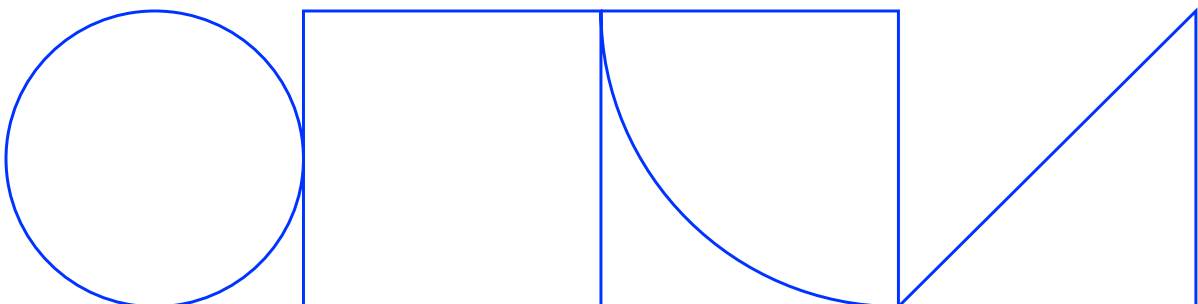


Bygglyftet förberedelse för uppstart

Klart för start pilotgenomförande

Kajsa Simu
Byggföretagen

2023-01-17



Förord

Den här rapporten är resultatet av ett gemensamt arbete mellan Byggföretagen och Installatörsföretagen där flera olika kompetenser från båda organisationerna varit delaktiga.

Ett mycket stort tack till alla som varit med i projektet och bidragit på olika sätt med kunskap, kompetens och erfarenheter.

I styrgruppen har följande personer bidragit:

- Lars Redtzer, Chef Branschutveckling, Byggföretagen
- Carin Stoeckmann, vd Byggmästar'n i Skåne Ordförande för Byggföretagen
- Kristina Gabriell, Programchef Smart Built Environment, IQ Samhällsbyggnad
- Mårten Lindström, More10 AB
- Henrik Linderöth, Professor Jönköping University

I projektets referensgrupp har en bredd av kompetens och perspektiv varit målsättningen och följande personer har bidragit:

- Charlotte Thelm, NCC
- Christine Räisänen, Chalmers
- Jimmy Dahlström, Ramirent och Lean Forum Bygg
- Jonatan Sundelin, Byggnads
- Niklas Enström, Svenska elektrikerförbundet
- Pär Lanner, Installatörsföretagen
- Sandra Lindström, SEKO
- Anneli Kouthoofd, SBUF

Som projektledare och huvudförfattare har Kajsa Simu, Hlin AB lett en arbetsgrupp med följande personer:

- Jarkko Erikshammar, iTid
- Emile Hamon, QFlow (projektledare DigiLyftet)
- Katarina Kolare, Huset Makalösa
- Lars Redtzer, Byggföretagen
- Anders Gustin, Installatörsföretagen

Ett särskilt tack riktas till alla de personer som på olika sätt bidragit med sin tid och engagemang utan att vara formellt engagerade i arbetsgrupper eller referensgrupp. Det är coacher och specialister inom såväl digitalisering som hållbarhet som kommer från både små enmansföretag till större organisationer.



Kajsa Simu
Januari 2023

Sammanfattning

Bygglyftet projekt Klart för start har haft som mål att förbereda och skapa förutsättningar för att starta programmet tillsammans med Pilotföretag. Klart för start har inneburit att det finns ett innehåll i ett program, att vi har coacher och pilotföretag som kan börja arbeta tillsammans, att det finns finansiering för att vara i företagen och samtidigt skapa ett stadigvarande programkontor för den långsiktiga ambitionen med Bygglyftet.

I Bygglyftet finns nu en första version av ett program med omfattning och innehåll i respektive del. Det finns coacher med olika kompetenser redo att kliva in i en fortsatt utveckling av programmet. Det finns intresserade företag som vill gå in som piloter och ta vara på möjligheten till egen utveckling och samtidigt bidra till en utveckling av hela sektorn. Det finns en finansiering som möjliggör uppbyggnad av programkontor, digital integration och utveckling i pilotföretag. Vi har en kommunikationsplattform som utgör grunden för fortsatt utveckling av varumärket Bygglyftet.

Bygglyftet är Klart för start!



Innehåll

Förord	1
Sammanfattning	2
Innehåll	3
Inledning och bakgrund	4
Syfte och mål	4
Genomförande och resultat	4
Projektledning.....	4
Arbetspaket 2 - Innehåll.....	5
Arbetspaket 3 – Finansiering och organisatorisk hemvist	9
Arbetspaket 4 – Kommunikation	11
Arbetspaket 5 – Pilotföretag.....	12
Arbetspaket 6 – Coacher	13
Arbetspaket 7 – Plattform	14
Fortsatt arbete	17

Inledning och bakgrund

För att möta utmaningar i byggsektorn och de producerade entreprenörerna har Byggföretagen tillsammans med Installatörsföretagen tagit initiativet 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.

Arbetet med Bygglyftet har som första steg inneburit en förstudie (SBUF 14026) som visade på behov och förutsättningar för ett utvecklingsprogram baserat på intervjuer med olika roller i företag. I förstudien var det behov av förmåga att jobba med ständig utveckling och förbättring, kompetensutveckling och kompetensförsörjning och vikten av att utveckla människor som lyftes fram.

Syfte och mål

Syftet med det här projektet är att utveckla ett innehåll och skapa förutsättningar för att kunna starta Bygglyftet med pilotföretag – att göra Klart för start.

Mål för projektet var att:

- skapa utvecklingsprogrammets innehåll med en första version på plats.
- säkra en finansiering för att genomföra nästa steg i att utveckla programmet tillsammans med pilotföretag.
- identifiera en organisatorisk hemvist för genomförande av piloter klart.
- säkra att 3–5 coacher/piloter är redo för start.
- skapa en plattform för material och projektledning på plats.
- forma en kommunikation och marknadsföring integrerat med projektets genomförande.
- förbereda och skapa intresse för Bygglyftet som varumärke i branschen.

Genomförande och resultat

Projektledning

Arbetet i projektet har genomförts med sju parallella arbetspaket. Koordinering och framdrift i projektet har genomförts med en agil arbetsprocess där slutmålen delats upp i delmål och leveranser. Det har inneburit att för varje delleverans och arbetspaket har projektgruppen reflekterat och lärt av genomfört arbete och gjort prioriteringar inför nästa delleverans. Projektet har på detta sätt tillämpat delar av arbetssättet som kommer att ingå i Bygglyftets program för företagen och på så sätt utvecklat både kompetens och förmåga i arbetsgruppen samtidigt fått förståelse för vad företagen kommer att göra och vara med om i sina företag.

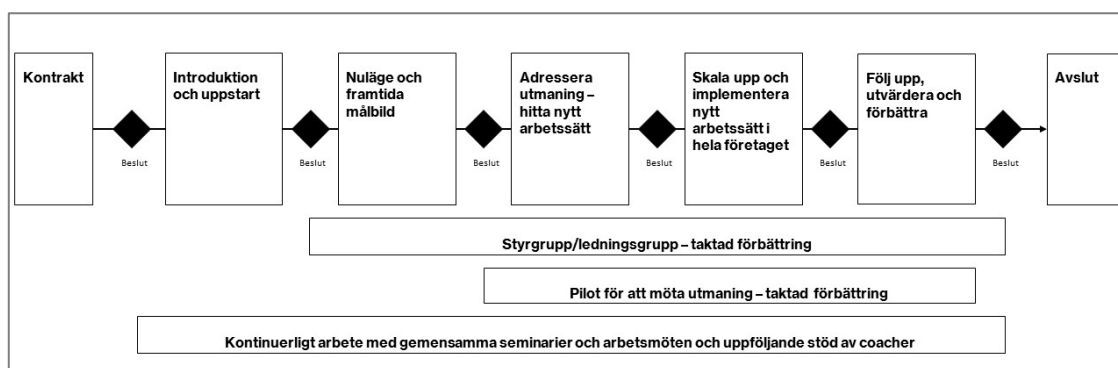
Arbetspaket 2 - Innehåll

Syftet med arbetspaketet har varit att skapa ett gemensamt arbetssätt, validerat av erfarna coacher, som blir basen för Bygglyftets metod. Innehållet är byggt på kunskap och erfarenhet från Produktionslyftet i samverkan med Omställningslyftet och Digilyftet. För att adressera byggkontexten bygger innehållet i Bygglyftet även på kunskaper och erfarenheter från Lean Construction.

Målet är att bygga upp företagets egen förmåga till ständig förändring och systematiskt lärande för att på så sätt uppnå långsiktig konkurrenskraft. Innehållet utgår från att företagen har olika utmaningar. Utmaningar som varierar beroende på företages geografisk position, marknadssegmentet, förmågor, kompetenser och tjänsteutbud. Det kräver en anpassningsförmåga av Bygglyftets tillämpning i ett bredare perspektiv. Utmaningar för att nå högre lönsamhet och konkurrenskraft har indelats i produktivitet, kvalitet, hållbarhet och digitalisering, men innebär i praktiken flera perspektiv samtidigt. Dessa utmaningar är ömsesidigt beroende och kan inte isoleras till att enbart handla om exempelvis produktivitet. Däremot kan en utmaning ha en utgångspunkt, och därmed kräva specialistkompetens, inom Lean Construction, hållbarhet eller digitalisering.

Innehållet i Bygglyftet är ett detaljerat och samtidigt generellt material, där anpassning sker i varje företag och som innebär en unik resa utifrån varje företags aktuella utmaningar. Företaget som deltar i ett bygglyft behöver såväl kompetens, förmåga och förståelse för att kunna ta del av materialet och tillämpa den i sitt eget företag. För att få stöd och driv i utvecklingen sker förbättringsarbetet tillsammans med coacher från Bygglyftet. Innehållet i Bygglyftet består därför av både (a) utbildning och (b) coachning i ett genomtänkt flöde (Figur 1).

Utbildningen syftar till att höja kompetens hos deltagarna inom processer, verktyg och metoder. Coachning syftar till att stötta företaget i förändringsresan och tillämpningen av processer, verktyg och metoder genom en kontinuerligt närvarande coach.



Figur 1 Schematisk bild av programmets innehåll.

Upplägg för utvecklingsprogram – konceptuellt innehåll

Kontrakt och förberedelse

Initialt krävs ett arbete som både förbereder och skapar förutsättningar för att inleda ett Bygglyft i ett företag, det vi kallar för kontraktsgenomgång. Kontraktsgenomgången syftar till att klargöra och förtydliga innebörden av och hur ett genomförande av Bygglyftet ser ut för ett specifikt företag. Här är målet att beskriva den tänkta omfattningen och övergripande tidplanen men även beskriva vilka förväntningar som finns i företaget, både hos ledning och anställda vad gäller effekter och resultat.

I kontraktsgenomgången ska även företagets resurser och organisation för Bygglyftet beskrivas. Här är det främst sammansättning av styrgrupp (vilka individer och roller) och rollen som intern Bygglyftscoach som ska finnas klar.

Introduktion och uppstart

Syfte med introduktion är att ge ökad kunskap kring Bygglyftets kärna och genomförande. Det innebär en inspiration och en grund som ska ge energi inför genomförandet av Bygglyftet. I introduktion ges även grunderna inom Lean Construction, hållbarhet och digitalisering som krävs för ett fortsatt arbete.

Det innebär en ökad kunskap och förståelse om vad Sveriges hållbarhetsmål betyder för deras företag, hur digitaliseringen kan fungera som stöd samt ge ökad kunskap om vad och hur Lean tillämpas i projektbaserad verksamhet. Introduktionen ska skapa Inspiration och nyfikenhet att vilja veta och kunna mer med stort fokus på att skapa insikt, inkludering och delaktighet. Förståelse och förmågan att beskriva VARFÖR företaget behöver och vill göra ett Bygglyft blir det som kommer ut efter genomförd uppstart.

Nuläge och framtida målbild

Syftet med *Nuläge och framtida målbild* är att företaget beskriver sin vision men också sitt nuläge med utgångspunkt från affären, projekten och processerna. Målet är att skapa och förankra en gemensam målbild.

Arbete i faser innebär att precisera företagets målbild, kopplat till deras vision eller affärsplan, genom att beskriva det nuläge som företaget befinner sig baserat på fakta, samt identifiera de utmaningar som hindrar företaget från att vara i eller nå sin målbild. Här ska även förväntningar klargöras och preciseras så att de effekter som företaget vill uppnå är väl formulerade, mätbara och att det finns en plan för hur dessa ska följas upp.

Det som summerar *Nuläge och framtida målbild* är en prioritering av och ett beslut om vilken av de identifierade utmaningarna som företaget vill gå vidare. Beslut ska fattas om lämplig pilotgrupp, som för hela företagets bästa ska testa och utveckla ett nytt sätt att arbeta och på så sätt eliminera utmaningen.

Adressera utmaning – hitta nytt arbetssätt

Syftet med att *Adressera utmaning – hitta nytt arbetssätt* är att företaget i liten skala ska experimentera och hitta ett nytt arbetssätt.

Ledningsgruppen/styrgruppen utser pilotgrupp som får anta beslutad utmaning och genomföra följande steg med utgångspunkt från Kata modellen (utmaningsdriven utveckling):

- Nuläge – hur fungerar det nu
- Målbild – hur vill vi att det ska fungera
- Hinder för att det ska fungera
- Aktiviteter – för att adressera hinder
- Uppföljning av aktiviteter – koppla till önskad målbild

I det här arbetet är det viktigt att de som blir berörda av ett nytt arbetssätt också är inkluderade i pilotgruppen och utvecklingen av nytt arbetssätt.

Implementera och skala upp

Syftet med *Implementera och skala upp* är att företaget ska träna sin förmåga till att bli en lärande organisation som arbetar med ständiga förbättringar. Det innebär att man använder sig av resultat och erfarenhet från pilotgruppernas arbete tränar och skapar förutsättningar för resterande delar av företaget att tillämpa och implementera nya arbetssätt. Den lärande organisationen kräver både ett coachande ledarskap och fortsatt arbete med att hitta nya utmaningar i företaget med samma metod som i piloten.

Företaget kommer i detta skede in i en ny fas där det handlar om att utveckla ledare och att ledare tränas i att utveckla sina medarbetare. Det innebär också att sätta struktur för att skapa efterfråga på ett nytt sätt att arbeta och därmed att rådande kultur och värderingar utmanas genom ett nytt arbetssätt. Som resultat av detta steg har företaget skapat sig en arbetsmodell som gör att de självständigt kan fortsätta med nya utmaningar från nytt nuläge och nya målbilder.

Uppföljning och utvärdering

Syftet med *Uppföljning och utvärdering* är att förstå och kontinuerligt följa upp, utvärdera och reflektera med faktabaserade underlag på genomfört arbete. Det blir även ett centralt medel för att kunna validera att Bygglyftet skapat värde baserat på fakta. Det innebär att företaget kan beskriva hur arbetsprocesserna fungerat samt vilken effekt dessa gett för företaget. Det innebär både mätning av processer (arbetssätt, lärande, stabilitet i processer, informationsutbyte) och effekter (ökad konkurrenskraft, minskat CO2 utsläpp, minskat antal olyckor) kopplat till den utmaning som företaget adresserat.

Avslut

Avslut syftar till att företaget får bekräfta och bekräftat att de kan fortsätta vidare med egen förmåga att utvecklas. En viktig del är att utvärdera effekter och resultat kopplat till de utmaningar företaget formulerade i början av resan. Det som bekräftas är att de etablerat en Takt och struktur för ständig förbättring och utveckling på företaget.

Avslutsmötet är en ceremoni för att få till ett avslut med företaget och en tydlig frikoppling från coachen.

Avslut innebär också en utvärdering Bygglyftet och om företaget har nått en stärkt konkurrenskraft, samt att lyfta fram företaget och goda exempel som en nyhet på Bygglyftet.se och i sociala medier för att skapa inspiration och förebilder för andra företag inom branschen.

Taktad förbättring - Ledning

Ledningsgruppen är den som ska leda företagets arbete med ständiga förbättringar och därmed de utmaningar som företaget står inför. Det är därför av största vikt att den befintliga ledningsprocessen blir integrerad med styrningen av den beslutade utmaningen i uppstarten.

Styrningen baseras på pulsmöten med en tydlig agenda och frekvens och som därmed blir takten på förändringsarbetet. Pulsmöten blir ett naturligt sätt att följa upp aktiviteter och effekter av pågående utmaning.

Målet med arbetet i ledningsgruppen är att utforma ett stabilt arbetssätt som leder ständig utveckling och säkra framdrift (mäta och följa upp) i den utvalda utmaningen. Genom att efterfråga de aktiviteter som genomförs i piloten också leder till avsedd och uttalad effekt

Taktad förbättring - pilot

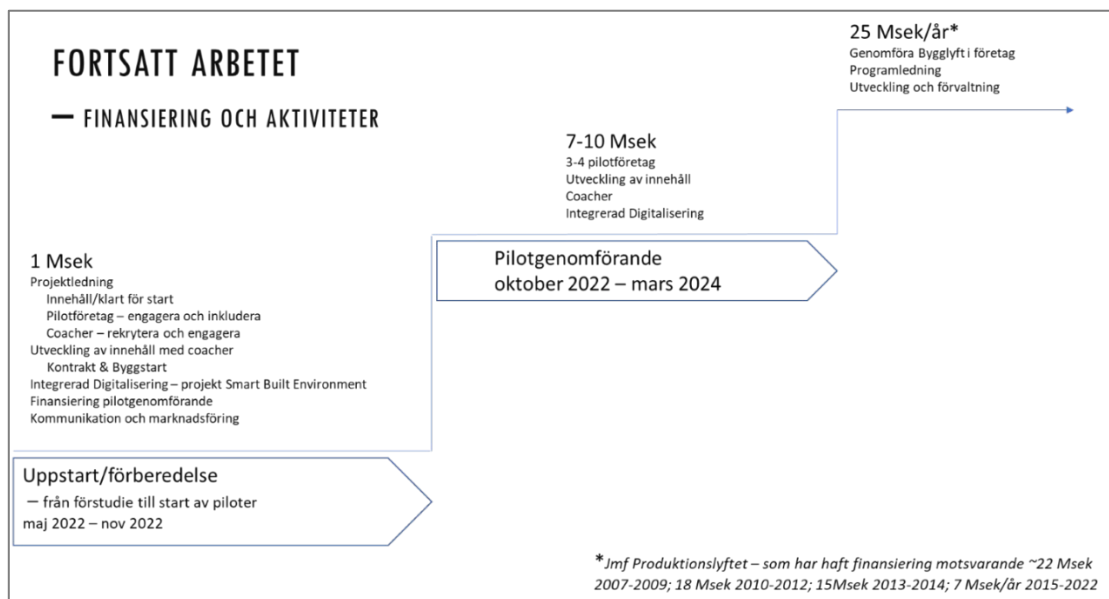
I pilotgruppen där arbetet med utmaningen sker etableras pulsmöten med en tydlig agenda och frekvens och därmed takten på förändringsarbetet. Pulsmöten blir ett naturligt sätt att följa upp aktiviteter och effekter av pilotutmaningen. På så sätt skapas en taktad förbättring vilket möjliggör resurstilldelning från ledningsgruppen. Målet med arbetet i piloten är att utforma ett stabilt nytt arbetssätt samt träna och utveckla förmågan till taktad förbättring.

Arbetspaket 3 – Finansiering och organisatorisk hemvist

Finansiering

I förstudien preciserades finansieringsbehovet i tre olika delsteg (Figur 2) där det första steget avsåg förberedelser för Klart för start.

Nästa delsteg, Pilotgenomförande, avser utveckling som genomförs med och i pilotföretag för att i ett långsiktigt perspektiv kunna erbjuda Bygglyftet som utvecklingsprogram. Sista steget avser den långsiktiga driften och kontinuerliga utvecklingen och genomförandet av Bygglyftet i byggsektorn.



Figur 2 Visualisering av identifierade steg i förstudien, SBUF rapport 14026.

För att möjliggöra ett genomförande och fortsatt utveckling med 3–5 pilotföretag bedöms behovet till/krävs en finansiering på 10 MSEK. I den kostnaden ligger utveckling av:

- **Utvecklingsprogrammets innehåll**, Bygglyftets kärna, med metoder och praktiska tillämpningar som bidrar till att bygga företagens utvecklingsförmåga.
- **Programkontor** för organisation, ledning och koordinering för att hålla samman Bygglyftet och säkerställa kvalitet och kontinuerlig utveckling
- **Nätverk av resurser** inkluderar i första hand Bygglyftscoacher men omfattar även lärosäten och andra kunskapsnav. Dessa resurser kommer att fungera som "bränslet" i programmet och bidra med såväl teoretiska kunskaper som praktiska erfarenheter nödvändiga för de som genomför Bygglyftet.

Utveckling av digital plattform för att samla och skala upp lärande och ständig förbättring både i respektive företag men även för programmet i sin helhet ligger utanför och kommer att initieras i ett separat projekt.

Av dessa 10 MSEK har Smart Built Environment beviljat finansiering om 2 MSEK för att säkerställa att digitalisering blir en integrerad del av Bygglyftet genom projekt

DigiLyftet. Därutöver har Byggföretagens förbundsstyrelse beslutet att avsätta 3 MSEK för steget med pilotgenomförande under 2023 och 2024. Fortsatt pågår arbete med att söka finansiering för resterande 4–5 MSEK hos ETU, Elteknikbranschens utveckling i Sverige AB med en ansökan från Installatörsföretagen samt med en ansökan till SBUF från Byggföretagen. En del av finansieringen kommer även att ske genom avgifter för deltagande företag, där denna avgift under pilotgenomförandet kommer att vara kraftigt reducerad jämfört med bedömd avgift i det framtida programmet.

För den långsiktiga finansieringen som ska säkerställa programmet över tid har dialog med offentliga finansiärer så som Tillväxtverket, Vinnova, Formas och Energimyndigheten initierats. Den långsiktiga finansieringen av Bygglyftet kommer även att bygga på viss grad av självfinansiering från deltagande företag och men även från andra intressenter i sektorn.

Organisatorisk hemvist

Bygglyftet är och vill fortsätta vara en neutral aktör i sektorn då det ligger i branschens alla parter och aktörers intresse att lyckas med samverkan, dialog, öppenhet och lärande. Av praktiska skäl kommer Bygglyftet att vara organiserat hos Byggföretagen under det fortsatta arbetet. Bygglyftet föreslås däremot att fungera som avtalspart och inledningsvis spegla det upplägg som finns hos Produktionslyftet.

Parter som identifierats i dagsläget är:

- Branschorganisationer (I dagsläget Byggföretagen och Installatörsföretagen)
- Huvudorganisationer (Byggföretagen och Installatörsföretagen)
- Finansiärer
- Programkontor
- Pilotföretag (3-5 st)
- Tjänsteleverantörer
- Produktleverantörer

Branschorganisationerna Byggföretagen och Installatörsföretagen utgör i dagsläget huvudorganisationer och kan betraktas som ägare. I framtiden kan flera organisationer utgöra huvudorganisationer och därmed ägare. Huvudorganisationerna bär ett solidariskt ansvar för utveckling och drift av Bygglyftet avseende såväl ekonomi som innehåll. Med anledning av detta krävs avtal mellan huvudorganisationerna.

Huvudorganisationer eller av huvudorganisationer utsedd organisation tecknar avtal med finansiärer. Huvudorganisationerna som ägare utser styrelse och ger i uppdrag till ett programkontor att utveckla och förvalta Bygglyftet baserad på upprättad programspecifikation inom givna ekonomiska ramar. Av huvudorganisationerna utsedd organisation tecknar avtal med programchefen.

Programkontor tecknar, i enlighet med Byggföretagens arbetsordning avtal om leverans av Bygglyftet och ömsesidiga resursinsatser inkl. fördelning av kostnader.

Programkontor tecknar i enlighet med Byggföretagens arbetsordning avtal med tjänste- och produktleverantörer.

Arbetspaket 4 – Kommunikation

Mål för det här projektet är att Bygglyftet tar sina första steg till att bli ett etablerat varumärke. För att lyckas med det har kommunikation och varumärkesbyggande varit en integrerad del i projektet.

Kommunikationsmål för respektive prioriterad målgrupp har utarbetats och använts som vägledning i utformningen av budskap och formuleringar.

Kommunikationsmålen har delats upp i; kunskapsmål som formulerar vad mottagaren ska kunna efter att tagit del av budskapet, attitydmål för vad en mottagare ska känna och tycka och slutligen aktivitetsmål som beskriver vad en mottagare kommer att göra efter att ha fått information.

Vi arbetade fram en *enhetlig profilering* med färger och typsnitt lätta att använda. Vi har också tagit fram förslag på ett rubrikmanér som är både särskiljande och identitetsbärande.



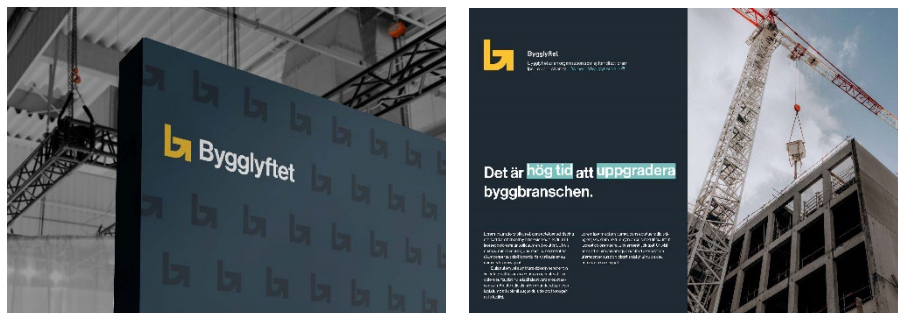
Logotypen som utvecklats är ett gement "b" kombinerat med en pil som riktar uppåt och framåt som kompletterats med en *tagline* "Vi ska bli världens bästa byggbransch" som förmedlar optimism, högt satta mål och en känsla av att det här är något som vi gör tillsammans.



En kort *varumärkesbyggande film* för Bygglyftet togs fram som kan användas på olika webbplatser, i sociala medier, som en introduktion vid ett möte osv. Filmen används för att väcka uppmärksamhet och nyfikenhet, förmedla positiva känslor och visualisera det övergripande budskapet om ett förestående "lyft" på ett bra sätt. Bildtexter i koncentrerad form visar varför en satsning som Bygglyftet behövs och de vinster som branschen och hela samhället kan räkna med kommer efter ett genomfört "lyft".



Som stöd för kommunikation har även en *guideline* för hur logotyp, färgpalett och typografi kan användas vilket underlättar när flera olika personer ska kommunicera kring Bygglyftet.



Slutligen har *hemsida, bygglyftet.se* med syfte att beskriva Bygglyftet och starta rekrytering av pilotföretag skapats med tillfällig hemvist hos byggforetagen.se. Hemsidan ger möjligheter att sprida kunskaper, nyheter och information om och kring Bygglyftet.



Arbetspaket 5 – Pilotföretag

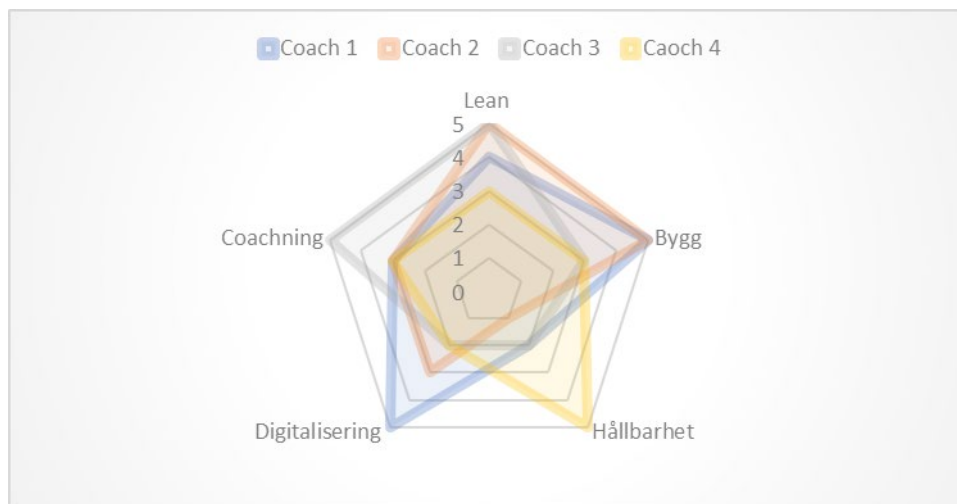
Målet är att identifiera och välja 3–5 pilotföretag baserat på ambitionen att hitta en väl avvägd representation för Bygglyftets innehåll och upplägg. Med 3–5 pilotföretag, som tillsammans representerar bygg- och anläggningsföretag samt installatörsföretag el- och/eller vvs kommer flera perspektiv att kunna belysas och det viktiga lärandet mellan pilotföretag ändå var möjligt.

För att lyckas med pilotgenomförande är det av stor vikt att hitta rätt pilotföretag. Rätt pilotföretag i den meningen att optimera såväl Bygglyftet som utvecklingsprogram som värdeskapande och goda resultat hos respektive pilotföretag. Det blir viktigt att deltagande pilotföretag har både vilja, ambition och möjlighet att avsätta resurser för egen utveckling. I urvalet av pilotföretag är företag som har ett certifierat ledningssystem, BKMA, INQ eller motsvarande prioriterade. För att klara lärande mellan de olika pilotföretagen och hastigheten på lärandet internt i företagen är det SME företag som prioriterade.

Företag intresserade av att delta som piloter anmäler intresse genom att fylla i ett formulär så att urvalsprocessen kan göras så transparent som möjligt. För att fånga intresserade företag pågår under december 2022 – februari/mars 2023 insatser med information och kommunikation riktat till Byggföretagens och Installatörsföretagens medlemmar.

Arbetspaket 6 – Coacher

Mål i projektet var att säkerställa att Bygglyftet har 3–5 coacher redo att möta företagen och deras utmaningar. Som ett första steg i en rekrytering har en kompetensprofil för Bygglyftets coacher tagits fram. Vi har identifierat att det är fem kompetensområden som sammantaget behövs för att möta företagens utmaningar inom produktivitet, hållbarhet och digitalisering (Figur 3).



Figur 3. Spindeldiagram för att illustrera kompetensprofil hos individuella coacher samt för coacher i ett team.

Baserat på dessa kompetenser har en grupp på ca 20 coacher bjudits in till dialog och samarbete där olika coacher har olika styrkor på dessa kompetensområden. Vi ser nytta och nödvändigheten att tänka i termer av coachteam som stöttar företagen, då det är svårt/omöjligt att hitta en enskild coach som behärskar allt. Vi ser även att det kan vara varierande behov över tid i ett företag och att då kunna erbjuda ett team av coacher blir en styrka för programmet.

Förutom att använda kompetensprofilen för rekrytering har den geografiska spridningen varit en parameter som inkluderats. Coacherna kommer att vara nära företagen med frekventa besök på plats och då är det viktigt att hitta coacher som finns geografiskt nära i så hög grad som möjligt. Det hade inte varit trovärdigt att bygga in ett stort behov av resor där det går att undvika.

För att inkludera och engagera coacherna i Bygglyftets arbete genomfördes en digital workshop för att validera och arbeta med programmets innehåll. Samtliga inbjudna coacher deltog pro-bono med egen tid och har både under och efter mötet bidragit med konstruktiv återkoppling för att förtydliga och förbättra innehållet.

Arbetspaket 7 – Plattform

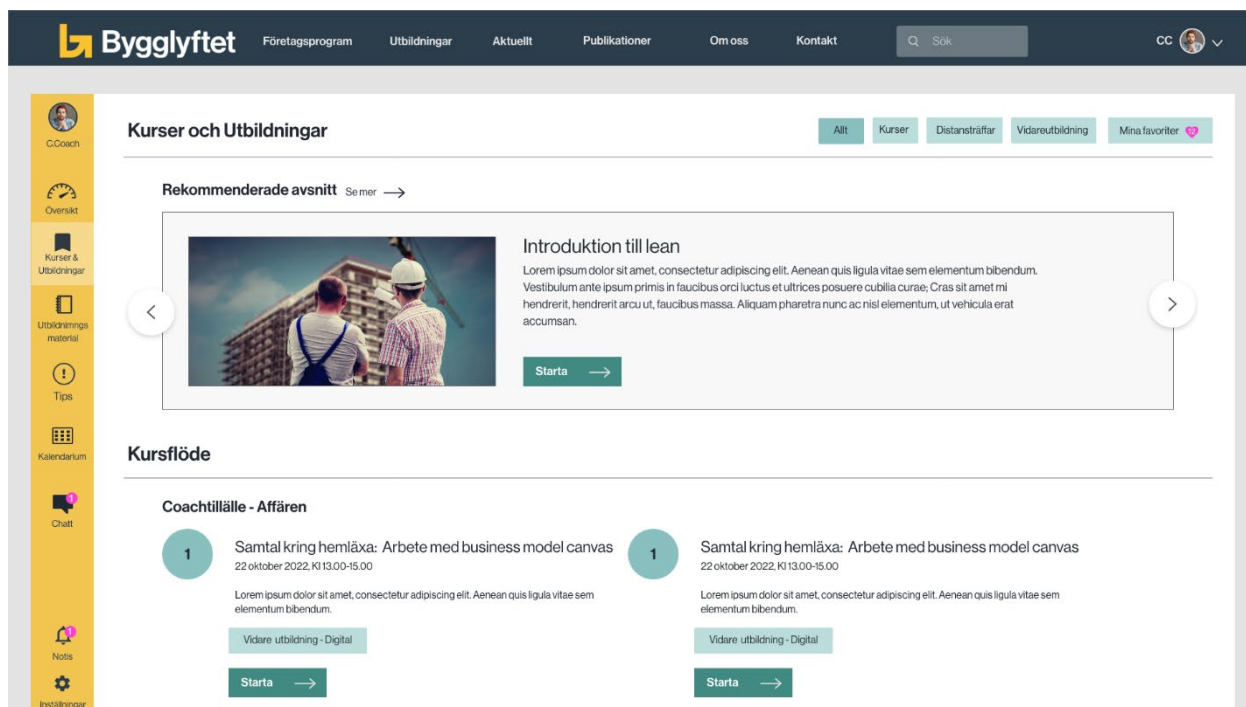
Utmaningen med Bygglyftet är detsamma som för ett bygg- eller installationsföretag. Hur kan vi dra nytta av den befintliga gemensamma kunskapen och hur kan vi lära oss kontinuerligt mellan olika projekt? Det krävs koordinering, samverkan och dokumentation som är både lättillgänglig och tillämpbar både för deltagande företag och coacher. Genom att investera i en gemensam digital plattform blir Bygglyftet skalbar och till viss del minskar beroendet av fysisk närvaro av coacher.

En digital skalbar och rollbaserad plattform möjliggör koordinering och gemensam utveckling och lärande och blir en ryggrad Bygglyftet, ett kollektivt minne, och basen för den metodik som tas fram.

”Ett problem med Produktionslyftet är att vi måste köra en massa mil och presentera samma grunder för varje deltagande företag för att vi ska kunna överhuvudtaget påbörja förbättringsarbetet. Tänk vad fantastiskt om personerna på företaget kunde ta del av grundmaterialet när de har möjlighet i sin tuffa vardag och att vi vet att alla har samma baseline när vi träffas. Då kan vi fokusera på att göra saker bättre i stället”

Coach produktionslyftet

I arbetspaketet har en mock-up (Figur 4) tagits fram för att synliggöra och visualisera hur transparent styrning och ledning av projektet ska gå till och hur både lärprocess, coaching, samt dokumentation struktureras och publiceras inom Bygglyftet.



Figur 4. UX för en rollbaserad digitalplattform

Den digitala plattformens kriterier är:

- En gemensam arbetsyta där samtliga verksamma i Bygglyftet kan agera på olika nivåer efter roll och behörighet, både på desktop och mobil
- Arbetsytan innehåller utvecklat utbildnings- och workshopmaterial, men också mallar, exempel och stöddokument
- En digital arbetsyta för att samla information & dokumentation i en *Community*
(Se arbetspaket coacher)
- Möjliggör att coacher och företag utbyter erfarenheter och kunskap
- Stödjer koordinering, ledning och styrning av Bygglyftet
- Den digitala plattformen är en dokumenthanterare, en lärplattform, och en leveransplattform för företagets förändringsresa och coachens verktygslåda

Måltillståndet beskriver hur arbetet går till när vi utveckla teknisk plattform och arbetssätt. Det är ett sett att artikulera hur vi vill att det ska fungera för respektive intressant när allt är på plats.

Måltillståndet är:

Programledare

- Programledare förbättrar innehållet genom att samla in förbättringar från pågående och avslutade bygglyft genom regelbundna dokumenterade utvärderingar och coachernas löpande insikter och utvärderingar.
- Programledare granskar och publicerar nya versioner löpande online i en kvalitetssäkrad process baserat aktuell forskning och utveckling.

Coacher

- Coachen är trygg i att det alltid finns ett aktuellt kvalitetssäkrat och versionshanterat utbildnings- och workshopmaterial tillgängligt online.
- Coachen hämtar nödvändigt material online (metoder, mallar och exempel) för att kunna möta företagen och deras utmaningar på deras förändringsresa.
- Coachen delar tidigare erfarenheter, tips och tricks online Inför varje fas och innan coachen får tillgång till material i nästa fas.
- Coacher lämnar ifrån sig en utvärdering efter varje avslutat fas (Byggstart etc) innan man får tillgång till material i nästa fas.
- Coacher har tillgång till FAQ och community för att kunna ta del av och dela med sig av spontana insikter och kunskaper, men också ställa frågor
- Coachen får meddelande när det finns nya versioner av utbildnings- och workshopmaterial publicerat.

Företagen

- Ledare, medarbetare och interna förändringsagenter känner till var de befinner sig och vart de är på väg i förändringaresan genom en tydlig visualisering av aktiviteter, delmål och slutmål
- Ledare, medarbetare och interna förändringsagenter på företagen känner sig trygga med att de har tydliga "inlärningsspår" med rätt material i rätt tid

- Ledare, medarbetare och interna förändringsagenter har tillgång till versionshanterat och kvalitetssäkrat självstudiematerial online 24/7 så att de kan balansera sin egen tid för inläring
- Ledare och förändringsagenter ser individers och företagets progress i "inläringsspår" för att kunna stötta i lärandet i den egna organisationen
- Ledare, medarbetare och interna förändringsagenter är säkra på att coacherna använder det senaste materialet
- Ledare ska kunna se PQi och andra metodresultat (exempelvis Rapid Site Assessment, Lean Assessment Maturity Model) i form av en dashboard för att kunna prioritera resurser och insatser i sin förändringsresa.
- Ledare, medarbetare och interna förändringsagenter på företagen använder sig av digitala självutvärderingar och tester för att testa sin egen progress.

Kriterier och måltillstånd är utvärderat mot ett antal lösningar såsom:

- Teams/Sharepoint
- Coachprodukter (Hups, mfl) på marknad
- Egenutvecklad
- LMS (Learning Management system) både på marknad och Byggföretagens
- BKMA (Byggföretagen)

Slutsatsen är att lösningarna har olika för- och nackdelar, men att ingen produkt, som undersöktes, uppfyller samtliga kriterier eller möjliggör att måltillståndet uppnås utan omfattande utveckling. Rekommendationen är att använda flera av lösningarna som delkomponenter och utveckla en gemensam rollbaserad ingång och ett paraply för bästa användning (*user experience*). En sådan plattform behöver utvecklas och finansieras av Byggföretagen.

Vidare föreslås att för piloter använda Microsoft Teams tills en teknisk plattform är utvecklad. Ett Team för programkontor för projektledning och lagring av dokumentation och ett Team för respektive pilot.

Fortsatt arbete

Det fortsatta arbetet med Bygglyftet innebär att gå från projekt till utveckling av ett långsiktigt program. Målsättning är att under nästa fas, genomförande av programmet tillsammans med utvalda pilotföretag, säkerställa att Bygglyftet blir det utvecklingsprogram för byggsektorn som Produktionslyftet är och har varit för Teknikföretagens medlemmar och övriga av näringslivets SME företag.

För att säkerställa den digitala omställningen som en integrerad del av Bygglyftet har projekt DigiLyftet beviljats finansiering av Smart Built Environment. Det innebär att kompetens, verktyg och metoder samt stöd för en digital transformation kommer att genomföras i ett separat men tillika integrerat projekt under Bygglyftets nästa steg med pilotföretagen. Projektgruppen för DigiLyftet är en del av Bygglyftets arbetsgrupp.

Långsiktigt är målet att Bygglyftet är utvecklingsprogrammet i byggsektorn som är attraktivt för att lyckas med långsiktig utveckling i företagen. I det långsiktiga målet ligger även att Bygglyftet har en affärsmodell som gör att programmet är självfinansierat med intäkter från de företag som vill utvecklas och bli framtidens vinnare.



Vill du vara med?

Du får hjälp att identifiera verksamhetens
utvecklingspotential och det stöd du behöver för
att genomföra förbättringsarbetet...

...samtidigt bidrar du till att utveckla byggbranschen.



Bygglyftet

Vi ger företag kraft att verka och växa i en föränderlig värld.

[Läs mer på bygglyftet.se](https://bygglyftet.se) —>