



BYGGERIETS
U D D A N N E L S E R

En analyse af barrierer og muligheder for fastholdelse og rekruttering til seks brancheuddannelser

Byggeriets Uddannelser
September 2022

Christa Brønd
Applied Ethnology
Mobil.: +45 5058 3035
www.christabroend.com
CVR: 40384359

Indholdsfortegnelse

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | <i>Indledning</i> | 2 |
| 2 | <i>Executive summary</i> | 3 |
| 3 | <i>Værdien af at tage en brancheuddannelse</i> | 7 |
| 3.1 | Uddannelse løfter fagligheden i branchen og øger specialiseringen..... | 8 |
| 3.2 | Brancheuddannelserne løfter medarbejderen fagligt og personligt | 9 |
| 3.3 | Uddannelse er en god forretning for virksomhederne, der prioriterer det..... | 10 |
| 3.4 | Uddannelse er en billet til at imødekomme fremtidens behov | 11 |
| 4 | <i>Barrierer for rekruttering til brancheuddannelserne</i> | 11 |
| 4.1 | Manglende incitament blandt virksomheder og medarbejdere..... | 12 |
| 4.2 | Dårlige oplevelser i folkeskolen spænder ben for medarbejdernes motivation | 14 |
| 4.3 | Manglende kendskab til brancheuddannelserne | 14 |
| 4.4 | Langtidsplanlægning er svær for de små virksomheder | 15 |
| 4.5 | Geografien er en barriere for nogle medarbejdere | 16 |
| 4.6 | Rekrutteringsgrundlaget er ikke særligt stort | 16 |
| 5 | <i>Muligheder for at styrke brancheuddannelserne</i> | 17 |
| 5.1 | Uddannelse af arbejdsstyrken kalder på en fælles indsats..... | 17 |
| 5.2 | Håndværksfagene skal tales op og der skal fokus på markedsføring af brancheuddannelserne..... | 18 |
| 5.3 | Større fleksibilitet der tager afsæt i branchernes behov | 20 |
| 5.4 | Fokus på yngre medarbejdere og FGU-segmentet | 20 |
| 5.5 | Mulighed for øget kompensation | 21 |
| 5.6 | Synliggørelse af VEU-godtgørelse samt skolernes administrative totalløsning | 21 |
| 5.7 | Fokus på diversitet | 21 |
| 6 | <i>Metode</i> | 22 |

1 Indledning

Byggeriets brancheuddannelser er en unik mulighed for at rykke en del af byggeriets arbejdsstyrke fra ufaglærte til branchespecialister. Kontrakten om et uddannelsesforløb indgås mellem medarbejder og virksomhed, og har ofte en varighed a 1,5-2 år. Brancheuddannelserne er opbygget, så medarbejderen skiftevis deltager i kurser på erhvervsskolen og arbejder i den virksomhed, der er indgået uddannelsesaftale med. Under den praktiske del af uddannelsen arbejdes der med varierende opgaver i virksomheden, så der opnås en alsidig kompetence indenfor branchen. Erfarne medarbejdere har mulighed for afkortning af uddannelsen efter en konkret vurdering. Der udstedes AMU-beviser for de enkelte AMU-kurser. Ved afslutning af den samlede AMU-brancheuddannelse udstedes et uddannelsesbevis som er anerkendt i branchen.

Byggeriets brancheuddannelser er således en god mulighed for at opnå den højeste specialisering inden for branchen og brancheuddannelserne svarer på Reformkommisionens anbefalinger, om at flere skal tage sammenhængende AMU-forløb.

Arbejdsmarkedets parter, Dansk Industri og 3F, ønsker på den baggrund undersøge hvordan man kan styrke rekruttering og fastholdelse til seks brancheuddannelser:

- Betonmageruddannelsen
- Maskinføreruddannelsen
- Nedriveruddannelsen
- Fugemøntøruddannelsen
- Diamantskæreruddannelsen
- Stilladsmontøruddannelsen¹.

For at kunne øge brugen og gennemførelsen, er der behov for en analyse af, hvilke barrierer, der aktuelt ligger til grund for, at mange ikke vælger en brancheuddannelse til. Dernæst skal det undersøges hvilke muligheder, der er for at styrke til kendskab og brug af brancheuddannelserne.

Der ønskes en tværgående analyse, hvor der er fokus på, hvilke barrierer der kendetegner tilslutningen til brancheuddannelserne på tværs af de seks uddannelser, men analysen vil selvfølgelig tage højde for og fremhæve signifikante individuelle forskelligheder, der hvor analysen viser dette. Analysen er baseret på 27 dybdegående interviews med ledere og medarbejdere i en række forskellige virksomheder, der repræsenterer de 6 forskellige brancher. I udvælgelsen af virksomheder er der ydermere taget højde for geografisk spredning samt virksomhedsstørrelse. Derudover er der gennemført gruppeinterviews med udvalgte kursister samt interviews med enkelte sektionsformænd.

¹ Udover de seks undersøgte brancheuddannelser, findes der også brancheuddannelser som murerarbejdsmand og vejasfältør, de indgår dog ikke i nærværende interviewrunde.

Analysen indledes med et executive summary, der opsummerer de væsentligste barrierer og muligheder. Afsnittet efterfølges af en dyberegående analyse af brancheuddannelsernes værdi samt perspektiver på barrierer og muligheder.

God læselyst!

2 Executive summary

”Hos os kender de (medarbejderne red.) godt til brancheuddannelserne, men det er et problem at komme ud i branchen med det. I vores branche er alt nyt noget skidt, undtagen damer, det er ret kendt. Det er en holdningsændring. Hvorfor skal jeg lære at bore et hul? Det har jeg gjort i 20 år. Men der er så meget de ikke ved. Teorien bag det kender de ikke til. Det er bedre, at de lærer det, der ligger bag det de gør, så de kan stille nogle gode spørgsmål og lære og tage ansvar selv. Der kan de lægge alt for meget ansvar på deres formand. De skal lære at tage ansvar selv”.

Leder, diamantskærervirksomhed

Der er blandt de interviewede ledere og medarbejdere bred enighed om at brancheuddannelserne er en styrke for den enkelte medarbejder, der får papir på sine kompetencer. Medarbejderen opnår teoretisk viden om sin praksis og arbejdsopgaver, som skaber mere sikkerhed og bedre kvalitet i arbejdet. Den enkelte bliver bedre til at tage ansvar for eget arbejde og er mere selvkørende og uafhængig af en formand eller leder, hvilket frigiver lederens eller formandens ressourcer, som får mere tid til andre opgaver.

Flere af interviewpersonerne fortæller, at medarbejderne lærer, hvordan de skal løse arbejdsopgaverne på den rigtige måde og de lærer også at tage ansvar for deres beslutninger og sige nej til opgaver, som de vurderer, ikke er fagligt forsvarlige at udføre. Det er en økonomisk gevinst for virksomheden, der får frigivet ressourcer lige såvel som fejl og mangler reduceres og sikkerheden øges.

”Jeg synes, at uddannelsen gør det den skal, det handler ikke så meget om at fuge, det handler om regler, så de får den rette sikkerhed og forståelse, det fungerer godt, det er meget grundlæggende, at de får det på plads, det er også det, der er en mangelvare for vores folk, det med sikkerhed og sundhed det får du ikke i virksomhederne, det er noget du skal have på AMU. Du får en masse fuge teknik og hvordan skal det være hvis det skal være rigtigt. Det er en mangelvare i virksomhederne”.

Ejer, fugevirksomhed

De interviewede ledere oplever alle uden undtagelse, at brancherne bør bakke op om brancheuddannelserne og de ser uddannelse som en styrke, der er med til at professionalisere brancherne. Ingen af de interviewede ledere, synes det er en dårlig ide at sende medarbejdere på en brancheuddannelse. Dette til trods er det langt fra alle, der benytter sig af

muligheden for at få deres medarbejdere til at tage en brancheuddannelse, hvilket også er baggrunden for gennemførelsen af nærværende analyse. Der er altså en stor intentionel opbakning i virksomhederne, som desværre ikke følges op af reel handling alle steder. Der er en gruppe virksomheder, der ofte gør brug af brancheuddannelserne, og så er der en stor gruppe virksomheder, der aldrig sender deres medarbejdere afsted.

Til trods for at alle de interviewede ledere synes, at det er en god ide, er det en kontinuerlig og stor udfordring, at sikre nok deltagere til at holdene kan gennemføres. Der er altså en række barrierer, der gør, at tilgangen og opbakningen til brancheuddannelserne ikke er som forventet, selvom virksomhederne umiddelbart bakker op om uddannelserne, når de bliver spurgt.

De barrierer der fylder mest for virksomhederne er:

- **Manglende incitament og what's in it for me:** Når de bliver spurgt bakker virksomhederne op om uddannelse og brancheuddannelserne, men når det kommer til praksis og rent faktisk sende medarbejderne afsted, så mangler de incitament til at gøre det. *Hvad får medarbejderne ud af uddannelsen? Hvad får virksomheden ud af uddannelsen? Hvad får medarbejderen ud af at tage uddannelsen?* De små virksomheder har svært ved at undvære deres medarbejdere, og tænkere ofte mere kortsigtet og kan have svært ved at se fordelene på den lange bane.
- **Uddannelse er forbundet med øgede udgifter for nogle virksomheder:** De virksomheder der fravælger uddannelse, har en oplevelse af, at uddannelse er en udgift for virksomheden. De oplever ikke compensationen står mål med den udgift det er, at betale for opholdet, når medarbejderen er på skole eller de udgifter, de oplever at have i forbindelse med ansættelse af vikar.
- **Manglende kendskab:** Der mangler kendskab til brancheuddannelserne. Ikke kun blandt virksomheder og medarbejdere, men også blandt FGU-elever, som er en potentiel målgruppe. Dette afspejler også den almene befolkning, hvor kendskabet til brancheuddannelserne, også lader til at være lavt.
- **Der mangler markedsføring og synliggørelse i øjenhøjde:** Der mangler markedsføring og synliggørelse, der er i øjenhøjde med målgruppen dvs. både virksomhederne, men også medarbejderne. Virksomhedslederne har brug for flere ambassadører og gode historier, som de kan identificere sig med, og medarbejderne har brug for at få afmystificeret brancheuddannelserne, ved at se at det er medarbejdere som dem selv, der tager uddannelserne.

- **Rekrutteringsgrundlaget er ikke særligt stort:** Mange af virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer. Det er svært for dem, at finde mødestabile medarbejdere, som de tror på, kan gennemføre en brancheuddannelse.
- **Uddannelse er ikke top of mind:** En stor del af arbejdsstyrken har ikke et mindset, der er fokuseret på uddannelse. Mange medarbejdere har dårlige skoleoplevelser med sig i bagagen, som får skylden for den manglende motivation. Det er sjældent, at medarbejderne selv kommer og efterspørger uddannelse og så oplever nogle ledere, at de skal ud og tvinge medarbejdere afsted.
- **Langtidsplanlægning er svær for de små virksomheder:** Langtidsplanlægning som uddannelse kræver, er svært for de små virksomheder, der ikke har tradition for at tænke det ind. Enten har de for travlt med opgaver og kan ikke undvære virksomhedens få medarbejdere eller også har de ikke nok opgaver og derfor heller økonomi til at prioritere uddannelse af medarbejderne.
- **Tordenskjolds soldater bruger brancheuddannelserne:** Det er branchernes Tordenskjolds soldater der bruger brancheuddannelserne og troligt sender medarbejdere afsted. Det er ofte de større virksomheder, der har fokus på uddannelse. Det er en barriere, at der ikke er flere virksomheder, der følger trop.

Skal udviklingen vendes og tilgangen til brancheuddannelserne øges, er der behov for en fælles indsats, hvor både organisationer, virksomheder og medarbejdere må trække i arbejdstøjet. Flere virksomheder må forpligtige sig på, at sende medarbejdere afsted, flere medarbejdere skal efterspørge en brancheuddannelse, samtidig med at brancheuddannelserne skal synliggøres og markedsføres. Den gode historie skal fortælles med afsæt i virksomhedernes og medarbejderens egne oplevelser og erfaringer.

De interviewede medarbejdere, der enten har taget en brancheuddannelse eller er under uddannelse, oplever at uddannelsen højner deres faglighed og giver dem mere faglig stolthed. De oplever, at det er en succes at få papir på deres kunnen og kompetencer og at uddannelsen kan bruges til at få arbejde på spændende prestigeprojekter og af og til også resulterer i en lønstigning. De virksomheder der løbende er med til at uddanne deres medarbejdere oplever, at brancheuddannelserne netop er nøglen til at få mere anerkendelse, værdi og kvalitet ind i byggebranchen.

Ifølge flere af interviewpersonerne er byggebranchen en meget traditionel branche, hvor al forandring og nytænkning kan være svær. Det samme gælder for brancheuddannelserne, men det betyder ikke, at det ikke kan lykkes, der er blot behov for at tænke nyt og anderledes, hvis udviklingen skal vendes. Og så skal uddannelserne have tid til at konsolidere sig og tid til at få fortalt og synliggjort værdien af brancheuddannelserne. Interviewrunden

viser, at der ofte er en række forskellige barrierer, der spænder ben for, at virksomhederne og medarbejderne nedprioriterer brancheuddannelserne. Det betyder også, at der er behov for en flerstrengt indsats, som adresserer flere af barriererne og ikke bare én enkelt, hvis udviklingen skal ændres. De muligheder som analysen peger på er følgende:

- **Behov for en fælles indsats der samler ressourcerne på tværs af brancher og uddannelser:** Interviewrunden viser, at rigtig mange af de barrierer der bremser virksomhederne og medarbejderne i at prioritere brancheuddannelserne, er fælles på tværs af brancher. Derfor er det også vigtigt, at der samarbejdes på tværs, når udfordringen skal løftes.
- **Flere politiske krav kan skabe en øget efterspørgsel:** De større virksomheder efterspørger politiske krav, som kan motivere virksomhederne til at prioritere brancheuddannelserne.
- **Fokus på værdien af at tage en brancheuddannelse:** Der er behov for at synliggøre værdien på kort sigt og på lang sigt overfor virksomhederne. Uddannelse er en investering, som giver et afkast på virksomhederne og medarbejderne på den korte og den lange bane.
- **Tal håndværksfagene op og fokuser på markedsføring af brancheuddannelserne:** Der er behov for at tale håndværksfagene op og på mere fokus og markedsføring af brancheuddannelserne. Brancheuddannelserne skal gøres kendte, sådan at flere kan være med til at udbrede dem overfor virksomheder og målgrupper.
- **Større fleksibilitet der tager afsæt i branchens behov:** Brancheuddannelserne er til for virksomhederne og det er vigtigt, at de er tilpasset branchernes og virksomhedens behov. Også i forhold til den praktiske tilmelding, indhold og afvikling, som kan være svært at finde overblik over i de små virksomheder. Branchen har stor indflydelse på indholdet i brancheuddannelserne og indholdet tilpasses løbende efter virksomhedernes behov.
- **Hjælp til langtidsplanlægning og synliggørelse af skolernes totalløsning:** De små virksomheder vil have gavn af praktisk hjælp til langtidsplanlægning af uddannelse samt fokus på baggrunden for uddannelse og udvikling af virksomhedens medarbejdere. Skolernes totalløsning bør synliggøres overfor virksomhederne.
- **Rekruttering af yngre medarbejdere:** Flere af virksomhederne er allerede begyndt at rekruttere yngre medarbejdere, da de oplever, at de kan være nemmere at overtale til en brancheuddannelse på grund af løn såvel som skoleophold.

- **Rekruttering af ny elevgruppe** FGU-elever og frafaldende elever på erhvervsuddannelserne samt de ufaglærte studenter udgør en stor potentiel målgruppe for brancheuddannelserne.
- **Mulighed for øget synliggørelse af kompensation:** Da det økonomiske incitament spiller en stor rolle for særligt de små virksomheder, er det en oplagt mulighed, at afprøve øget kompensation i en periode for at afdække om det har en positiv effekt.
- **Øget synliggørelse af VEU-godtgørelse samt skolernes totalløsning:** Ikke alle virksomheder er bekendt med VEU-godtgørelsen eller skolernes totalløsning i forhold til administration og tilmelding til brancheuddannelserne, og det vil være oplagt at synliggøre dette overfor særligt de små virksomheder.
- **Fokus på kvalitet i brancheuddannelserne:** Skolerne skal have fokus på at levere høj kvalitet i brancheuddannelserne og bør løbende tilpasse uddannelserne til branchernes behov.
- **Fokus på diversitet i brancherne:** En måde at rekruttere bredere til brancheuddannelserne er også ved at rekruttere flere kvinder. Det kræver et øget fokus på diversitet og inklusion på arbejdspladserne.
- **Ny udbudslov fra 1 juli 2022:** Den ny udbudslov er en mulighed for at få flere til at tage en brancheuddannelse.

I det følgende beskrives værdien af at tage en brancheuddannelse – baseret på interviewpersonernes erfaringer og oplevelser.

3 Værdien af at tage en brancheuddannelse

For medarbejderne der gennemfører en brancheuddannelse, er det ofte en personlig sejr og en måde, hvorpå man viser ikke bare sig selv, men også omverden, at man kan gennemføre en uddannelse – for nogles vedkommende imod mange odds. Hvor værdien ikke nødvendigvis udmønter sig i kroner og øre, så muliggør en brancheuddannelse fx, at man kan få arbejde på de mere prestigefyldte projekter som metro og operabyggerier. En brancheuddannelse kan også føre til mere ansvar og mere differentierede opgaver for den enkelte medarbejder.

Ligeledes viser interviewrunden, at der altid er arbejde til de dygtige og uddannede medarbejdere og de har lettere ved at skifte job og rykke sig karrieremæssigt. Grundlæggende oplever både ledere og medarbejdere, at en brancheuddannelse løfter medarbejderen både

fagligt og personligt. Medarbejderne finder også ud af, at der er en rigtig måde at gøre arbejdet på:

”Ved min ansættelsesstart, var jeg lidt træt af, at man hele tiden skulle bevise sig og at jeg ikke havde papir på det, jeg kunne. Der var tusind måder at gøre tingene på, men ikke en rigtig måde. Men når jeg så kom på skole, så fandt jeg ud af, at der er en rigtig måde at gøre tingene på”.

Medarbejder, maskinføreruddannelsen

For di oplæring i virksomheden er så betinget af, *hvem* der lærer en op, så er uddannelsen en stærk ballast, som gør at nogle medarbejdere føler sig mere sikre i deres arbejde og de beslutninger og valg, de tager som del af deres arbejde. Der kommer mere sikkerhed og kvalitet i arbejdet gennem uddannelse. Det peger analysen entydigt på.

”Vi skal fx have en 25 tons klods ned, der hænger oppe i luften. Den opgave får du bare, det mener jeg da, at de skal lære på uddannelsen. Der er ingen, der fortæller dig, hvordan du skal gøre det. Folk siger: Find på noget. Men for at du skal kunne gøre det godt, skal du uddannes. Det er faktisk ufatteligt, at det ikke går mere galt end det gør”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Der er stor forskel på volumen på de forskellige brancheuddannelser. På stilladsmontøruddannelsen blev de første uddannet i 1994. Uddannelsen udbydes i dag på tre skoler. Som det fremgår af tabellen nedenfor, er der langt størst volumen på denne uddannelse. Der er flere årsager til dette. Alle medarbejdere skal uddannes eller som minimum have tilbudt uddannelsen. Arbejdstilsynet har efter branchens egen etablering af uddannelsen stillet uddannelsen som krav til en række stilladsopgaver. Det vil sige at stilladsmontøruddannelsen giver den formelle kompetence til at arbejde med området, og det er beskrevet i Bekendtgørelse og arbejdsmiljøfaglige uddannelser.

Tabel 1: Oversigt over afsluttede brancheuddannelser²

| | | | | | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|-----|----|----|----|-----|
| Nedriver | 9 | 6 | 9 | 8 | 9 | 14 | 10 | 6 | 71 |
| Maskinfører | 9 | 10 | 17 | 17 | 12 | 25 | 22 | 18 | 130 |
| Betonmager | 21 | 15 | 17 | 19 | 18 | 19 | 23 | 13 | 145 |
| Stilladsmontører | 68 | 78 | 80 | 96 | 101 | 79 | 70 | 81 | 653 |

3.1 Uddannelse løfter fagligheden i branchen og øger specialiseringen

”Jeg er bange for, at vi bliver del af et større firma og den specialviden vi har, den dør. Vi er en branche, hvor du ikke bare kan ringe til en konsulent. Dem der kører rundt de ved ikke noget. Du kan udføre en stor del af de opgaver vi laver, uden at være specielt dygtig.

² Der er i tabellen kun medtaget de fire ældste brancheuddannelser af hensyn til sammenligningsgrundlaget.

Men en stor del af opgaverne kræver meget kompetence og der skal vi hjælpe ingeniørerne. Så bliver vi hyret ind, fordi vi faktisk kan sparre med de andre fagligheder. Jeg håber på at vi (diamantskærerbranchen red.) bliver accepteret som en branche. Vi er aldrig med i planlægningen. Vi mangler at få noget respekt, vi er bare nogle, de henter ind ad hoc. Der er stilladsbranchen og nedriverbranchen nået meget langt med netop at tænke uddannelse ind”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Alle interviewpersoner ønsker faglig anerkendelse for det arbejde de laver, ikke bare på individniveau, men også på brancheniveau. De oplever på tværs af brancher, at opgaverne bliver mere og mere specialiserede og derfor også kræver uddannede, kvalificerede kompetencer. Stort set alle interviewpersoner lægger en stor stolthed i deres arbejde. Uddannelse ses som en løftestang til den anerkendelse. Særligt diamantskærer, fugemontør og maskinfører brancherne oplever, at nedriver- og stilladsbranchen er nået langt i deres faglige konsolidering ved netop at uddanne arbejdsstyrken. Flere interviewpersoner nævner, at uddannelse har styrket netop stillads- og nedriverbranchen betydeligt.

3.2 Brancheuddannelserne løfter medarbejderen fagligt og personligt

”Vores erfaring med brancheuddannelsen er meget positiv, jeg kan mærke stor forskel på engagementet, fra den medarbejder vi startede med at have og til den ene vi har nu. Han er en kvik fyr, ham vi har nu, og han er udannet murer i forvejen. Min erfaring med brancheuddannelsen er positiv, det højner de her fyre, som ofte ikke er boglige og ofte har de dukket nakken, når andre talte skole. Men den her uddannelse får dem til at vokse 3 meter. Det er fedt”.

HR-konsulent maskinførervirksomhed

De ledere der har erfaring med at bruge brancheuddannelserne er meget positive. De oplever, at uddannelserne løfter medarbejderne, både personligt og fagligt. Personligt er det positivt at se, at medarbejdere der ikke har haft det nemt i skolen tidligere, pludselig oplever succesoplevelser ved at gennemføre en brancheuddannelse og få papir på deres kompetencer. Det beskrives som en personlig sejr for medarbejderen og lederne er stolte af at kunne bidrage. Fagligt, oplever lederne, at medarbejderne får en langt større baggrundsforståelse for deres arbejde og praksis, som gør dem i stand til at arbejde klogere og mere selvstændigt. En erfaren diamantskærer bliver ikke nødvendigvis dygtigere til at skære et hul, men han bliver dygtigere til at gøre det sikkert, effektivt og forsvarligt, hvilket er en gevinst for medarbejderen og virksomheden både på den korte og den lange bane. I interviewene er der flere eksempler på medarbejdere, der har taget en brancheuddannelse og senere blevet formænd eller selvstændige.

”De får mere faglig stolthed. Det giver dem en sikkerhed i, at det er de rette beslutninger de tager, og det giver dem en faglig stolthed. Og de får og tager ansvar. Dem vi har uddannet, det er dem, der får ansvar på en plads”.

Adm. direktør entreprenørvirksomhed

”Den første vi uddannede, han blev færdig for år siden, han kom selv og spurgte til maskinføreruddannelsen og det var på den måde, vi fik øjnene op for uddannelsen, ellers kendte vi den ikke og han er faktisk medejer af virksomheden i dag. Han ville gerne have papir på det og i dag er han formand og medejer af virksomheden.”

Leder, maskinførervirksomhed

Derudover er der i interviewene eksempler på, at uddannelse er præventiv i forhold til at undgå store efterregninger og dermed *har* en klar effekt på virksomhedens bundlinje.

”Det (uddannelse red.) gør mit arbejde lettere, det giver en sikkerhed for, at de gør det godt nok, det er vigtigt, at de gør det godt, så vi undgår efterregninger, det vi laver, er nede i jorden og der kan komme store regninger bagefter. De lærer også en masse om samarbejde og det er også en udfordring for dem”.

Adm. Direktør, entreprenørvirksomhed

3.3 Uddannelse er en god forretning for virksomhederne, der prioriterer det

”Vi prioriterer uddannelse, fordi vi er en virksomhed, som folk vælger til. Hos os vil vi være garant for god løn, gode vilkår og uddannelse. Man kan sige, at jo det kan godt være dem der uddanner sig, de søger videre, men hvad sker der, hvis ikke vi uddanner dem?”

HR-konsulent maskinførervirksomhed

De virksomheder der løbende har medarbejdere i brancheuddannelsesforløb, er også de virksomheder, der har taget en strategisk beslutning om, at de vil være med til at uddanne ikke bare medarbejderne, men også branchen. Det er på den ene side et ønske om, at være en virksomhed, hvor god løn, vilkår og uddannelse er en del af pakken og dermed også en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, men det er også ofte, et ønske om at bidrage til løfte den samlede arbejdsstyrke i branchen, da man ikke altid kan være sikker på at en uddannelse er lig med fastholdelse af medarbejderen:

”Mange af dem (medarbejderne red.) er jo nogle har været skoletrætte, vi taler dem op til at det er OK – så får de blod på tanden til at tage uddannelsen, og så får de styrket deres selv-værd og så vil de videre, vi vil gerne styrke arbejdsstyrken”

Direktør, nedrivningsvirksomhed

Hvor de store virksomheder har en økonomi, hvor de kan leve med, at medarbejderen søger videre efter endt uddannelsesforløb, så bruger de mindre virksomheder, det som et redskab til at fastholde medarbejdere på:

”Fordi han (medarbejder red.) gør det godt og jeg mangler folk, så jeg vil gerne holde på ham. Så får han en brancheuddannelse, som han gerne vil have. Det er første gang, jeg har en medarbejder (...). Jeg synes det er svært at finde gode, unge mennesker”.

Ejer, nedrivningsvirksomhed

Interviewrunden viser, at de virksomheder, der prioriterer uddannelse af medarbejderne, også oplever at have nemmere ved rekruttering af kvalificeret arbejdskraft i forhold til dem, der ikke prioriterer uddannelse og udvikling. Medarbejderne er også gode ambassadører som sørger for, at de udviklingsorienterede virksomheder bliver markedsført ved mund til mund snakke. Virksomhederne oplever selv, at uddannelse og udvikling er et godt trækplaster til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, som alle oplever som en mangelvare aktuelt.

3.4 Uddannelse er en billet til at imødekomme fremtidens behov

Byggeriet er under forandring ligesom alle andre brancher. Det nye bygningsreglement (BR 23) vil stille nye krav til virksomhederne og efterspurgt af bygherrerne. Grøn omstilling og cirkulære løsninger er et krav og har været det i mange år. Sikkerhed fylder som aldrig før. Både for den enkelte medarbejders skyld, men også for branchernes skyld, og der er behov for, at medarbejderne kan være i branchen i lang tid. Skal det være muligt er medarbejderne sikkerhed og et sundt arbejdsmiljø vigtigt.

Set i det lys er der ingen tvivl om, at uddannelse har en værdi. Uddannelserne klæder medarbejderne på til at imødekomme de nye krav, fordi de får den nyeste viden og teori på brancheuddannelserne. De bliver også mere agile i forhold til at navigere i bygningsreglementer samt arbejdet generelt.

Når virksomhederne uddanner deres medarbejdere er de også med til at langtidssikre deres virksomhed i forhold til den efterspørgsel der er på krav og kvalificeret arbejdskraft. Men de er også med til at øge sikkerhed og arbejdsmiljø på pladserne.

Analysen viser, at selvom uddannelse opleves som positivt og skaber stor værdi i de virksomheder, der prioriterer brancheuddannelser, så er der en række barrierer, der gør, at det er svært at fylde holdene på brancheuddannelserne op. Barriererne udfoldes i det følgende.

4 Barrierer for rekruttering til brancheuddannelserne

I analysen har ledere og medarbejdere peget på en række forskellige barrierer, som de oplever, bremser for rekrutteringen til brancheuddannelserne. Barriererne varierer fra virksomhed til virksomhed, men de største barrierer er manglende incitament blandt både ledere og medarbejdere samt manglende kendskab til de forskellige brancheuddannelser. I det følgende udfoldes de barrierer, som ledere og medarbejdere har identificeret i interviewene.

4.1 Manglende incitament blandt virksomheder og medarbejdere

Som også nævnt indledningsvist er der ingen af de interviewede virksomheder, som synes at brancheuddannelserne er en dårlig ide. De bakker alle op om uddannelserne og mener at det er positivt, at der er fokus på at flytte arbejdsstyren fra ufaglært til branchespecialister. Når det er sagt, så viser interviewene med al tydelighed, at det langt fra er alle, der prioriterer uddannelse af medarbejdere. Virksomhederne mangler incitament for at *bruge* brancheuddannelserne og det er den største barriere. Der er for få virksomheder, der gør brug af brancheuddannelserne og for mange virksomheder, der ikke kender til værdien af brancheuddannelserne og derfor heller ikke bruger dem. Det er særligt de små virksomheder, der mangler et incitament. De oplever at det er dyrt, at sende medarbejdere på uddannelse og at de ikke er sikre på, at udbyttet står mål med investeringen. Virksomhederne har brug for at vide, at en brancheuddannelse er en god investering på den korte og den lange bane.

Det ligger fast, hvad virksomhederne får i compensation, men oplevelsen af den compensation er meget forskellig fra virksomhed til virksomhed. Nogle virksomheder oplever, at de går i nul, når de har medarbejdere i brancheuddannelsesforløb, andre virksomheder oplever, at det er en stor udskrivning, fordi de skal hyre vikarer, som kræver oplæring, lige såvel som de delvist skal betale for opholdet, når medarbejderne er på skoleophold.

En anden udfordring er, at virksomhederne ikke oplever, at de kan tage mere for medarbejderne, men de oplever dog at risikoen for fejl reduceres betragteligt. Konkurrencen i brancherne er hård og prisen er et meget stærkt konkurrenceparameter.

”Grunden til at vi så sender nogle afsted på brancheuddannelse, det er fordi, at vi tester, om vi kan tage flere penge for dem. Vores branche er lidt som rengøringsbranchen. Der er meget sort arbejde og alt for mange kreative konstruktioner. Du finder ikke mange, der vil fortælle det her. Vi er 110 mand i vores virksomhed, men alle bruger vikarer, og det er ofte mindre virksomheder, som kan levere 50 mand i morgen og tjekker du deres oplysninger, har de nul ansatte. Det er bare problematisk, at de kan gøre det på den her måde. Men hvis nu der var krav om uddannelse, så skulle vikarerne jo også uddannes. Det kræver et værdi- og kompetenceløft. Vi er ramt af at alle kan starte op i morgen, så kan de konkurrere med en virksomhed som vores, som er 110 mand og har 50 år på bagen”

Direktør, i nedrivningsvirksomhed

Det manglende incitament, som ses blandt lederne i nogle af virksomhederne, understøttes også af en manglende efterspørgsel på uddannelse blandt medarbejderne. Her mangler der også incitament. I afsnittet før, blev det beskrevet, at nogle medarbejdere blev motiveret af, at de med en brancheuddannelse havde mulighed for at arbejde på prestigefulde byggerier. Det er et incitament for nogle, men for de fleste er lønnen et incitament, og det er ikke altid, at der følger en lønstigning med at tage en brancheuddannelse.

”De timelønnedes loyalitet ligger primært på lønnen, funktionærer er meget mere loyale på det HR tekniske. Når du uddanner de timelønnede, så får de en motivation til at søge videre – så kan de ofte komme til en anden virksomhed og få en højere løn. Når loyalitet ligger mest på lønnen, så er det det, der sker. Selvfølgelig har det en betydning at de har gode arbejdsforhold, men det er meget nemmere at fastholde funktionærene. Hvis man vidste at man fik loyale timelønsmedarbejdere ved at uddanne dem, så ville flere uddanne dem”.

Leder, anlægsvirksomhed

I nogle af de interviewede virksomheder vælger de at give mere i løn for at motivere medarbejderne til at tage en brancheuddannelse:

”Jeg har en rør lægger, der ikke vil have uddannelsen, han får ikke det samme i løn, og han har lige lavet en stor bommert, det tror jeg ikke han ville gøre, hvis han havde haft uddannelsen. Han kan ikke forstå, han ikke får det samme i løn som de uddannede. Men han siger, han har ikke råd til at gå ned i løn³.”

Administrerende direktør, Entreprenørforretning

Det er særligt de erfarne medarbejdere, der i forvejen tjener en god løn, der oplever, at de har svært ved at klare sig på en lavere løn i uddannelsesperioden.

”Man ligger generelt højt lønmæssigt, når man starter som fugemontør. Det er svært at lave en gulerod med lønnen, vi har diskuteret, om der er andre økonomiske muligheder. Man kan ikke støtte en medarbejder, og det vil fugebranchen heller ikke, det er helt gratis at have medarbejder på skolen, hvis de vælger kun at give dem grundlønnen. Men helt overordnet er hurdlen bare, at der ikke er nogen arbejdsløse og det er dem, vi skal tage fra.”

Repræsentant, fugebranchen

Opsummerende viser interviewrunden, at løn betyder noget som motivationsfaktor for at tage en brancheuddannelse for den enkelte medarbejder. De færdiguddannede medarbejdere bruger af og til brancheuddannelsen som afsæt for et virksomhedsskifte og lønhop, hvis de ikke har mulighed for at avancere i virksomheden, hvor de er under uddannelse.

Videre er der flere af interviewpersonerne fra de større virksomheder, der fremhæver at flere politiske krav om uddannelse er vejen frem, hvis kurven virkelig skal ændres. Så ville langt flere virksomheder få et incitament for at uddanne deres medarbejdere.

”Du får simpelthen ikke nok ud af at uddanne dem, så kan jeg godt forstå at de fleste bare lader være. Vi kunne jo også bare lade være. Der kunne man jo stille med flere krav – og sige, hvis I skal lave noget for os, så vil vi se en lærling eller uddannet på pladsen (...) Jeg tror man skal stille flere krav”.

Direktør, nedrivningsvirksomhed

³ Kompensation på skoleophold ligger fast, og det er forskelligt, hvad den enkelte medarbejder får i løn under skoleopholdet.

4.2 Dårlige oplevelser i folkeskolen spænder ben for medarbejdernes motivation

Nogle medarbejdere har haft dårlige oplevelser i skolen, som følger dem op i voksenlivet og gør, at de er svære at overtale til at tage en brancheuddannelse, fordi de frygter flere nederlag og dårlige oplevelser. Flere af de interviewede virksomhedsledere fortæller, at de skal overtale deres ufaglærte medarbejdere til at prøve kræfter med en brancheuddannelse og det kan være svært af mange årsager.

”Vi fik ham (maskinfører medarbejder red.) gennem et jobcenter, han havde det svært og var i arbejdsprøvning, vi kunne godt se et potentiale i ham, så fik han tilbud om at komme i lære, den måde kom det i hus på. Det er os, der har drevet det. Vi ville gerne fastholde ham. Ham kunne vi se noget i. Han skulle lige tænke over det, men så kom han og sagde, at det ville han rigtig gerne. Han havde været på AMU kurser, så han havde snust lidt til det, og kendte lidt til det. Problemet er, at de tit er bange for at gå i skole, derfor kan uddannelse være skræmmende. Vi har rigtig mange, der ikke vil”.

Leder, maskinførervirksomhed

Fordi flere medarbejdere har dårlige oplevelser tilbage fra folkeskolen, så er det de erfaringer de har med sig ind i arbejdslivet og de kender sjældent til brancheuddannelserne og kan derfor heller ikke rigtig efterspørge dem eller vide hvad de går glip af, hvilket også betoner barrieren om det manglende kendskab til brancheuddannelserne, som udfoldes i det følgende.

4.3 Manglende kendskab til brancheuddannelserne

”Jeg ved ikke, hvor lang tid den nedriver uddannelse tager? Jeg kan slet ikke se, hvad de skal gå på skole i så lang tid for. Enhver kan jo nedrive en bygning. Det er alt for lang tid at bruge på uddannelsen, fordi jeg ved ikke, hvad de år skal bruges til. Jeg efterspørger faktisk viden om den uddannelse”.

Ejer, nedrivervirksomhed

En væsentlig barriere for rekruttering til brancheuddannelserne er manglende viden om uddannelserne. Det er både ledere, medarbejdere, såvel som omverden, der mangler viden om brancheuddannelserne. Der er en generel mangel på viden om uddannelserne, som slet ikke er kendte på linje med en tømrer eller mureruddannelse. Det er en udfordring, fordi uddannelserne ikke omtales eller er top of mind blandt dem, der skal tage dem.

”Det er en fed uddannelse og jeg glæder mig helt vildt til jeg skal derop igen. Men der bliver ikke snakket nok fra unge til unge. Jeg havde ikke hørt om den, før jeg startede her. Jeg har en god ven, der har et stort firma, han havde heller aldrig hørt om uddannelsen, før jeg sagde at jeg skulle starte på den, så der mangler markedsføring”

Medarbejder, maskinføreruddannelsen

Der mangler markedsføring og synliggørelse, der er i øjenhøjde med målgruppen dvs. både virksomhederne, men også medarbejderne. Virksomhedslederne har brug for flere ambassadører og gode historier, som de kan identificere sig med, grundlæggende handler det om, at de skal vide, at det betaler sig at investere i medarbejdernes uddannelse. Medarbejderne har brug for at få afmystificeret brancheuddannelserne, ved at se at det er medarbejdere som dem selv, der tager uddannelserne.

4.4 Langtidsplanlægning er svær for de små virksomheder

”Problemet er bare at holde på medarbejderne, hvis der går et år inden de skal på uddannelse. Det er det der med at overskue, at om et år tager vi en elev. Virksomhederne har svært ved at binde sig langt ud i fremtiden. Og hvis medarbejderen har været ansat i et år inden de kommer i lære, så har de prøvet at få fuld løn, så er det ikke attraktivt at gå ned i løn for at uddanne sig, de er dygtige nok i forvejen, der er ingen gulerod. Så det med at få en fugevirksomhed til at binde sig et år ud i fremtiden, det kommer ikke til at ske. Et halvt år før er den længste line, de kan få”.

Repræsentant, fugebranchen

Langtidsplanlægning angående uddannelse, er ofte rigtig svært for de små virksomheder, der ikke har tradition for at tænke det ind og heller ikke går ud og bruger brancheuddannelse som et rekrutteringsværktøj. Enten har virksomhederne for travlt med opgaver eller også har de ikke nok opgaver og derfor heller økonomi til at prioritere uddannelse af medarbejderne. For nogle medarbejdere kan det også være en lang tidshorisont at forholde sig til, og binde sig et år ud i fremtiden. Det bliver en ond spiral, hvor det rigtige tidspunkt for uddannelse ikke indtræffer. Virksomhedslederne siger selv, at de har svært ved at langtidsplanlægge og det kræver uddannelse af medarbejderne. Lige såvel som det kræver, at man sætter sig ind i reglerne for compensation og tilmelding. Det er ekstra administration, og hvis man ikke har administrativt personale eller HR-medarbejdere ansat, så er det en reel barriere for en mester/leder, både at skulle planlægge, hvornår det kan passe ind i opgaveflowet, men også at skulle forholde sig til det administrative ved at have en medarbejder på uddannelse. Det kan være svært for medarbejderne at engagere sig i et uddannelsesforløb, der ligger langt ude i fremtiden.

Derudover er der travlt i byggeriet og alle de små og mellemstore virksomheder på tværs af brancher oplever stor travlhed og fyldte ordbøger, som gør det svært at undvære de erfarne medarbejdere.

”Før havde vi travlt, men slet ikke som nu, branchen kan ikke nå de opgaver, som er der nu, de har alle sammen ordbøgerne fyldt et halvt år frem, alle frygter 2009. Pengene forsvandt, det tror jeg ikke, man skal være bange for nu”.

Repræsentant, fugebranchen

”Man er kronisk bagud med alt, vi har en flad struktur, jeg har de der 5-10 medarbejdere: Sæt dine folk i arbejde, skaf arbejde, send regning for det, de har lavet, det kan sagtens fylde dit skema”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Udover at langtidspanlægning er svær for de mindre virksomheder, så er der også eksempler på individuelle historier om trængt økonomi og konkurs, som resulterer i, at virksomhederne kan have svært ved at prioritere uddannelse:

”Det har heller ikke økonomisk været inden for rækkevidde at uddanne medarbejderne, fordi for 3 år siden måtte jeg æde en konkurs, en efter effekt af krisen fra 2009 – 2012 og derfor er jeg i en genopbygningsfase eller konsolideringsfase, og derfor slet ikke i stand til at sende nogen afsted, det har jeg simpelthen ikke råd til. Jeg kan ikke undvære omsætning og hænder. Og det er enhver kendt at den gode mand hænger ikke på træerne, alle jagter ham, men derfor skal vi også acceptere at vi får nogle ind, der uddannes”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Det er et paradoks, der også berøres i interviewene, at timingen på mange måder er svær, da virksomhederne på den ene side ikke må have for travlt, fordi så kan de ikke undvære medarbejderne, og på den anden side, må de heller ikke have for lidt at lave, fordi så har de ikke økonomisk overskud til at investere i medarbejderne. Sammenligner man med de store virksomheder med 50-100 ansatte er det tydeligt, at de har en helt anden mulighed for langtidspanlægning, lige såvel som de ofte har en HR-afdeling, der sørger for alt det personale-mæssige og administrative frem for at det er ejeren, der skal sidde med det. Der er behov for øget kendskab til skolernes muligheder for en totalløsning, hvor skolerne står for det administrative i forbindelse med uddannelsesilmelding.

4.5 Geografien er en barriere for nogle medarbejdere

”En barriere er, at uddannelsen ligger i Horsens – det er en udfordring for københavnere – det er en barriere. Men der er jo ikke nok søgning til, at man kan ligge den i øst og vest. Et alternativ er at prøve at lægge den på Sjælland – der er tre fra Sjælland, der er hoppet fra sidst, hvor vi startede ud med et hold på 16 kursister”.

Repræsentant, fugebranchen

Det er særligt medarbejdere med familie, som kan have svært ved at få logistikken til at gå op, hvis de bor på Sjælland og så skal på skoleophold i Jylland. Det kan både afholde kursister fra at tage en brancheuddannelse, men det kan også resultere i frafald. Det skal her siges, at ikke alle oplever det som en barriere, at man skal rejse for et skoleophold.

4.6 Rekrutteringsgrundlaget er ikke særligt stort

”Vi kontaktede selv erhvervsskolen med det formål, problemet er at vores medarbejderstab, der bliver ældre og ældre, samtidig med at der er mange unge mennesker, der sagtens kunne det her, særligt dem der måske ikke lige er mindet på mere skole. Man skal have fat i dem tidligere”.

Ejer, fugevirksomhed

”Jeg tror man skal have fat et andet sted, vi skal starte længere nede, rent politisk, vi skal have fat i de unge mennesker, men de proppes ned i kassen skole og bliver bange for at tro, at de er gode nok”.

HR-konsulent, nedrivningsvirksomhed

Mange af virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer. Det er svært for dem, at finde mødestabile medarbejdere, som de tror på, kan gennemføre en brancheuddannelse. Interviewpersonerne fortæller, at de dygtige og erfarne medarbejdere kan vælge og vrage mellem jobs 'ene. Det har resulteret i at flere af virksomhederne er begyndt at rekruttere yngre medarbejdere til brancheuddannelserne, som en løsning på den udfordring.

Der er altså en barriere i den eksisterende målgruppe, fordi rekrutteringsgrundlaget simpelthen ikke er stort nok, men nogle virksomheder ser en stor mulighed i at begynde at rekruttere yngre medarbejdere til brancheuddannelserne. Her er enkelte virksomheder begyndt at række ud til lokale skoler for at se, om de kan rekruttere yngre medarbejdere af den vej.

5 Muligheder for at styrke brancheuddannelserne

På baggrund af interviews med ledere og medarbejdere samt drøftelser med analysens styregruppe er der identificeret en række muligheder, som kan styrke rekrutteringen og fastholdelsen til brancheuddannelserne.

Flere af uddannelserne er nye uddannelser, som ikke er konsolideret endnu. Brancherne er generelt i stor udvikling, mange virksomheder går mod en øget professionalisering, samtidig med at udefrakommende krav om større sikkerhed, grøn omstilling og cirkulær økonomi påvirker dem – og også udfordrer dem.

Der er mange barrierer, når det kommer til at uddanne arbejdsstyrken og de mange barrierer kalder på en række forskellige løsninger. Anbefalingen er derfor, at der iværksættes en samlet indsats, der både er langsigtet på brancheniveau, men også går konkret på at hjælpe den enkelte virksomhed i gang med uddannelse af medarbejdere.

Mulighederne udfoldes i det følgende.

5.1 Uddannelse af arbejdsstyrken kalder på en fælles indsats

Skal udviklingen vendes og tilgangen til brancheuddannelserne styrkes, så det kan mærkes, er der behov for en fælles indsats på tværs af virksomheder og brancher, hvor der løftes i flok for det fælles bedste med afsæt i branchens behov om kvalificeret arbejdskraft her og nu og på den lange bane. Virksomhederne uddanner – eller uddanner ikke – med afsæt i egne behov, men der er behov for, at virksomhederne tager et større fælles ansvar for at sikre forsyningssikkerhed på den lange bane.

Virksomhederne skal tænke fremsynet og på behovet for kvalificeret arbejdskraft, ikke bare i dag, men også på den lange bane. Her vil medarbejdere være mobile og de vil skifte arbejdsplads, men hvis flere virksomheder påtog sig opgaven med uddannelse, ville der ikke være det samme behov på fastholdelse for den enkelte virksomhed, i det muligheden for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft ville blive større for alle. Branchen skal stå sammen om at uddanne arbejdsstyrken, det peger analysen entydigt på. Alle interviewpersoner erkender at uddannelse er vejen frem og en adgangsbillet til en kvalificeret arbejdsstyrke, der kan imødekomme fremtidens behov:

”Vi er 30 medlemsvirksomheder i runde tal, hvis der skal være 14 på et hold, så skal hver anden virksomhed komme med en lærling. Det er svært, jeg kan sagtens selv stå i den situation at jeg ikke kan sende en afsted. Fordi når en mellemstor virksomhed med 20-30 ansatte ikke kan stille med en mand, så kan det godt være svært for de små. Men, vi er nødt til at gribe den. Nedriverbranchen har hævet sig fra at være dem, der væltede bygninger, til at være ret specialiserede på grund af uddannelsen”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

5.2 Håndværksfagene skal tales op og der skal fokus på markedsføring af brancheuddannelserne

Der er to vigtige spor i forhold til at få synliggjort og markedsført brancheuddannelserne. Det ene spor er langsigtet og starter før de potentielle medarbejdere, skal i gang med en brancheuddannelse. Det handler om at gøre håndværksfagene attraktive igen. Der er kommet fokus på håndens arbejde, gør det selv og bæredygtighed, dagsordener som ungdommen er meget optagede af. Håndværksfagene og brancheuddannelserne skal sammen gå ind og brande sig på den bane og det er en langsigtet opgave, der kalder på samarbejde i hele håndværks- og byggebranchen, hvor organisationerne går forrest og arbejder for at tale håndværksfagene og byggebranchen op:

”Fx skal man prioritere sløjdfaget i skolen. Der var tidligere masser af den slags fag, hvor man lærte en masse om håndværk. Jeg kan se det på mine egne børn. Det skal prioriteres helt fra børnehaven af. Man skal ændre prestige omkring håndens arbejde. Nogle lande er bedre til det end vi er. Prøv at se hvor sexet det er blevet at være kok, det har fået plads i medierne, der er konkurrencer. Det er man lykkedes med – det skal håndværksfaget tage ved lære af”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Ifølge interviewpersonerne går det langsigtede spor og fokus på håndværksfagene parallelt med markedsføring og synliggørelse af brancheuddannelserne, som er mere kortsigtet, men også essentiel, hvis uddannelserne skal synliggøres. Motivationen til at gå ind i håndværksfagene skal etableres langt tidligere, så der er skabt et solidt fundament for at tilvælge en brancheuddannelse, når valget skal tages. Når valget skal tages, så er det synliggørelsen af den gode historie om medarbejdere, der har taget en brancheuddannelse, der skal være i fokus. Den gode historie skal fortælles af medarbejdere og ledere, som andre skal tage ved lære af.

”Den gode historie er en god vej. Hold 1 var en stor succes, de var glade og har fået et godt sammenhold. De oplevede også et stort udbytte, de følte sig meget bedre rustet. Man skal ud og fortælle den gode historie, til medlemsvirksomhederne – også dem udenfor medlemskaren. Vi fik fat i NCC – de har en bore/skære afdeling, de er ikke medlem, de vidste ikke noget om uddannelsen. Jeg tog fat i formanden i NCC – og så i løbet af en uge, så tilmeldte de en mand, selvom de ikke er med i sektionen. Man kan sagtens tage uddannelsen også selvom man ikke er medlem af DI”.

Ejer, diamantskærervirksomhed

Selve hvervningen af nye kursister bør bedst og helst foregå fra virksomhed til virksomhed, flere af interviewpersonerne oplever den strategi, som den mest effektive. Brochurer og andet skriftligt markedsføringsmateriale sælger sjældent til de unge, men det gør ligesindede, der har haft en god oplevelse med uddannelsen til gengæld:

”Man skal bruge nogle ressourcer til at fortælle om det her. Få almindelige mennesker til at fortælle om almindelige historier. Jeg tror, at der skal nogle medarbejdere ud på skolerne (...) Vi skal bruge de kommunikationsformer de unge selv bruger og bruge de unge selv. Hvis man fik nogle unge ambassadører til at kommunikere på de platforme, hvor de unge er, så er der mindre filter og mere tillid til dem, man lytter til”

Repræsentant, Stilladsarbejde

Så markedsføringen af uddannelserne skal gerne gå fra virksomhed til virksomhed og gerne gennem nogle stærke ambassadører og gerne digitale strategier, der kan supplere det eksisterende skriftlige materiale som flyer og brochurer. Flere interviewpersoner nævner, at det ofte giver genlyd, når virksomhederne selv rekrutterer virksomheder. De gode historier om at uddannelse kan ses på virksomhedens bundlinje, skal frem i lyset og markedsføres.

Ligeledes vil det være oplagt at identificere et symbol for hver brancheuddannelse, som kan være med til at synliggøre, at medarbejderen har taget en brancheuddannelse:

”Du kan kun få et bæltespænde, hvis du tager stilladsuddannelsen. Det er et vigtigt symbol og det der gør, at du kan se, at du er uddannet. Lad os fortælle den fortælling og vise ritualet”

Repræsentant, stilladsarbejde

5.3 Større fleksibilitet der tager afsæt i branchernes behov

”Man kunne tænke i, at det skal være mere fleksibelt efter branchens sammensætning, og ikke kun køre hvert år, fordi det er små virksomheder i den her branche. Det har været en stor milepæl at få uddannelsen, nu er udfordringen at holde den kørende, og have den i gang hvert andet år og så køre den i øst og vest. Hvis virkeligheden siger at Storebælt, er en barriere, så må vi forholde os til det”.

Repræsentant, fugebranchen

Interviewpersoner på tværs af brancher er ikke i tvivl om vigtigheden af brancheuddannelserne og at virksomhederne i fællesskab skal sikre, at holdene fyldes op. Her bør man kigge på branchernes og virksomhedernes størrelse i forhold til at sikre en realistisk kadence af holdafvikling, da der kan være stor forskel på, hvad der kan lade sig gøre i den enkelte branche. Til eksempel er fugebranchen lille (ca. 200 virksomheder i alt) og virksomhederne har få ansatte, hvilket gør det særligt svært for fugebranchen at sikre holdgennemførelse.

I forlængelse af dette vil det være oplagt, at sætte fokus på skolernes totalløsning, hvor de netop har mulighed for at hjælpe virksomhederne med administration i forbindelse med tilmelding til en brancheuddannelse.

5.4 Fokus på yngre medarbejdere og FGU-segmentet

Som tidligere nævnt, er flere virksomheder begyndt at fokusere på de yngre medarbejdere. Både fordi der er et større rekrutteringsgrundlag, men også fordi de kan være lettere at rekruttere, da de ikke har familie eller en høj løn allerede.

”Når det er en udgift, så er det fordi, de vælger de forkerte til uddannelsen, de vælger at sende erfarne afsted, der gerne bare vil tjene penge og arbejde på akkord. Det er derfor, jeg siger, vi skal kigge efter de unge mennesker ikke dem vi rekrutterer efter lige nu, så er det klart, det er en udgift.”

Ejer, fugevirksomhed

Det er oplagt, at organisationerne understøtter virksomhederne i et større fokus på rekruttering blandt de yngre målgrupper herunder FGU-eleverne samt de elever, der falder fra en erhvervsuddannelse. Dette kunne ske gennem samarbejde med studievejledere på lokale erhvervsskoler, men også ved at tale den store fortælling om håndværksfagene op samt en bred markedsføring af brancheuddannelserne, som er udfoldet tidligere i rapporten.

Afslutningsvist vil være oplagt at lave et samarbejde med Pension Danmark omkring deres uddannelsesplanlægning, her kunne brancheuddannelserne være oplagte, at synliggøre på en platform, der når langt ud.

5.5 Mulighed for øget kompensation

Analysen viser, at løn spiller en rolle for mange af de timelønnede medarbejdere, lige såvel som det er svært for virksomhederne at undvære dygtige medarbejdere, når de er på skoleophold. Økonomi nævnes igen og igen som en væsentlig barriere for at prioritere uddannelse.

Der er en forventning om at øget kompensation, vil fungere som en økonomisk gulerod og få flere virksomheder til at prioritere uddannelse af deres medarbejdere. Det er derfor en mulighed at give øget kompensation, til de virksomheder, som prioriterer at sende deres medarbejdere på en brancheuddannelse, for på den måde at skabe et øget økonomisk incitament.

5.6 Synliggørelse af VEU-godtgørelse samt skolernes administrative totalløsning

De små virksomheder er ikke nødvendigvis bekendt med mulighederne for VEU-godtgørelse samt skolernes totalløsning, hvor det er muligt at få hjælp til det administrative omkring tilmelding til uddannelse. Det vil være relevant at synliggøre begge muligheder for de små og mellemstore virksomheder, da begge løsninger svarer på de små virksomheders udfordringer og behov i relation til netop uddannelse.

5.7 Fokus på diversitet

En måde at styrke rekrutteringsgrundlaget er også at sætte mere fokus på diversitet og se på, hvordan der kan tiltrækkes flere kvinder til brancherne og få dem til at tage en brancheuddannelse. Der er generelt stort fokus på diversitet og det inkluderende arbejdsmarked i samfundet, hvorfor det vil være oplagt at brancherne understøtter dette.

6 Metode

Analysen er baseret på kvalitative, dybdegående metoder som interviews og observationer. Der er gennemført 27 dybdegående interviews med direktører, ledere, HR-konsulenter og medarbejdere i en række forskellige virksomheder. Der har været fokus på at sikre en branchemæssig, geografisk samt størrelsemæssig spredning og diversitet. Der er interviewet ledere og medarbejdere i følgende virksomheder:

- P. Olesen
- Søndergaard Nedrivning
- Toft Nedrivning
- Jens H. Hansen
- Herlev Diamanten
- Carl Nielsen
- Brandt Diamant
- Pro Diamant
- Holbøll A/S
- Nørre Nebel Entreprenørforretning
- GSV Taastrup
- Ivan Jakobsen
- Arkil A/S
- Barslund
- Thisted-Fjerritslev Cementfabrik
- Herlev Stilladser
- Fugebillen
- Jysk Fugeteknik
- Herlev Stilladser
- Stilladsarbejdernes Brancheklub.

Dertil er der gennemført gruppeinterviews med:

- Nedriver kursister
- Maskinfører kursister
- Betonmager kursister

Afslutningsvist har der været dialog og samtaler med flere af formænd/kvinder for sektionerne, som har bidraget med et mere overordnet perspektiv på brancheuddannelserne.