

# Håndtering af fremtidens rekrutterings- og kvalifikationsbehov i bygge- og anlægsbranchen

Forslag

Workshop 16. januar 2008

# 1. Indledning

## *Baggrund*

New Insight A/S har for de fire beskæftigelsesregioner lavet en analyse af fremtidens rekrutterings- og kvalifikationsbehov i bygge- og anlægsbranchen.

Analysen viser, at frem mod 2016 står bygge- og anlægsbranchen overfor relativt store mangelproblemer. De nuværende problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft forventes at være af mindst samme omfang som i dag både i 2012 og 2016. Det er specielt gruppen af faglærte håndværkere, der også på sigt forventes at være rygraden i branchen, der vil være mangel på.

Mangelproblemerne skyldes både, at der vil være et faldende udbud af arbejdskraft med de relevante uddannelser for arbejde i bygge- og anlægsbranchen og at efterspørgslen efter arbejdskraft forventes at være på mindst samme niveau som i dag.

## *Internt notat med forslag til håndtering af mangelproblemerne*

I dette interne notat til Beskæftigelsesregionerne præsenteres de forslag til håndtering af fremtidens rekrutterings- og kvalifikationsbehov, som blev diskuteret på en workshop med aktører i branchen, den 16. januar 2008 (deltagerliste er i bilag, kapitel 5). New Insight har ikke prioriteret de diskutererede forslag.

Notatet skal læses som et supplement til hovedrapporten, særligt del 2.6: ”Anbefalinger og indsatsområder”, hvor New Insight argumenterer for, at der er ti mulige initiativområder til håndtering af de fremtidige udfordringer.

I dette notat er fokus på tre af de hovedområder, der er vigtige for at håndtere de fremtidige udfordringer:

1. Virksomhedernes praksis
2. Uddannelse: øget optag, mindre frafald
3. Mobilisering af reserven

## 2. Virksomhedernes praksis

### 2.1 Baggrund for initiativområdet

---

Virksomhedernes personalepolitik, praksis og rekrutteringsadfærd er et centralt initiativområde fordi:

1. Virksomhedernes aktive deltagelse er helt nødvendig i løsningen af både de nuværende og fremtidige rekrutterings- og kvalificeringsbehov.
2. Virksomhederne har selv de mest potente handlingsmuligheder til at håndtere mangelproblemer: Det er deres strategier og praksis ift. rekruttering, organisering af arbejdet og evne til at tiltrække og fastholde medarbejdere, som er helt central; både for at læse deres arbejdskraftbehov og ikke mindst for at få samarbejdet med uddannelsesinstitutioner og jobcentre om kvalificering og mobilisering af arbejdskraft til at fungere.

### 2.2 Styrker og potentialer

---

Branchens virksomheder har været gode til at tilvejebringe den nødvendige arbejdskraft i de seneste års opsving. Det er en styrkeposition i forhold til fremtidens udfordringer.

Potentialet for virksomhederne er:

1. At blive bedre til at fastholde arbejdskraft – særligt den kvalificerede kernearbejdskraft i branchen. Undersøgelser viser, at halvdelen overvejer at søge væk og at ca. 10 pct. aktivt søger job i en anden branche.<sup>1</sup> Det er et problem, at de uddannede ikke i højere grad bliver i branchen. Det er kun mellem 36 og 55 pct.<sup>2</sup> af dem, der har en EUD indenfor byggeriet, der også arbejder i branchen.
2. At blive endnu bedre til at medvirke til at uddanne både unge og voksenlærlinge, samt øge efteruddannelsen af både ledige og beskæftigede til fremtidens job i branchen. Uden virksomhederne som aktive medspillere har både jobcentre og uddannelsesinstitutioner vanskeligt ved at bidrage til løsningen af branchens fremtidige kvalifikationsbehov.
3. At afsøge substitutionsmuligheder i højere grad – både gennem øget teknologianvendelse og ved at skabe smallere jobs, der kræver færre kvalifikationer.
4. At rekruttere bredere end de gør. Der rekrutteres primært mænd med etnisk dansk baggrund. Specielt blandt gruppen af unge med anden etnisk baggrund er der efterhånden flere gode erfaringer, der viser, at det kan lade sig gøre at både uddanne og ansætte denne gruppe med succes.

---

<sup>1</sup> Zapera/Dansk byggeri 2006: "Faglærte i byggebranchen". Survey den 17/3-3/4 2006.

<sup>2</sup> Afhængigt af hvilken uddannelse der er tale om. 36,5 pct. af de uddannede elektrikere arbejder indenfor branchen, mens det er 55,5 pct. af de uddannede murere.

## 2.3 Handlingsmuligheder

---

### **Styrke ledelsen på virksomhederne.**

En vigtig konklusion af analysen er, at virksomhederne på alle niveauer får styrket deres ledelseskompetencer. Det er ikke mindst væsentligt, at personalepolitikken professionaliseres, når der er udsigt til fortsat knaphed på arbejdskraft. Bygge- og anlægsbranchens virksomheder kan og skal blive bedre på dette område. Det er væsentligt ikke mindst set i lyset af, at der også fra virksomhederne i andre branchen vil være en intensiveret konkurrence om fremtidens arbejdskraft.

Jobcentrene kan motivere til fokus på lederudvikling, når de er i dialog med virksomhederne. Det er ikke mindst i beskæftigelses- og uddannelsessystemets interesse, at virksomhederne bliver endnu mere professionelle og dermed bedre/nemmere at servicere.

### **Synliggøre branchen og jobindholdet.**

Det skal gøres mere synligt, at der er gode karrieremuligheder i bygge- og anlægsbranchen. Der skal dog opmærksomhed på, at der ikke sker en ”overbranding”, så man lokker de forkerte til branchen.

### **Større åbenhed overfor omverdenen – bredere rekrutteringspraksis.**

Der bør være mere opmærksomhed på og åbenhed overfor ansatte medarbejdere, der ikke umiddelbart matcher virksomhedernes behov. Det gælder særligt de udsatte ledige. Analysen viser, at virksomhederne allerede er gode til at tiltrække og ansatte beskæftigede fra andre brancher. Igennem opkvalificerende forløb kan der skabes medarbejdere, der får de kompetencer, virksomheden har brug for – men en tilknytning til en virksomhed – eller udsigten til et job på en konkret virksomhed er et vigtigt præmis for, at opkvalificerende forløb får den rette effekt/betydning. Virksomhedernes engagement er væsentligt – ikke mindst når det gælder mobilisering af reserven - integration af udsatte ledige og arbejdsmarkedsparede ledige der ikke har uddannelsen, men et jobønske indenfor branchen.

Der er dog stadig strukturelle forhold i branchen, som er svære at ændre på og fx betyder, at arbejdet er fysisk hårdt.

### **Større åbenhed overfor omverdenen – mere samspil med jobcentrene**

Særligt i rekrutteringsarbejdet kan virksomheder med fordel bruge flere og mere åbne rekrutteringskanaler. Her er synliggørelsen af jobåbninger på fx Jobnet og dialogen med jobcentrene i det hele taget vigtig. Det gør, at jobcentrene også bedre kan være medspiller i håndteringen af branchens rekrutteringsproblemer. Det kan dog diskuteres, om Jobnet.dk er tilstrækkeligt brugervenlig. De ledige, der er tilbage i Jobnet, er sjældent dem, virksomhederne foretrækker. I den situation hvor virksomhederne resignerer i brugen af de åbne rekrutteringskanaler, vanskeliggøres jobcentrenes mulighed for at være en aktiv medspiller i rekrutteringen.

### **Fokus på etniske minoriteter.**

Bygge- og anlægsbranchen er en af de brancher, hvor der er ansat færrest med anden etnisk baggrund, og i perioden 1996-2006 har det kun ændret sig lidt. Der er dog flere workshopdeltageres erfaring, at der efterhånden er flere gode eksempler på, at det kan lade sig gøre at få uddannet og ansat unge med anden etnisk baggrund i branchen.

## 3. Erhvervsuddannelserne

### 3.1 Baggrund for initiativområdet

Et mindre frafald og større optag på erhvervsuddannelserne er et vigtigt initiativområde fordi:

1. Udfordringen på sigt er, at der forventes mangel på alle grupper med en relevant uddannelse for bygge- og anlægsbranchen. Særligt faglærte.
2. Samtidig er der et klart politisk mål om, at flere unge skal have en ungdomsuddannelse. Bygge- og anlægsbranchen har ret godt fat i de unge. Hver fjerde af alle afsluttede EUD-forløb er indenfor bygge- og anlæg. Det er et godt udgangspunkt.
3. Frafaldet på uddannelserne er stort – 30 til 50 pct.<sup>3</sup>, men det er faktisk lavere indenfor bygge- og anlægsområdet end de øvrige EUD'er. Hvis der ikke var noget frafald på EUD-byg, ville man næsten kunne undgå mangel i selv det positive scenario for udviklingen i branchen, hvor der forventes en mangel på ca. 22.500 faglærte i år 2016.

### 3.2 Handlingsmuligheder

Der er mange aktiviteter i gang på uddannelsesinstitutionerne for både at begrænse frafaldet og øge optaget. Der arbejdes så at sige i "maskinrummet". De primære aktiviteter er beskrevet i tekstboksen.

Det er vigtigt, at dette arbejde fortsættes og udbygges. Workshopdeltagerne oplevede, at der er behov for radikale tiltag på skolerne for at bringe frafaldet ned. Samtidig opleves et behov for, at ikke blot branchen – men også erhvervsskolerne styrker deres brand - ikke mindst for at kunne hamle op med gymnasierne i kampen om de unge.

#### Mange aktiviteter på skolerne er i gang

- Tilpassede forløb, forløb med pauser, fokus på sprog og almene kvalifikationer
- Dialog mellem virksomhed og skole
- Kontaktlærere / mentorer
- Fokus på det sociale liv
- Støtte fra psykologer og andre ressourcepersoner
- Etablering af praktikpladser

#### *Flere veje til job og uddannelse*

Der er flere veje til både job i branchen og uddannelse i branchen. Workshopdeltagerne fremhævede flere gange betydningen af tætte koblinger mellem konkrete jobs og uddannelse.

<sup>3</sup> Afhænger af opgørelsesmetoden

En vigtig pointe for jobcentre og ungdommens uddannelsesvejledning (UU'erne) er, at for uddannelsessvage og ledige kan vejen til en fuldført uddannelse gå gennem job. De konkrete erfaringer fra jobbet kan afklare og motivere samt medvirke til, at de uddannelsessvage unge både får mod på og rent faktisk gennemfører en uddannelse.

Det foreslås, at der bruges virksomhedspraktik og løntilskud til at afklare de unge om job- og uddannelsesønsker i branchen. Det kræver naturligvis virksomhedernes medspil. Brugen af meget praktik både i skoleregi og evt. før uddannelse fremhæves særligt overfor de bogligt svage elever. Det kan være med til at rykke dem og få dem igennem en uddannelse.

### ***Vejen til job kan også gå gennem AMU/EUD eller voksenlærlinge-forløb***

Det er workshopdeltagernes erfaring, at overfor de udsatte ledige bør man ikke i første omgang satse på længere uddannelser, men kortere forløb, fx certifikatkurser, der kan være en indgang til job.

For de stærkere ledige er voksenlærlinge-forløb en oplagt mulighed. Her kan praktik/løntilskud i en start periode være med til at afklare om matchet mellem virksomhed og ledig holder, inden et længere uddannelsesforløb igangsættes.

### ***Tilpassede grundforløb***

Der er nye muligheder for at lave tilpassede grundforløb. Det skaber muligheder for både at lave "elite-spor"/fast-track uddannelser for ressourcestærke unge, fx den gruppe af unge der gennemfører gymnasiet, men ikke kommer videre. Det skaber også mulighed for at lave forløb for unge, der er bogligt svage, hvor forløbet er længere og fx kombineres med læse/regneværksteder, og mere praktik i virksomhederne. Jobcentrene skal være opmærksomme på disse muligheder og indgå i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om dem, der har brug for uddannelse (fx ikke kommet videre efter gymnasiet, som er en gruppe arbejdsgiverne og skolerne er meget interesseret i at få fat i) og de unge der falder fra uddannelse.

### ***Fokus på 2G'erne***

Der bør i stigende grad være mulighed for at uddanne unge med anden etnisk baggrund. Der er gode job- og indtjeningsmuligheder i bygge- og anlægsbranchen, og samtidig ret gode muligheder for at blive selvstændig, da der er lave adgangsbARRIERER. Det bør være centrale argumenter, der også kan rykke ved den traditionelle opfattelse af, at unge med anden etnisk baggrund fravælger branchen, fordi det er lavstatus i deres (forældres) hjemland.

### ***Bedre samspil med UU'erne***

Overfor gruppen af unge ledige er det vigtigt, at jobcentrene også gør brug af UU'erne i arbejdet med afklaringen af de unge.

## 4. Mobilisering af reserven

### 4.1 Baggrund for initiativområdet

---

En af jobcentrenes kerneopgave er at medvirke til at nedbringe ledigheden og mobilisere arbejdskraftreserven. Den lave ledighed betyder, at jobcentrene umiddelbart har svært ved at matche virksomhedernes behov for kvalificeret med arbejdskraft med den gruppe af ledige, der er tilbage. De nemme muligheder er næsten udtømt, og i jobcentrene er der behov for aktiviteter, som kræver medspil og koordination med flere aktører – først og fremmest virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne.

Der kan skelnes mellem fire grupper i reserven, som bør mobiliseres til job i bygge- og anlægsbranchen.

1. De arbejdsmarkedsparate ledige med relevant uddannelse for branchen. Det er en lille gruppe. Aktuelt er der under 3 procents ledighed i de fagspecifikke akasser<sup>4</sup>, og indenfor installationsområdet er der under 1 procents ledighed.
2. De arbejdsmarkedsparate ledige uden relevant uddannelse, men med et jobønske indenfor branchen. Det er også en mindre gruppe.
3. De arbejdsmarkedsparate ledige, der ”skjuler” deres relevante uddannelse og ikke søger indenfor branchen. Omfanget af denne reserve er ligeledes begrænset.
4. De udsatte ledige. Den større gruppe af ledige, der har andre problemer end ledighed. Det kræver typisk en mere langvarig og ressourcekrævende indsats at integrere denne gruppe på arbejdsmarkedet. Bygge- og anlægsbranchen betragtes normalt som et område, hvor det er særlig svært at integrere udsatte ledige grund af hårdt fysisk arbejde, akkord aflønning, arbejdsorganisering og ”Tarzan”-kultur i branchen.

### 4.2 Handlingsmuligheder

---

#### *Synliggør de gode historier og undersøg, hvad de tidligere udsatte ledige laver i branchen*

Analysen viser, at branchen fra 2004 til 2006 har integreret 5.077 personer, som kommer fra udenfor arbejdsstyrken – og ikke er under uddannelse. Det strider umiddelbart mod den konventionelle opfattelse af, at branchen er særligt svær at integrere udsatte ledige og beskæftigede i. Det er særdeles interessant at undersøge og synliggøre denne udvikling. Hvad er det for personer? Hvilke jobs får de?

#### *Besøg virksomhederne*

Virksomhederne ønsker besøg fra jobcentrene – en ny analyse fra AMS peger på, at mange gerne vil have besøg og ikke kender tilbuddene. Der er en løbende udskiftning blandt både ledere og arbejdsgivere, som betyder, at der løbende er behov for information og kontakt.

---

<sup>4</sup> A-kasseledighed, 4.kvt. 2007, Statistikbanken. 3F, der både organiserer faglærte murere og ufaglærte, adskiller sig ved, at ledigheden er mellem 3,2 pct. og 5,8 pct. - afhængig af region.

### ***Hjælpe virksomhederne med det administrative arbejde***

For særligt de mindre virksomheder, som der er mange af i branchen, oplever arbejdsgiverorganisationerne, at det administrative arbejde ved fx løntilskud, praktik er en reel barriere for igangsættelse af forløb, der afprøver ledige i et konkret job. Det foreslås på den baggrund, at jobcentre kan aflaste virksomhederne og styre administrationen af disse forløb. Det gjorde flere kommuner tidligere ved brug af privat jobtræning.

Det opleves også af organisationerne, at det er for administrativt vanskeligt for virksomhederne at bruge Jobnet.dk til rekruttering og fx Praktikpladsen.dk til indgåelse af praktikaftaler. Organisationerne påpeger, at der i mange af deres mindre virksomheder er få kompetencer og ressourcer til den type arbejde. De påpeger, at mange af de mindre virksomheder skal have konkret hjælp til det administrative. Her kan bl.a. erhvervsskolerne allerede nu tilbyde mere hjælp fx ved udformning af praktikaftaler, men det kræver ifølge skolerne også, at virksomhederne opsøger hjælpen.

### ***Øget brug af voksenlærlinge forløb***

Der har været en nedgang i brugen af voksenlærlingeforløb. Det er væsentligt, at man også i det nye beskæftigelsessystem kommer tilbage i det gode udviklingsspor, der har været for brugen af voksenlærlinge tidligere. Overfor både beskæftigede ufaglærte og ledige uden relevant uddannelse bør dette redskab anvendes i høj grad. De igangværende kampagner er en måde at styrke brugen af voksenlærlingeforløb på. En anden er, at jobcentre søger at arbejde målrettet med de ledige, der er motiverede for uddannelse.

I denne sammenhæng bør mulighederne for realkompetenceafklaring og meritring af relevant erhvervs erfaring, der kan afkorte uddannelserne, fremhæves. Uddannelsesinstitutionerne kan blive bedre til dette arbejde.

### ***Målrettet invitation til aktiveringsforløb og job***

Der er en mindre gruppe af ledige, som ønsker arbejde som håndværkere, der ikke har erhvervsuddannelse. Dansk Arbejdsgiverforening peger eksempelvis på, at der er 80 ikke-forsikrede, der ønsker arbejde som elektriker, men ikke har erhvervsuddannelsen.<sup>5</sup> Det anbefales derfor, at jobcentre og a-kasser fortsat er opmærksomme på de lediges uddannelsesbaggrund og jobønsker, og så vidt muligt vejleder om og tilbyder f.eks. voksenlærlingeforløb eller ordinær uddannelse til dem, der ikke har en relevant erhvervsuddannelse. Det er centralt, at der er virksomheder, som er villige til tage imod disse ledige – enten i form af voksenlærlinge aftaler eller virksomhedspraktik eller løntilskud, hvor den lediges motivation og kvalifikation for at arbejde i branchen afprøves.

### ***Identificere og udfordre de ”skjulte” ledige***

Der er en lille gruppe af ledige, der ”gemmer sig” i udenfor de fagspecifikke a-kasser og ikke oplyser deres uddannelser i Jobnet. Jobcentre og a-kasser kan lave en målrettet identifikation af ledige med relevant erhvervsuddannelse. Muligheden for, at disse ledige kan motiveres til at søge tilbage til branchen, bør undersøges, og i givet fald bør de ledige udfordres ved at tilbyde dem konkrete job inden for branchen.

---

<sup>5</sup> DA-Arbejdsmarkedsrapport 2007: ”Mangel på arbejdskraft”, kapitel 2.

### ***Forsøg og projekter for udsatte ledige***

Der bør igangsættes og afprøves forløb med udsatte ledige med henblik på beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen. Workshopdeltagerne fremhæver, at det er svært og at potentialet i restgruppen af ledige og personer udenfor arbejdsstyrken er begrænset i forhold til at arbejde i branchen. Omvendt så vidner tilgangen til branchen af personer udenfor arbejdsstyrken også om, at det kan lade sig gøre. Forsøgene kan fx igangsættes med afsæt i en analyse af:

- hvordan det er lykkedes for de 5.077 personer, der er kommet fra udenfor arbejdsstyrken og ind i branchen i perioden 2004 til 2006?
- hvilke jobs varetager de – og hvordan er arbejdet organiseret?

### ***Modeller for samarbejdet mellem jobcentre og brancheorganisationerne***

Flere workshopdeltagere, særligt fra arbejdsgiverorganisationerne, ønsker, at der udvikles en model for samarbejdet mellem organisationerne og jobcentrene. Deres ønske er, at der både regionalt og nationalt findes en eller flere modeller for samarbejde, så der ikke skal udvikles 91 samarbejder. Der er eksempler på branchenetværk i fx Region Syddanmark, hvor jobcentrene er gået sammen om flere brancher og deler viden.

## 5. Deltagerliste

Faglige organisationer	Dansk Byggeri
	Michael H. Nielsen
	Louise Pihl
	Steen Højgaard
	Peter Houmann Wagner
	Kasper Hyllested
	Danske Malermestre
	- Ole Draborg
	Tekniq
	- TinaVoldby
	- Klaus Mosekjær
	Faglig Fælles A-kasse
	Grete Holm Nielsen
	Hanne Skou Poulsen
Uddannelsesinstitutioner	- EUC Sjælland: Torben Jensen
Vikarbureau, Adecco	Nikolaj Henum
Jobcentre	Jobcenter Lolland: Flemming Larsen
	Jobcenter Vejle: Palle Bach
	Jobcenter Odense: N.Erhardt Thomsen
	Jobcenter Albertslund: Anna Caracassis
	Jobcenter Århus: Erik Pedersen
Beskæftigelsesregionerne	Jan Hendeliowitz, Hovedstaden & Sjælland
	Kirsten Thomsen, Hovedstaden & Sjælland
	Sten Bach Pallesen, Hovedstaden & Sjælland
	Birger Wamberg, Hovedstaden & Sjælland
	Palle Christiansen, Midtjylland
	Karsten Simensen, Nordjylland
	Kurt Nielsen, Nordjylland
	Karl Schmidt, Syddanmark
	Michael Langkilde, Syddanmark
New Insight A/S	Jacob Løbner Pedersen
	Finn Tidemand



## Beskæftigelsesregionerne i Danmark

<b>Nordjylland</b> Vestre Havnepromenade 9, 3.sal 9000 Aalborg Telefon: 7222 3603 Telefax: 7222 3610 E-mail: <a href="mailto:bnord@ams.dk">bnord@ams.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.bnordjylland.dk">http://www.bnordjylland.dk</a>	<b>Midtjylland</b> Søren Frichs Vej 38K, st 8230 Åbyhøj Telefon: 7222 3700 Telefax: 7222 3760 E-mail: <a href="mailto:brmidt@ams.dk">brmidt@ams.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.brmidtjylland.dk">http://www.brmidtjylland.dk</a>	<b>Syddanmark</b> Dannebrogsgade 3 5000 Odense C Telefon: 7222 3800 Telefax: 6547 5155 E-mail: <a href="mailto:brsyd@ams.dk">brsyd@ams.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.brsyddanmark.dk">http://www.brsyddanmark.dk</a>	<b>Hovedstaden &amp; Sjælland</b> Universitetsvej 2 4000 Roskilde Telefon: 7222 3400 Telefax: 72223410 E-mail: <a href="mailto:brhs@ams.dk">brhs@ams.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.brhovedstadensjaelland.dk">http://www.brhovedstadensjaelland.dk</a>
--	---	--	--