

NOVEMBER 2018  
ARBEJDSMARKEDSKONTOR SYD

# Veje til sporskifte ind i bygge og anlægsbranchen i Syddjylland

RAPPORT



**COWI**



NOVEMBER 2018  
ARBEJDSMARKEDSKONTOR SYD

# Veje til sporskifte ind i bygge og anlægsbranchen i Syddjylland

RAPPORT

PROJEKTNR.

A114867

DOKUMENTNR.

1

VERSION

2.0

UDGIVELSESDATO

05.11.2018

BESKRIVELSE

Rapport

UDARBEJDET

POS, NAN

KONTROLLERET

LILH

GODKENDT

POS



# INDHOLD

1	Indledning	1
1.1	Hovedkonklusioner/resumé	1
1.2	Baggrund og formål	3
1.3	Metode og datagrundlag	4
2	Arbejdsmarkedet inden for bygge- og anlægsbranchen	5
2.1	En kort beskrivelse af arbejdsmarkedet inden for bygge- og anlægsbranchen	5
2.2	Beskæftigede og ledige med tilknytning til bygge- og anlægsområdet	13
2.3	De seneste 4 års sporskifter til bygge- og anlægsbranchen	18
3	Rekrutteringsudfordringer og kompetencebehov	22
3.1	Rekrutteringsudfordringer	22
3.2	Kompetencekrav på områder med mangel på arbejdskraft	24
4	Hvilke veje er der til sporskifte ind i bygge- og anlægsbranchen?	27
4.1	Opkvalificeringstilbud inden for bygge- og anlægsbranchen	27
4.2	Sporskifte til bygge- og anlægsbranchen	27



# 1 Indledning

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen har været stigende gennem flere år og virksomhederne inden for branchen oplever rekrutteringsproblemer med hensyn til flere faggrupper.

De stigende og vedvarende rekrutteringsudfordringer betyder at det i stigende omfang bliver aktuelt at se på alternative veje til rekruttering af arbejdskraft.

For Arbejdsmarkedskontor Syddanmark og RAR Syddanmark har COWI udarbejdet denne analyse vedrørende mulighederne for at styrke udbuddet af arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen, ved at afdække mulighederne for sporskifte for ledige med begrænset eller ingen erfaring fra branchen.

Analysen er gennemført i perioden september til november 2018.

## 1.1 Hovedkonklusioner/resumé

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen har været stigende gennem flere år, samtidig med at der opleves rekrutteringsudfordringer for flere faggrupper.

Beskæftigelsen og udvikling (ultimo 2016)

Samlet set beskæftiger bygge- og anlægsbranchen i Syddanmark ca. 21.000 personer (ultimo 2016). Der er forventet en stigning i beskæftigelsen i branchen i Syddanmark på 6,9 pct. fra ultimo 2017 til ultimo 2019<sup>1</sup>. Ifølge denne fremskrivning vil beskæftigelsen for området i 2019 nærme sig niveauet i 2008.

Rekrutteringsudfordringer

Generelt set oplever virksomhederne rekrutteringsudfordringer inden for alle de store faggrupper i branchen. De mest påvirkede faggrupper i branchen er hhv. tømrere, elektrikere, VVS'ere og et vist omfang også murere. Desuden er der reelt ingen ledige struktørere til anlægsopgaver og betonkonstruktioner.

AMU-kurser

Branchen benytter sig af opkvalificering, herunder især AMU-kurser, og næsten udelukkende ift. certifikater (maskinførerkurser, rørlægning, stillads mv.).

Kompetencekrav

Personlige kompetencer anses som utroligt vigtige, bl.a. fordi de anses som en forudsætning for at kunne tilegne sig yderligere faglige kompetencer. Derudover understreges vigtigheden i bl.a. at kunne kommunikere og samarbejde, hjælpe hinanden samt være løsningsorienteret ift. en serviceopgave.

Især de mindre håndværksvirksomheder er meget afhængig af den faglærte arbejdskraft, fordi de giver den nødvendige faglige fleksibilitet. Der er en tendens til, at især større virksomheder (særligt entreprenørvirksomheder) har de bedste forudsætninger for at ansætte medarbejdere, som ikke har en erhvervsfaglig uddannelse. De større virksomheder har oftere jobfunktioner med transport, byggepladsdrift mv., som giver beskæftigelsesmuligheder for ikke-faglærte.

Virksomhederne er enige om, at den faglærte arbejdskraft ikke kan erstattes af en ikke-faglært arbejdskraft – den kan kun suppleres. Derfor har virksomhederne markant større fokus på at styrke rekrutteringsgrundlaget til uddannelserne, end på opkvalificering af ledige.

---

<sup>1</sup> STARs beskæftigelsesprognose (offentliggjort oktober 2018).

De centrale kompetencekrav til beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen er opsamlet i nedenstående tabel. Tabellen er opdelt i krav til arbejde i håndværksvirksomheder (primært den faglærte arbejdskraft) og entreprenørvirksomheder (primært den ikke-faglærte arbejdskraft).

Stillingsbetegnelser	Kvalifikationskrav
<b>Faglærte medarbejdere – generelt</b>	<p><b>Personlige kvalifikationskrav</b></p> <p>Samarbejdskompetencer, teamarbejde og relationer</p> <p>Overblik og sammenhænge: Se og forstå helhed i opgaveløsning, vigtighed af kvalitet</p> <p>Kommunikation: Forklare og forstå beskeder, forebygge konflikter og fremme samarbejde.</p> <p><b>Faglige kvalifikationskrav</b></p> <p>Den erhvervsfaglige uddannelse tilhørende det enkelte fag er det primære kvalifikationskrav.</p>
<b>Elektrikerområdet</b>	Stigende fagligt fokus på alarm, it og tele, automatik, industri-el, offshore-el. I nogle tilfælde særlige certifikatkrav
<b>VVS området</b>	Stigende fagligt fokus energiinstallationer: gas, fjernvarme mv. I nogle tilfælde særlige certifikatkrav.
<b>Ikke-faglærte</b>	<p><b>Personlige og generelle kvalifikationskrav</b></p> <p>Forståelse for branchen, f.eks. via erfaring eller introduktionskurser til branchen</p> <p>Samarbejdskompetencer, teamarbejde og relationer</p> <p>Forståelse for sikkerhed</p> <p><b>Faglige kvalifikationskrav</b></p> <p>Konkrete faglige krav, som ofte stilles, men kan erhverves efter ansættelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Rørlægning</li> <li>&gt; Maskinførerkurser</li> <li>&gt; Stilladskurser</li> <li>&gt; Elementmontage</li> <li>&gt; Armering, forskalning, udstøbning</li> </ul>

## Sporskifte

Den generelt lave ledighed på arbejdsmarkedet betyder, at der vil være relativt få ledige, som kan udgøre en målgruppe for sporskifte til bygge- og anlægsbranchen. Der er til gengæld en relativt stor gruppe ikke-faglærte beskæftigede i



branchen, som har potentiale til at søge en erhvervsuddannelse inden for en af de byggefaglige uddannelser.

Et sporskifte er ofte en kombination af snusepraktik, hvor den ledige får en fornemmelse af, hvad det vil sige at være i en virksomhed og på en byggeplads, og en faglig introduktionsuddannelse.

Faggrupper, som er oplagte for sporskifte er bl.a. Landmænd (vant til at arbejde med maskiner, jordarbejde samt at arbejde udendørs), Smede og industriteknikere (kendskab til arbejde i metal) og ikke-faglærte fra dele af fremstillingsindustrien (erfaring med værktøjsbetjening).

Den statistiske analyse af sporskifte til bygge- og anlægsbranchen viser, at man især skifter til branchen fra industri, handel, transport og rengøring. De fleste sporskifttere er ikke-faglærte, kontor- og handelsuddannede og uddannede inden for byggeri.

## 1.2 Baggrund og formål

Efter finanskrisen i 2008 faldt beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen markant i de efterfølgende år. Det laveste niveau nåede man i Sydjylland i 2013, hvorefter beskæftigelsen er begyndt at stige igen. Særligt de sidste 2 - 3 år er beskæftigelsen i branchen steget markant.

Samtidig med indtrædelsen af den økonomiske krise, er antallet af personer som gennemfører en erhvervsuddannelse rettet mod bygge- og anlægsområdet faldet. Faldet skyldes flere faktorer: Under årene med økonomisk krise har virksomhederne reduceret antallet af praktikpladser på erhvervsuddannelserne, samtidig med at der gennem mange år har været en stigende søgning mod gymnasiale uddannelser. Den ændrede tendens i unges søgning af ungdomsuddannelser er blevet forstærket under den økonomiske krise.

Den lavere uddannelsesaktivitet betyder, at udbuddet af arbejdskraft – dvs. antallet af personer med de relevante uddannelser – er faldende, samtidig med at beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen er stigende.

De stigende rekrutteringsproblemer betyder, at der er behov for at undersøge alternative rekrutteringsveje til bygge- og anlægsbranchen.

Analysens formål er dermed at undersøge muligheden for at styrke udbuddet af arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen, ved at afdække mulighederne for at ledige med begrænset eller ingen erfaring fra branchen kan foretage et "sporskifte" til bygge- og anlægsområdet.

Analysen skal desuden også afdække, hvor der især forventes jobåbninger og mangelproblemer inden for branchen, hvilke kompetencekrav der stilles til arbejdskraften inden for de enkelte fagområder /stillingsbetegnelser når ledige skal kunne træde ind i branchen/faget. Det gælder både sociale og faglige kompetencer.

## 1.3 Metode og datagrundlag

Analysen består af både en kvantitativ del og en kvalitativ del. Den kvantitative analyse beskriver dels bygge- og anlægsbranchen struktur og udvikling de seneste år og udviklingen i beskæftigelse og ledighed for de primære faggrupper inden for branchen.

Der er desuden foretaget en kvantitativ analyse af, hvad der kendetegner de personer, som hidtil har gennemført et sporskifte fra andre brancher til bygge- og anlægsbranchen. Analysen afdækker, hvad der kendetegner de personer som de seneste 4 år er skiftet til bygge- og anlægsbranchen fra beskæftigelse i en anden branche eller fra ledighed.

Den kvantitative del af analysen er gennemført ved brug af data fra Danmarks Statistik, DREAM databasen, uddannelsesregistre, befolkningsregisteret samt den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

Den kvalitative del af analysen omfatter et fokusgruppeinterview med 3 jobcentre, EUC Syd og LO samt kvalitative interviews med 15 lokale bygge- og anlægs-virksomheder fra Syddjylland.

I både fokusgruppeinterviews og individuelle interviews er der spurgt ind til følgende temaer:

- > Aktuelle rekrutteringsproblemer i forhold arbejdskraft.
- > Hvilke initiativer tager virksomhederne, for at kompensere for mangel?
- > Hvilke kompetencer lægger virksomhederne vægt på ved rekruttering (Både faglige kompetencer og sociale kompetencer)?
- > Hvordan vægtes dette i konkrete ansættelsessituationer?
- > Hvilke rekrutteringskanaler benyttes? Jobcenter, faglige organisationer, netværk (medarbejdere), sociale medier, vikarbureauer mv.?
- > Benyttes efteruddannelse for medarbejderne? Hvilke typer (AMU-kurser, private)? Hvad er tilfredsheden med udbud og kvalitet?
- > Hvad er virksomhedernes holdning til og erfaring med at besættes jobfunktioner/stillinger med arbejdskraft, som har baggrund i andre brancher?
- > Hvor er dette muligt? Hvilke begrænsninger er der for det. Hvad skal der til, for at det lykkes?

## 2 Arbejdsmarkedet inden for bygge- og anlægsbranchen

I dette afsnit kortlægges og beskrives arbejdsmarkedet inden for bygge- og anlægsbranchen i Syddanmark, det vil sige branchens struktur, udviklingen i beskæftigelsen, ledigheden for udvalgte faggrupper. Desuden præsenteres en analyse af de seneste 5 års sporskifter til bygge- og anlægsbranchen.

### 2.1 En kort beskrivelse af arbejdsmarkedet inden for bygge- og anlægsbranchen

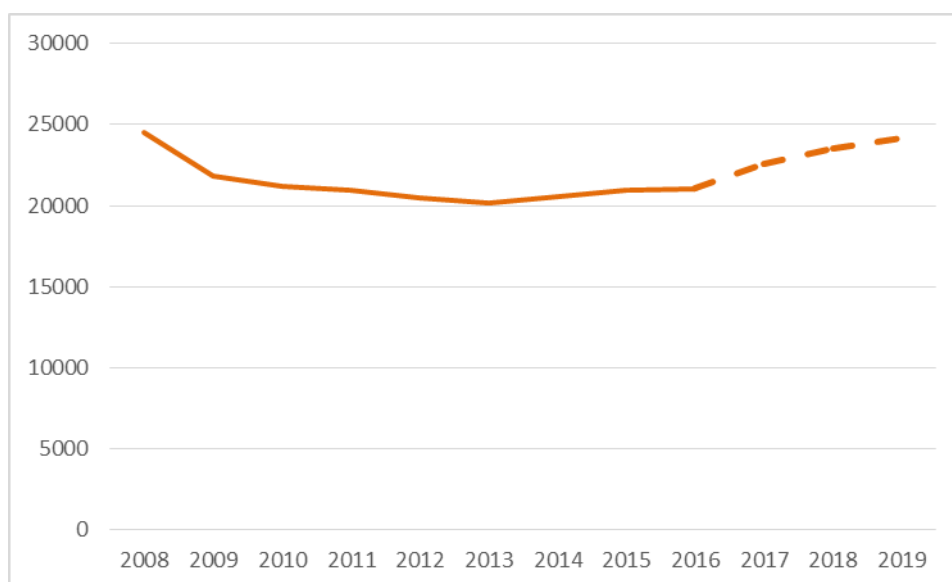
Bygge- og anlægsbranchen i Syddanmark beskæftiger ca. 21.000 personer (2016). Ifølge fremskrivningen af beskæftigelsen frem til 2019<sup>2</sup> vil beskæftigelsen i branchen nå 24.130 ultimo 2019. Bygge- og anlægsbranchen tegner sig for ca. 6 % af den samlede beskæftigelse i landsdelen, hvilket nogenlunde svarer til andelen på landsplan.

Branchen mistede mange arbejdspladser efter finanskrisen i 2008 hvor der var knap 25.000 beskæftigede i branchen, men siden 2013 er beskæftigelsen steget.

#### 2.1.1 Udviklingen i beskæftigelsen

STAR offentliggør løbende fremskrivninger af beskæftigelsen fordelt på brancher og RAR områder. Figuren nedenfor viser bygge og anlægsbeskæftigelsen i Syddanmark 2008 – 2019. Udviklingen i perioden 2017 – 2019 bygger på STARs fremskrivning af beskæftigelsen for bygge- og anlægssektoren. Ifølge denne fremskrivning vil beskæftigelsen for området i 2019 nærme sig niveauet i 2008.

Figur 2-1: Udviklingen i beskæftigelsen inden for bygge og anlæg i Syddanmark 2008 – 2019.

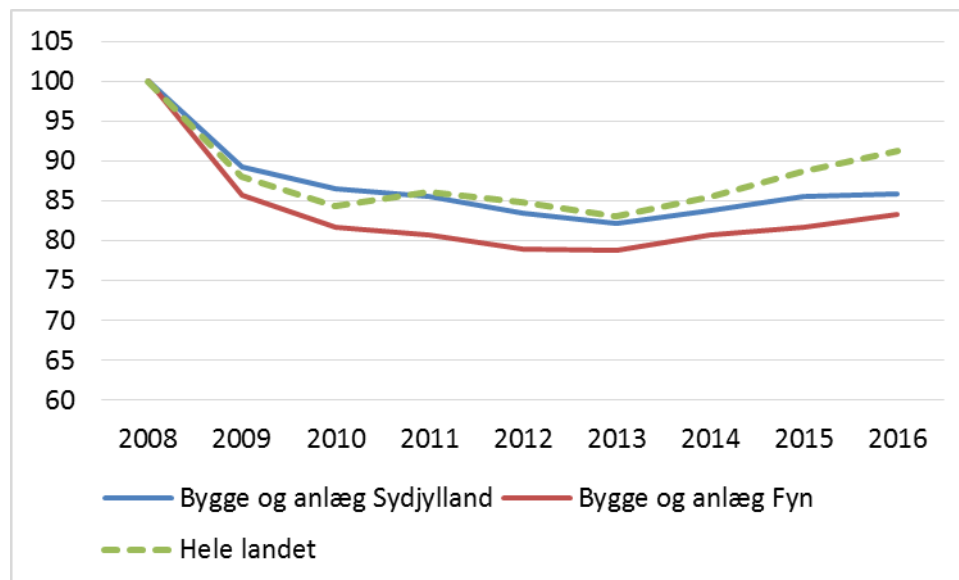


Note: Udviklingen 2017 – 2019 er baseret på fremskrivning foretaget af STAR. Kilde: Danmarks Statistik og Fremskrivning af beskæftigelsen til ultimo 2019, STAR.

<sup>2</sup> Kommunefremskrivning af ledighed og beskæftigelse. STAR 5. oktober 2019.

Ses der på udviklingen i Sydjylland sammenlignet med Fyn, så har der i Sydjylland været en mere positiv udvikling i beskæftigelsen, end på Fyn. Særligt siden 2013, har branchens beskæftigelse på landsplan været mere positiv.

Figur 2-2: Udviklingen i beskæftigelsen inden for bygge- og anlæg Sydjylland og Fyn. 2008 – 2016. 2008 = indeks 100.



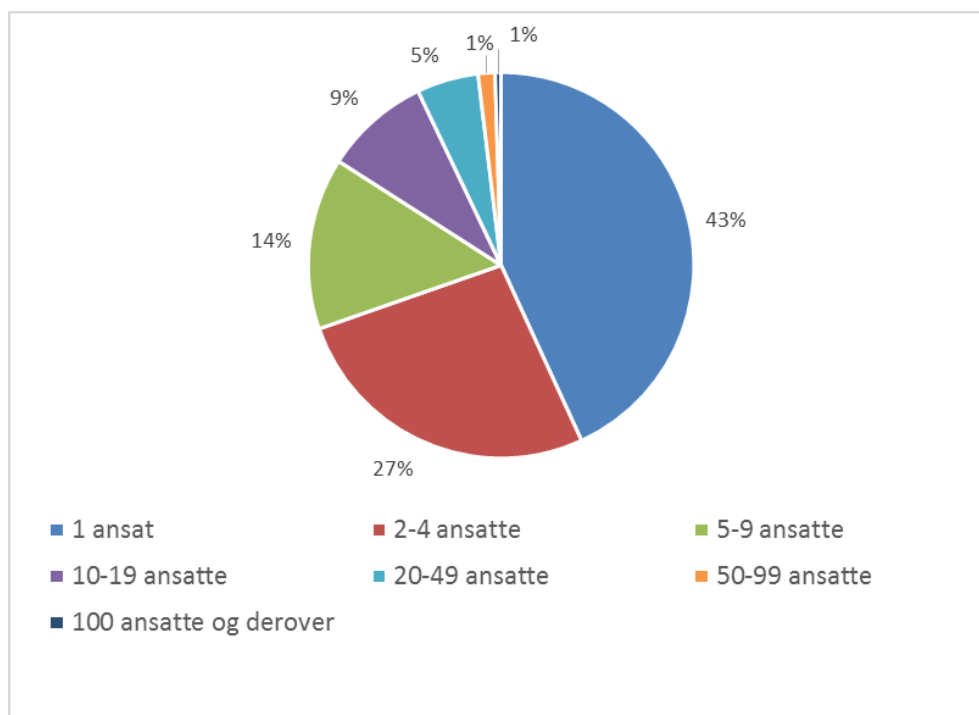
Kilde: Danmarks Statistik

## 2.1.2 Virksomhedsstrukturen

Bygge og anlægsbranchen er kendetegnet ved at der er mange mindre virksomheder i branchen og kun få større virksomheder. Af i alt 2.392 virksomheder i branchen i 2016 er der blot 134 virksomheder, eller 5,6 % som har 20 ansatte eller derover. De større virksomheder tegner sig naturligvis for en relativ stor del af beskæftigelsen, men på landsplan<sup>3</sup> er det opgjort at virksomheder med færre end 20 beskæftigede tegner sig for ca. 50 % af branchens beskæftigelse.

<sup>3</sup> Dette tal opgøres kun på landsplan i Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Figur 2-3: Bygge- og anlægsvirksomheder i Sydjylland fordelt efter størrelse i 2016.



Kilde: Danmarks Statistik

### 2.1.3 Udviklingen i ledigheden blandt arbejdskraft med erfaring fra bygge- og anlæg

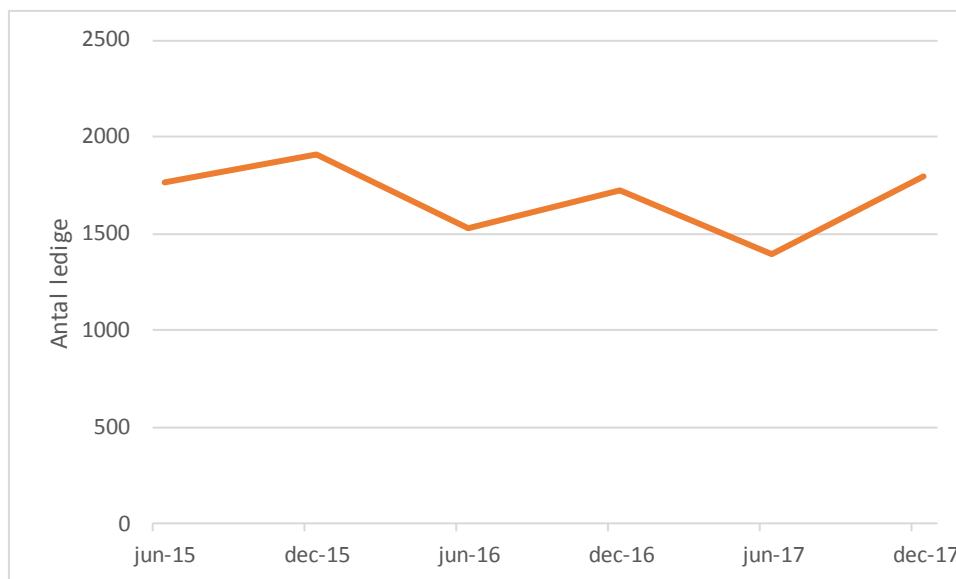
Ledigheden har været faldende blandt arbejdskraft med aktuel erfaring fra bygge- og anlæg, dvs. arbejdskraft med bopæl i Sydjylland, der har haft beskæftigelse inden for bygge- og anlæg inden for de sidste 3 år.

Mens der i uge 24 i juni 2015 var godt 1.750 ledighedsberørte med aktuel erfaring var dette tal faldet til knap 1.400 i samme uge i 2017 svarende til et fald på 21 %. Ledighedsudviklingen har imidlertid været præget af relativt store sæsonudsving, som det ses af Figur 2-4. Faldet var noget mindre fra uge 50 i 2015 til samme uge i 2017 (6 %), hvilket bl.a. kan skyldes forskelle i vejrlig mv. i de pågældende uger.

I det følgende belyses den tilsvarende udvikling blandt ikke-faglærte, murere samt VVS'ere, elektrikere, snedkere og tømrere. De fire sidstnævnte faggrupper optræder på Arbejdsmarkedsbalancen for Sydjylland som områder med mangel eller omfattende mangel på arbejdskraft ligesom de kvalitative interview i denne analyse peger på, at der forekommer rekrutteringsproblemer blandt murere.

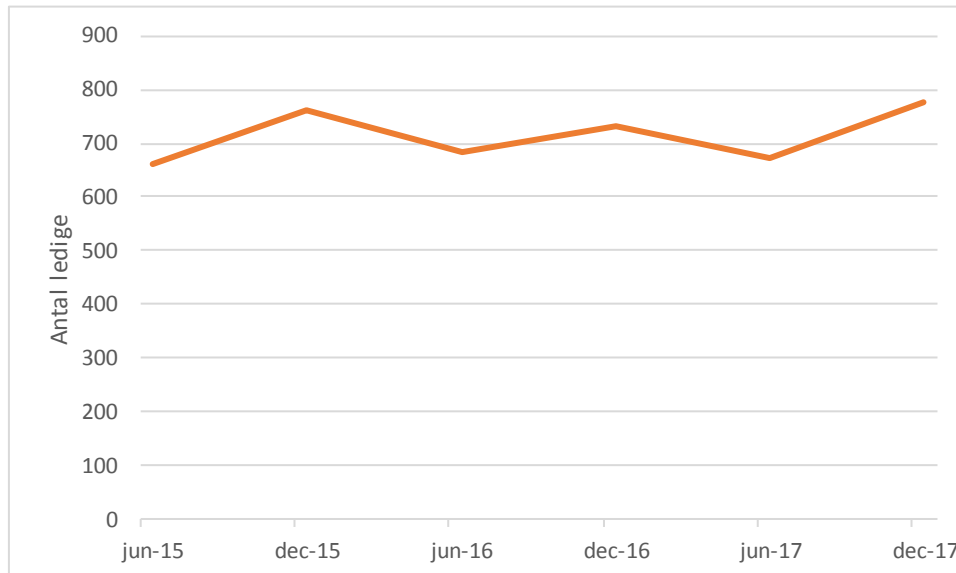
Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at der blandt de ledige vil være en andel, som har været ledige i kort tid, og som erfaringsmæssigt hurtigt finder beskæftigelse igen på egen hånd.

Figur 2-4: *Udviklingen i ledigheden blandt arbejdskraft med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*



Note: Aktuell erfaring er defineret som beskæftigelse i branchen inden for de sidste 3 år før det viste tidspunkt. Ledigheden i juni er opgjort som antal ledighedsberørte i uge 24. Ledigheden i december er opgjort som antal ledighedsberørte i uge 50. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Figur 2-5: *Udviklingen i ledigheden blandt ikke-faglærte med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*

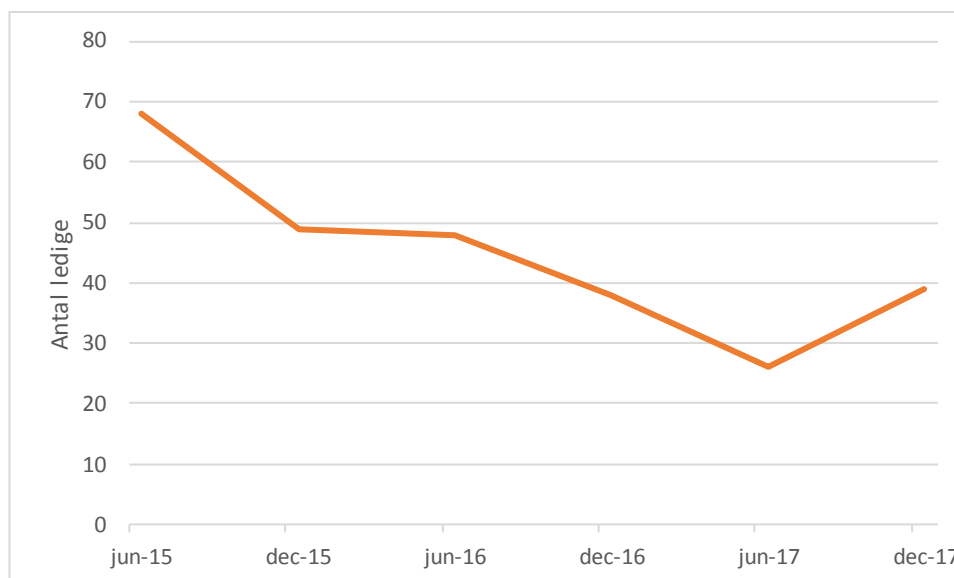


Note: Ikke-faglærte er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var grundskole, gymnasial eller adgangsgivende uddannelse eller uoplyst uddannelse. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Bortset fra sæsonvariation og øget ledighed i vintermånederne - har antallet af ledige ikke-faglærte med aktuell erfaring fra bygge- og anlæg været nogenlunde konstant siden 2015 (Figur 2-5).

Blandt VVS'erne har der også været et stort fald i ledigheden blandt arbejdskraft med aktuel erfaring fra bygge- og anlægsbranchen og antallet af ledighedsberørte med aktuel erfaring fra branchen nåede i uge 24 2017 ned omkring 25.

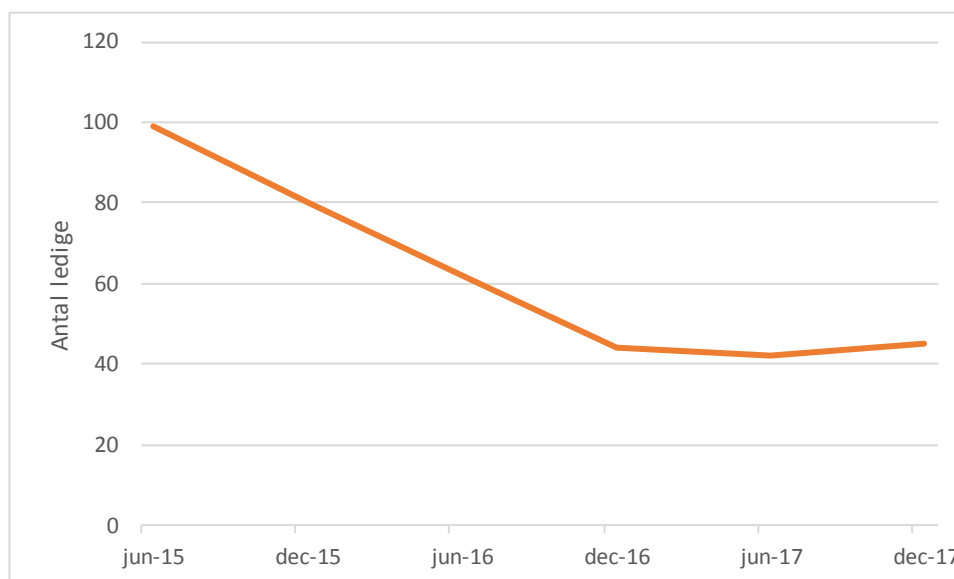
Figur 2-6: *Udviklingen i ledigheden blandt VVS'ere med aktuel erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*



Note: VVS'ere er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var VVS'er. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Ledigheden blandt elektrikere med aktuel erfaring fra bygge- og anlægsbranchen er faldet betydeligt siden juni 2015 og var i 2017 nede på et meget lavt niveau. I uge 24 2017 var godt 40 elektrikere med aktuel erfaring fra bygge- og anlæg berørt af ledighed (Figur 2-7).

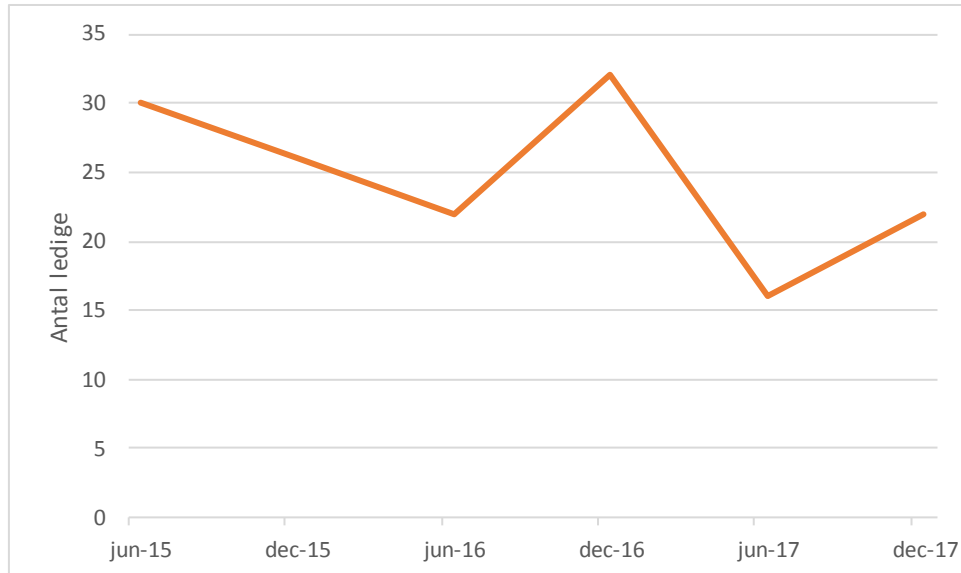
Figur 2-7: *Udviklingen i ledigheden blandt elektrikere med aktuel erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*



Note: Elektrikere er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var elektriker. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

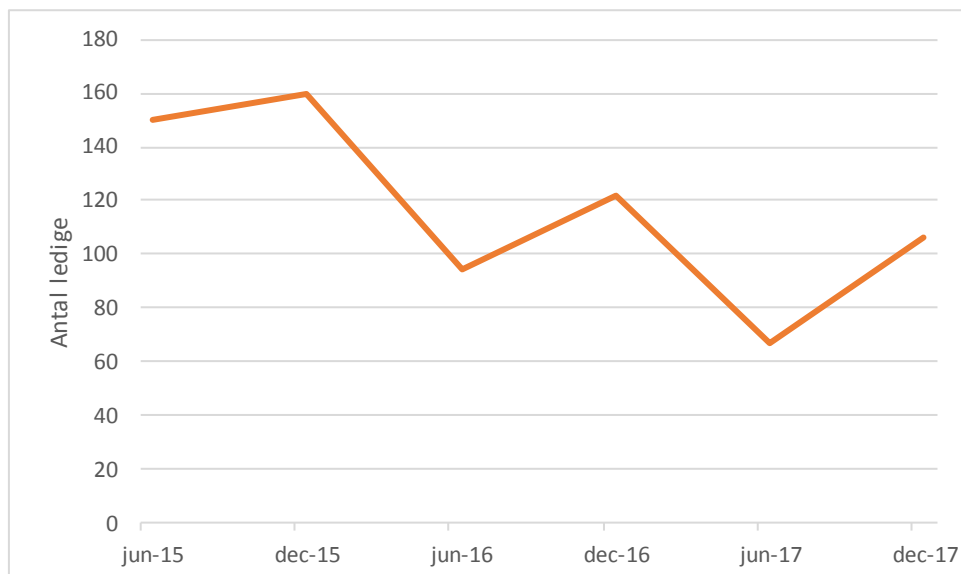
Antallet af ledighedsberørte snedkere i Sydjylland med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen er meget lavt og nåede i uge 24 2017 ned på godt 15 (Figur 2-8).

Figur 2-8: *Udviklingen i ledigheden blandt snedkere med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*



Note: Snedkere er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var snedker. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistrene i Danmarks Statistik.

Figur 2-9: *Udviklingen i ledigheden blandt tømrere med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*

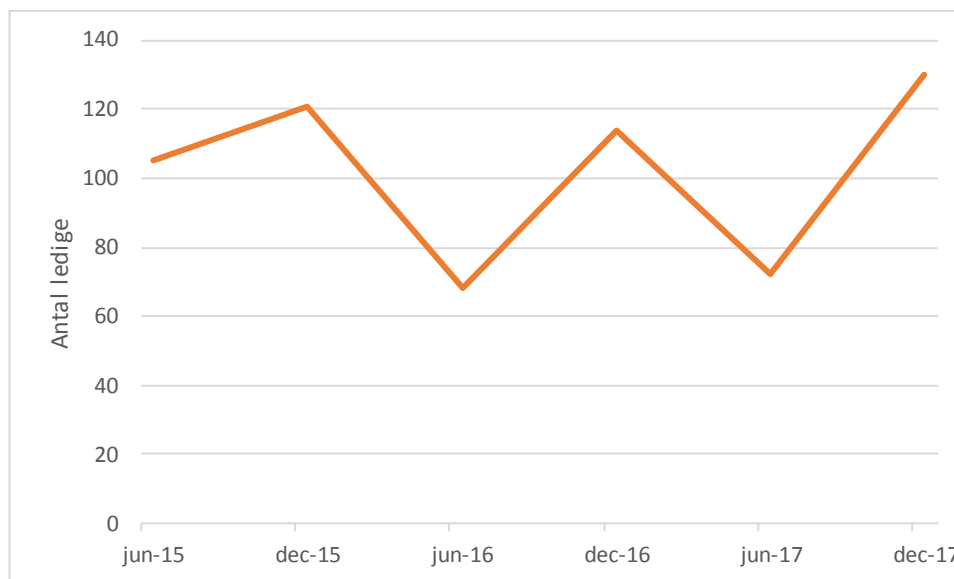


Note: Tømrere er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var tømrer. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistrene i Danmarks Statistik.

Ledigheden er faldet betydeligt blandt tømrere med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen. Hvor der i uge 24 2015 var 150 ledighedsberørte tømrere var dette antal faldet til knapt 70 i samme uge i 2017.



Figur 2-10: *Udviklingen i ledigheden blandt murere med aktuell erfaring fra bygge- og anlægsbranchen.*



Note: Murere er defineret som borgere, hvis højst fuldførte uddannelse ult. oktober 2017 var murer. Se Figur 2-4 for yderligere forklaring af figuren. Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Antallet af ledighedsberørte murere med aktuell erfaring fra bygge- og anlæg var ligeledes lavere i uge 24 2017 end i uge 24 2015. Godt 70 murere med aktuell erfaring var berørt af ledighed i uge 24 2017. Ledigheden i gruppen ser dog ud til at være steget lidt i 2017 sammenlignet med 2016.

### 2.1.4 Faggrupper med mangel på arbejdskraft

STAR opdaterer halvårligt de forskellige brancher/stillingsbetegnelser jobmuligheder. Herunder angives de udvalgte faggruppers jobmuligheder i Sydjylland.

Tabel 2-1 *Beskæftigelsesmæssige status fra arbejdsmarkedsbalancen.dk*

Faggruppe	Jobmulighed
Murer	Gode jobmuligheder
Tømrere	Omfattende mangel på arbejdskraft
Bygningssnedkere	Mangel på arbejdskraft
VVS og blikkenslager	Mangel på arbejdskraft
Bygningsmalere	Gode jobmuligheder
Elektrikere	Omfattende mangel på arbejdskraft

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen.dk (den aktuelle arbejdsmarkedsbalance er opdateret d. 27/06 2018 og gælder for 2. halvår 2018).

### 2.1.5 Tilgang og afgang til arbejdsstyrken inden for mangelområderne

For at få et indtryk af tilgangen og afgang til og fra de faggrupper inden for bygge- og anlæg, der er ramt af mangel på arbejdskraft, har vi foretaget en særlig analyse af dette spørgsmål.

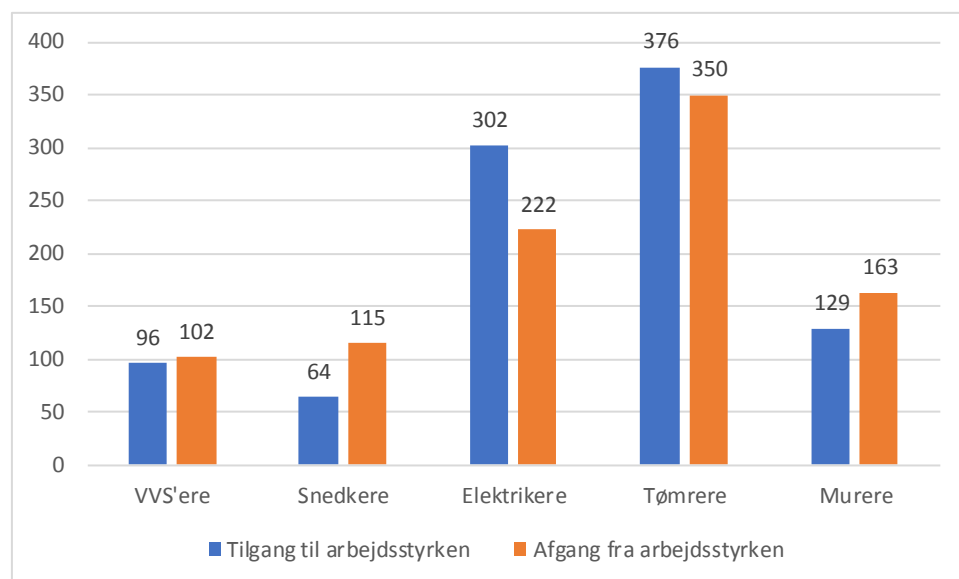
Tallene i dette afsnit kan ikke sammenlignes med tallene i forrige afsnit, idet vi i dette afsnit analyserer hele tilgangen og hele afgangen fra faggruppen, uanset om den pågældende arbejdskraft har aktuell erfaring inden for bygge og anlæg eller ej. Afgangen fra arbejdsmarkedet dækker altså her over, at de pågældende helt forlader arbejdsmarkedet, typisk på grund af alder.

Resultaterne er vist er i den følgende figur og viser tilgang til og afgang fra arbejdsstyrken i 2016<sup>4</sup>.

Som det fremgår af figuren, var afgangen fra arbejdsstyrken i Sydjylland i 2016 større end tilgangen inden for tre af de viste faggrupper med mangel på arbejdskraft ifølge Arbejdsmarkedsbalancen eller denne undersøgelse. Det drejer sig om VVS'ere, snedkere og murere. Og i de to øvrige faggrupper med *omfattende mangel på arbejdskraft*, dvs. elektrikere og tømrere var mertilgangen kun relativt beskedent. Det er altså tvivlsomt, om tilgangen er tilstrækkelig til at imødekomme den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, særligt for de grupper, hvor afgangen er størst.

Tallene tyder dermed på, at der er behov for en indsats på området, hvis den allerede konstaterede mangel på arbejdskraft skal afhjælpes.

Figur 2-11. Tilgang og afgang fra arbejdsstyrken i 2016 af uddannede inden de viste faggrupper



Note: *Tilgang til arbejdsstyrken* er defineret som: Borgere der indgår i arbejdsstyrken i landsdelen ult. nov. i året og har den pågældende uddannelse (højst fuldførte), som enten er flyttet til landsdelen, har fuldført den pågældende uddannelse i året, eller er tilgået arbejdsstyrken i løbet af året af andre årsager. *Afgang fra arbejdsstyrken* er defineret som: Borgere der indgik i arbejdsstyrken i landsdelen ult. nov. året før og havde den pågældende uddannelse (højst fuldførte), som enten er flyttet fra landsdelen i løbet af året eller er afgang fra arbejdsstyrken af andre årsager. Kilde: COWIs analyser af befolkningsstatistikregisteret, den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

<sup>4</sup> Danmarks Statistiks nyeste tal vedr. antallet af nyuddannede i hele kalenderåret stammer vedrører 2016.

## 2.2 Beskæftigede og ledige med tilknytning til bygge- og anlægsområdet

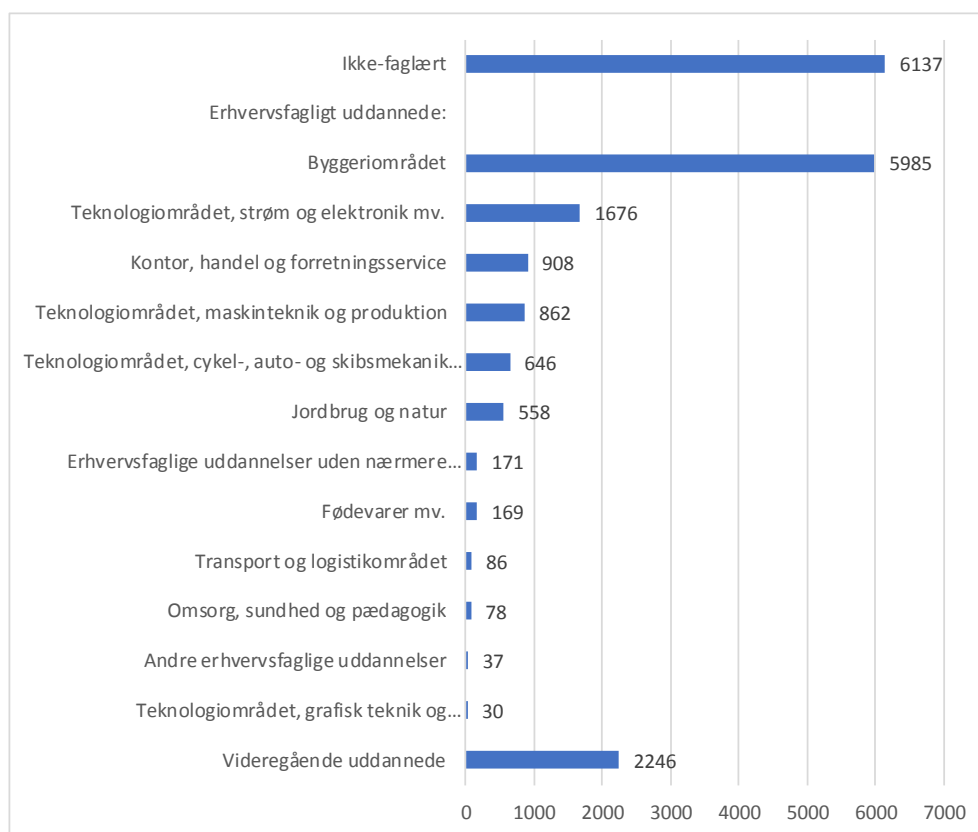
### 2.2.1 Beskæftigede

Alt i alt var der ifølge DREAM-databasen beskæftiget knapt 19.600 lønmodtagere inden for bygge- og anlægsbranchen i Sydjylland i april 2018.

Heraf var kun 10 % kvinder. 31 % var 50 år og derover. 92 % havde dansk statsborgerskab, 7 % havde statsborgerskab i et vestligt land og kun 1 % havde statsborgerskab i et ikke-vestligt land.

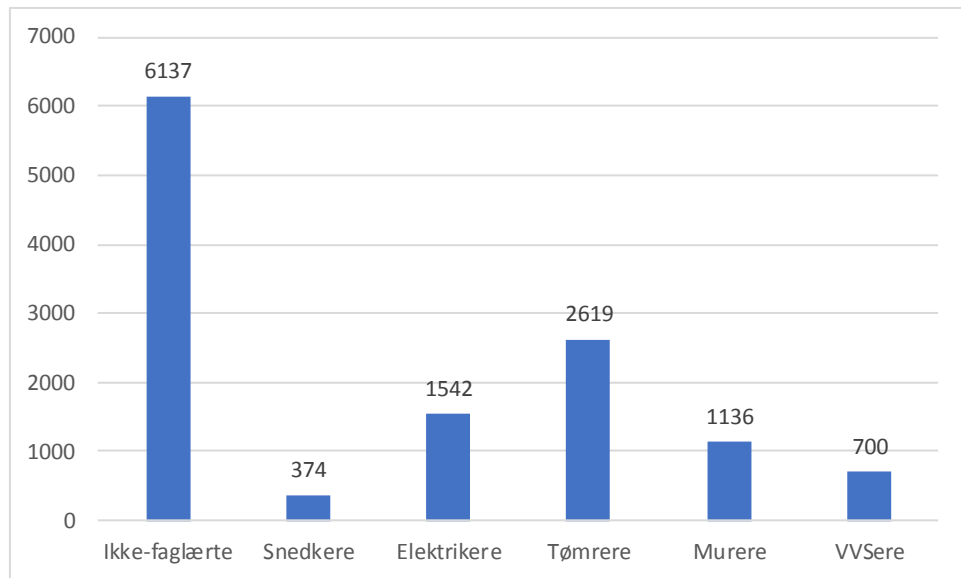
En meget stor del af de beskæftigede lønmodtagere - 31 % svarende til knapt 6.000 beskæftigede - havde en erhvervsfaglig uddannelse inden for byggeriområdet (Figur 2-12). Yderligere knapt 1.700 – svarende til 9 % - havde en erhvervsfaglig uddannelse inden for strøm og elektronik mv. Ikke-faglærte udgjorde en anden stor gruppe af de beskæftigede.

Figur 2-12: Beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen i Sydjylland i april 2018 opdelt efter uddannelsesområder



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Figur 2-13: Beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen i Syddjylland i april 2018 inden for udvalgte faggrupper



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Godt 6.100 ikke-faglærte (31 %) arbejdede inden for bygge og anlæg. Endelig omfattede lønmodtagere med videregående uddannelse godt 2.200 beskæftigede (11 %).

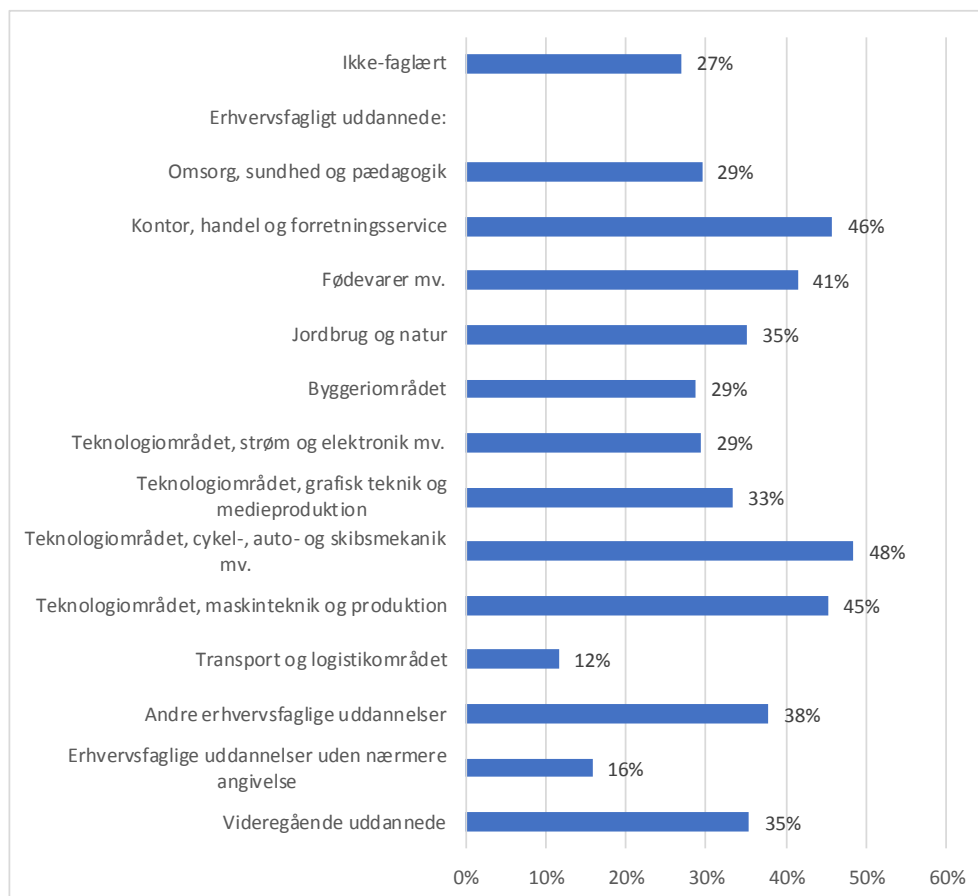
Figur 2-14 viser hvor mange af de beskæftigede, der er 50 år og derover. Andelen er høj blandt ansatte med en uddannelse inden for områderne:

- > Cykel-, auto- og skibsmekanik mv. (48 %)
- > Kontor, handel og forretningsservice (46 %)
- > Maskinteknik og produktion (45 %)
- > Fødevarer mv. (41 %)
- > Andre erhvervsfaglige uddannelser (38 %)

Andelen er dog relativt lav inden for byggeriområdet som helhed (29 %).

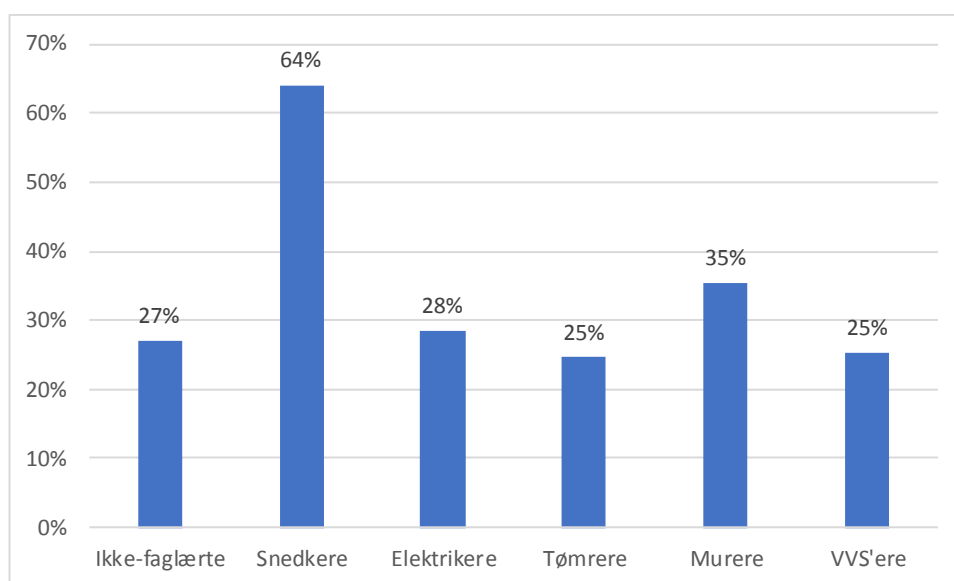
Som det ses af Figur 2-15 er andelen af 50+ årige imidlertid høj blandt snedkerne (64 %). For denne gruppe har flere år med lille tilgang af nyuddannede betydet, at andelen af 50+ årige er blevet ganske markant. Inden for dette område kan der antagelig forventes en relativt stor afgang til pension i de kommende år.

Figur 2-14: Andel af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen i april 2018, der er 50 år og derover. Opdelt efter uddannelsesområder.



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistrene i Danmarks Statistik.

Figur 2-15: Andel af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen i april 2018, der er 50 år og derover. Udvalgte faggrupper.



## 2.2.2 Ledige med relation til bygge- og anlæg

Der var ca. 2.900 ledighedsberørte ledige i Sydjylland i uge 16 2018 (april), der inden for de sidste 10 år havde været beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen.

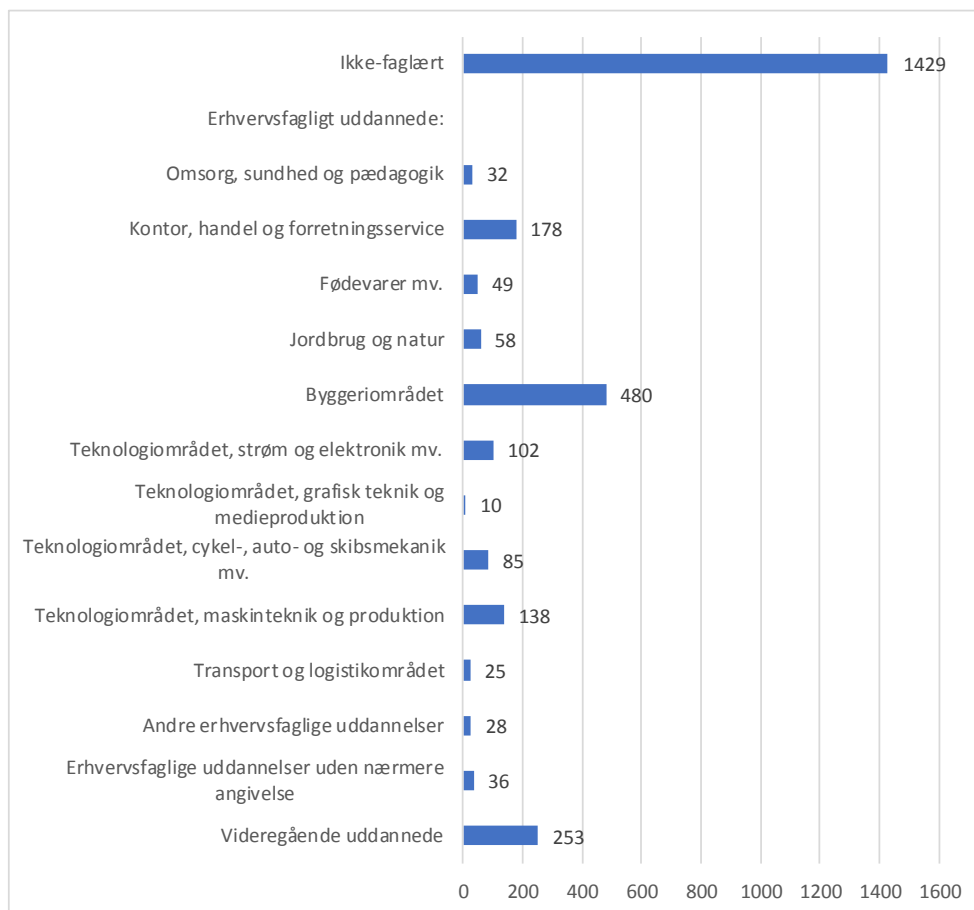
De to følgende figurer viser disse ledige opdelt efter uddannelsesområder. Som det fremgår var de to største grupper ikke-faglærte (godt 1.400) samt ledige med erhvervsfaglige uddannelse inden for byggeriområdet (knap 500).

Ledige med uddannelser som snedker, tømrer, VVS'er og murer udgjorde 64 % af de ledighedsberørte inden for byggeriområdet i uge 16 2018.

14 % af de ledige var kvinder. 26 % var 50 år og derover.

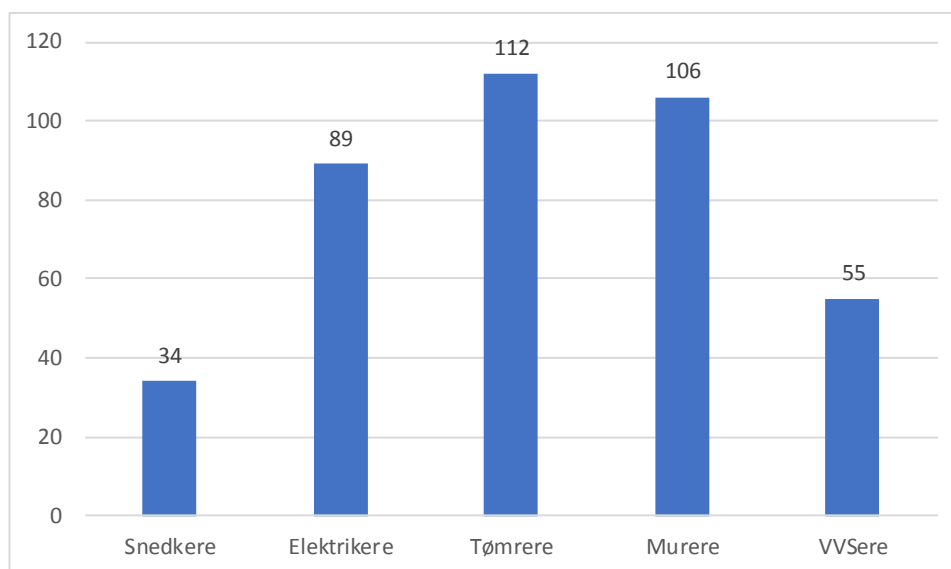
68 % af de 2.900 ledige med relation til bygge- og anlæg havde mere aktuel erfaring fra bygge- og anlæg, idet de havde arbejdet inden for branchen inden for de sidste 5 år.

Figur 2-16: Ledighedsberørte i Sydjylland i uge 16 2018, som inden for de sidste 10 år har været beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen. Opdelt efter uddannelsesområder.



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistrene i Danmarks Statistik.

Figur 2-17: Ledighedsberørte i Sydjylland i uge 16 2018, som inden for de sidste 10 år har været beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen. Opdelt efter faggruppe.



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

## 2.3 De seneste 4 års sporskifter til bygge- og anlægsbranchen

Godt 1.700 af de beskæftigede inden for bygge- og anlægsbranchen i Sydjylland i april 2018, der var i alderen 25 – 65 år, havde foretaget et sporskifte til bygge- og anlæg inden for de sidste 4 år.

66 % kom fra beskæftigelse i andre brancher. 34 % kom fra ledighed.

Vi definerer beskæftigede, der har foretaget et **sporskifte** til bygge- og anlægsbranchen som:

*Beskæftigede inden for bygge- og anlægsbranchen i april 2018, der:*

- > *er kommet til bygge- og anlægsbranchen inden for de seneste 4 år (fra ledighed eller beskæftigelse)*
- > *var i alderen 25-65 år på det tidspunkt hvor de kom til bygge- og anlægsbranchen og senest havde gennemført deres højeste fuldførte uddannelse (opgjort ult. oktober 2017) i kalenderåret før det år, de skiftede til bygge- og anlæg (for at undgå at opgørelsen omfatter unge ikke-faglærte, der har haft fritidsjob i andre brancher, samt unge, der skifter til bygge- og anlæg i forbindelse med, at de får en praktikplads som led i en erhvervsfaglig uddannelse)*
- > *ikke har været beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen i de foregående 5 år (før de kom til bygge- og anlægsbranchen), men som har været beskæftiget i en anden branche på et tidspunkt i denne 5-årige periode.*

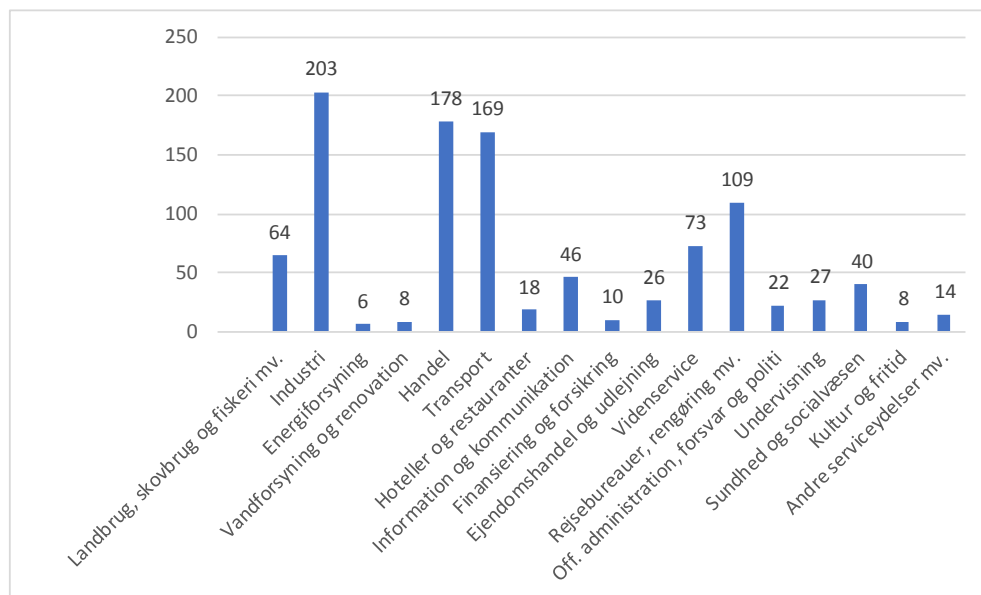
Relativt mange kvindelige sporskiftere

22 % af de beskæftigede, der havde foretaget et sporskifte til bygge- og anlæg, var kvinder. Det er interessant, fordi andelen er mere end dobbelt så stor, som kvindeandelen blandt de beskæftigede i branchen i alt.

27 % var i alderen 50 – 65 år, da de kom til bygge- og anlæg. Denne andel er således lidt mindre end de 50+ åriges samlede andel af de beskæftigede, der som nævnt er 31 %.

Industri, handel, transport, rejsebureauer og rengøring (først og fremmest rengøring) samt vidensservice fungerer som de største leverandører af arbejdskraft til bygge- og anlæg i forbindelse med sporskifte til branchen (Figur 3-18 herunder).

Figur 2-18: Antal beskæftigede der har foretaget et sporskifte til bygge- og anlæg fra beskæftigelse i andre brancher inden for de sidste 4 år – opdelt efter branchen, de kom fra



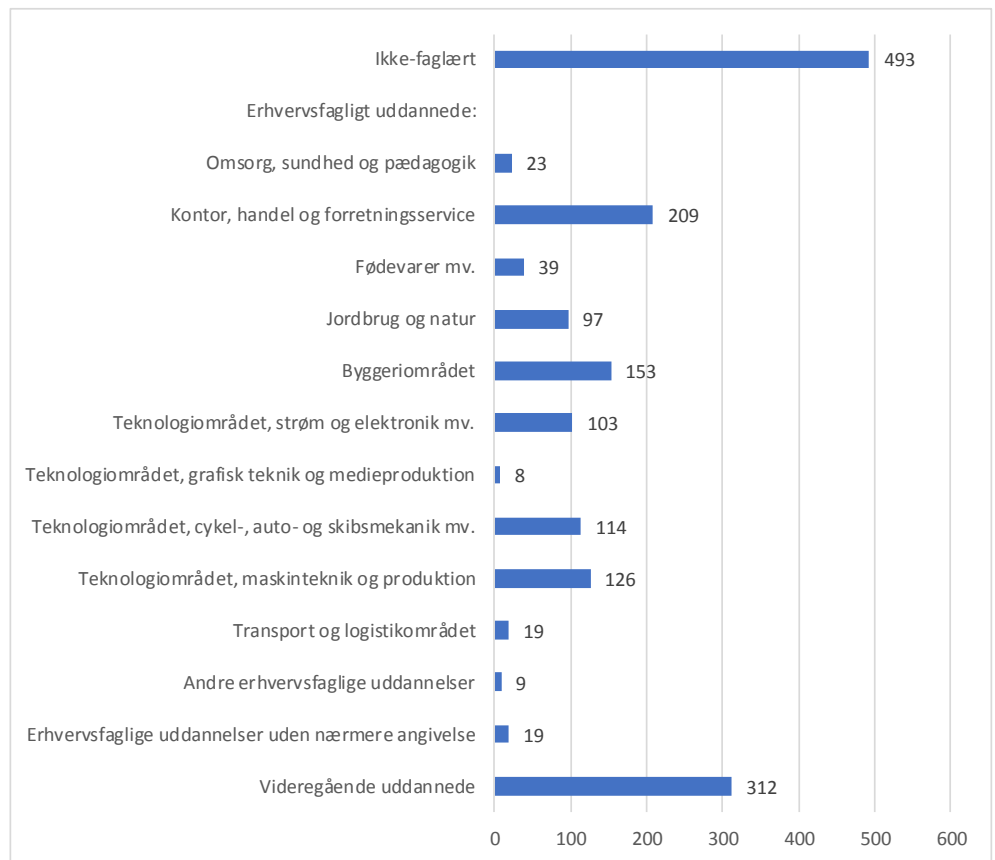
Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistrene i Danmarks Statistik.

Inden for industrien er det især plast-, glas- og betonindustrien (41), metalindustrien (40), maskinindustrien (36), møbel- og anden industri (28) samt føde-, drikke- og tobaksvarerindustrien (22), der har leveret arbejdskraft i forbindelse med sporskifte (antal i parenteser). Inden for handelserhvervene har engros-handel leveret 108 af de 178 beskæftigede, der kom til bygge- og anlæg i forbindelse med sporskifte til branchen.

29 % af de, der foretog et sporskifte, var ikke-faglærte, 18 % havde en videregående uddannelse, mens resten dvs. 53 % havde en erhvervsfaglig uddannelse. Blandt de med erhvervsfaglig uddannelse var der flest med en uddannelse inden for områderne kontor, handel og forretningsservice (209), byggeriområdet (153), maskinteknik og produktion (126), cykel-, auto- og skibsmekanik mv. (114), strøm og elektronik (103), samt jordbrug og natur (97) (Figur 3-19).



Figur 2-19: Antal beskæftigede i bygge- anlæg i Sydjylland der har foretaget et sporskifte til bygge- og anlæg inden for de sidste 4 år – opdelt efter uddannelsesområde

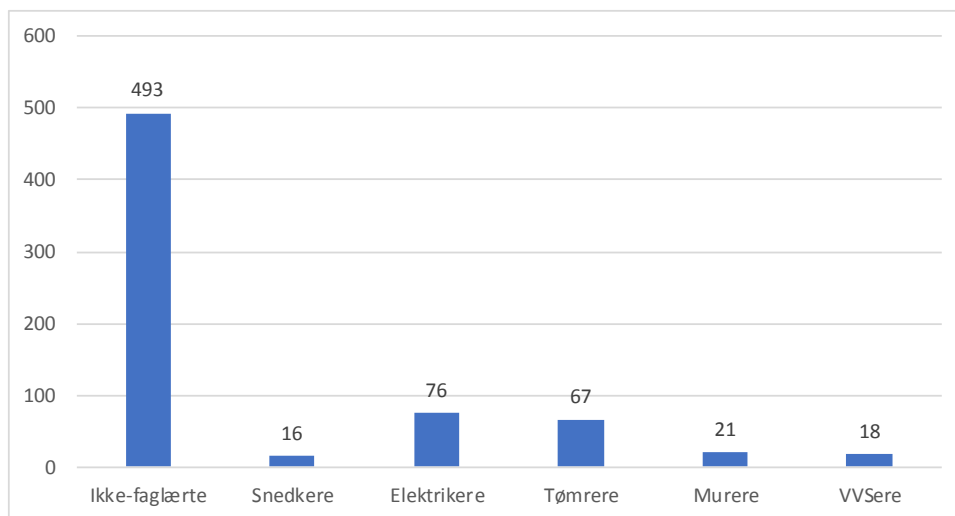


Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

Figur 2-20 viser antallet af beskæftigede, der foretog et sporskifte til bygge- og anlægsbranchen inden for udvalgte faggrupper.

COWI har foretaget en analyse af, om de, der foretog et sporskifte til bygge- og anlæg forinden havde deltaget i et AMU-kursus, men ifølge kvalifikationsregisteret i Danmarks Statistik havde under 5 af de pågældende deltaget i et AMU-kursus. Det udelukker dog ikke, at de har gennemført en efterfølgende opkvalificering.

Figur 2-20: Antal beskæftigede i bygge- anlæg i Sydjylland der har foretaget et sporskifte til bygge- og anlæg inden for de sidste 4 år inden for udvalgte faggrupper.



Kilde: COWIs analyser af DREAM-databasen og uddannelsesregistre i Danmarks Statistik.

## 3 Rekrutteringsudfordringer og kompetencebehov

Dette afsnit beskriver bygge- og anlægsvirksomhedernes behov for rekruttering af arbejdskraft, deres erfaring med rekruttering samt virksomhedernes forventninger og krav til kompetencer hos arbejdskraften.

### 3.1 Rekrutteringsudfordringer

Som det også er beskrevet tidligere i analysen, er ledigheden inden for mange faggrupper på bygge- og anlægsområdet historisk lav og virksomhederne inden for branchen fortæller, at det er meget svært at rekruttere arbejdskraft med de kompetencer der er efterspørgsel efter.

Selvom der inden for nogle fagområder kan være ledige, så har virksomhederne ofte nogle forventninger til arbejdskraften, som betyder, at der alligevel kan være rekrutteringsudfordringer. Det gælder blandt andet særlige faglige krav eller forventning om specifik erfaring eller det kan være forventninger til arbejdskraftens mobilitet eller fleksibilitet i forhold til varierende arbejdstid.

På nuværende tidspunkt er det især en stigende aktivitet inden for boligbyggeri og privat erhvervsbyggeri, som kræver rekruttering af arbejdskraft til branchen. Inden for anlægsområdet (veje, jernbaner osv.) vurderes aktiviteten at have toppet, bl.a. fordi der nu er færre store statslige infrastrukturinvesteringer.

#### 3.1.1 Faggrupper med særlige rekrutteringsudfordringer

Generelt oplever virksomhederne rekrutteringsudfordringer inden for alle de store faggrupper i branchen. Som også arbejdsmarkedsbalancen angiver, er de mest påvirkede faggrupper i branchen hhv. tømrere, elektrikere, VVS'ere og et vist omfang også murere og malere. Desuden er der reelt ingen ledige struktører til arbejde med anlægsopgaver og betonkonstruktioner. Principielt kan struktører erstattes af erfarne ikke-faglærte betonfolk, dog er der også meget få ledige, erfarne betonarbejdere.

For et antal faggrupper er ledigheden så lav, at det ikke vurderes at være realistisk at ledigheden kan falde yderligere, når der tages hensyn til såkaldt "skifteledighed" mv., det vil sige at ledigheden er nede på et strukturelt niveau.

#### 3.1.2 Geografi og virksomhedstyper i forbindelse med rekruttering

Virksomhedsinterviews peger på en tendens til, at rekrutteringsudfordringerne er mest udbredt i de tre - fire største byer i Syddjylland. Det skyldes for det første, at der er flere større nybyggerier i de større byer, som skaber en større efterspørgsel. For det andet er der et større udvalg af jobs/virksomheder i de større byer, hvilket i sig selv øger antallet af jobskift.

Der viser sig desuden en tendens til, at de mindre virksomheder oftere afviser opgaver, hvis de vurderer at de ikke har tid eller medarbejdere til at løse opgaven. Større virksomheder, f.eks. med 20 eller flere medarbejdere, opfordres oftere til at give tilbud i større fagentrepriser og lign. Som større virksomhed er

det strategisk vanskeligere at afvise en opgave, da det indebærer en risiko ift. ikke at blive spurgt en anden gang.

Når en større virksomhed vinder en stor opgave, så vil de ofte have behov for at "mande op" – dvs. rekruttere yderligere arbejdskraft - med relativt kort varsel. Det er særligt i disse situationer, at virksomhederne oplever store rekrutteringsudfordringer.

### 3.1.3 Håndtering af rekrutteringsudfordringer

Virksomhederne håndterer rekrutteringsudfordringerne ved f.eks. at forsøge at rekruttere bredere, dvs. ansætte medarbejdere som ikke nødvendigvis har den helt rette uddannelse eller erfaring. Derudover forsøger de at låne/leje medarbejdere hos andre lokale virksomheder, eller ved at benytte vikarbureauer. De løsninger, samt hvilke type arbejdskraft, som virksomhederne ofte anvender i de forskellige situationer, sammenfattes i tabellen herunder:

Tabel 3-1 Forskellige løsninger på rekrutteringssituationen, samt hvilken type arbejdskraft der benyttes

Rekrutteringssituation	Oftest anvendt løsning	Type arbejdskraft
<b>Stort og akut rekrutteringsbehov</b> , f.eks. når en virksomhed vinder en større opgave	<b>Vikarbureauer</b> , som rekrutterer arbejdskraften. Vikarer arbejder ofte på en afgrænset opgave (f.eks. facadepuds på nybyggeri eller spartle gipsplader i en malerentreprise). Vikarer arbejder under entreprenørens ledelse, men aflønnes via bureauet.  <b>Underleverandører</b> , som påtager sig en delleverance, oftest afgrænsede opgaver. Underleverandøren leder sine egne folk.	Arbejdskraften hos vikarbureauer og underleverandører kan både være dansk og udenlandsk.  Virksomheden kan ønske at vikarer har en konkret uddannelse, men vikarbureauerne kan ikke altid efterkomme det.
<b>Midlertidigt</b> rekrutteringsbehov, f.eks. i spidsbelastningssituationer	Virksomheder kan ind i mellem <b>låne/udleje medarbejdere</b> til hinanden, hvis én virksomhed nedgang i aktiviteten, samtidig med travlhed hos en anden.  Det finder sted blandt virksomheder, som kender hinanden godt.	Arbejdskraften vil ofte være lokal og med uddannelse og erfaring, som svarer til det almindelige i branchen
<b>Generelt stigende</b> rekrutteringsbehov	Virksomhederne kan søge at <b>rekruttere bredere</b> , f.eks. at ansætte ikke-faglært arbejdskraft eller arbejdskraft med erfaring fra andre brancher til nogle jobfunktioner.  Rekrutteringen kan ske i samarbejde med jobcenteret, hvor der, som en del af ansættelsen, indgår praktik eller løntilskud i en periode.	Arbejdskraften vil ofte være lokal og vil ofte have begrænset erfaring med bygge- og anlægsbranchen.

Kilde: Udarbejdet på baggrund af kvalitative virksomhedsinterviews.

De mest benyttede rekrutteringskanaler til branchen er via netværk og sociale medier. Hvis rekruttering via netværket ikke er muligt, benyttes også jobcentre og fagforeningerne.

## 3.2 Kompetencekrav på områder med mangel på arbejdskraft

Inden for branchen skelnes der mellem håndværksvirksomheder og entreprenørvirksomheder. Det centrale i rekrutteringen til håndværksvirksomhederne er, at de primært beskæftiger faglært arbejdskraft (tømrere, malere, elektrikere, VVS'ere, murere mv.), og også ønsker at ansætte faglært arbejdskraft. I disse virksomheder er en erhvervsfaglig uddannelse det primære faglige kompetencekrav.

Hos anlægsentreprenørvirksomhederne (betonvirksomheder, vejanlæg, kloakering mv.) er den overvejende del af medarbejderne ikke-faglærte. I disse virksomheder stiller man især krav til brancheerfaring og erfaring med at færdes på store byggepladser. Hos jord- og betonentreprenører, kloakeringsfirmaer mv. stilles faglige krav i kraft af certifikatkurser (maskinførerkurser, kloakering/rørlægning, stillads mv.). De ansatte kan sagtens erhverve sig kurserne efter ansættelsen, og de er ikke nødvendigvis et ansættelseskrav.

Virksomhedsinterviews viser en tendens til, at større virksomheder har flere muligheder for at ansætte medarbejdere, som ikke lever op til de faglige uddannelseskrav. De har oftere jobfunktioner (byggepladsdrift, kørsel, arbejdspladsforberedelse mv.), hvor der ikke stilles uddannelseskrav.

Nedenfor er virksomhedernes krav til kompetencer opdelt i hhv. det erhvervsfaglige beskæftigelsesområde inden for håndværksvirksomheder og entreprenørvirksomheder, som især beskæftiger ikke-faglærte.

### 3.2.1 Håndværksvirksomheder – fokus på de erhvervsfaglige uddannelser

Personlige kompetencer

Virksomhederne lægger stor vægt på personlige kompetencer, når de ansætter nye medarbejdere. Stort set alle virksomheder fortæller, at de i stigende omfang lægger vægt på at afholde – mere eller mindre formelle - personlige samtaler med nye medarbejdere forud for ansættelse.

De personlige kompetencer er vigtige af flere årsager. For det første er de forudsætningen for at kunne **tilegne sig yderligere faglige kompetencer** og for det andet er konkrete personlige kompetencer en forudsætning for et tæt samarbejde både internt i virksomheden og på en byggeplads, samt i dialogen med en kunde osv. Personlige kompetencer medvirker til, at få arbejdet til at glide smidigt og effektivt, at små problemer løses før de bliver store, og at medarbejderne er gode ambassadører for virksomhederne.

Virksomhederne bemærker, at begrebet *personlige kompetencer* er vanskeligt at definere og sætte ord på. De udtrykkes oftest med begreber som: "en god tone", "undgå konflikter", "kunne tale med kunderne", "arbejde selvstændigt" og

"lære nyt og være fleksibel". Virksomhederne er enige om, at personlige kompetencer til en vis udstrækning godt kan tillæres – det handler om at italesætte og forventningsafstemme 'den gode medarbejder'.

Virksomhederne fremhæver særligt følgende personlige kompetencer:

- > **Samarbejdskompetencer:** At kunne indgå i et team, danne relationer og kommunikere med kolleger og samarbejdspartnere (f.eks. på en byggeplads).
- > Kunne **se og forstå sammenhænge:** At opgaveløsningen er en helhed, som medarbejderen indgår i, f.eks. at kvalitet i opgaveløsningen er vigtig, for at en kollega kan fortsætte arbejdet.
- > **Kommunikation:** At kunne forklare, modtage og forstå beskeder. Især større byggepladser er "komplekse organisationer", hvor der kan opstå konflikter ved dårlig kommunikation og manglende opgaveforståelse. Især murere, tømrere, malere og elektrikere m.fl. kommer også i private hjem, hvor god kundedialog spiller en stor rolle. "Det er vigtigt at tale pænt til kunderne".

#### Faglige kompetencekrav

Indenfor håndværksvirksomheder, herunder tømrer- og snedkervirksomheder, malerfirmaer, el-installatører, VVS- og blikkenslagervirksomheder samt murer-virksomheder, er en erhvervsuddannelse inden for området det primære faglige kompetencekrav.

Alle håndværksfagene udvikler sig løbende med både nye metoder, ny teknologi og nye materialer. Ifølge virksomhederne er det en løbende proces for virksomhederne og deres medarbejdere, at skabe erfaringer med de nye teknikker og den nye teknologi. De er derfor sjældent et krav eller en forventning, for at komme ind i branchen, men er derimod viden, som den ansatte tilegner sig løbende i jobbet.

På enkelte fagområder er der dog sket en faglig og **teknisk udvikling**, som i et vist omfang stiller nye faglige krav til arbejdskraften. På elektrikerområdet sker der f.eks. en **stigende specialisering** inden for eksempelvis automatik, industriinstallationer, el på offshoreanlæg, alarmanlæg og it- og teleinstallationer.

Især for elektrikere med en ældre uddannelse, og som har været væk fra faget i en periode, kan det være begrænsende for jobmulighederne, hvis man ikke har erfaring med et eller flere af disse specialer. Der vil dog stadig være mindre installatørvirksomheder, som udfører mere basale elinstallationer og som ikke stiller disse krav.

På VVS-området spiller viden om **energitekniske installationer** en stor rolle i faget. Kompetencer inden for installation, indregulering og vedligehold af f.eks. gasinstallationer og fjernvarmeinstallationer er i stigende omfang et krav til medarbejdere i branchen.

På både elektriker- og VVS-området udbydes der **certifikatkurser** på de nævnte fagområder. Kurserne gennemføres typisk på erhvervsskolerne. Det gælder desuden på både elektriker- og VVS-området, at arbejdsopgaverne i stigende omfang baseres på særlige produkter, dvs. installationer fra en bestemt producent. Medarbejderne bliver herigennem specialiseret i et produkt/mærke, på linje med automekanikere, som specialiseres i ét bilmærke.

I håndværksvirksomhederne er der en tendens til, at jo mindre virksomheden er, i jo mindre omfang kan man beskæftige ikke-faglært arbejdskraft. En faglært, der kan lidt af det hele er i høj kurs. Dog oplever nogle virksomheder, at de er ved at **have nået loftet** for, hvor mange ikke-faglærte de kan have ansat. En høj andel af **ikke-faglærte begrænser fleksibiliteten**, da det faglige i en håndværksvirksomhed er meget centralt i opgaveløsningen.

### 3.2.2 Entreprenørområdet – fokus på de ikke-faglærte inden for bygge- og anlæg

Personlige kompetencer

De personlige kompetencer, som er uddybet i afsnittet foroven, i forhold til håndværksvirksomhederne, er tilsvarende vigtige på entreprenørområdet. Dog er der den forskel, at medarbejdere hos anlægsentreprenører sjældent laver serviceopgaver i private hjem, men fortrinsvist arbejder på byggepladser uden større kontakt til andre virksomheder. Derfor er der ikke helt samme krav til at kunne udøve en god service overfor private kunder. Til gengæld arbejder medarbejderne stort set altid i teams/sjak, hvilket stiller store krav til **samarbejdskompetencer**.

Faglige kompetencekrav

Inden for entreprenørområdet er størstedelen af de beskæftigede ikke-faglærte. Dog har virksomhederne ofte også enkelte faglærte medarbejdere, eksempelvis anlægsstruktører, som er erhvervsuddannet inden for belægning, rørlægning, betonkonstruktioner mv.

Arbejdet på anlægsentreprenørområdet er præget af arbejdet med tunge materialer (sten, flydende beton, betonelementer, armering mv.) og med store maskiner. Det betyder at arbejdet i højere grad er konstruktionsarbejde, og i mindre grad er håndværksarbejde.

De faglige krav på anlægsområdet er derfor præget af beherskelse af **relativt enkle teknikker** og en **basal forståelse for de materialer** man arbejder med, herunder også forståelse for basale fysiske love. Desuden kan arbejdet på anlægsområdet være risikofyldt, på grund af de store maskiner og tunge materialer.

En stor del af kompetencekravene svarer derfor til de **obligatoriske certifikatkurser**, som anvendes på entreprenørområdet. Det vil blandt andet sige maskinførerkompetencer, stilladsarbejde, kranhåndtering mv.

Desuden består arbejdet af en lang række specifikke discipliner, som **fugning, støbning af beton, montering betonelementer, belægningsarbejde** mv. Disse kompetencer kan erhverves via målrettede AMU-kurser og er derfor ikke nødvendigvis et ansættelseskrav, hvis man ellers har erfaring med branchen eller har motivation for at arbejde i branchen.

## 4 Hvilke veje er der til sporskifte ind i bygge- og anlægsbranchen?

Dette afsnit omhandler de konkrete muligheder for at ledige kan foretage et sporskifte til bygge- og anlægsbranchen – dvs. mulighederne for at rekruttere arbejdskraft til branchen i et bredere perspektiv, for eksempel ved at rekruttere medarbejdere med en anden branchebaggrund end bygge- og anlægsbranchen.

Mere konkret omfatter afsnittet en beskrivelse af virksomhedernes brug af efteruddannelsestilbud og virksomhedernes vurdering af, hvordan opkvalificering til et sporskifte til bygge- og anlægsbranchen kan finde sted.

### 4.1 Opkvalificeringstilbud inden for bygge- og anlægsbranchen

Virksomhederne inden for bygge- og anlægsbranchen benytter i et vist omfang efteruddannelsestilbud til deres medarbejdere. Næsten alle virksomheder peger dog på, at det kan være svært at indpasse kursusforløb i arbejdsplanlægningen, da ordrebogen/aktiviteten kan variere meget på kort tid. Der kan derfor i perioder være for travlt til at afse medarbejdere til efteruddannelse. I perioder med lavere aktivitet, f.eks. i vintermåneder, oplever virksomhederne at kurser kan være overtegnede. Generelt erkender virksomhederne dog, at ansvaret for at få sendt medarbejderne på kursus er deres eget.

Det kendetegner virksomhedernes brug af efteruddannelse, at de **lovpligtige tilbud**, det vil sige kurser som giver certifikater, primært benyttes. De mest benyttede er maskinførerkurser, teleskoplæsserkurser, stilladskurser mv.

Til de ikke-faglærte benyttes desuden også faglige kurser som rørlægning, fugning, støbning af beton, montering betonelementer, belægningsarbejde mv. Disse kurser udbydes via **AMU-systemet**. Virksomhederne peger på, at de faktisk generelt er ganske tilfredse med kurserne, både med hensyn til relevans og kvalitet.

Virksomhederne benytter også **leverandørkurser**, typisk for at lære konkrete produkter og/eller teknikker at kende. Leverandørkurser er almindelige på installationsområdet (elektriker og VVS) og i et vist omfang på blandt andet snedker- og tømrerområdet.

Samlet set er virksomhedernes brug af efteruddannelse præget af de obligatoriske kurser. Der er noget der tyder på, at brancher med få certifikatkrav, eksempelvis malerfaget, ikke benytter efteruddannelse i særlig stor udstrækning.

### 4.2 Sporskifte til bygge- og anlægsbranchen

Det er ikke ualmindeligt, at beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen varierer. Ved højkonjunktur vil der ofte være behov for at trække flere medarbejdere ind i branchen, ligesom arbejdskraften søger væk, når beskæftigelsen i branchen falder. Flere virksomheder fortæller således, at de af og til ansætter medarbejdere som kommer fra andre brancher. I de givne situationer, er det altid initieret af et personligt ønske om at prøve en ny levevej.



Et sporskifte til bygge- og anlægsbranchen forstås i denne analyse, som en arbejdssøgende der skifter fra ledighed (eller beskæftigelse) og til beskæftigelse inden for bygge- og anlægsbranchen, og at personen tidligere har haft beskæftigelse i en anden branche end bygge- og anlægsbranchen. Forudsætningen er, at sporskiftet ikke blot er forbigående, men i princippet er et varigt skifte.

#### 4.2.1 Jobfunktioner for sporskifte – hvor kan sporskifte finde sted?

Håndværksfag

Inden for håndværksvirksomhederne (tømrere, malere, elektrikere, VVS'ere, murere mv.) er langt hovedparten af de beskæftigede faglærte, og virksomhederne prioriterer også at ansætte faglærte medarbejdere. De faglærte medarbejdere har den faglige fleksibilitet, som er vigtig i især de mindre håndværksvirksomheder, hvor det faglige indhold i medarbejdernes opgaver kan være meget skiftende. Inden for murerfaget er der dog tradition for at have murerarbejdsmænd, dvs. medarbejdere som er ikke-faglærte og som varetager støttefunktioner på byggepladsen, eksempelvis blanding af cement, brug af maskiner, kraner mv.

I større virksomheder, og på større arbejdspladser, kan der være nogle funktioner, som kan varetages af ikke-faglært arbejdskraft. Det kan bl.a. være:

- > **VVS og elektrikerområdet:** Føringsveje, kabel/ledningsføring, ophæng, teknisk isolering mv.
- > **Murerområdet:** Nedbrydning, facadepuds mv.
- > **Maler:** Træbeskyttelse af træværk, nedrivning af tapet, spartling af gipsplader
- > **På tværs af fagene:** Arbejdsforberedelse og klargøring, indretning af byggeplads mv.
- > **På større byggepladser:** byggepladsdrift, varemottagelse, affaldssortering mv.

Virksomhederne peger dog på, at disse opgaver/jobfunktioner i de fleste tilfælde vil være kortvarige, og at kun få, meget store virksomheder kan beskæftige medarbejdere i disse funktioner på fast basis.

Virksomhederne peger således på, at varetagelse af denne type funktioner bør fungere som en afklaring af, om medarbejderen faktisk er motiveret for at arbejde i branchen. Den langsigtede løsning, som virksomhederne er meget opmærksomme på, vil være at den pågældende afklares til at påbegynde en erhvervsuddannelse. En uddannelse giver den største faglige fleksibilitet for virksomheden og styrker dermed medarbejderens jobsikkerhed.

I disse tilfælde kan et sporskifte illustreres ved denne figur:



Entreprenørområdet

Inden for anlægsentreprenørområdet er der færre faglige barrierer for at skifte spor til bygge- og anlægsbranchen. Arbejde i entreprenørbranchen er ofte hårdt

fysisk arbejde og foregår overvejende udendørs. Jobbet stiller dermed større personlige krav til den, som skal skifte til disse fag.

Følgende jobfunktioner nævnes som mulige at skifte til:

- > Maskinførerarbejde
- > Jordarbejde (kabellægning)
- > Stilladsarbejde
- > Belægningsopgaver: asfalt, sten/fliser mv.
- > Mindre betonopgaver
- > Generel byggepladsdrift på større byggepladser

Flere af disse jobfunktioner stiller krav om certifikatkurser, både med hensyn til faglig uddannelse og sikkerhed.

#### 4.2.2 Hvilke målgrupper kan gå ind i sporskifte?

Rekrutteringsgrundlaget blandt ledige

Den generelt lave ledighed på arbejdsmarkedet betyder, at der vil være relativt få ledige, som kan udgøre en målgruppe for efteruddannelse til bygge- og anlægsbranchen.

Jobcentrene oplever indimellem, at der i forbindelse med virksomhedslukninger kan opstå ledighed fra f.eks. fremstillingsindustrien, men erfaringsmæssigt finder disse ledige meget hurtigt anden beskæftigelse. Derfor vil et sporskifte – efter deres vurdering - kun i relativt få tilfælde ske direkte fra en ansættelse og over til uddannelse eller beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen.

De borgere som vil være i målgruppen for at få kortvarig uddannelse og efterfølgende beskæftigelse i branchen, vil derfor som regel være øvrige ledige, som jobcentrene udsøger og indkalder til informationsmøder om konkrete efteruddannelses tilbud, målrettet bygge- og anlægsbranchen.

I de situationer, er de ledige ofte ikke afklarede ift. om de ønsker beskæftigelse inden for bygge- og anlægsbranchen. Derfor vil vejen til et sporskifte for disse ledige ofte være en kombination af **snusepraktik**, hvor den ledige får en fornemmelse af, hvad det vil sige at være i en virksomhed og på en byggeplads, og en **faglig introduktionsuddannelse** (eksempelvis svarende til kurset "Den gode håndmand", som en række jobcentre i Trekantsområdet udbyder), inden den ledige kan blive afklaret og herefter finde beskæftigelse inden for branchen og/eller søge en erhvervsuddannelse på området.

Faggrupper, som er oplagte for sporskifte

Både virksomheder, uddannelsesinstitutioner, jobcentre og faglige organisationer peger på nogle få, men oplagte faggrupper for et sporskifte til bygge- og anlægsbranchen. Fællestrækket er, at der er tale om faggrupper som er rutineret i forhold til håndværksarbejde, er vandt til at arbejde selvstændigt og eventuelt også er vandt til at arbejde udendørs. Da de pågældende faggrupper ofte også kan være efterspurgt i andre brancher (f.eks. industrien), så vil et sporskifte altid være initieret af en personlig motivation.

De faggrupper som ofte nævnes, er følgende:

**Landmænd:** Denne gruppe har gode forudsætninger for jord-, og beton- og andet anlægsarbejde. De er som oftest vandt til at arbejde med maskiner, vandt til jordarbejde, til at arbejde udendørs og har potentielt set også lavet bygningsreparation mv.

**Smede og industriteknikere:** I forhold til især VVS-faget har disse faggrupper gode faglige forudsætninger for arbejdet, især på grund af deres kendskab til arbejde i metal. Det vil dog kræve gennemførelse af en erhvervsfaglig uddannelse – evt. med merit for en del af uddannelsen – for at kunne arbejde fuldgældigt som VVS'er.

**Ikke-faglærte fra dele af fremstillingsindustrien:** Personer fra tungere industribrancher, eksempelvis vindmølleindustri og anden maskinindustri vil ofte have erfaring med værktøjsbetjening mv., som er relevant for bygge- og anlægsbranchen.