omsättningen har ökat från 167 miljoner kronor med en vinstmarginal på 4,8 % år 2023 till 320 miljoner kronor med en vinstmarginal på 5,5 % år 2024.

Ledarskap

Ledarskapet har förbättrats, och ledare har nu bättre förutsättningar för att leda, styra, följa upp och rapportera. Detta har bidragit till en tydligare vision och mål inom organisationen.

Nyckeltal för processer

Effektivare anbuds- och prognosarbete har lett till betydande tids- och kostnadsbesparingar. Digitala flöden har sparat cirka 240 timmar och 120 000 kronor per år, medan effektivare prognosarbete har sparat 176 timmar och 88 000 kronor.

Tiden efter avslutat Bygglyft

Som resultat av Bygglyftet summerar Robert Eriksson, VD på Nåiden Infra att "Bolaget har utvecklats jättebra i arbetssätt, processer, lönsamhet och effektivitet. Det är en grund för framtida tillväxt."

Exempel på vad som fortsatt och förändrats enligt företagets VD, Robert Eriksson:

- Vi använder metoder för till att förbättra och lösa utmaningar
- Vi har börjat utveckla egen AI för arbetsberedningar och kalkyler mm.
- Planering och styrning sker enligt nya rutiner i varje nytt projekt

- Bättre ordning och reda
- Uppgifter och utvecklingsfrågor samlas i gemensamt TEAMS
- Pulsmöte och uppföljning i sker i TEAMS
- Effektivare produktion med färre "små" fakturor
- Högre lönsamhet och ökad omsättning
- Bolaget är mer skalbart i organisation och system.

IVAB och Nordelektro

Båda dessa företag är mitt i sin intensiva fas med verksamhetsnära utveckling, fas 2, under våren 2025. De resultat och effekter som de lyfter fram så långt är:

- Daglig visuell styrning och uppföljning i den operativa verksamheten med både digitala och analoga hjälpmedel.
- Fakta och reflektion i samband med beslutsfattande på ett tydligare sätt.
- Kunskaps och informationsöverlämning har förtydligats i projektprocessen från anbud till produktionsstyrning

SJB

Företaget SJB, Sven Johansson Bygg AB startade sitt Bygglyft under våren 2025 och har identifierat områden för förbättring utifrån en systematisk genomgång med Bygglyftets coacher. Med början i juni 2025 kommer SJB att utveckla, lära och förbättra i sin kärnverksamhet under resterande delen av 2025 för att avsluta med Bygglyftet till sommaren 2026.

Annika Andersson säger följande om sitt val att delta i Bygglyftet:

"Vi ser Bygglyftet som en viktig del i vårt långsiktiga arbete att bli en attraktiv arbetsgivare och en trygg partner för kunder och leverantörer. Genom Bygglyftet kommer vi att arbeta fram verktyg och mål för att kunna vara en av framtidens hållbara byggare."

Ledning och styrning av Bygglyftet

Arbetet med att bygga upp en ledningsfunktion långsiktigt för Bygglyftet har påbörjats och innebär att det är fem olika roller som definierats och startat upp.

Programchef – Kajsa Simu. Säkerställa långsiktig förankring, operativt utförande av utvecklingsprogram samt leverans i enlighet med ägare och finansiärers riktlinjer.

Coachansvarig – Linda Rosén. Koordinering och utveckling av coacher, material för att träna coacher i Bygglyftets metodik.

Metod och struktur – Sebastian Rydenfalk. Säkerställa att metodiken och materialet i utvecklingsprogrammet är skalbart och ständigt utvecklas samt att det finns en digital infrastruktur för att dela och utveckla material.

Digitalisering - Lotta Wibeck. Säkerställa att det finns praktisk och konkret kunskap i och kring hur digitaliseringen kan stärka såväl programmet som företagen som deltar.

Kommunikation och varumärke – Katarina Kolare. Säkerställa strategisk, taktisk och operativ kommunikation för att sprida kunskap, erfarenheter och lärdomar från

Bygglyftets arbete. Säkerställa att Bygglyftet som varumärke stärks exempelvis genom enhetligt material som dokument och ppt, hemsida och sociala medier.

Styrelse

Bygglyftets uppdaterade styrelse har under våren startat upp sitt arbete och klargjort mandat och ansvarsområde. Styrelsens leds av Ola Månsson som är ordförande. Styrelsens ledamöter är:

Ola Månsson	Tidigare VD Installatörsföretagen samt Byggföretagen
Carin Stoeckmann	Byggmästarna i Skåne (Byggföretagen)
Charlotte Thelm	Peab Bygg Sverige
Robert Eriksson	Nåiden Infra
Mikael Anjou	Nordic Climate Group
Christer Carlsson	Byggnadsarbetarförbundet
Marcus Malmström	Ledarna/Byggcheferna
Birgitta Öjmertz	Produktionslyftet/Rise
Lars Redtzer	Byggföretagen
Anders Gustin	Installatörsföretagen

Styrelsens mandat är att säkerställa att Bygglyftet styrs och utvecklas i enlighet med ägarnas intention och målsättning, vilket är konkretiserat i ansökningar för finansiering.

Tre styrelsemöten har genomförts med fokus på att sätta ramar och riktlinjer samt att stötta Bygglyftets ledning. Ett av styrelsens viktigaste mandat är att besluta om antagning av företag till Bygglyftets utvecklingsprogram. Beslut fattas på underlag som baseras på ett möte mellan Bygglyftets ledning och företagets ledningsgrupp.

Ett av vårens styrelsemöten genomfördes tillsammans med Bygglyftets programråd som en fysisk kick-off med fokus på att hitta sätt att informera och kommunicera med olika intressenter. Utfallet från detta var praktiska stöd i form av Hiss-pitchar för olika målgrupper. Både styrelse och programråd är viktiga kanaler för att sprida kunskap om och erfarenheter från Bygglyftet.

Insats Inkind

Aktivitet	Deltagare	Insats
Styrelsemöte februari	10 personer	1,5 timmar möte, exklusive förberedelser 15 timmar

Kickoff tillsammans med programråd	8 personer från	4,5 timmar exklusive förberedelser och resor 36 timmar
Styrelse juni	8 personer	1,5 timmar möte, exklusive förberedelser 12 timmar

Programråd

Programrådet har en mer rådgivande roll med fokus på omvärld och erfarenheter från såväl akademi som andra branscher och sektorer. Programrådet leds av Kristina Gabriellii och består av följande personer:

Kristina Gabriellii	Ordförande	IQ Samhällsbyggnad
Martin Rudberg	Bygglogistik, digitalisering	Linköpings universitet
Jarkko Erikshammar	Lean, byggproduktion, bygglogistik	Luleå tekniska universitet
Marie Nilsson	VD, Pilotföretag 2024-2025	IVAB
Mattias Carlsson	KMA, pilotföretag 2023-2024	Nåiden Infra
Lotta Nordesjö Dahm	Bransch- och föreningsansvarig	Byggföretagen
Therese Kuldkepp	Färdplan och ekologisk hållbarhet	Installatörsföretagen

Under vårens möten har fokusfrågor varit kommunikation, kunskapsdelning och marknadsföring samt mätning och effekter i företagen relaterat till branschen som helhet. Följeforskning för att få en mer djupgående förståelse och insikt har även det varit uppe på agenda för programrådet.

Insats Inkind

Aktivitet	Deltagare	Insats
Programråd februari	5 personer	1,5 timmar möte, exklusive förberedelser 7,5 timmar

Programråd kickoff tillsammans med styrelsen	4 personer från programrådet	4,5 timmar exklusive förberedelser och resor 18 timmar
Programråd juni	4 personer	1,5 timmar möte, exklusive förberedelser 6 timmar

Rekrytering av nya företag

Ett av målen med kommunikationen i Bygglyftet är att lyckas med rekrytering av nya företag. Det har vi gjort genom följande aktiviteter:

Deltagande på möten och träffar

I samband med lokala träffar hos Byggföretagens branschrådgivare har medlemsföretag fått en introduktion till Bygglyftet och kunskap om vad och hur de kan ansöka om att få genomföra utvecklingsprogrammet. Möten är genomförda hos Region Mellan samt med lokala styrelser i Norrköping och Linköping, SME utskott lokalt i Halland. Byggföretagens förbundsstyrelse har under året fått uppdateringar och underlag till sina styrelsemöten där Bygglyftet är en av punkterna på agendan.

Medverkan på konferens/medlemsdagar

Installatörsföretagen har arrangerat medlemsträffar där Bygglyftet deltagit. Installatörernas dag den 21 maj hade fokus på Bygglyftet och AI och vi samlar insikter för utveckling samt intresserade företag. Tidigare deltagande på Installatörsföretagens medlemsdagar, hösten 2024, och vi hade Nordelektro med på scenen för att dela erfarenheten från deltagande företag.

Byggmässan mars

Bygglyftet pratade om byggbranschens ökade krav på hållbarhet och digitalisering och hur företag ska säkra kompetensen som kan möta utmaningarna

Almedalen juni

Närvaro och dialog med Mikael Anjou och Katarina Kolare som var aktiva med dialog och kommunikation kring Bygglyftet i olika sammanhang. Det resulterade i öppningar för uppföljande möten, med relevanta personer i beslutsfattande ställning.

Operativt rekryteringsteam

För att möta behoven hos vår målgrupp, medlemsföretag hos Byggföretagen och Installatörsföretagen har ett mindre operativt team skapats där branschrådgivare/företagsrådgivare (Erik Ranängen, Lotta Nordesjö-Dahm, Marcus Malmström) konkretiserar hur och vad de behöver för att kunna dela kunskap, information och erfarenheter från Bygglyftet. I teamet arbetar vi med att följa upp och stötta ambassadörerna som är den personliga kanalen till rekrytering av Bygglyfts företag.

Utveckling av innehåll i programmet

Under året har innehållet fortsatt utvecklats och förfinats baserat på lärdomar från arbete genomfört i pilotföretagen. Återkoppling och lärande har skett på olika nivåer och i olika former.

- I december 2024 genomfördes en gemensam workshop/seminarium med de aktiva pilotföretagens ledningsgrupper där de gemensamt utvärderat och reflekterat kring programmet, sitt deltagande och sina resultat och effekter.
- Efter varje genomförd workshop sker en utvärdering och reflektion kring den dagens workshop där upplägg, material och genomförande utvärderas.
- Efter avslutat program, januari 2025, har Nåiden Infra AB genomfört en egen utvärdering med reflektioner och återkoppling på vad Bygglyftet bidragit med och hur det fungerat.
- Intervjuer med respektive VD i pilotföretagen som delat med sig av sina lärdomar, erfarenheter och "att tänka på" riktat till andra bolag som är intresserade.

Baserat på dessa kontinuerliga utvärderingar har justeringar i programmets upplägg genomförts. Exempel på justeringar som arbetats in under 2025 är:

- Mer och tidigare fokus på förmågan att leda förändring och utveckling.
- Teoretiska fakta om Lean, Hållbarhet och Digitalisering kommer att erbjudas som särskilda självstudier som varje företag har ansvar för att genomföra inför träffar och workshops. Det innebär att den värdefulla tiden med coacher och fysiska möten ägnas åt gemensamt arbete, och att tiden för föreläsningar och presentationer minskas.
- Förtydliga och knyta in digitalisering än tydligare i hela programmet.
- Behålla den första fasens genomlysning, trots att den upplevs som krävande, för att säkerställa flera perspektiv och rätt prioriteringar i senare skede.

Insats Inkind

Aktivitet	Deltagare	Insats
Utvärderingsmöte 18 december 2024	Ledningsgrupper i pilotföretagen Nåiden Infra, Nordelektro samt IVAB	7 timmar möte exklusive förberedelser
	Totalt 22 personer	154 timmar
Uppföljande intervjuer	Företagsrepresentanter från Nordelektro och Nåiden	2 timmar exklusive förberedelser
	Robert Eriksson, Mari Nilsson, Mattias Broman, Marcus Wikman	8 timmar

Behovsmöte

För att säkerställa att Bygglyftet kan möta ett företags behov och för att säkerställa att ett företag har ambition och förmåga att genomföra ett utvecklingsprogram genomförs ett Behovsmöte. Behovsmötet utgår från 25 frågor vars svar utgör underlag till ett beslutsförslag till styrelsen där det finns en rekommendation om företaget ska antas till utvecklingsprogrammet eller inte.

Insats Inkind

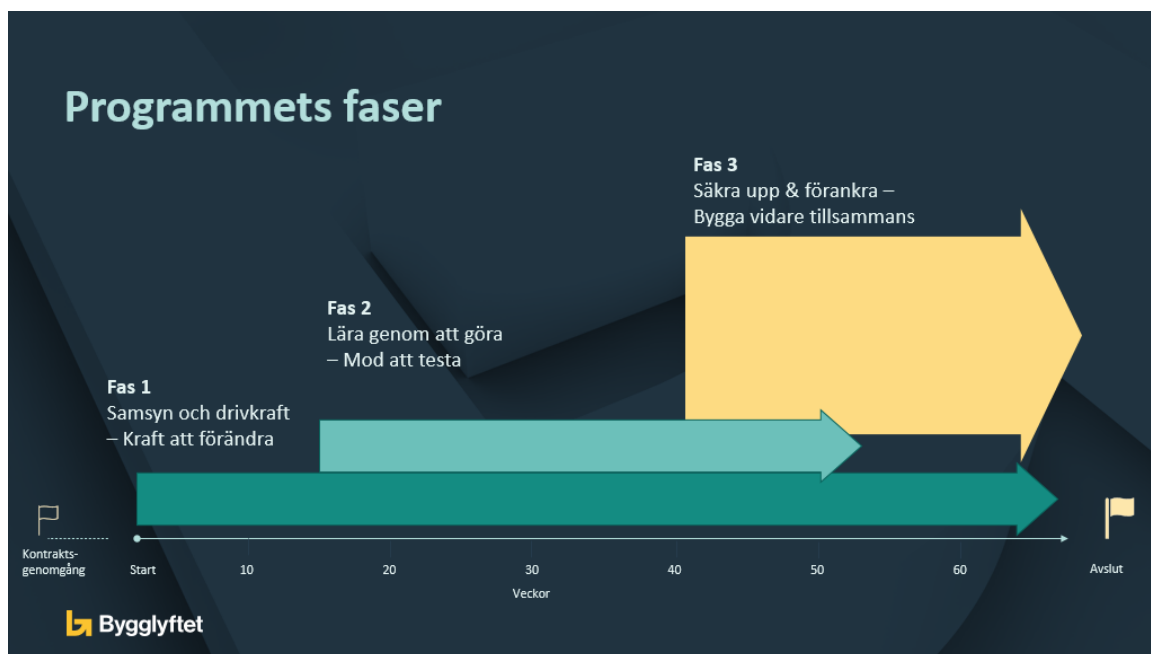
Aktivitet	Deltagare	Insats
Genomfört behovsmöte Elteknik i Kalmar	Ledningsgruppen i företagen Elteknik	6 timmar möte exklusive förberedelser
	Totalt 8 personer	48 timmar

Kontraktsgenomgång

Klargöra praktiska arrangemang och resurser för att genomföra utvecklingsprogrammet.

18-månaders utvecklingsprogram i tre faser

Bygglyftet genomförs i tre faser, se figur 1, som ger företag kraft att förändra och mod att testa.



Figur 1 Schematisk bild av programmets innehåll.

Fas 1

Fas 1 innebär att företaget får stöd för att skapa samsyn kring sitt nuläge, definiera sin målbild och enas om vilka utmaningar och hinder de ser för att kunna nå målbilden. I fas 1 introducerar vi även förändringskunskap och påbörjar träning i ledarskap för förändring vilket är en utveckling från de tidigast genomförda fas 1 i pilotföretagen. Strukturen i fas 1 bygger på att

- skapa en insikt i företagets nuläge
- definiera den målbild som företaget har tiden med Bygglyftet samt på längre sikt
- identifiera vad som hindrar och utgör utmaningar för företaget när de ska nå sin målbild
- sätta en handlingsplan med prioriteringar om vad och hur företaget börjar sitt förändringsarbete i fas 2.

Fas 2

I fas 2 har företaget utsett mindre pilotgrupper som är berörda av och har insikt i de processer där företagets utmaningar ligger. Med en struktur från Bygglyftets metodik arbetar pilotgrupperna fram nya arbetssätt som testas och utvärderas i nära samförstånd med ledningsgruppen. Ledningsgruppen får träning i att leda förändring och pilotgrupperna får träning i att förändra och lära genom att testa och utvärdera. Utveckling från de första pilotföretagen är att förtydliga och träna på strukturen för en taktad förbättring med pulsmöten och förändringsledning.

Fas 3

Fas 3 fokuserar på att ta lärdomar från utveckling i fas 2 och säkerställa förmågan och strukturen för att långsiktigt bibehålla en förmåga till förbättring och utveckling. I fas 3 knyter vi ihop struktur, kultur och ledarskap som krävs för att lyckas med den långsiktiga förbättringen och bygger vidare på det som introducerats och arbetats med under fas 1 och 2. Målet är att företaget ska ha byggt upp en egen förmåga att utvecklas och inte är beroende av att coacherna driver på.

Avslut

Efter fas 3 genomförs en utvärdering och "examination" med företagets ledningsgrupp. Här utvärderas effekter och resultat av genomfört program. I samband med den avslutande träffen får företaget diplom och en kort återkoppling från coacher och Bygglyftet.

In-kind tid från deltagande företag

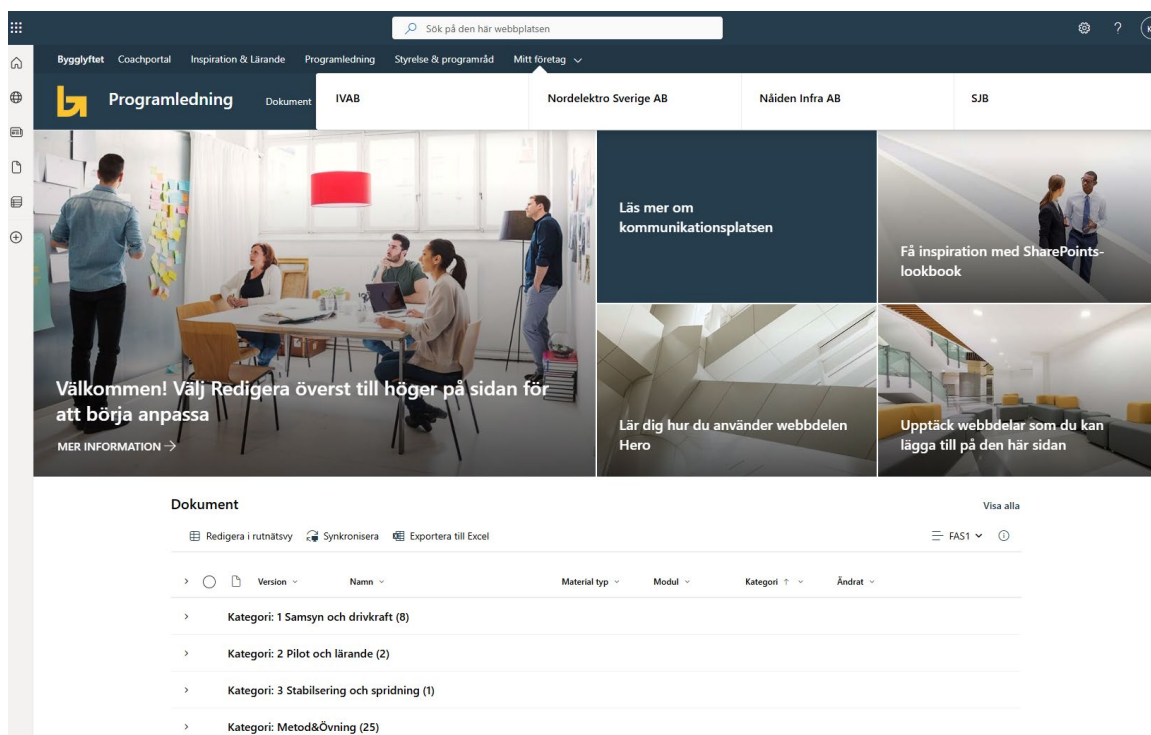
Respektive deltagande företag deltar med stor andel egen tid. Här är en grov sammanställning av nedlagd tid för pilotföretagen, som ger en uppfattning av den tid som är uppbokad med möten och workshops för respektive fas. Verkligt nedlagd tid i företagen är dock betydligt mer och varierar mellan företagen och respektive individ i företagen.

Uppskattade inkind timmar hos deltagande företag under programmets genomförande:

Aktivitet	Deltagare	Insats
Deltagande på workshops i fas 1	Ledningsgrupper: Nåiden – 5 personer IVAB – 7 personer Nordelektro – 6 personer SJB – 7 personer	6 workshops med 6-7 timmar vardera, exklusive förberedelser. Ca 1000 timmar
Deltagande på workshops i fas 2	Ledningsgrupper samt arbetsgrupper, varannan vecka i 16-20 veckor.	Ca 3 timmar per tillfälle och företag, exklusive förberedelser Ca 500 timmar
Deltagande på workshops i fas 4	Ledningsgrupper samt delar av övrig organisation.	4 timmar per träff, exklusive förberedelser Ca 650 timmar

Gemensam plattform för samverkan, lärande och kommunikation

För att både förenkla och säkerställa innehåll och tillgänglighet av framtaget material har arbetet med en gemensam plattform påbörjats. Plattformen ger även möjlighet till både uppföljning som förenklad kunskapsdelning och kommunikation, se figur 2. Plattformen bygger på Microsofts plattform och ligger hos Svenskt näringsliv med en egen tenent, vilket innebär att Bygglyftet har en separat och säker miljö i Microsofts moln. Den ger full kontroll över användare, licenser, appar (som Teams, Outlook och SharePoint), säkerhet och administration. All data är isolerad från andra organisationer, vilket möjliggör hög säkerhet och integritet samt möjlighet till anpassning efter Bygglyftets behov. Att använda befintlig infrastruktur med Microsoft innebär att support och utveckling sker i nära samarbete med Lexicon som har avtal för Microsoftsupport med Svenskt näringsliv.



Figur 2 Schematisk bild över pågående utveckling av plattform.

Insats Inkind

Aktivitet	Deltagare	Insats
Krav och förutsättningar för digitalplattform	IT Strateg Anders Olsson SNOM/Byggföretagen	17 timmar mötestid exklusive förberedelser inför möten
Kartläggning av behov och förutsättningar hos företagen	Företagsrepresentanter från Nordelektro och Nåiden	4 timmar

Coacher inom Bygglyftet

Inom ramen för Bygglyftet har vi under våren 2025 fokuserat på att utveckla coachfunktionen i linje med syfte och mål för Bygglyftet och göra det möjligt att bygga upp en långsiktig och skalbar programstruktur. En utmaning som vi har, ett moment 22, är att vi behöver coacher för att kunna erbjuda Bygglyftets utvecklingsprogram till företag på olika platser i Sverige. Samtidigt så kan vi inte involvera coacher när vi inte har företag där vi har konkreta uppdrag. För att säkerställa kvaliteten på det som företagen erbjuds är en träning av coacherna genom ett "train-the-trainer" program en förutsättning. Den här utmaningen innebär att vi måste ta väl valda steg framåt för att bygga vårt nätverk av Bygglyftscoacher. De steg vi jobbat med och som vi kommer att fortsätta utveckla är:

Kompetensutveckling och struktur

Vi har förtydligat den kompetensprofil och en kompetensmatris för coacher som funnits med sedan tidigare. Områden som Lean, digitalisering, hållbarhet och förändringsledning konkretiseras. Det skapar en gemensam grund och stöder målet att alla företag ska få en likvärdig och kvalitetssäkrad upplevelse när det är med i Bygglyftet.

För att ytterligare säkra kompetens och kvalitet i leveransen till företagen har vi en strategi där huvudcoacherna är nyckeln. Med huvudcoacher som är kunniga i alla steg i programmet kommer de att vara stöd och "tränare" när vi inkluderar nya coacher. Det innebär att vi under det här året har prioriterat att arbeta med huvudcoacherna i nuvarande uppdrag, snarare än att snabbt knyta till oss flera nya coacher.

Uppbyggnad och koordinering av coachnätverket

I arbetet med att skapa ett stabilt och professionellt nätverk av coacher har vi under året gjort en uppföljning på befintliga intresseanmälningar samt eftersökt ytterligare coacher via Linked In samt genom egna nätverk och kontakter. Detta har lett till att:

- Listan med coacher har uppdaterats, några få namn är strukna, och för de som har fortsatt intresse har vi säkrat kontaktuppgifter.
- Eftersökning av nya coacher har lett till en fördubbling av antalet intresserade coacher. Det är i linje med målet att skala upp programmet från piloter till bredare implementation, med fler företag 2025–2026.
- En loggbok har etablerats för att dokumentera dialoger med nya och potentiella coacher. Detta skapar transparens i rekryteringen och gör det enklare och tryggare för de befintliga huvudcoacherna att bjuda in nya.

Aktiviteter för engagemang och lärande

- Vi har skickat ut en riktad version av Bygglyftets nyhetsbrev till alla som visat intresse för att vara med och coacha i Bygglyftet. Syftet är att bygga varumärket Bygglyftet och bibehålla engagemang inför en uppskalning.

- Vi har tagit fram ett dokument med spelregler för coacher, som tydliggör roller, förväntningar och värdegrund. Syftet här är att skapa en tydlighet för coacherna på vad som förväntas av dem samt att säkra det övergripande målet om att bygga en kultur med tillit, delaktighet och respekt inom Bygglyftet.
- Vi har ett pågående erfarenhetsutbyte och dialog med Produktionslyftets coachansvarige, utöver dialogen med PL programchef som varit pågående sedan initiativet startade 2021.

Kommunikation, information och kunskapsspridning

En stor del av Bygglyftets arbete ligger i att dela kunskap och erfarenheter så att så många som möjligt tar del av pågående utveckling. Kommunikationen har utgått från den kommunikationsstrategi som ska leda till att fler företag känner till, söker och blir antagna till Bygglyftets utvecklingsprogram. Ett ytterligare mål som vi arbetat med är att kommunikationen väcker intresse för och bidrag till att Bygglyftet blir det långsiktiga program som vår vision beskriver.

Praktiskt arbetar vi med kunskaps-, attityd- och beteendemål för att stärka Bygglyftets varumärke, trovärdighet och förändringskraft.

Detta har vi gjort genom spridning av kunskap och erfarenheter, vittnesmål och lärdomar från piloter, företag och coacher i huvudaktiviteterna:

- rekrytering av företag
- identifiering och rekrytering av coacher
- långsiktig finansiering.

Nyhetsbrev

Bygglyftet levererar 4 nyhetsbrev per år och fram till sommaren 2025 har tre nyhetsbrev skickats ut till de som anmält sig till en prenumeration. Under första halvåret 2025 har 200 personer anmält sig och fler anmäler sig kontinuerligt. Publicerade nyhetsbrev ligger på hemsidan bygglyftet.se

<https://bygglyftet.se/arkiv-nyhetsbrev/>

Nyhetsbrevet i mars hade fokus på att Bygglyftet ger konkreta vinster i effektivitet och ledarskap. Från utmaning till resultat – tre exempel från Bygglyftet. I varje nyhetsbrev bjuder vi in en extern krönikör, och i junis nyhetsbrev lyfter Mikael Anjou, fram den potential som finns i sektorn.

Nådens Infras utveckling med hjälp av Bygglyftet

En viktig kommunikationsinsats har varit att visa resultatet från Nåden Infra som bland annat ökat sin lönsamhet genom Bygglyftet. Ökad lönsamhet, mindre spilltid och bättre planering är ett faktum för Nåden Infra när de efter 18 månader avslutar sitt deltagande i Bygglyftet. Vd:n Robert Eriksson delade erfarenheter och insikter från programmet och vi fick artiklar i fackpress och spridning från samarbetspartners och ägare. För att ytterligare dra lärdom från deras arbete ingår Robert Eriksson i styrelsen för Bygglyftet.

Bygglyftet.se

Hemsidan är ett nav för erfarenheter och insikter från verkligheten från deltagande företag i Bygglyftet. Här publiceras innehåll med stark kommunikationskraft som finns i erfarenheter och resultat hos piloterna.

Kommunikation i externa och interna kanaler, hos samarbetspartners, internt, bransch-tidningar/podcasts skapar regelbunden publicering av innehåll på Bygglyftets hemsida. Här följer konkreta exempel på vad som hittills genomförts.

Linked In

Bygglyftets egna konto har ca 600 följare. Bygglyftets styrelse och programråd har tillsammans en stor räckvidd och publicerar relevant innehåll för sina kontakter. Det gör att vi uppmuntrar våra ambassadörer att kommentera och dela några egna rader på så sätt får Bygglyftet större effekt och synlighet.

Möt Bygglyftet

En tydlig och strategisk kommunikation är avgörande när vi rekryterar företag till Bygglyftet. Det första steget är att företagen förstår vad Bygglyftet är och står för. Möten och gemensamt material säkerställer att alla får samma budskap och de aktiviteter som genomförts beskriver vi i det tidigare avsnittet Rekrytering av företag.

Samverkan med forskare och lärosäten

Under våren har två initiativ till följeforskning tagits, båda med syfte att kunna utvärdera och lära från Bygglyftets metodik och följa vilka effekter och resultat som kan påvisas i företagen.

En ansökan är inskickad till Formas utlysning Effekt, från forskning till nytta 2025. Det är ett tvärvetenskapligt forsknings- och utvecklingsprojekt med titeln: Bygglyftet: öka kompetensen och kapaciteten för hållbart svenskt byggande. Syftet är att utvärdera och förbättra Bygglyftets metoder och program.

En andra ansökan ska skickas till SBUF hösten 2025 och gäller ett doktorandprojekt om vilka förmågor som krävs för att driva hållbar utveckling i projektbaserad produktion. Projektet ska ta fram en metod för att utvärdera effekterna av förbättringsprogram hos företag och bidra till utvecklingen av teorier om organisatoriska förmågor.

Luleå tekniska universitet erbjuder en utbildning i Lean Construction för att stärka företagens kunskaper inför Bygglyftets utvecklingsprogram. Deltagande pilotföretag har haft deltagare som genomgått utbildningen i anslutning till deras deltagande i Bygglyftet.

Aktivitet	Deltagare	Insats
Deltagande på distansutbildning Lean Construction	Mattias Carlsson, Anton Jonsson – Nåiden Infra	40 timmar per person
	Linnea Hedlund – IVAB	440 timmar
	Annika Andersson, Peter Andersson, Samuel Fors,	

Benny Andersson,
Anders Kylander,
Andreas Fihn, Glenn
Jacobsson, Jens
Hagelberg - SJB

Lärdomar och utmaningar

De lärdomar vi har gjort hittills gällande programmet har vi systematiskt tagit in för att förbättra. Följande är de mest väsentliga förbättringar och justeringar som vi gjort.

Från vårt arbete med pilotföretag har vi tagit med oss hur viktig förmågan till förändringsledning hos chefer och ledare är för att lyckas med ett förändrat arbetssätt. Det innebär att vi förstärkt det i vårt program och tar in det tidigt i programmet.

Digitalisering integreras som en naturlig del i workshops med identifiering av nuläge, framtida målbild och utmaningar. I arbetet ingår att företaget gör en analys av sin digitala mognad, en enkät utvecklad i DigiLyftet, samt får stöd för att ta fram en digitaliseringsstrategi för sitt förbättringsarbete.

Ekologisk hållbarhet är viktigt för företagen då kraven på redovisning och uppföljning fortsatt ökar. Det upplevs dock inte som prioriterat av kunderna vilket innebär att de mindre företagen inte kan satsa på åtgärder som innebär merkostnader. Insikten är dock att med ett minskat slöseri generellt så kommer deras ekologiska hållbarhet att påverkas positivt och det blir därigenom lättare att visa på förbättringar.

Eftersom vi är få huvudcoacher blev vår sårbarhet tydlig när en slutade i vintras. Därför ser vi till att alla huvudcoacher är aktiva i flera pilotföretag, vilket stärker vårt team och gör att vi kan utbilda fler coaches på sikt.

Att göra Bygglyftet känt i sektorn tar tid. Det är många viktiga frågor som snurrar hos både vår målgrupp med företag som i sektorn i stort. Att fortsätta i linje med vår kommunikationsstrategi med att göra Bygglyftet känt och vad det kan bidra med är därför att högsta prioritet.

Tröghet i att anta nya företag. Här ser vi att konjunkturen gör att investeringar och verksamhetsutveckling blir nedprioriterat framför operativt arbete, så som att få in nya projekt och uppdrag för att klara kortsiktig lönsamhet. Vi har mött många individer och företag som bekräftar att det Bygglyftet kan erbjuda är vad de behöver, men att de inte har möjlighet för tillfället.

Bilagor

Slutrapport Nåiden Infra

Utvärdering resultat och effekter Nåiden Infra

Utvärdering framgångsfaktorer och hinder Nåiden Infra



Slutrapport Nåiden Infra

De viktigaste aktiviteterna som genomförts

Nåiden Infra har genomfört en gedigen nulägeskartläggning där såväl affär som produktionsförmåga genomlystes. Företaget har analyserat bolaget, affärsidé, vision och arbetssätt inom både administration och produktion. Olika metoder (exempelvis BMC¹, SIPOC²) har använts för att analysera affärer, kunder och processer. I byggproduktions genomfördes en RSA³ som skapade insikter kring slöserier ute på arbetsplatsen samt nivån av digitalisering på arbetsplatsen.

Företaget har adresserat två olika utmaningar som på olika sätt berör projektens och därmed deras operativa förmåga att levererar värde och skapa effektiva flöden.

Nuläget för företaget

Medvetenheten om företagets förutsättningar och utmaningar är tydligare och det finns en gemensam bild och uppfattning om hur den interna verksamheten fungerar. En samsyn kring både det som fungerar bra och det som fungerar mindre bra finns på plats samt förmågan att fortsatt utvärdera sitt nuläge.

Resultat och effekter som har uppnåtts

Förbättrade arbetssätt, hållbarhet och digitalisering

Företaget har lärt sig att arbeta smartare och planera bättre för att minska onödigt arbete och slöserier. Detta har lett till en effektivare användning av resurser och minskad spilltid. Företaget har implementerat digitala verktyg och hjälpmedel som har effektiviserat arbetsflöden och sparat tid.

Lönsamhet

Företaget har sett en ökad lönsamhet. Omsättningen har ökat från 167 miljoner kronor med en vinstmarginal på 4,8 % år 2023 till 320 miljoner kronor med en vinstmarginal på 5,5 % år 2024.

Ledarskap

Ledarskapet har förbättrats, och ledare har nu bättre förutsättningar för att leda, styra, följa upp och rapportera. Detta har bidragit till en tydligare vision och mål inom organisationen.

Nyckeltal för processer

Effektivare anbuds- och prognosarbete har lett till betydande tids- och kostnadsbesparingar. Digitala flöden har sparat cirka 240 timmar och 120 000 kronor per år, medan effektivare prognosarbete har sparat 176 timmar och 88 000 kronor.

Lärdomar

Vikten av kontinuerlig uppföljning och förbättring genom pulsmöten. Det är viktigt att ha en strukturerad och regelbunden uppföljning för att säkerställa att målen uppnås och att arbetet fortskrider enligt plan. Utvecklingsarbete tar tid och kräver ett förändringsinriktat och tydligt ledarskap. För att uppnå förändring är förståelsen för varför en framgångsfaktor som visar på vikten

¹ Business Model Canvas

² Supplier Input Process Output Customer

³ Rapid Site Assessment



av kommunikation och delaktighet. För en långsiktig förändringsförmåga krävs både struktur och värderingsstyrt ledarskap.

Vår återkoppling på genomfört arbete

Vår bedömning är att företaget genom sitt arbete i Bygglyftet har lett till ett flertal konkreta förbättringar som gett inspiration och förutsättningar för fortsatt lärande och utveckling.

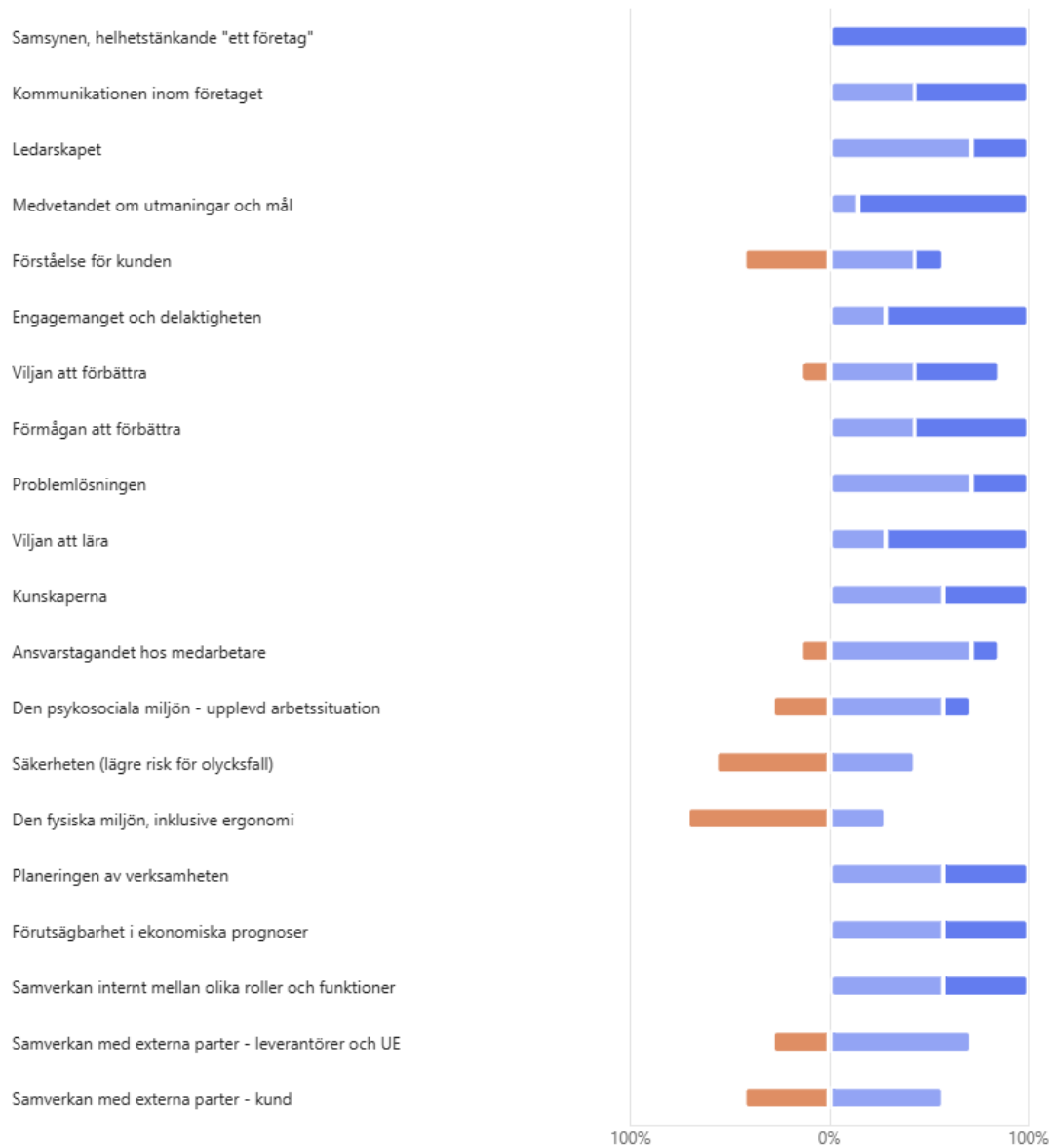


Utvärdering av upplevda effekter

1. Försök att bedöma hur följande faktorer har utvecklats genom arbetet med Bygglyftet

[Mf](#)

● Sämre ● Oförändrat ● Bättre ● Mycket bättre





2. Försök att bedöma hur följande faktorer har utvecklats genom arbetet med Bygglyftet

[N](#)

● Sämre ● Oförändrat ● Bättre ● Mycket bättre

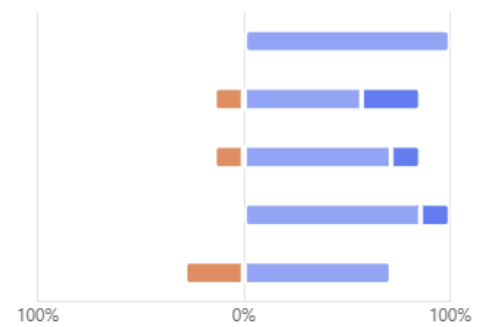
Kvalitet och leveranssäkerhet

Framförhållning

Produktionstid (mindre spilltid och mindre övertid)

Effektivitet och produktivitet

Kundernas uppfattning om företaget





Utvärdering av framgångsfaktorer i styrgrupp/ledningsgrupp

1. Försök att bedöma hur följande faktorer bidragit till arbetet i Bygglyftet

[N](#)

● Hinder ● Neutralt ● Framgångsfaktor

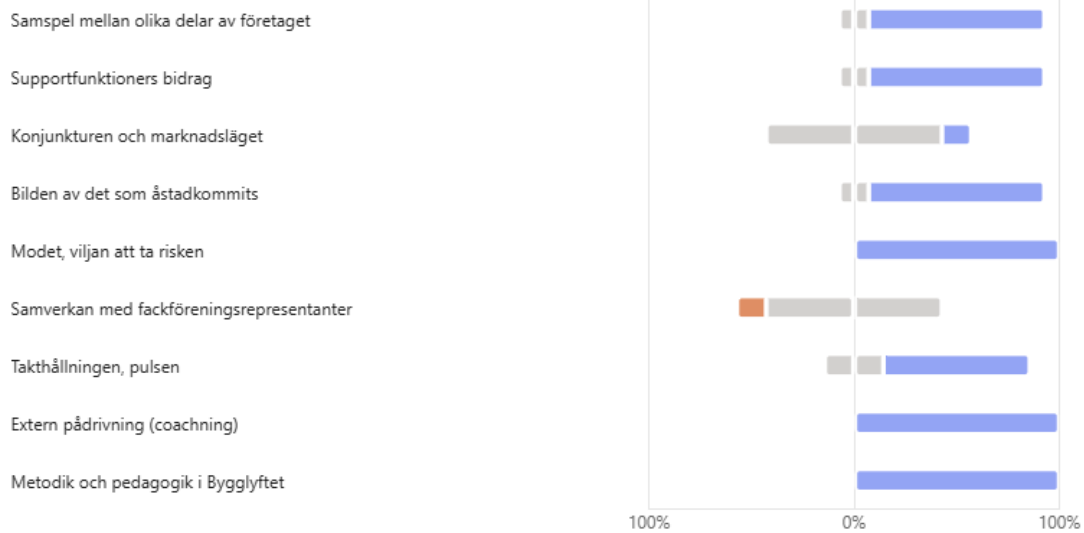




2. Försök att bedöma hur följande faktorer bidragit till arbetet i Bygglyftet

[M](#)

● Hinder ● Neutralt ● Framgångsfaktor



Responses Overview Active

Responses

7



Average Time

02:47



Duration

76 Days



1. Försök att bedöma hur följande faktorer har utvecklats genom arbetet med Bygglyftet

● Sämre
 ● Oförändrat
 ● Bättre
 ● Mycket bättre

Samsynen, helhetstänkande "ett företag"

Kommunikationen inom företaget

Ledarskapet

Medvetandet om utmaningar och mål

Förståelse för kunden

Engagemanget och delaktigheten

Viljan att förbättra

Förmågan att förbättra

Problemlösningen

Viljan att lära

Kunskaperna

Ansvarstagandet hos medarbetare

Den psykosociala miljön - upplevd arbetssituation

Säkerheten (lägre risk för olycksfall)

Den fysiska miljön, inklusive ergonomi

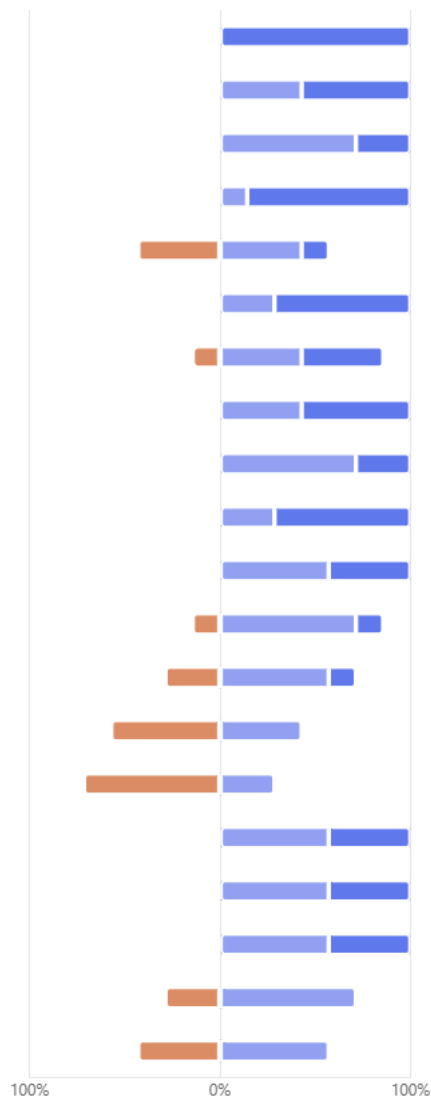
Planeringen av verksamheten

Förutsägbarhet i ekonomiska prognoser

Samverkan internt mellan olika roller och funktioner

Samverkan med externa parter - leverantörer och UE

Samverkan med externa parter - kund



2. Försök att bedöma hur följande faktorer har utvecklats genom arbetet med Bygglyftet

● Sämre
 ● Oförändrat
 ● Bättre
 ● Mycket bättre

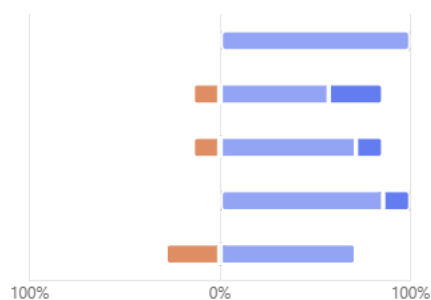
Kvalitet och leveranssäkerhet

Framförhållning

Produktionstid (mindre spilltid och mindre övertid)

Effektivitet och produktivitet

Kundernas uppfattning om företaget



Responses Overview Active

Responses

7



Average Time

02:50



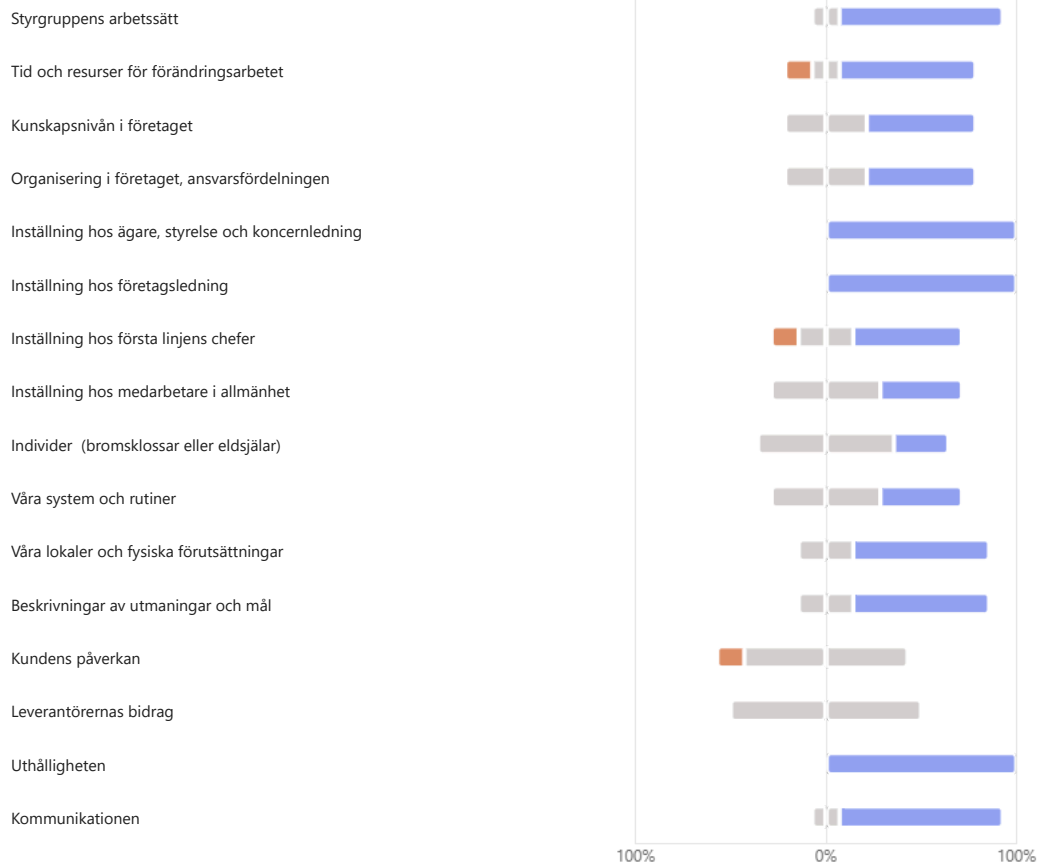
Duration

76 Days



1. Försök att bedöma hur följande faktorer bidragit till arbetet i Bygglyftet

● Hinder
 ● Neutralt
 ● Framgångsfaktor



2. Försök att bedöma hur följande faktorer bidragit till arbetet i Bygglyftet

● Hinder
 ● Neutralt
 ● Framgångsfaktor

