

APRIL 2014  
BESKÆFTIGELSESREGION NORDJYLLAND

# Byg i Nord - Model for uddannelse og opkvalificering til bygge- og anlægsbranchen i Nordjylland

AFRAPPORTERING



APRIL 2014  
BESKÆFTIGELSESDOMENNE NORDJYLLAND

# Byg i Nord - Model for uddannelse og opkvalificering til bygge- og anlægsbranchen i Nordjylland

AFRAPPORTERING

PROJEKTNR. A046140  
DOKUMENTNR. 2  
VERSION 6.0  
UDGIVELSESDATO 7. maj 2014  
UDARBEJDET mobr, dekr  
KONTROLLERET pos  
GODKENDT pos



# INDHOLD

1	Byg i Nord - Projektresumé	7
2	Baggrund	9
2.1	Universitetssygehuset	10
2.2	Mål	12
3	Formidlings- og kompetencecenter – idé, koncept og indhold	13
3.1	Idé og koncept	13
3.2	Indhold – de konkrete opgaver i projektet	15
4	Projektets organisation	17
4.2	Samarbejde og klar rollefordeling	22
5	Case - eksempel på indsatsen	24
6	Udfordringer og kritiske succesfaktorer	27
7	Handlingsplan	30



# 1 Byg i Nord - Projektresumé

Sikre arbejdskraft og skabe beskæftigelse

Projektidé, baggrund mv.

**Byg i Nord** er et projekt, som skal sikre kvalificeret arbejdskraft til den nordjyske byggebranche, når store bygge- og anlægsprojektet skal gennemføres de kommende år og medvirke til at sikre størst mulig nordjysk beskæftigelse, som følge af den vækst i det nordjyske byggeri, som forventes de kommende år. Projektet er også et pilotprojekt, som kan danne model for hvordan rekruttering til større bygge- og anlægsprojekter kan gribes an i fremtiden.

Med det nye Universitetssygehus som langt det største, planlægges en række meget store bygge- og anlægsprojekter gennemført i Nordjylland de kommende 8 – 10 år. De øvrige projekter er blandt andet opgradering af jernbanenettet imellem Aarhus og Aalborg, nybyggeri i forbindelse med Aalborg Universitet, renovering og opførelse af almene boliger og ungdomsboliger mv.

**Byg i Nord** er et projekt, som tager udgangspunkt i opførelsen af det nye Universitetssygehus i Aalborg, men som skal gavne den samlede byggebranche i regionen og danne ramme for fremtidige tilsvarende situationer.

Projektorganisation med en ekstraordinær indsats

Projektets centrale indhold

Projektets centrale element er etableringen af en projektorganisation, som med en ekstraordinær indsats skal løfte den komplekse opgave med sikre overblik og information om de behov, som bygherrer og entreprenører har for arbejdskraft og det udbud af arbejdskraft og kompetencer, som er til rådighed i Nordjylland.

Projektorganisationens vigtigste opgave er løbende at iværksætte initiativer, som forebygger rekrutteringsproblemer og kompetencemangel til sygehusbyggeriet.

- › Indsatsen sker direkte fysisk ved Universitetssygehuset, i form af et projektsekretariat og et formidlings- og kompetencecenter, som etableres hos skurbyen på byggepladsen
- › Projektsekretariat og et formidlings- og kompetencecenter har en samlende og koordinerende rolle i forhold til rekruttering og kompetencer i primært bygge- og anlægsbranchen

- › Projektet har en særlig rolle med hensyn til at sikre flest mulige lære- og praktikpladser i forbindelse med bygge- og anlægsbranchen
- › Indsatsen er baseret på en netværkstankegang, hvor alle relevante aktører er aktivt med og bakker op om indsatsen.

#### Projektorganisation

Organisationen: Projektsekretariat og formidlings- og kompetencecenter

Den etablerede projektorganisation består af et projektsekretariat, som udgør ledelsen af indsatsen og varetager der de overordnede udadvendte kontakter. Projektorganisationens anden del er et formidlings- og kompetencecenter, som varetager opgaver i forhold til at rekruttere arbejdskraft, synliggøre og formidle arbejdskraftbehov og sikre gennemførelse af uddannelses- og opkvalificeringstiltag. Projektsekretariat og formidlings- og kompetencecenter har fælles ”adresse” i eller ved skurbyen ved sygehusbyggeriet og den samlede organisation sikrer én indgang (”one stop shopping”) til arbejdskraft og uddannelse til byggeprojektet.

#### Indsatsen

Hvad består indsatsen i?

Projektet skal gøre både rekruttering og uddannelsesaktiviteter let tilgængelige og administrativt enkle for virksomhederne. Det samlede projekts indsats består af:

- › Løbende og intensiv virksomheds- og bygherrekontakt. Projektet skal altid have fingeren på pulsen med hensyn til byggeriets fremdrift generelt og arbejdskraft- og kompetencebehov
- › Rekruttering af arbejdskraft – i samarbejde med jobcentre, a-kasser og faglige organisationer. Udvikling og drift af emnebank, det vil sige registrering af interesserede arbejdssøgende, deres jobønsker og kvalifikationer.
- › Synliggørelse og formidling af lære- og praktikpladser som følge af anvendelsen af sociale klausuler vedrørende lære- og praktikpladser, samt hjælpe virksomhederne med oprettelse af praktikaftaler, herunder også delaftaler
- › Formidling af uddannelsesbehov og uddannelsesmuligheder mellem entreprenører, uddannelsesinstitutioner og jobsøgende. Sikring af, at de nødvendige uddannelser iværksættes.

Desuden kan der iværksættes jobrotation, afsøges mulighed for flexjob og arbejdsprøvning mv. ved at involvere relevante parter.

#### Parterne bag

Projektet iværksættes og drives af alle centrale parter, det vil sige Jobcentre, faglige organisationer, a-kasser, Dansk Byggeri, VEU centrene, UCN og AAU. Beskæftigelsesregion Nordjylland varetager en koordinerende rolle i projektets indledende fase. Desuden tilknyttes Region Nordjylland til projektet i rollen som bygherre for det nye universitetssygehus. Alle involverede parter har vist opbakning til projektet i forbindelse med forundersøgelsen vedrørende projektet.

Blandt parterne nedsættes en styregruppe til at varetage den overordnede ledelse af projektet.



## 2 Baggrund

Gennemførelsen af en række store bygge- og anlægsprojekter i Nordjylland de kommende år vil øge aktivitetsniveauet i bygge- og anlægsbranchen, efter en periode, hvor branchen har tabt mange arbejdspladser som følge af finanskrisen.

Der planlægges gennemført en lang række offentlige byggeprojekter, hvoraf det nye universitetssygehus er langt det største.

Blandt de mest markante projekter er:

- › Opførelse af nyt Universitetssygehus i Aalborg samt sygehusbyggeri i Hjørring
- › Opgradering af jernbanenettet imellem Aarhus og Aalborg
- › Nybyggeri i forbindelse med Aalborg Universitet
- › Renovering og opførelse af almene boliger og ungdomsboliger

Der gennemføres desuden forundersøgelser vedrørende anlæggelse af letbane i Aalborg og der har været gennemført forundersøgelser vedrørende anlæggelse af en tredje Limfjordsforbindelse.

Tidshorizonten for projekterne er forskellige og mens nogle projekter stadig ligger et eller flere år ude i fremtiden, står andre umiddelbart overfor sin opstart. Samlet forventes projekterne at have en væsentlig indvirkning på både vækst og beskæftigelse i branchen.

Projekt til målrettet indsats for øget beskæftigelse

Beskæftigelsesregion Nordjylland vil med et målrettet projekt for det første medvirke eventuelle rekrutteringsproblemer til bygge- og anlægsbranchen, når de store bygge- og anlægsprojekter påbegyndes, for det andet at medvirke til at øge den samlede beskæftigelse i regionen – både for unge på vej ind på arbejdsmarkedet og for personer, som vil skifte job til bygge- og anlægsbranchen.

## 2.1 Universitetssygehuset

Projektets konkrete afsæt vil være opførelsen af det nye universitetssygehus i Aalborg og den konkrete beskæftigelseffekt, som det skaber. Andre store bygge- og anlægsprojekter i regionen vil naturligvis kunne tilknyttes den beskæftigelsesindsats, som tilrettelægges i projektet.

### 2.1.1 Opførelse af Universitetssygehuset

Nyt universitetssygehus skal drive udviklingen

Byggeriet af det nye Universitetssygehus i Aalborg Øst er allerede nu i de indledende faser og projektets omfang gør, at dette projekt alene vil generere en væsentlig efterspørgsel efter arbejdskraft frem mod 2020. Det er derfor helt naturligt at dette projekt vil være det centrale projekt som en ”driver” for udviklingen af bygge- og anlægsbranchen de næste 5 – 6 år.

Region Nordjylland har som bygherre for universitetssygehuset valgt at stille en række krav (klausuler mv.) vedrørende arbejdskraft og rekruttering og signalerer dermed klart at man prioriterer anvendelses socialt ansvarlig arbejdskraft til byggeriet. Begrebet ”social ansvarlig arbejdskraft” anvendes i mange sammenhænge, men henviser her til, at alle ansatte på byggeriet er omfattet af normen for overenskomstfastsatte lønmodtagerrettigheder, som eksempelvis aftale om løn, ugentlig arbejdstid samt bestemmelser om ferie, fridage, pension og barselsorlov. Dette vil normalt omtales som arbejdsklausuler. Derudover omfatter begrebet også sociale klausuler, der stiller krav om, at der i forbindelse med byggeriet tilbydes en række praktik- eller uddannelsespladser samt at der ansættes personer på kanten af arbejdsmarkedet eller personer med nedsat arbejdsevne i skåne- eller fleksjob.

Regionen søger desuden at tage et vist erhvervsmæssigt hensyn, idet man i sin udbudsstrategi for sygehusbyggeriet har opdelt dele af byggeriet i fagentrepriser, hvilket betyder at de nordjyske bygge – og anlægsvirksomheder har større muligheder for at byde på opgaverne.

Opførelsen af det nye sygehus forventes derfor at generere en stigning i efterspørgslen efter arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen i Nordjylland.

2.500 mandår i byggeperioden

Regionen har anslået den samlede direkte beskæftigelse på byggeriet til ca. 2.500 mandår fra 2013 – 2020 og med den højeste beskæftigelse i årene 2016, 2017 og 2018. Da der er tale om mandår, kan beskæftigelsen godt dække over mange flere personer, idet de mange forskellige fagområder vil skulle medvirke i kortere perioder.

### 2.1.2 Rekrutteringssituationen

Risiko for flaskehalse

Rekrutteringssituationen kan vise sig at blive en udfordring de kommende år, både som følge af den øgede efterspørgsel efter arbejdskraft, og fordi udbuddet af uddannet arbejdskraft med bygge- og anlægsuddannelser falder. Flaskehalse kan opstå for en specifik faggruppe (eks. murere, elektrikere eller rørleggere), men flaskehalse kan også opstå mere generelt på bredere kompetenceområder (eks. jordarbejde, transport, sikkerhed mv.).

Rekrutteringsproblemer kan betyde, at behovet for arbejdskraft ikke i samme omfang vil skabe øget nordjysk beskæftigelse. Hvis man ikke kan rekruttere kvalificeret arbejdskraft lokalt, vil der være risiko for at man ikke får den regionale effekt af de job der skabes. Desuden kan rekrutteringsproblemer betyde lønpres på de givne faggrupper, hvilket potentielt vil øge omkostningerne for bygherren.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Flaskehalse kan undgås, hvis det er muligt at allokere en del af arbejdskraftreserven mod de faggrupper hvor flaskehalsene forventes at opstå. Ved på den måde at øge dynamikken i arbejdsstyrken, vil det i højere grad være muligt at efterkomme efterspørgslen efter arbejdskraft.

Formår man således at uddanne arbejdskraft mod de områder hvor der kan opstå mangel på arbejdskraft er det muligt at forebygge flaskehalse. Derigennem vil det være muligt at sikre behovet for kvalificeret arbejdskraft til de nordjyske bygge- og anlægsprojekter og samtidig understøtte, at investeringerne medfører vækst og øget beskæftigelse i Nordjylland.

Konjunktursvingninger og udslag i beskæftigelsen

Udfordringen består i, at de kommunale jobcentre ofte har svært ved at håndtere markante udslag i enten ledighed eller rekrutteringsbehov, som går på tværs af de kommunale grænser. Store skift i beskæftigelsen kræver et ekstraordinært tæt og koordineret samarbejde mellem kommunerne og de øvrige aktører på arbejdsmarkedet.

Etableringen af det enstregede beskæftigelsessystem i 2009 forankrede beskæftigelsesindsatsen i de kommunale jobcentre. I den forbindelse blev målsætningen om at skabe ”den hurtigste vej til job” styrende for beskæftigelsesindsatsen – til gengæld har der været mindre fokus på systematisk uddannelse og opkvalificering, som led i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Som noget relativt nyt viser eksempler fra Holland og det såkaldte Lindø-projekt (omstilling efter værftslukningen ved Odense), at en ekstraordinær stigning i ledigheden – eksempelvis som konsekvens af lukning af en stor virksomhed, med succes kan løses i et systematisk regionalt samarbejde, med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner.

I disse sammenhænge har uddannelse og opkvalificering været nøgleord og har suppleret den eksisterende beskæftigelsesindsats ved systematik og målrettet opkvalificering målrettet brancher i vækst.

Effekten har været, at de ledige i gennem kompetenceudvikling, har fået udvidet deres arbejdsmarked til at inkludere brancher i vækst, men større behov for arbejdskraft.

Det omvendte rationale

I dette projekt er den beskæftigelsesmæssige udfordring den omvendte i forhold til eksemplet herover, idet der ikke her er tale om ekstraordinært opstået ledighed, men et øget arbejdskraftbehov. Rationalet er, at udfordringen kan løses med samme middel – et regionalt samarbejde med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og regionale uddannelsesinstitutioner.

Ud fra dette rationale vil vi i det følgende beskrive, hvordan en sådan model i praksis kan etableres og med vægt på at beskrive aktørernes rolle i samarbejdet, målgruppen og muligheden for at mobilisere arbejdskraft samt hvordan modellen konkret kan organiseres.

Notatet er udarbejdet af COWI i perioden oktober – december 2013.

## 2.2 Mål

Projektets konkrete mål er:

- › At der ikke opleves rekrutteringsproblemer i forbindelse med sygehusbyggeriet og at involverede virksomheder oplever at adgangen til kvalificeret arbejdskraft er let og ukompliceret
- › at sikre den størst mulige nordjyske andel af nordjysk beskæftigelse på bygningen af det nye Universitetssygehus
- › at sikre størst mulig grad af åbenhed og synlighed i jobskabelse og rekruttering
- › at antallet af lære- og praktikpladser til nordjyske praktikpladssøgende øges betydeligt
- › at der udvikles en model for samarbejde om rekruttering og kompetenceudvikling til fremtidige store bygge- og anlægsprojekter.

### 3 Formidlings- og kompetencecenter – idé, koncept og indhold

Initiativet baseres på et sammenhængende projekt for opkvalificering og rekruttering til bygge- og anlægsbranchen i Nordjylland. Projektet skal have rekruttering til byggeriet af det nye universitetssygehus som sin centrale opgave, men indsatsen skal også gavne den samlede branche og andre større byggeprojekter i regionen.

Projektet skal i praksis realiseres ved etablering af et formidlings- og kompetencecenter, som udgør et projektsekretariat og et fysisk center, som skal løfte projektets overordnede mål med at sikre øget beskæftigelse, flere lære- og praktikpladser og forebygge rekrutteringsproblemer.

Projektet skal have et samlet navn. Det kunne eksempelvis være **Byg i Nord**.

#### 3.1 Idé og koncept

Projektsekretariatet skal fysisk have til huse i et formidlings- og kompetencecenter. Idéen er at centeret skal være beliggende umiddelbart i forbindelse med byggepladsen, hvor arbejdskraften efterspørges.

##### Synlighed

Synlighed giver motivation

Projektet skal bygge på en idé om, at projektet skal have en stor synlighed i regionen. Synlighed er vigtig for at motivere ledige til at søge uddannelse og beskæftigelse rettet mod bygge- og anlægsbranchen og for at skabe troværdighed om projektets beskæftigelsesperspektiver hos blandt andet de kommunale jobcentre, som skal motivere ledige til at gennemføre relevant uddannelse og eventuelt finansiere uddannelses- og kursusaktiviteter.

Synlighed baner for vej for uddannelsesvalg

Synlighed har også betydning for projektets langsigtede resultater, idet der er behov for at flere søger ind på erhvervsuddannelser inden for byggeriet. Et initiativ, som medvirker til at synliggøre beskæftigelsesmulighederne i branchen vil også medvirke til at øge interessen for at gennemføre en uddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

Synligheden opnås ved at projektet tager afsæt i opførelse af det nye Universitetssygehus, som med en samlet investering på op i mod 5 mia. kr. er et af de allerstørste og kendte bygge- og anlægsprojekter i regionen de kommende 10 år, og som på grund af sin størrelse vil være et ”fyrstårn” inden for nordjysk byggeri. Andre større bygge- og anlægsprojekter vil i fremtiden kunne få gavn af de erfaringer, som er indhentet i dette projekt, idet erfaringerne med projektet, samarbejdet mv. kan udgøre en fremtidig model.

Projektorganisationen skal have en placering – så vidt muligt - i forbindelse med byggepladsens øvrige administration, det vil sige byggeledelse, rådgivere og servicefaciliteter.

Figur 3-1: Placering af nyt Universitetssygehus, Aalborg Øst



Luftfoto: COWI A/S

### Én indgang (one stop shopping)

Formidlings- og kompetencecenteret skal gøre både rekruttering og jobsøgning til byggeriet enkel.

Én indgang for arbejdsgivere

Ved sin tilstedeværelse umiddelbart i forbindelse med byggeriet skal centret markere en tydelig indgang til rekruttering for byggeriets virksomheder. Som sådan skal centret være ”one-stop-shopping” for virksomhederne i den forstand, at virksomhederne har ét sted at henvende sig når de ønsker at rekruttere nye medarbejdere, uanset hvilken faggruppe disse tilhører.

Én indgang for jobsøgende

Som for virksomhederne skal centeret ligeledes markere en tydelig indgang for jobsøgende. I praksis betyder det, at den viden der indhentes om virksomhedernes rekrutteringsbehov samles og gøres tilgængeligt i centeret, således at alt viden om



aktuelle og forventede rekrutteringsbehov er tilgængelig for jobsøgende via centret. Det er i den forbindelse oplagt, at blandt andet aktuelle jobmuligheder slås op på centreret og er synlige for jobsøgende.

Samarbejdet med jobcentrene koordineres af projektsekretariatet fra formidlings- og kompetencecenteret. Således kan ledige, der har ønske om at arbejde på det aktuelle byggeri, henvises til centeret med henblik på at afsøge aktuelle jobmuligheder eller muligheden for et målrettet opkvalificerings- eller uddannelsesforløb.

Åbne døre

Et vigtigt parameter for formidlings- og kompetencecenteret er, at der fysisk er medarbejdere fra projektsekretariatet tilstede på centret. Centeret skal være åbent for arbejdsgivere der ønsker at rekruttere og ledige der ønsker job. Derudover vil det i den sammenhæng være en fordel, hvis forskellige aktiviteter i tilknytning til projektet kan gennemføres på centret. Dette kunne eksempelvis være informationsmøder for ledige eller kurser, hvor det giver mening at være i nærhed af byggepladsen.

## 3.2 Indhold – de konkrete opgaver i projektet

Projektet skal have følgende konkrete opgaver:

### 3.2.1 Virksomheds- og bygherrekontakt

For at sikre det bedst mulige vidensniveau, løbende forventningsafstemning og en enkelt kontakt mellem virksomheder, bygherrer og jobcentre og uddannelsesinstitutioner, skal projektorganisationen varetage den løbende kontakt til den (eller de) byggeprojekter, som er omdrejningspunkt i projektet.

Den løbende kontakt skal sikre kendskab til byggeriernes tidsplaner, løbende fremdrift og aktivitetsniveau. Ved en tæt og fortrolig kontakt til bygherrer og entreprenører, vil projektet have opdateret viden om

- › Hvilke entreprenører, som arbejder på byggepladsen
- › Hvordan byggeriet udvikler sig, med hensyn til tidsplaner og arbejdskraftefterspørgsel
- › Hvilke rekrutteringsbehov virksomhederne har og hvor der er behov en særlig uddannelses- og rekrutteringsindsats.

Virksomhedskontakten skal danne grundlag for at oprette og vedligeholde en jobbank, det vil sige et systematisk overblik over de jobprofiler, som efterspørges.

### 3.2.2 Rekruttering og emnebank

For personer, som gerne vil søge beskæftigelse direkte på byggeriet, vil projektets formidlings- og kompetencecenter være det naturlige sted at henvende sig direkte.

For jobsøgende som har kvalifikationer indenfor byggeri og anlæg, kan centeret føre en emnebank, hvor man kan registrere sig med sine jobønsker og kvalifikationer.

Projektets andre opgaver vedrørende rekruttering skal ske i tæt samarbejde med jobcentre og a-kasserne og projektet skal ikke overtage formidlingsfunktioner fra jobcentre og a-kasser, men skal sikre at behov og viden opsamles, for at lette jobcentrenes og a-kassernes arbejde og for at skabe størst mulig synlighed og gennemskuelighed i rekrutteringen.

### 3.2.3 Lære- og praktikpladser

En øgning af antallet af lære og praktikpladser er et selvstændigt mål for projektet. I forvejen gøres der et stort arbejde for at skaffe lære- og praktikpladser via de nye praktikpladscentre, men den nære kontakt til entreprenører, kombineret med bygherrernes krav til oprettelse af praktikpladser, giver en unik mulighed for at følge op på oprettelsen af flere lære- og praktikpladser inden for bygge- og anlægsvirksomheder. Som alternativ til at oprette ordinære praktikpladser, kan der også arbejdes for at oprette kortere praktikforløb i virksomhederne.

### 3.2.4 Formidling af uddannelsesbehov og uddannelsesmuligheder

Store bygge- og anlægsprojekter vil stille særlige kompetencekrav til arbejdskraften. Der vil både være kompetencekrav, som er særlige for de pågældende bygge- og anlægsprojekter og mere generelle faglige kompetencekrav.

- › De særlige kompetencekrav kan eksempelvis omhandle sikkerhedskurser, kurser vedrørende miljøforhold, sprog eller andet.
- › De faglige kompetencekrav kan eksempelvis være kurser inden for armering og støbning, truck, stillads og opkvalificering vedrørende særlige materialer og byggemetoder, som anvendes på byggepladsen.

Projektet skal sikre, at man altid har opdateret viden om både de generelle kompetencebehov og specifikke behov, som efterspørges på bygge- og anlægsprojekterne og at den viden formidles til uddannelsesinstitutionerne, jobcentre, a-kasserne og de faglige organisationer.

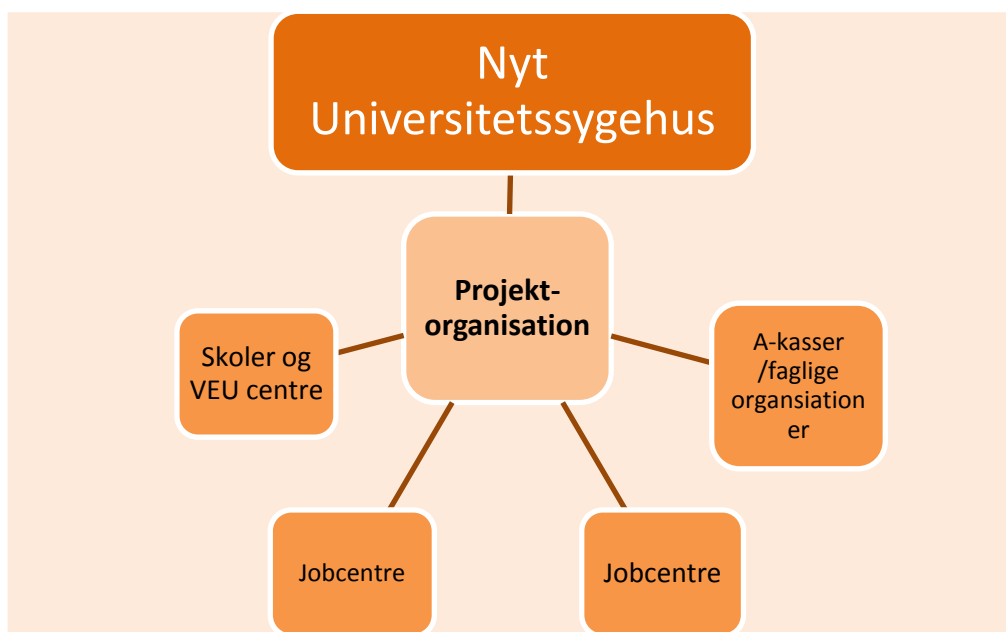
Projektet skal også medvirke til at promovere regionens efteruddannelsesmuligheder overfor virksomheder og jobsøgende. Regionens to VEU centre koordinerer at der er et relevant uddannelsesudbud på regionens uddannelsesinstitutioner og projektet skal således medvirke til at gøre tilbuddene endnu mere synlige over for virksomheder og uddannelsessøgende.



## 4 Projektets organisation

En kritisk succesfaktor for projektet er, at det forankres i en organisation der understøtter et koordineret samarbejde mellem de involverede aktører og skaber synlighed om projektets samarbejdsrelationer. Projektet bygges derfor op om et projektsekretariat der skal varetage kontakten til projektets centrale aktører: Bygherrer, skoler og VEU-centre, UCN, AAU, a-kasser/faglige organisationer og jobcentre.

Vi foreslår at den samlede model for organisationen vil se ud som i nedenstående figur. Rollen og centrale samarbejdsrelationer for de enkelte parter i projektet er beskrevet nærmere nedenfor.



## 4.1.1 Roller i organisationen

### Projektsekretariat

For at sikre resultater og fremdrift i samarbejdet om rekruttering og uddannelse, er det nødvendigt at der etableres et sekretariat, som sikrer både koordination, fremdrift og opsamling af viden. Sekretariatet skal også sikre forventningsafstemning mellem parterne og forebygge misforståelser. Et sekretariat skal desuden udgøre én indgang til beskæftigelses- og uddannelsessystemet for virksomheder, som har rekrutteringsbehov til de større bygge- og anlægsprojekter.

Et projektsekretariat er afgørende for et effektivt samarbejde

Projektsekretariatets hovedopgave vil være at koordinere kontakten til entreprenører og bygherrer, løbende afdække deres arbejdskraft- og rekrutteringsbehov og formidle beskæftigelsesmuligheder og kvalifikationskrav mv. til jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Sekretariatet skal således være primus motor for, at arbejdskraft fra regionen bliver allokeret mod ledige jobs i bygge- og anlægsbranchen og at arbejdskraften kan få de rette kompetencer via målrettet uddannelse.

Praktisk vil dette foregå ved, at sekretariatet i dialog med bygherrer og de involverede virksomheder afdækker behovet for arbejdskraft som det aktuelle byggeri vil generere. Derefter koordinerer projektsekretariatet mulighederne for at mobilisere ledig arbejdskraft med regionens jobcentre og relevante faglige organisationer. Samtidig vurderes behovet for opkvalificering og uddannelse og de nødvendige indsatser koordineres imellem jobcentre, VEU-centre, UCN, AAU og de konkrete uddannelsessteder.

Projektet vil blive komplekst og med mange aktører. Det er derfor projektsekretariatets opgave at bane vej for løsninger og løbende at være i dialog med de involverede aktører for at indsamle og formidle den relevante viden i takt med at den bliver tingængelig. Det er således den løbende dialog og koordinering, der bliver styrende for sekretariatets arbejde.

### Projektsekretariatets nøglefunktioner

- › Løbende og tæt kontakt til entreprenører på byggepladsen, evt. ved deltagelse i byggemøder på byggepladsen
- › Omdrejningspunkt for viden og kommunikation – kontaktpunkt for virksomheder og bygherrer
- › Løbende opdatering af tidsplaner for byggeriet
- › Opdatere prognoser for arbejdskraftefterspørgsel - faggrupper, antal personer, timing
- › Formidle beskæftigelsesmuligheder, eksempelvis ved at udarbejde jobprofiler til rekruttering
- › Sikre at der er en emnebank med interesserede jobsøgere

- › Markedsføre indsatsen og skabe synlighed specifikt over for parterne i projektet og over for andre eksterne interessenter med interesse for beskæftigelse i byggeriet.

### Projektsekretariatets bemanning

Der ansættes en daglige ledelse af projektet til at varetage den overordnede koordinering og ledelse af indsatsen.

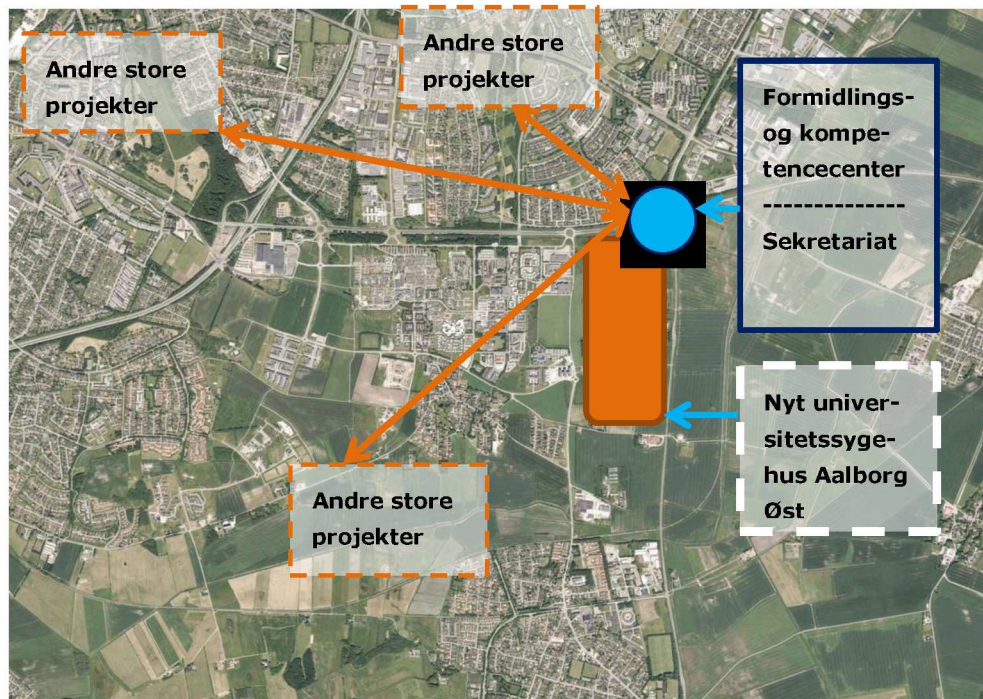
Ledelsen varetages i øvrigt af en styregruppe med repræsentanter fra både Jobcentre, uddannelsesinstitutionerne, Dansk Byggeri og faglige organisationer. Bygherren indgår naturligt i styregruppen.

Sekretariatet skal sikre stærke relationer til uddannelsesinstitutioner og jobcentre. Bemanningen vil derfor i øvrigt bestå af medarbejdere fra regionens uddannelsesinstitutioner og jobcentre, med interesse for og viden om bygge- og anlægsbranchen. Medarbejderne skal bevare deres tilknytning til hhv. uddannelsessteder og jobcentre, for at sikre en samarbejde og koordinering med de ansvarlige institutioner.

### Fysisk placering

Sekretariatet bør etableres i løbet af 2014 og løbende udvides til fuld drift i takt med at primært Universitetshospitalets byggeri igangsættes i 2015. Sekretariatet bør fysisk placeres sammen med et Formidlings- og kompetencecenter, som placeres i skurbyen i forbindelse med byggepladsen til det nye Universitetshospital.

Figur 4-1: Aalborg Øst. Principmodel Formidlings- og kompetencecenter samarbejde og tilknytning til bygningen af universitetssygehus og andre byggepladser



Luffoto: COWI A/S

Figur 4-2: Formidlings- og kompetencecenteret og sekretariatet skal bo i skurbyen ved sygehusbyggeriet



### Bygherre og virksomheder

Løbende dialog med bygherrer og virksomheder

Bygherrerne på de forskellige bygge- og anlægsprojekter og de virksomheder der arbejder på projekterne sætter niveauet for hvor meget og hvilken type arbejdskraft der efterspørges og spiller derfor en central rolle for projektet. Bygherrerne forventes at have et overblik over byggeriets forskellige faser og tidshorisonter imens de enkelte virksomheder vil kende deres respektive rekrutteringsbehov i løbet af byggeriet.

Projektsekretariatet skal tidligt etablere en dialog med bygherren således, at mulighederne for et samarbejde kan afdækkes og byggeriets virksomheder kan inddrages. Formålet er dels, at afdække behovet for arbejdskraft i så god tid, at de relevante uddannelser og kurser kan gennemføres i takt med, at behovet opstår og dels, at en synlig indgang til projektet for virksomhederne når rekrutteringsbehovet opstår.

Det forventes at projektsekretariatet primært skal bruge sine ressourcer på denne opgave, da det er afgørende at indsamle detaljeret viden om virksomhedernes rekrutteringsbehov. Oplysninger kan eksempelvis omfatte virksomhedernes behov for medarbejder med bestemte certifikater, erfaring med løsning af specifikke opgaver mm. Det afgørende er, at projektsekretariatet kan iværksætte konkrete handlinger på baggrund af de indsamlede informationer. Det vil sige, at kontakte jobcentre eller A-kasser med henblik på at rekruttere den eller de relevante medarbejdere. Alternativt i samarbejde med jobcentrene og relevante uddannelsessteder, at tilrettelægge den relevante uddannelse eller opkvalificering af ledige, der gør det muligt at rekruttere den ønskede arbejdskraft.

### Jobcentre

Jobcentre tilrettelægger indsatsen lokalt og finder ”de rette ledige”

De kommunale jobcentre varetager beskæftigelsesindsatsen og har den daglige kontakt med de ledige. De har derfor systematisk viden om de lediges kompetencer og arbejdsmarkedsparathed.



Idet beskæftigelsesindsatsen er forankret i jobcentrene skal uddannelse og opkvalificering i regi af projektet også ske i forlængelse af jobcentrenes indsats. I den forbindelse er det også projektsekretariatets opgave at formidle viden om beskæftigelsesmuligheder på bygge- og anlægsprojekter uden for kommunen således, at den kommunale beskæftigelsesindsats kan forlænges udover kommunegrænserne.

Faste samarbejdsrelationer

Samarbejdet imellem jobcentre og projektsekretariatet er centralt og der bør lægges vægt på at etablere faste samarbejdsrelationer imellem de to aktører, for at sikre kontinuitet i samarbejdet.

Projektsekretariatet skal i samarbejde med jobcentrene vurdere det aktuelle rekrutteringsgrundlag, således sekretariatet kan formidle opdateret viden om rekrutteringsgrundlaget i Nordjylland til virksomhederne. Derudover skal projektsekretariatet i samarbejde med jobcentrene løbende vurdere grundlaget for at opkvalificere ledige fra de respektive kommuner.

Vurderingen skal omfatte indsigt i, hvor mange ledige der er motiverede for beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen, de lediges kvalifikationer og forudsætninger for at arbejde i bygge- og anlægsbranchen, herunder deres arbejdsmarkedsparethed. Formålet er at skabe overblik over hvor mange ledige der kan rekrutteres til bygge- og anlægsbranchen samt i hvilket omfang der skal gennemføres uddannelse og opkvalificering for at øget udbuddet yderligere.

#### A-kasser/Faglige organisationer

Sikre den faglige og kompetencemæssige forankring

A-kasserne og de faglige organisationer varetager også formidling af arbejdskraft. De har desuden viden om, hvilke kompetencer deres ledige medlemmer besidder samt i, hvilket omfang det er muligt at mobilisere arbejdskraft inden for deres specifikke fagområder. A-kasserne og de faglige organisationer har endvidere indblik i bygge- og anlægsbranchens faglige standarder og vil dermed kunne bidrage til at identificere kompetencegab imellem deres ledige medlemmer og den efterspurgte arbejdskraft.

I samarbejde med A-kasserne og de faglige organisationer er det projektsekretariatets opgave at indsamle viden om omfanget af ledig arbejdskraft og om hvilke kompetencer de ledige har. Denne viden bruges sammen med viden fra jobcentrene til at skabe et samlet overblik over de ledige og deres kompetencer.

Viden om konkrete kompetencekrav for bygge- og anlægsbranchen indsamles ligeledes af projektsekretariatet og anvendes sammen med viden om, hvilke kompetencer der efterspørges til at udmåle hvilke uddannelser og kurser der er nødvendige for at mobilisere den efterspurgte arbejdskraft. I denne proces er det afgørende, at viden om kompetencegab formidles til VEU-centre og erhvervsskoler, således at de relevante uddannelsesaktiviteter og kurser kan tilrettelægges og gennemføres.

#### Skoler og VEU-centre

Sikre en bred vifte af uddannelsestilbud

Regionens erhvervsskoler, VEU-centre, UCN og AAU varetager uddannelse og opkvalificering i projektet. Det vil sige, at de kurser og uddannelser, der gennemføres i projektet sker som en del af skolernes almindelige uddannelser og tilrettelægges i samarbejde med projektsekretariatet. I tilfælde hvor det er til fordel for de

involverede aktører, kan muligheden for at gennemføre et kursus på byggepladsen afdækkes. Dette kunne eksempelvis være en mulighed for det obligatoriske sikkerhedskursus, der skal gennemføres for personer der arbejder på det nye sygehusbyggeri.

Projektsekretariatet samarbejder med de relevante uddannelsesinstitutioner om at gennemføre kurser og uddannelser. Det er afgørende, at viden om kompetencegab mellem udbudt og efterspurgt arbejdskraft bliver båret med ind i dette samarbejde, således at de gennemførte kurser og uddannelsesaktiviteter matcher de efterspurgte kompetencer.

## 4.2 Samarbejde og klar rollefordeling

Projektet skal baseres på et bredt samarbejde mellem alle relevante aktører, som har betydning for beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen i Nordjylland.

Projektet skal derfor baseres på et samarbejde mellem

- › **Bygherren for Universitetssygehuset**, som kan se en både konkret og principiel interesse i at sikre arbejdskraft til byggeriet og til at sikre arbejdskraft til byggebranchen generelt
- › **Virksomhederne involveret i byggeriet**, som skal gennemføre opgaver på projektet og som derfor skal sikre sig arbejdskraft
- › **Uddannelsesinstitutionerne** inden for både erhvervsuddannelsesområdet, AMU uddannelser (regionens to VEU centre) og videregående uddannelser, som skal medvirke til at levere de kompetencer, som arbejdsstyrken har behov for og som virksomhederne efterspørger
- › De kommunale **jobcentre**, som dels skal identificere ledige, som har forudsætninger for at blive rekrutteret til bygge- og anlægsbranchen dels skal iværksætte opkvalificeringsforløb for ledige, som på længere sigt kan gennemføre en faglig uddannelse til branchen.
- › **A-kasser og faglige organisationer** repræsenterer nuværende og potentielle medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen og medvirker til at projektets gennemførelse

### 4.2.1 Lokal og regional forankring

Projektet skal sikres størst mulig synlighed og genkendelse ved at være koblet op på sygehusbyggeriet. For at sikre effekten af de få store fyrtårnsprojekter, vil projektet have et stort fokus i Aalborg, hvor de største projekter primært foregår.

Rekrutteringen af ledige til job og uddannelse skal dog så vidt muligt foregå over hele regionen, dels fordi en øget arbejdskraftefterspørgsel nogle få steder i regionen

vil få afledte effekter over hele Nordjylland, dels fordi det formentlig ikke vil være nok at rekruttere til branchen i nogle få centrale kommuner.

#### 4.2.2 Timing i uddannelse og rekruttering

Erfaringer viser, at det er et afgørende element i rekrutterings- og efteruddannelsesindsatser at timingen af indsatsen er den rigtige.

Da bygge og anlægsbranchen gennem en årrække har været præget af nedgang i beskæftigelsen og mangel på praktikpladser til unge mv., er der i dele af befolkningen og blandt flere virksomheder en oplevelse af, at rekruttering til byggeriet ikke vil være et problem – hverken på kort eller på lang sigt. Det er derfor vigtigt at overveje timingen af indsatsen nøje. Logikken bør være, at der skal være en efterspørgsel, når uddannelsesindsatsen iværksættes. Der kan derfor være god grund til at vente med at iværksætte målrettet efteruddannelse, indtil der faktisk begynder at vise sig rekrutteringsbehov, som er mærkbare for virksomhederne.

De faglige kvalifikationer skal times rigtigt

Desuden må man holde sig for øje, at nyerhvervede kompetencer hurtigt kan forældes, hvis de ikke anvendes. Også derfor kan der være god grund til at målrettet, faglig efteruddannelse først iværksættes, når der er virksomheder som kan aftage arbejdskraften.

For at undgå flaskehalse er det dog afgørende, at der er arbejdskraft med de rette kompetencer nogenlunde i takt med, at efterspørgslen opstår. I den forbindelse har målgruppen og varigheden af opkvalificeringen betydning for den rette timing.

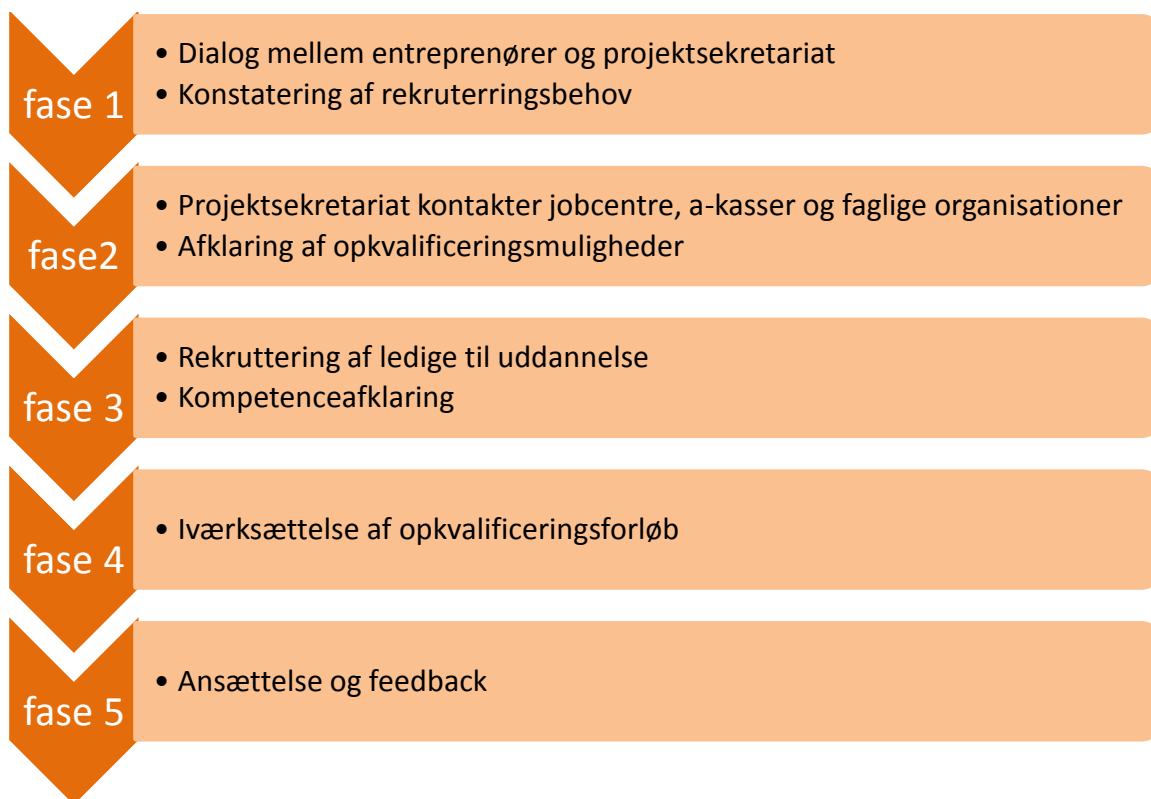
Den arbejdsmarkedsparate del af målgruppen vil relativt hurtigt kunne opkvalificeres til at matche behovet for arbejdskraft og dermed give en relativt kort reaktions-tid i forhold til opstået efterspørgsel.

## 5 Case - eksempel på indsatsen

I dette afsnit opstilles et tænkt eksempel på, hvordan den beskrevne model for opkvalificering til bygge- og anlægsbranchen vil virke i praksis. Formålet er at beskrive de konkrete aktiviteter samt synliggøre modellens output. Eksemplet tager udgangspunkt i opførelsen af det nye Universitetssygehus i Aalborg.

Udgangspunktet for eksemplet er, at der er etableret en tæt dialog mellem entreprenører og projektsekretariatet og et velfungerende samarbejde mellem arbejdsmarkeds- og uddannelsesaktørerne.

Et rekrutteringsforløb vil kunne forløb på denne måde:



Forløbet er beskrevet nærmere på næste side:



Fase 1: Dialog og konstatering af behov

I eksemplet står støbningen af de omfattende fundamenter til det nye universitets-sygehus overfor sin påbegyndelse. Der opstår et rekrutteringsbehov for cirka 20 nye medarbejdere til at betonarbejdet, alle med kvalifikationer inden for støbning af komplekse betonkonstruktioner. Entreprenøren har i forvejen 5 ikke-faglærte medarbejdere med erfaring fra byggeriets tidligere faser, der dog mangler kompetencer inden for støbning, for at kunne fortsætte på byggeriets næste fase.

Projektsekretariatet, der er placeret ved byggepladsen, er i løbende dialog med de virksomheder der arbejder på byggepladsen og behovet konstateres i den forbindelse. Den løbende dialog imellem projektsekretariatet og entreprenøren gør, at der sker en hurtig og præcis videnformidling af virksomhedens krav til kvalifikationer og ønsker til medarbejderprofil. Det afklares præcist, om der stilles andre krav/forventninger vedrørende faglighed, erfaring mv. og timing aftales.

Fase 2: Jobcentre, a-kasser, faglige organisationer

Jobcentre, a-kasser, faglige organisationer er projektsekretariatets nære samarbejdspartnere og de kontaktes for at finde emner, enten ledige med de rette kvalifikationer eller ledige som kan efteruddannes. Entreprenørens specifikke forventninger formidles til parterne. Parallelt hermed kontaktes VEU centeret for at sikre, at uddannelseskapa-citeten vil være er til rådighed.

Det viser sig at man kan rekruttere 5 personer med de rette kompetencer. Projektsekretariatet videreformidler cv'er og kontaktoplysninger på de 5 personer til entreprenøren, der indkalder de 5 personer til samtale.

Fase 3: Rekruttering af ledige

Jobcentre, a-kasser, faglige organisationer finder emner til uddannelse. Erfaringsmæssigt skal der søges 3 – 4 gange det antal personer man skal har behov for til informationsmøde og individuel samtale vedrørende efteruddannelse i støbning i beton. Der søges desuden efter emner i projektsekretariatets emnebank over interesserede jobsøgere. Entreprenøren tilbydes at deltage i denne visitering.

VEU centeret (og den konkrete uddannelsesinstitution) afdækker desuden om de ledige, som gerne vil deltage i kurset har de rette forudsætninger (fagligt og personligt) for at gennemføre kurset og arbejde i faget.

I denne fase undersøger projektsekretariatet, om der er andre byggerier i Nordjylland, som har lignende rekrutteringsbehov og om der dermed er grundlag for at dublere kurset.

Fase 4: gennemførelse af uddannelse

Herefter koordinerer projektsekretariatet at de ledige tilmeldes de relevante betonkurser på uddannelsesinstitutionen og kurset gennemføres efter den aftalte tidsplan og med det aftalte indhold.

Fase 5: Ansættelse og feedback

Efter endt opkvalificering, vil kursisterne opnå beskæftigelse hos entreprenøren. For at sikre god kvalitet i samarbejdet mellem alle aktører, sørger projektsekretariatet for at følge op på uddannelse og rekruttering, ved at kontakte entreprenøren en til to uger efter ansættelse. Formålet er at sikre, at rekruttering og uddannelse og gennemført som forventet for alle parter.

Eksemplet viser således, hvordan projektsekretariatet i samarbejde med entreprenøren løbende afdækker behovet for rekruttering. Derefter igangsætter projektsekreta-

riatet rekrutteringsindsatsen og allokere udbuddet af ledig arbejdskraft på tværs af kommunerne mod byggeriet. For at opfylde hele rekrutteringsbehovet, koordinerer projektsekretariatet den relevante opkvalificering af medarbejdere og ledige, således at den rigtige opkvalificering af de rigtige personer giver den korteste vej til den mest kvalificerede arbejdskraft.

### 5.1.1 Andre aktiviteter

Igennem eksemplet herover er projektets centrale aktiviteter illustreret. Ved at bygge videre på eksemplet illustreres en række af projektets øvrige aktiviteter, der underbygger at projektsekretariatet kan fungere som 'blæksprutte' i samarbejdet imellem de forskellige aktører.

Jobrotation	Projektsekretariatet afdækker om opkvalificeringen af de fem ufaglærte medarbejdere giver entreprenøren mulighed for at indgå i en jobrotationsordning, der giver entreprenøren et økonomisk tilskud til ansættelse af de nye medarbejdere. I denne proces gør entreprenøren opmærksom på, at en gruppe øvrige medarbejdere skal deltage i et kursus i arbejde på stillads og projektsekretariatet sørger for, at også disse kursus aktiviteter bliver en del af entreprenørens jobrotation.
Koordinering af fælles sikkerhedskurser	Det er et krav at entreprenørens nye medarbejdere skal gennemgå et sikkerhedskursus for at arbejde på byggepladsen. Projektsekretariatet koordinerer afholdelsen af kurserne, der gennemføres af AMU Nordjylland, således at nye medarbejdere fra andre af byggeriets virksomheder deltager i samme kursus. Der kan på den måde samles et hold på 25 personer fra forskellige virksomheder, der gennemfører sikkerhedskurset i de fælles lokaler på byggepladsen.
Praktik- og uddannelsespladser	Da anvendelsen af sociale klausuler forventes anvendt på flere store byggerier, vil projektsekretariatet kunne hjælpe med at oprette praktikpladser i forbindelse med byggeriet. Projektsekretariatet bidrager med at udarbejde praktikopslag og formidle disse til de relevante erhvervsskoler og praktikcentre.
Personer på kanten af arbejdsmarkedet	Foruden praktikpladser, kan entreprenøren løfte sit sociale ansvar ved at ansætte en eller flere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Igennem den løbende dialog med jobcentrene formidler projektsekretariatet kontakt til personer der eksempelvis skal i arbejdsprøvning, eller ønsker et løntilskud eller flexjob. For både de ledige i disse grupper og entreprenøren bidrager projektsekretariatet med at synliggøre mulighederne i de forskellige ordninger og tager initiativ til det konkrete samarbejde når mulighederne opstår.

## 6 Udfordringer og kritiske succesfaktorer

For projektet er der en række faktorer der skal tages højde for, for at projektet kan forventes at blive en succes. Både rekrutteringssituationen og den generelle arbejdskraftefterspørgsel vil løbende ændre sig de kommende år og projektet skal tilpasse sig disse ændringer og andre faktorer omkring byggeprojektet og vilkårene i bygge- og anlægsbranchen generelt.

Udfordringerne og kritiske succesfaktorer omfatter primært følgende temaer:

- › Det er en afgørende faktor for et succesfuldt projekt, at bygherren for universitetssygehuset deltager aktivt i projektet
- › Det er uvist hvilke entreprenører, som vinder opgaven- dermed er vigtige dele af aktørkredsen er ikke kendt endnu. Det vides dermed heller ikke i hvilket omfang udenlandske entreprenører og udenlandsk arbejdskraft vil spille en rolle i byggeriet
- › De kommende års konjunkturudvikling er en vigtig – men ukendt – rammebetingelse for rekruttering til bygge- og anlægsbranchen
- › Det kan vise sig at være en udfordring at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere til bygge- og anlægsbranchen
- › Lokale prioriteringer i beskæftigelsesindsatsen vil være forskellige og kan blive udfordring for løsning af den fælles opgave

### Involvering af Bygherren

Projektideen baseres på, at Region Nordjylland som bygherre for sygehusbyggeriet deltager aktivt i projektet. En positiv deltagelse fra regionen vil blandt andet indebære at projektet både fysisk kan tilknyttes byggepladsen og at der etableres et tæt samarbejde mellem projektet og den samlede organisation omkring byggeriet.

Regionen har hidtil været positiv omkring projektet, men et præcist samarbejde kræver dog et endeligt tilsagn.

## Håndtering af udfordringen

Der er etableret en god kontakt til Region Nordjylland vedrørende projektet og det forventes at et formelt samarbejde kan etableres. Et formelt samarbejde skal følges op af et tæt dagligt samarbejde i projektets driftsfase.

### Hvilke entreprenører vinder entrepriserne?

For de byggerier, som vil være projektets omdrejningspunkt, er det ikke på nuværende tidspunkt kendt hvilke virksomheder der får entrepriserne. Det er heller ikke endeligt besluttet hvordan udbuddene bliver tilrettelagt. Det betyder at man ikke på nuværende tidspunkt kan lave egentlige aftaler af rekruttering og uddannelse med de virksomheder, som skal udføre opgaven.

I forbindelse med opførelsen af det nye Universitetssygehus, har Region Nordjylland meddelt at man vil benytte sig af sociale klausuler, hvilket vil medvirke til at øge mulighederne for at rekruttere nordjysk arbejdskraft til byggeriet.

På tværs af virksomhederne kan der være forskellig motivation for samarbejde med projektet og der kan være stor forskel på virksomhedernes behov for at rekruttere, samt hvilken tilgang de pågældende virksomheder normalt anvender til rekruttering. Dette kan have betydning for projektets mulighed for at rekruttere nordjysk arbejdskraft til byggerierne.

Da der gennemføres mange store byggeprojekter i Danmark de kommende år, vil udenlandske entreprenører også kunne spille en rolle i sygehusbyggeriet og udenlandsk arbejdskraft kan dermed også være en faktor, som man må tage højde for.

## Håndtering af udfordringen

Løsningen på denne udfordring er fortsat tæt kontakt til projektledelsen hos bygherrer, herunder Region Nordjylland, således at beskæftigelses- og uddannelsesaktører er klar til dialog med entreprenører, så snart de er udpeget og kan tilbyde tæt samarbejde om rekruttering.

### De kommende års konjunkturudvikling

## Konjunkturforbedring og forbedrede jobmuligheder

Et åbent spørgsmål for projektet er, hvordan de kommende års konjunkturudvikling vil påvirke rekrutteringsmulighederne til bygge- og anlægsbranchen. Den aktuelle situation er fortsat, at den samfundsøkonomiske vækst stadig er beskeden og beskæftigelsen er lav. De store offentlige investeringer over hele landet de kommende år vil i sig selv øge aktiviteten i bygge- og anlægsbranchen og dermed sikre et vist niveau inden for bygge- og anlægsbranchen.

Det forventes, at der de kommende år vil ske en forsigtig positiv udvikling i samfundsøkonomien. Øget økonomisk vækst kan forventes at betyde stigende aktivitet i det private byggeri og dermed efterspørgsel efter arbejdskraft til bygge- og anlægsvirksomhederne – også de virksomheder, som ikke er direkte berørt af de store offentlige projekter. Et opsving vil betyde risiko for rekrutteringsvanskeligheder til bygge- og anlægsbranchen. Øges efterspørgslen yderligere vil andre grupper af ledige også blive efterspurgt og omfanget af nødvendig uddannelse og opkvalificering vil derfor stige i projektet.

I hvilket omfang dette vil betyde udfordringer for projektet er udvist, da det i høj grad vil afhænge af omfanget og timing af opsvinget.

Håndtering af udfordringen

Det er afgørende at udviklingen følges, og at projektet tilpasses den aktuelle konjunkturudvikling forhold således, at projektets formål fortsat er at rekruttere ledige til beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen.

### Rekruttering af ledige

Hvem kan rekrutteres og hvor rekrutteres fra?

Projektet har til formål dels at sikre et rekrutteringsgrundlag til store bygge- og anlægsprojekter og til bygge- og anlægsbranchen generelt, dels skal det medvirke til at løfte den samlede beskæftigelse i Nordjylland. Det vurderes at ledige gerne vil opkvalificere eller uddanne sig, hvis der er udsigt til et job. I praksis må motivationen for opkvalificering forventes at variere på tværs af de forskellige grupper af ledige, afhængig af om ledige har erfaring med arbejde inden for byggeri eller tilsvarende fag.

Barriererne kan blandt andet bestå i konkrete forhold vedrørende mobilitet mv., men det kan også dreje sig om manglende tro på, at man kan imødekomme de krav, som arbejde i bygge- og anlægsbranchen stiller til den enkelte. Da de lediges dagpengeperiode i dag kun er to år, er ledige dagpengemodtagere meget bevidste om, at deltagelse i uddannelse skal føre til job.

Håndtering af udfordringen

Det er vigtigt, at projektsekretariatet i samarbejde med jobcentrene afdækker hvorvidt barrierer hos de ledige udgør en udfordring i forhold til at rekruttere arbejdskraft. Er det tilfældet, bør man overveje at tilpasse indsatsen så udfordringen adresseres, eksempelvis ved at tilrettelægge en trinvis vejledning og opkvalificering af de ledige, så de tilvænnens tanken om beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen.

### Samarbejdet mellem jobcentrene og det regionale niveau

Forankring af den lokale indsats i Jobcentrene

Samarbejdet mellem projektsekretariatet og jobcentrene er centralt for projektet. Derfor er det også nødvendigt at der sikres en klar forankring af projektet i de enkelte jobcentre, hvilket kræver ejerskab og prioritering af projektet hos jobcenteret.

Imidlertid kan der være lokale forhold der har betydning for jobcentrenes prioritering af projektet eller der kan i løbet af projektperioden ske ændringer i jobcentrenes forudsætninger for samarbejdet. Der kan også være forskelle i de økonomiske prioriteringer – det vil sige i hvilket omfang man fra kommunal side vil kunne prioritere uddannelse rettet mod byggeriet. I alle tilfælde kan det have betydning for samarbejdet imellem jobcentre og projektsekretariatet.

Håndtering af udfordringen

Hvordan samarbejdet imellem jobcentre og projektsekretariat vil udmønte sig i praksis er derfor forbundet med mange usikkerhedsmomenter, men det er i høj grad op til projektsekretariatet tilrettelægge samarbejdet således, at det er en fordel for jobcentrene at tage del i projektet, herunder løbende at sikre præcis forventningsafstemning mellem de centrale parter i projektet.

Med hensyn til økonomiske prioriteringer, så kan det blive nødvendigt at overveje anvendelsen regionale flaskehalsmidler, for at sikre at der kan ske en opkvalificering af arbejdskraften.

## 7 Handlingsplan

I dette afsnit beskrives et forslag handlingsplan for gennemførelse af projektet for uddannelse og opkvalificering til bygge- og anlægsbranchen.

**1. halvår 2014:** Principbeslutning om samarbejdsmodel for uddannelse og opkvalificering. Projektet skal sikre endelig tilslutning fra Jobcentre, uddannelsesinstitutionerne (VEU centrene) og Beskæftigelsesregionen

**1. halvår 2014:** Fortsat etablering af samarbejde mellem bygherrer og uddannelsesinstitutioner/jobcentre/Beskæftigelsesregion. Der indgås samarbejdsaftaler mellem bygherrer og projektorganisationen om rekrutteringssamarbejde. Arbejdet forankres efterhånden i projektsekretariatet for at sikre enkle og entydige kommunikationsveje

**Medio eller 2. halvår 2014:** Det udarbejdes ansøgning til Vækstforum Nordjylland (Socialfondsmidler) om støtte til det samlede projekt ”Uddannelse og opkvalificering til bygge- og anlægsbranchen”. Projektansøgningen forventes primært at indeholde ansøgning om støtte til projektsekretariat og til ekstraordinært virksomhedsopsøgende arbejde. Det endelige indhold til projektansøgning skal afklares i løbet af 1. halvår 2014 og efter dialog med Vækstforumsekretariatet.

**1. halvår 2015:** Projektsekretariat og Formidlings- og kompetencecenter sættes gradvis i fuld drift med egen ledelse og bemanning – så vidt muligt med en placering i forbindelse med byggepladsen til Universitetshospitalet.

## Bilag A Udarbejdelse af rapporten

Denne forundersøgelse vedrørende projektet for uddannelse og rekruttering af arbejdskraft til byggeriet er gennemført af COWI i perioden oktober – december 2013.

Metoden bag afrapporteringen er dels interviews og arbejds møder med centrale samarbejdspartnere, dels research vedrørende andre analyser af bygge- og anlægsbranchen og research vedrørende andre beskæftigelsesinitiativer over for brancher. Alle deltagende parter har vist stor velvilje og positiv interesse over for projektet.

Der er gennemført møder og interviews med:

- › 10 nordjyske jobcentre
- › Repræsentanter for VEU centrene i Nordjylland
- › To store bygherrer i Nordjylland (Region Nordjylland og Himmerland Boligforening)
- › Repræsentanter for a-kasserne og faglige organisationer.

Dansk Byggeri og 3F har desuden deltaget i en arbejdsgruppe for foranalysen sammen med Beskæftigelsesregion Nordjylland.