

2016 SEKTOR- RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

BYGGERI OG STØTTEERHVERV

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESMÅRÅDET OM AT AFDÆKKE OG DISKUTERE FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV I NORDJYLLAND

FREMKOM – FREMTIDENS NORDJYSKE KOMPETENCEBEHOV

Den fremtidige vækst og udvikling i Nordjylland er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det med glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom 3.

Ligesom FremKom 1 fra 2008 og FremKom 2 fra 2012 bygger FremKom 3 på en række analyser og interviews om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden.

Ud over at tegne et overordnet billede af situationen i Nordjylland giver FremKom en detaljeret indsigt i kompetencebehovene i 16 forskellige sektorer og i 4 geografiske oplande; Himmerland, Thy-Mors, Vendsyssel og Aalborg.

FremKom 3 er, ligesom de øvrige analyser, muliggjort på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Det bidrager således til en sammenhængende indsats i forhold til løsningen af nordjyske udfordringer.

FremKom 3 er på det konkrete plan gennemført med assistance fra et eksternt konsulentfirma, som har været rundt på det nordjyske arbejdsmarked og talt med eksperter og ledere – fra så vel den private sektor som den offentlige. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Resultaterne af FremKom 3 giver, over en bred front, stof til eftertanke. Det er interessant, at der på tværs af sektorer og oplande ser ud til at være en ganske særlig vægt på medarbejderens personlige kompetencer, specielt evnen til at indgå i samspil og dialog med andre og på denne vis bringe sine faglige kompetencer i spil på den mest optimale måde.

Interessant, eller tankevækkende, er det også, at manglen på både faglærte og eksperter stadig er den helt store udfordring. På dette felt forstærker FremKom 3 det billede, som også FremKom 2 tegnede.

Resultaterne af FremKom 3 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom 3 er således både et oplæg til debat og til handling.

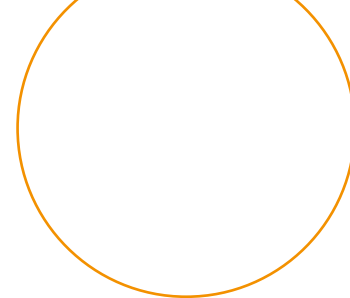
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:
www.fremkom.dk*

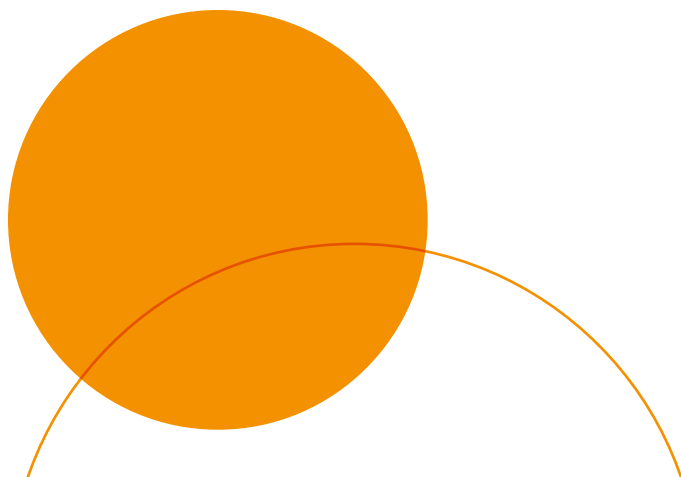


Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Indledning	4
1.1	Om FremKom	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	5
1.3	Hovedresultater	6
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	7
3	Fremtidens kompetencebehov inden for Byggeri og støtteerhverv	9
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov	10
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren	14



1. INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren byggeri og støt-teerhverv i Nordjylland. Rapporten er en del af en større analyse under FremKom 3 projektet, der har til formål at afdække fremtidens kompetencebehov i Nordjylland på fem års sigt.

1.1 OM FREMKOM

Fremkom 3 er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008 og FremKom 2, der blev gennemført i 2010-2012, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland.

FremKom 3 omfatter en analyse af det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer og fire oplande - Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Resultaterne af FremKom 3 er afrapporteret i en hovedrapport, 16 sektorrapporter samt fire oplandsrapporter. Indeværende rapport udgør en af de 16 sektorrapporter.

Det er hensigten med sektorrappen at give et bredt billede af sektorens kompetencebehov ud fra det samlede billede af sektoren og de generelle tendenser på tværs af sektorer. Sektorens kompetencebehov og -krav samt de generelle tendenser, der præger kompetencebehovet, er blevet identificeret gennem analysens samlede datagrundlag.

Alle Fremkomanalyser er tilgængelige på www.fremkom.dk

Sektorrapporten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1 indeholder indledning, introduktion til den anvendte forståelse af kompetencebegrebet og en kort opsummering af de centrale resultater af analysen af sektoren.

Afsnit 2 indeholder en analyse af udviklingstendenser inden for beskæftigelse og uddannelser i sektoren, på baggrund af en fremskrivning af udviklingen i beskæftigelsen og en survey gennemført blandt virksomheder inden for sektoren.

Afsnit 3 indeholder en analyse af udviklingen i arbejdskraft- og kompetencebehov i sektoren, baseret på resultater af surveyen og en række kvalitative interviews med virksomheder og sektoreksperter.



1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

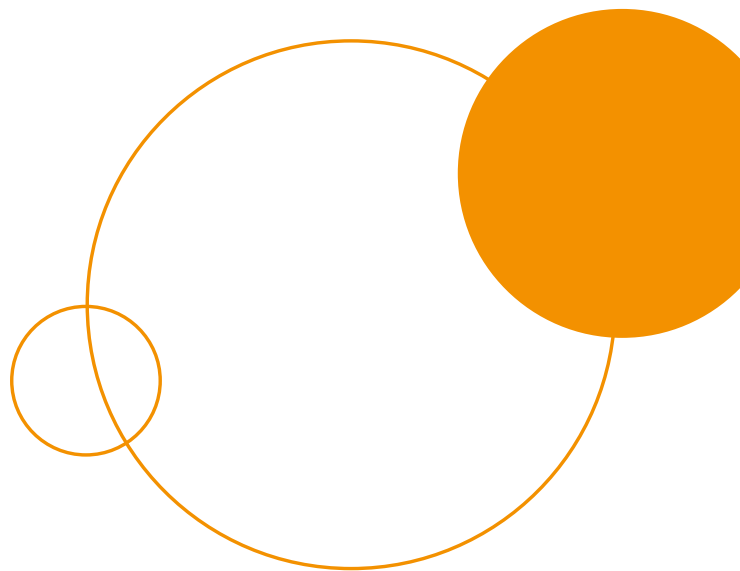
Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en pixi udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

Alle rapporter er baseret på et omfattende datagrundlag.

Rapporterne i FremKom 3 bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data ved hjælp af følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på sektorer og oplande.
- Kvalitative interview – 40 personlige og 5 fokusgruppeinterview – med sektor-eksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemabaserede telefoninterview blandt både private og offentlige virksomheder i hele regionen – virksomhedssurvey med 1769 deltagende virksomheder.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder i de 16 sektorer og 4 oplande.
- Ekspertseminar hvor eksperter og interessenter har kommenteret og tolket resultater og konklusioner.

COWI A/S har gennemført analysen i samarbejde med Center for Regional og Turismeforskning (CRT) og Jysk Analyse. COWI har haft ansvaret for analyserne, udarbejdelsen af rapporterne, de kvalitative interview, tilrettelæggelsen af dataindsamlingen og udarbejdelsen af de anvendte spørgeskemaer. Center for Regional og Turismeforskning har haft ansvaret for levering af registerdata og den statistiske fremskrivning. Jysk Analyse har haft ansvaret for telefoninterview i forbindelse med virksomhedssurveyen.



1.2 KOMPETENCEBEGREBET I FREMKOM 3

Globaliseringen og den teknologiske udvikling har på tværs af sektorer betydelig indvirkning på fremtidens kompetencebehov og –krav i Nordjylland. Vores evne til i stigende omfang at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet konkurrenceparametre og har medvirket til et øget fokus på automatisering og effektivisering i virksomhederne. Organisatorisk har det betydet mere fokus på team- og samarbejde og øget inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser.

Følgevirkningerne af disse forandringer er, at medarbejderne skal kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsproces-

ser og nye organisationsformer. Udviklingen i arbejdets organisering betyder, at virksomhederne har behov for, at medarbejderne i større grad besidder de rette personlige kompetencer, da de i stigende grad bliver en forudsætning for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i konkrete arbejdssituationer.

For at sikre en fælles forståelse af kompetencebegrebet, anvendes i FremKom 3 analysen en model til generel forståelse af kompetencebegrebet.

I modellen er der et særligt fokus på at skelne mellem faglige kvalifikationer og faglige kompetencer samt en opdeling af de generiske kompetencer i generelle og personlige kompetencer. Generiske kompetencer kan kort beskrives som brancheafhængige kompetencer.

En nærmere beskrivelse af modellen og kompetencebegrebet kan findes i Fremkom 3 analysens hovedrapport, som er tilgængelig under www.fremkom.dk.

1.3 HOVEDRESULTATER

Byggeri og støtteehverv:

Sektoren byggeri og støtteehverv er defineret som virksomheder, som projekterer, opfører, vedligeholder eller driver bygninger, samt producenter af materialer og komponenter, som indgår i bygninger.

- Byggeri og støtteehverv har knapt 35.000 arbejdspladser, og er dermed den næststørste sektor i regionen. Byggesektoren er samtidig den sektor i Nordjylland, der har mistet flest arbejdspladser i perioden fra 2005 til 2014. Antallet af arbejdspladser faldt med 5.200 i perioden, svarende til et fald på 13 %.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for byggesektoren i Nordjylland på 3 % svarende til ca. 1.150 arbejdspladser.
- Der er sket en stigning i de faglige kvalifikationsbehov inden for byggeriet. De ikke-faglærtes andel af arbejdspladserne i byggesektoren er faldet fra 35 % i 2005 til 31 % i 2014. Samtidig er de faglærtes andel af arbejdspladserne steget fra 52 % til 54 %, og andelen af arbejdspladser, der er besat af medarbejdere med videregående uddannelse er steget fra 12 % i 2005 til 15 % i 2014.
- Virksomhedssurveyen tyder på relativt stor optimisme blandt byggevirksomhederne. Halvdelen af virksomhederne regner med at øge antallet af medarbejdere i løbet af de kommende 5 år, og kun 5 % forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne regner især med at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Fremtidens kompetencebehov inden for byggeri og støtteehverv:

- Medarbejdernes personlige kompetencer – relationelle og kommunikative – bliver vigtige for at være en kompetent medarbejder i sektoren. Medarbejdere gives mere og mere ansvar i opgaveløsningen, og der er fokus på, at de også kan indgå i virksomhedernes processer og mersalg-aktiviteter. Dette gælder særligt de mindre virksomheder, som har mange private kunder.

- Ifølge virksomhedssurveyen vil virksomhederne i de kommende 5 år især stille krav om kommunikative, processuelle, relationelle og faglige kompetencer. Det gælder såvel i forhold til ikke-faglærte medarbejdere som medarbejdere med en erhvervsfaglig og medarbejdere med en videregående uddannelse.
- Hos lederne vil virksomhederne især lægge vægt på evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser samt indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområde.
- Hovedparten af virksomhederne inden for byggesektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 35 % finder imidlertid de nyuddannedes kompetencer i en vis grad er mangelfulde. Der nævnes, at de mangler erfaring og overblik over opgaven. Mere praktik i forbindelse med uddannelsen fremhæves som en mulighed for at give de unge bedre grundlag for at arbejde i sektoren.
- Selvom der er fremgang og vækst i byggerisektoren i Nordjylland, finder de mindre virksomheder i byggesektoren ikke kun at denne vækst er positiv. Dette skyldes især en bekymring for at miste deres faglærte medarbejdere til de større virksomheder, som en konsekvens af de store offentlige byggeprojekter, hvor det er svært at konkurrere med de store entrepriser.
- Sektoren oplever en flaskehals i forhold til at kunne rekruttere struktører (jord og beton), smede, elektrikere og blik og rør samt murer og tømrer, og det gør overvejelser om anvendelse af udenlandsk arbejdskraft aktuel. Dog oplever de mindre virksomheder i sektoren ikke brugen af udenlandsk arbejdskraft helt problemfrit som følge af sprog- og kulturbarrierer, forskel i faglige standarder, arbejdstider mv.

2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

I dag findes der knapt 35.000 arbejdspladser inden for sektoren Byggeri og støtteerhverv i Nordjylland. Sektoren tegner sig dermed som den næststørste sektor i regionen og er også en af de tre sektorer i Nordjylland, hvor der antalsmæssigt forventes flest

nye arbejdspladser i de kommende 5 år. Konkret forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for byggesektoren i Nordjylland på ca. 1.150 arbejdspladser, svarende til en stigning på 3 %, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 2.1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland i de enkelte sektorer.

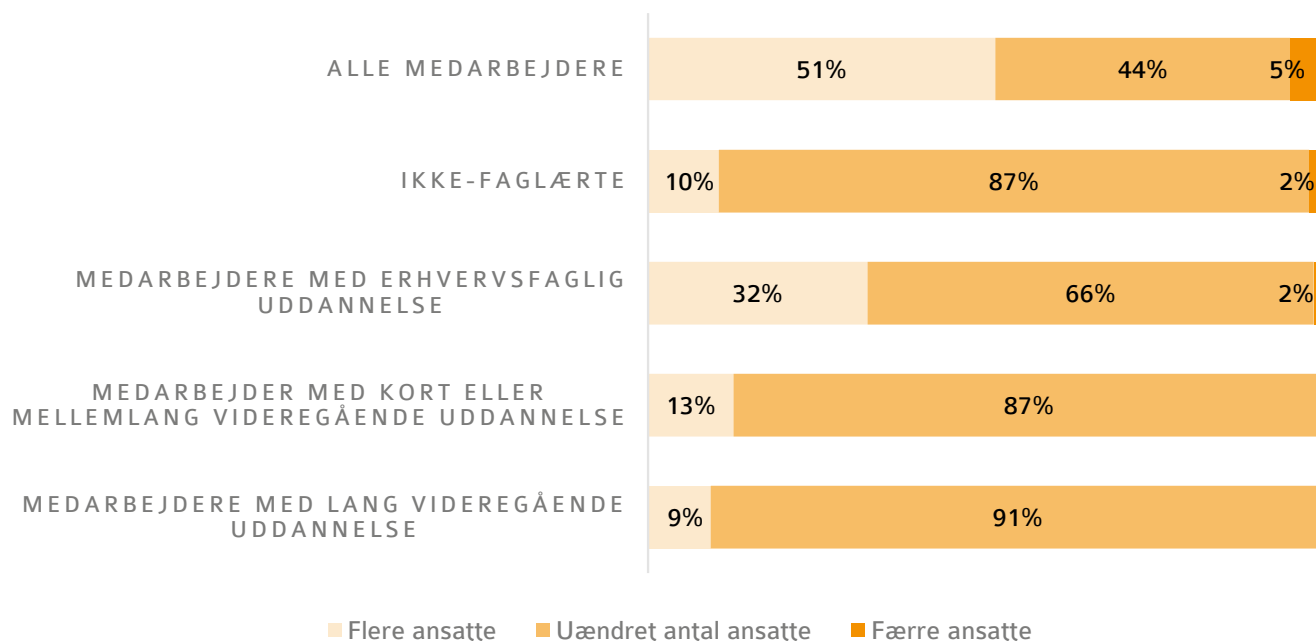
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteerhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støtteerhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støtteerhverv	34.726	35.881	1.155	3%
Metalindustri	4.074	3.821	-253	-6%
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27.018	27.082	64	0%
Finans, forsikring og vidensservice	10.869	11.719	850	8%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20.553	21.657	1.104	5%
Øvrig produktion	5.890	5.614	-276	-5%
Uddannelse	22.652	22.457	-195	-1%
Pleje og omsorg	29.962	29.636	-326	-1%
Offentlig administration og organisationer	18.971	19.022	51	0%
Uoplyst	1.271	1.273	2	0%
I alt	268.670	274.448	5.778	2%

Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)

Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder på, at der er relativt stor optimisme blandt byggevirksomhederne. Halvdelen af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 5 % forventer at

reducere beskæftigelsen (Figur 2). Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Byggesektoren.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Forventningerne om et øget fremtidigt behov for medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse i virksomhederne i byggesektoren i Nordjylland falder god i tråd med, at sektoren er kendetegnet ved en generel forventning om fremgang og vækst. Som i resten af Danmark er en stor del af aktiviteten baseret omkring de store byer – og i Nordjylland er det primært Aalborg. Byggeaktiviteter fylder meget i Aalborg og tiltrækker meget arbejdskraft i kraft af de store projekter i og omkring byen.

I Aalborg er det dog fortsat de større offentlige byggerier og anlægsprojekter, som skaber aktivitet i sektoren. Det gælder det store sygehusbyggeri i Aalborg Øst, universitetsbyggeri mv. Der gennemføres dog også større private byggeprojekter, i form af erhvervsbyggeri og boligbyggeri som led i omdannelse af tidligere erhvervsområder. Der er i det hele taget en oplevelse af at den private byggeaktivitet begynder at stige.

I flere nordjyske byer gennemføres i disse år desuden større renoveringsprojekter af almene boliger, og i Aalborg opføres fortsat mange ungdomsboliger til studerende. Til gengæld er omfanget af nybyggeri og renoveringsprojekter meget begrænset i regionens mindre byer.

Der er allerede en oplevelse af stor efterspørgsel efter faglærte i sektoren. Ikke mindst fordi der også er store byggeprojekter i Region Midtjylland, hvor den nordjyske arbejdskraft også efterspørges. Også andre store anlægsbyggerier i det øvrige Danmark forventes yderligere at trække meget arbejdskraft fra regionen.

Medarbejdere inden for byggeri i Nordjylland har en tradition for høj mobilitet, som betyder, at mange medarbejdere rejser hen, hvor opgaverne er.

Sektoren omfatter også fremstilling af byggematerialer, rådgivning mv. i relation til byggeriet og der er tæt sammenhæng mellem de egentlige bygge- og anlægsaktiviteter og udviklingen ifølgeerhvervene. En stor del af beskæftigelsen ifølgeerhvervene er procesindustri, som fremstiller isoleringsmaterialer, cement mv. men også virksomheder, som producerer døre og vinduer, køkkener mv., hører under sektoren.

En indikator for væksten i sektoren er, at andre brancher, som under krisen beskæftigede faglærte med bygge- og anlægsuddannelser, nu oplever, at de begynder at vende tilbage til eget fagområde i byggesektoren. Eksempelvis oplever de inden for persontransport, at de nu har stor mangel på chauffører, idet de faglærte håndværkere, de tidligere havde ansat i stillingerne, søger tilbage til byggesektoren i forbindelse med fremgang i byggeriet.

At dele af arbejdskraften er rykket ud af regionen, samt at den øgede byggeriaktivitet i regionen kan mærkes nu, forventes af de interviewede i sektoren at spille en endnu større rolle i fremtiden. Der ses allerede begyndende flaskehalsproblemer i forhold til at kunne rekruttere nogle faggrupper, og nogle virksomheder i sektoren ser derfor mod udenlandsk arbejdskraft for at dække behovet samt for at være konkurrencedygtige på markedet.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR BYGGERI OG STØTTEERHVERV

Dette afsnit omhandler de kompetencebehov, som er blevet identificeret gennem data fra survey samt de interviews, der er gennemført i sektoren i forbindelse med FremKom 3.

Første del af afsnittet er en beskrivelse af sektoren og sektorens kompetencebehov med afsæt i interviews med virksomheder og relevante aktører fra sektoren.

Anden del vil tage afsæt i data fra surveyen og give viden om:

- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt inden for forskellige uddannelsesgrupper: ikke-faglært, erhvervsfaglige og videregående uddannelser i sektoren
- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt hos medarbejdere med ledelsesfunktioner
- virksomhedernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer



3.1 VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEBEHOV

Udviklingen i behovet for kompetencer inden for sektoren byggeri og støtterhverv er præget af, at sektoren dels favner over traditionelt byggeri, men også kontinuerligt udfordres af udviklingen af nye materialer og produktionsformer, lovgivningsmæssige krav og teknologi mv., som påvirker kompetencebehovet. Sektoren oplever rekrutteringsudfordringer, og disse udfordringer understøttes af et stigende fokus på faglige kvalifikationer og kompetencer i sektoren samt et stigende behov for personlige kompetencer for at løse opgaverne.

Betydningen af kvalifikationer og kompetencer inden for byggeri varierer. Elektrikerfaget er et eksempel på et fag med autorisation, hvilket betyder, at man kun i begrænset omfang kan substituere med medarbejdere fra andre fag. Dette sikrer en kvalitet og sikkerhed i udførelsen af i arbejdet/håndværket, men det kan også betyde, at det er svært at imødegå flaskehalse. Malere, som er en anden faggruppe i sektoren, kan derimod lettere erstattes af andre typer medarbejdere.

Virksomheder fortæller, at murere og medarbejdere inden for nedbrydning er fagområder som er oplever begyndende rekrutteringsudfordringer, og inden for nedbrydning og facadepudsning har nu en stigende andel af udenlandsk arbejdskraft. Desuden betyder det stigende antal store bygge- og anlægsprojekter (sygehusbyggeri, vej- og jernbaneprojekter mv.) flere opgaver med meget store betonkonstruktioner. Den enkelte medarbejder på byggepladsen har et stort ansvar i den type komplekse opgaver og erfaring og rutine i løsning af denne type opgaver er vigtige.

Det er virksomhedernes oplevelse, at den teknologiske udvikling har en beskeden betydning i sektoren, da teknologi ikke umiddelbart kan erstatte håndværket. Dog indføres der løbende nye materialetyper, som er enten billigere eller arbejdskraft-besparende på byggepladserne. Det kan være anvendelse af facadepuds eller en stigning i præfabrikation af dele af byggeriet i fabrikshaller i stedet for på byggepladsen.

Desuden opleves ofte øget automatisering af produktionerne hos byggeriets leverandører, eksempelvis dør- og vinduesfabrikanter. Dette vil på længere sigt kunne påvirke behovet for kompetencerne i sektoren.

I forhold til den teknologiske udvikling er der desuden en forventning om, at der vil ske en øget brug af IKT løsninger i sektorerne, eksempelvis i form af Ipads og mobiltelefoner til registrering og dokumentation af arbejdsopgaver mv.

“Alt koordineres over og administreres via en app på de android mobiler, som vores medarbejderne får udleveret. Det gælder både materiale, timeregistrering mv. samt i forhold til at kunne dele viden og informationer gennem billeder og nyhedsmails fra ledelsen”.

I sektoren er det forventningen, at energioptimering bliver et vigtigt element i byggeriet, og derfor også noget der vil have indvirkning på kompetencebehovet i sektoren. Energooptimeringsarbejde kræver efteruddannelse, hvorfor der bør være fokus på at udbyde energioptimeringskurser på medarbejderniveau. Det er generelt meget vigtigt at være forudseende i forhold til behov for efteruddannelse i sektoren, så kompetencerne er på plads, og man ikke først skal til at uddanne, når behovet opstår. Derfor er det vigtigt, at skolerne har kurset klar "i skuffen" til udbydelse til at matche efterspørgslen.

Medarbejdernes personlige kompetencer – relationelle og kommunikative – bliver vigtige for at være en kompetent medarbejder i sektoren. Medarbejdere gives mere og mere ansvar i opgaveløsningen, og der er fokus på, at de også kan indgå i virksomhedernes processer og mersalgsaktiviteter. Dette gælder særligt de mindre virksomheder, som har mange private kunder. Medarbejderne bliver virksomhedens ansigt ud af til og som gennem kendskabet til kundens behov kan sikre mersalg til virksomheden.

"Den fremadrettet strategi for at sikre virksomheds vækst er, at fokusere på at blive de bedste og mest professionelle. Praktisk vil vi gribe det an ved at have fokus på at gøre virksomhedens processer synlige for alle i virksomheden, herunder sikre ensartethed. Dette skal sikre en bedre oplevelse for kunden – og mindre tid og penge for os. Der er også tanker om at gennemgå salgsprocesserne med alle medarbejdere og derved inddrage dem mere i virksomhedens salgsarbejde".

De personlige kompetencer bliver derfor næsten lige så vigtige som de faglige kompetencer.

"Selvfølgelig er de faglige kompetencer vigtige og det første indgangskort, når man søger job, men de personlige kompetencer er også vigtige i forhold til eksempelvis at skabe netværk. Det er også vigtigt, at man formår at begå sig på arbejdspladsen".

Der er stadig en del ikke-faglærte ansat i sektoren, og det forventes også at være det fremadrettet, blandt andet på grund af forventet mangel på faglært arbejdskraft inden for fagområder, der beskæftiges i sektoren. Der forventes dog de samme personlige kompetencekrav for ikke-faglærte, som der gælder for andre faggrupper i sektoren

"Nogen af vores bedste håndværkere er ufaglærte og ordblinde, det er selvfølgelig dem vi har haft i mange år. Hele deres væremåde betyder meget, og det har meget at gøre med personlighed. De personlige kompetencer er ligeså vigtige som de faglige kompetencer. Almindelig plig, personlighed og karisma. Det skal være nogen, der kan repræsentere vores virksomhed".

I fremtiden vil der være yderligere udfordringer til lederne i forhold til eksempelvis at anvende arbejdskraften fleksibelt, være fremsynet i forhold til kompetencebehovet og ikke mindst samarbejde med både interne og eksterne aktører. Det er stigende fokus på andre kompetencer end faglige i rekrutteringsøjemed, det særligt de processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer.



“Hvis mine medarbejdere skal tage ansvar, må de også lave fejl, det er derfor en ledelsesmæssig opgave at give opbakning ved fejl. Ledelsen har derfor meget fokus på kommunikation”.

Fremgang og væksten i byggeri og støtteerhverv sektoren i Nordjylland opleves ikke entydigt positiv af de mindre virksomheder sektoren. De udtrykker bekymring for, at ikke mindst de store offentlige projekter er medvirkende til, at de mister deres faglærte til større virksomheder. Som lille virksomhed er det svært at konkurrere lønmæssigt med de store entrepriser.

Sektoren oplever allerede en flaskehals i forhold til at kunne rekruttere struktører (jord og beton), smede, elektrikere og blik og rør samt murer og tømrer, og det gør overvejelser om anvendelse af udenlandsk arbejdskraft aktuel.

De mindre virksomheder i sektoren oplever dog ikke brugen af udenlandsk arbejdskraft helt problemfrit:

“Udenlandske udbydere kan gøre det billigere end danske udbydere og hører ikke ind under det samme regelsæt,

som danskere gør. Ofte er de udenlandske firmaer også mere villige til at arbejde længere til færre penge, hvilket kun gør konkurrencen ekstra svær for mindre danske firmaer”.

Det nævnes i interviewene, at de mindre firmaer også på længere sigt ser sig nødsaget til at ansætte udenlandsk arbejdskraft for at kunne konkurrere og rekruttere på markedet. De er dog tilbageholdende, idet de helt vil undgå den mulige sproglige- og kulturmæssige barrierer.

“Den udenlandske konkurrence er nødvendig, da det ikke er muligt lokalt at skaffe al den arbejdskraft, der er behov for. Dog er der behov for at være kritisk over for hvilke standarder der bygges efter og kvaliteten af bygningerne, da den udenlandske arbejdskraft ikke har de samme kompetencer,



som de danske arbejdere. Der kan bl.a. kan være stor forskel i uddannelse, uddannelsesniveau og om folkene overhovedet arbejder inden for det område, de er uddannet til”.

De forventede rekrutteringsudfordringer i sektoren forstærkes af, at flere ældre faglærte vil forlade arbejdsmarkedet de kommende år, og at for få unge har valgt at påbegynde en faglært uddannelse. I mødet med virksomheder i sektoren nævnes det som et generelt problem, at fagene har for lille prestige. Derudover har sektoren også selv andel i ansvaret for, at der ikke er blevet uddannet flere faglærte, idet de under krisen ikke tog nok læringen ind: ”arbejdsgiverne og samfundet har simpelthen ikke taget ansvar nok for at sikre faglært arbejdskraft”.

Erhvervsskolereformen nævnes i den forbindelse både som noget, der både kan fremme og hindre vækst i sektoren, idet nye adgangskrav gør det sværere for nogle unge at påbegynde en erhvervsuddannelse. Alligevel er det også positive toner, idet sektoren oplever, at de unges motivation og forudsætninger for uddannelsen er klart højere end tidligere.

”Der er håb om, at indsatserne får flere unge ind på EUD. Men det er en længere proces

og vigtigt eksempelvis at få aflivet fordommene og vigtigt at gøre omverden bevidst om, at erhvervsskolefagene er gode jobs, der også er godt betalt. Derfor skal der arbejdes på at forsøge at give uddannelserne og fagene prestige”.

”Uddannelsen er blevet sværere at komme ind på, og det kan selvfølgelig også være en del af årsagen til, at der er vil blive større mangel på faglærte. Det er dog positivt med de skærpede adgangskrav, da vi oplever, at kvaliteten er blevet meget bedre”.

3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MED-ARBEJDERGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-faglært, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannelse bygget op om den anvendte kompetencemodel, som beskrevet i nedenstående figur:



3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

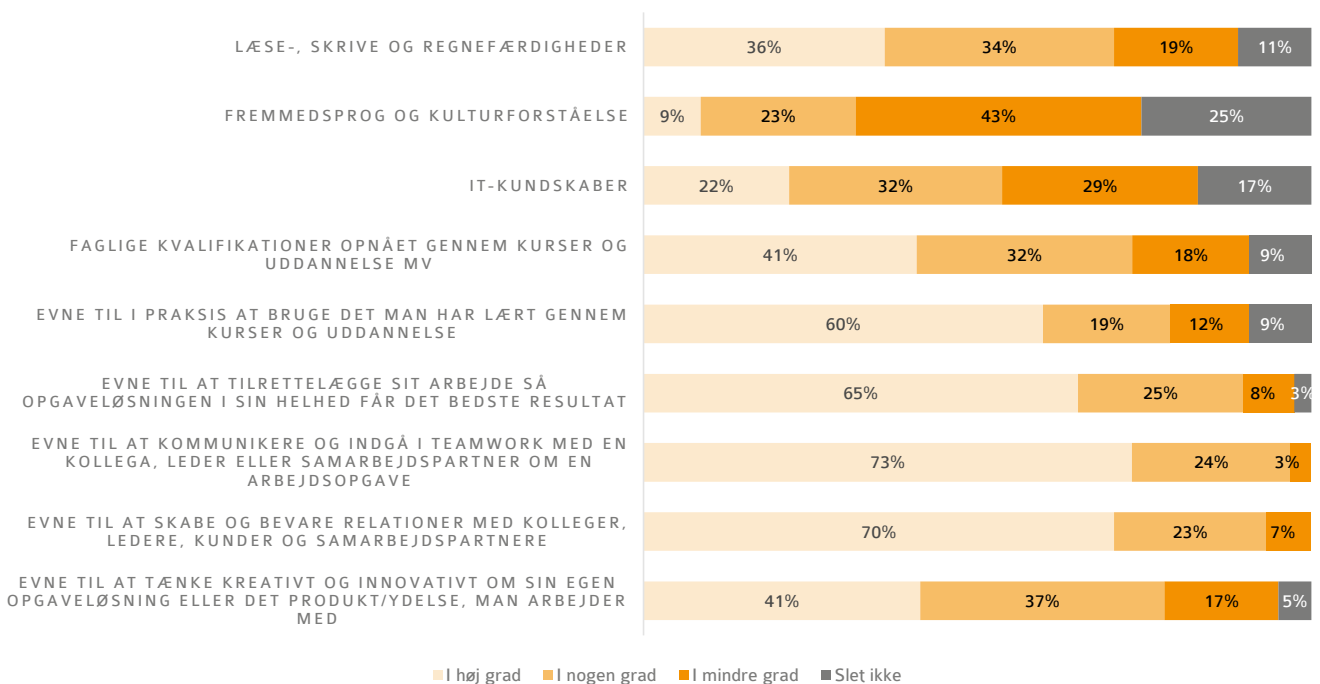
Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for byggeri og støtteerhverv de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer, samt til evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (faglige kompetencer). Kravene adskiller sig ikke fra det generelle billede af de krav, der stilles til kompetencerne hos de ikke-faglærte medarbejdere.

Det betyder krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (73 %), deres evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (70 %),

samt deres evne til at tilrettelægge deres arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (65 %) (Figur 3.1).

Evnen til i praksis, at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv., er også noget som virksomhederne lægger stor vægt på hos de ikke-faglærte medarbejdere (60 %). Det hænger sammen med, at de ikke-faglærtes faglige kompetencer fra kurser tillige med deres generelle kompetencer fra folkeskolen og evt. andre uddannelser kan bidrage til at skabe værdi for virksomheden.

Figur 3.1 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ikke-faglærte medarbejdere?



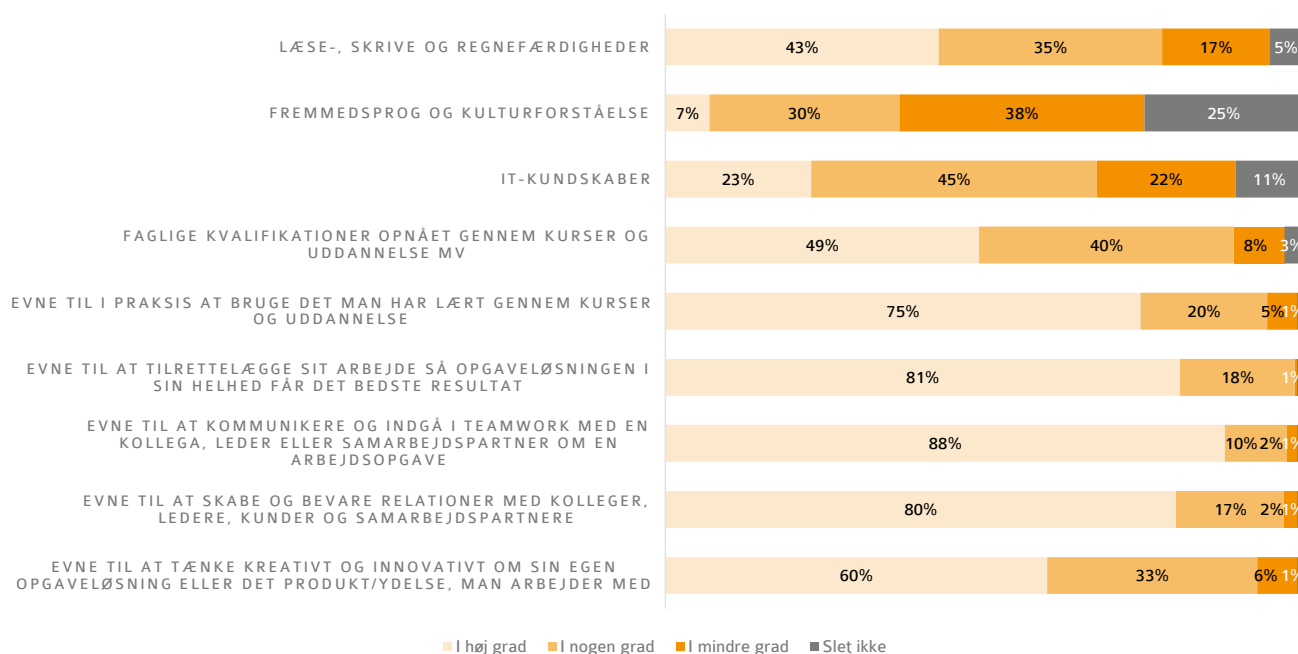
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Lige som for de ikke-faglærte vil virksomhederne de næste 5 år stille størst krav til relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer, samt til evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse.

Byggesektoren lægger derimod mindre vægt på de generelle kompetencer, som fremmedsprog og kulturforståelse samt IT-kundskaber hos medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse, end virksomhederne i Nordjylland generelt.

Figur 3.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Igen er det evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (88 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (81 %) og evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samar-

bejdspartnere (80%), samt evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (75 %), som virksomhederne har fokus på i deres krav til medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse de næste 5 år frem (Figur 3.2).



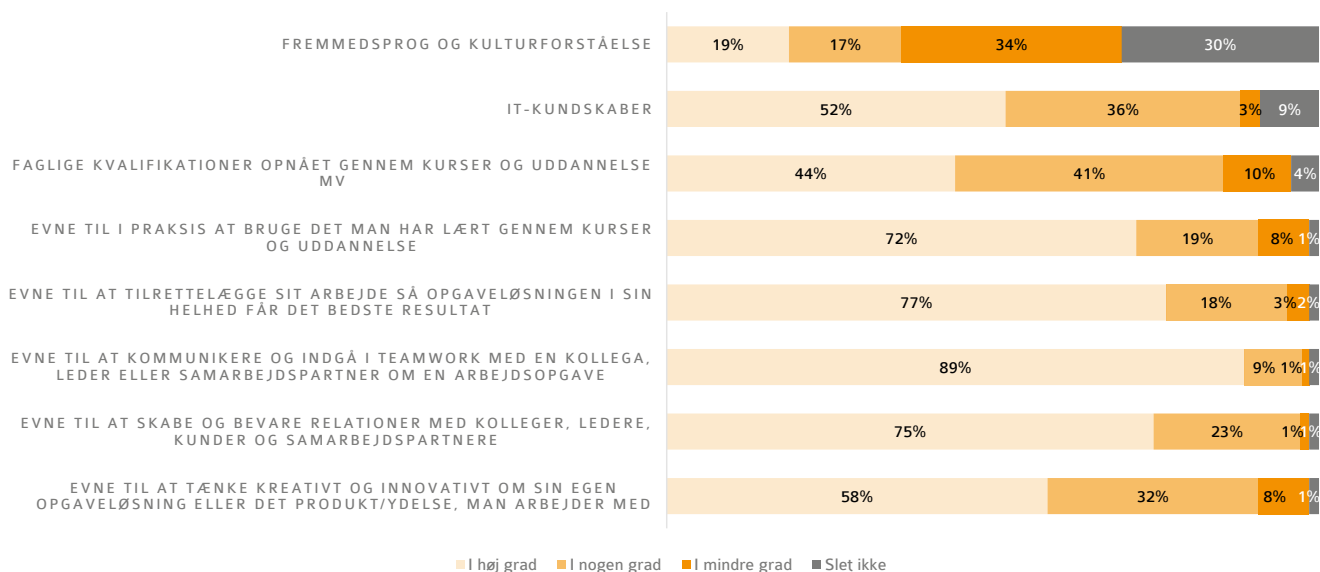
3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Blandt medarbejdere med videregående uddannelser er det især de personlige kompetencer, dvs. proces-, relationelle- og kommunikative kompetencer, som virksomheden i byggesektoren i høj grad stiller krav om på 5 års sigt i virksomhedssurveyen. Evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (89 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (77 %), evnen til at skabe og bevare

relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (75 %) er også for medarbejdere med videregående uddannelse de tre kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år (Figur 3.3).

Virksomhederne i byggesektoren lægger dog lidt mindre vægt på evnen til at skabe og bevare relationer end virksomhederne i Nordjylland som helhed.

Figur 3.3 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med videregående uddannelse?



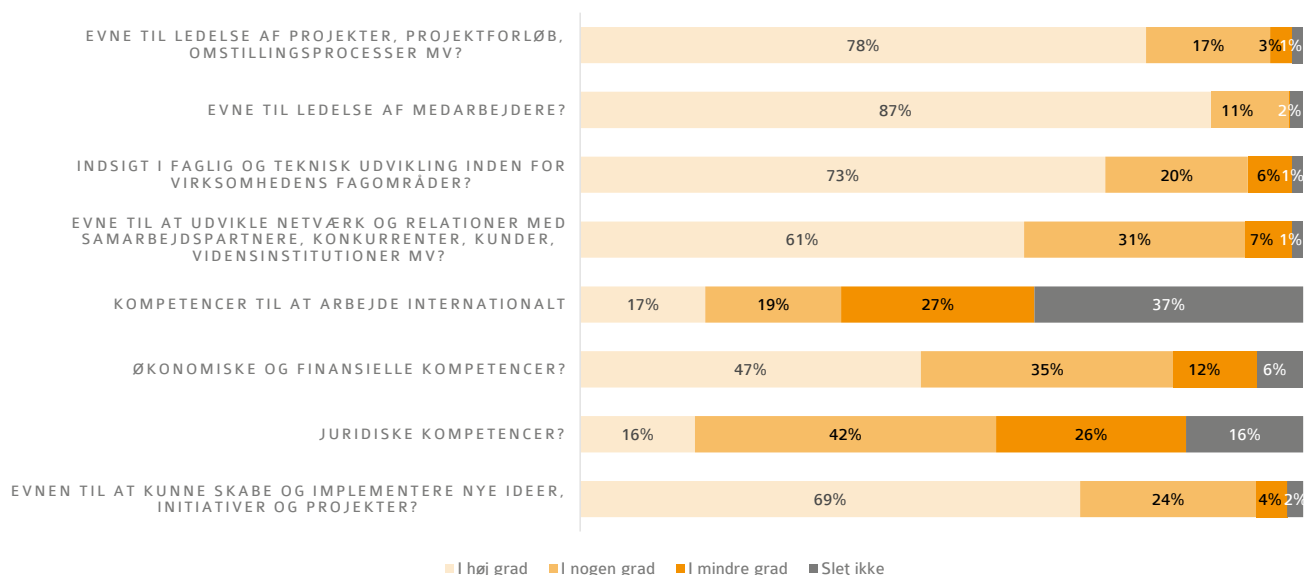
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne i byggesektoren vurderer evnen til ledelse af medarbejdere tillige med evnen til ledelse af projekter, projektforsløb og omstillingsprocesser samt indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområde som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.

Henholdsvis 87 %, 78 % og 73 % af virksomhederne svarer, at de i høj grad vil stille krav om disse kompetencer hos virksomhedens ledere

Figur 3.4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



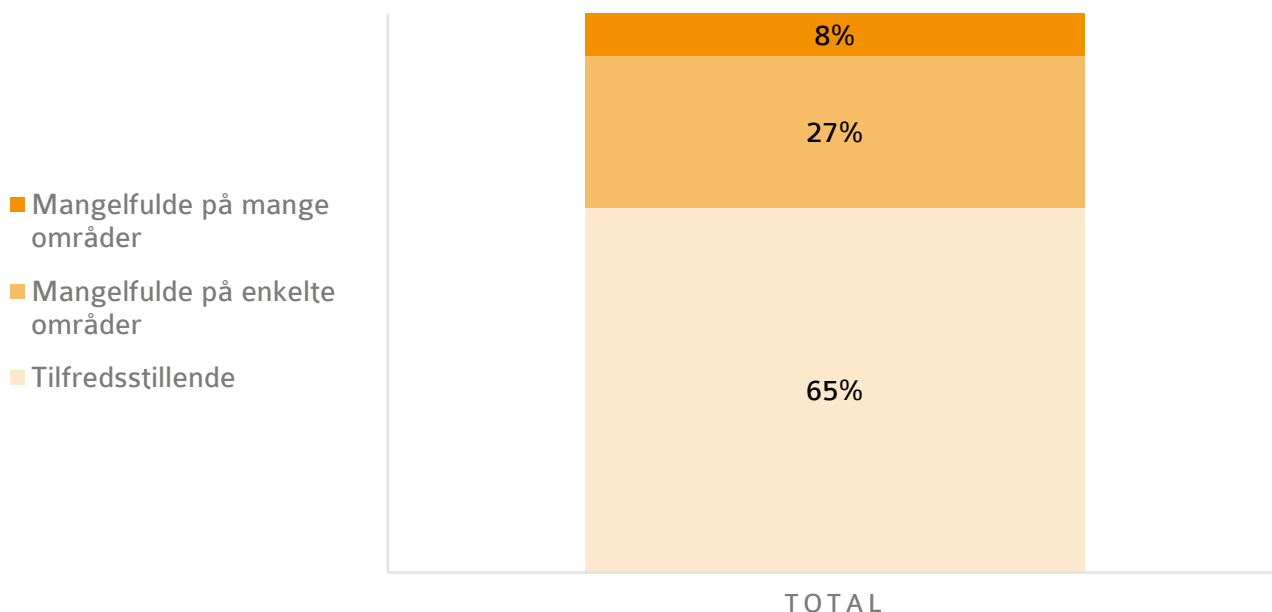
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Virksomhederne inden for byggesektoren er generelt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 65 % af virksomhederne vurderer således, at de nyuddannedes kompetencer er tilfreds-

stillende. 27 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 8 % finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder.

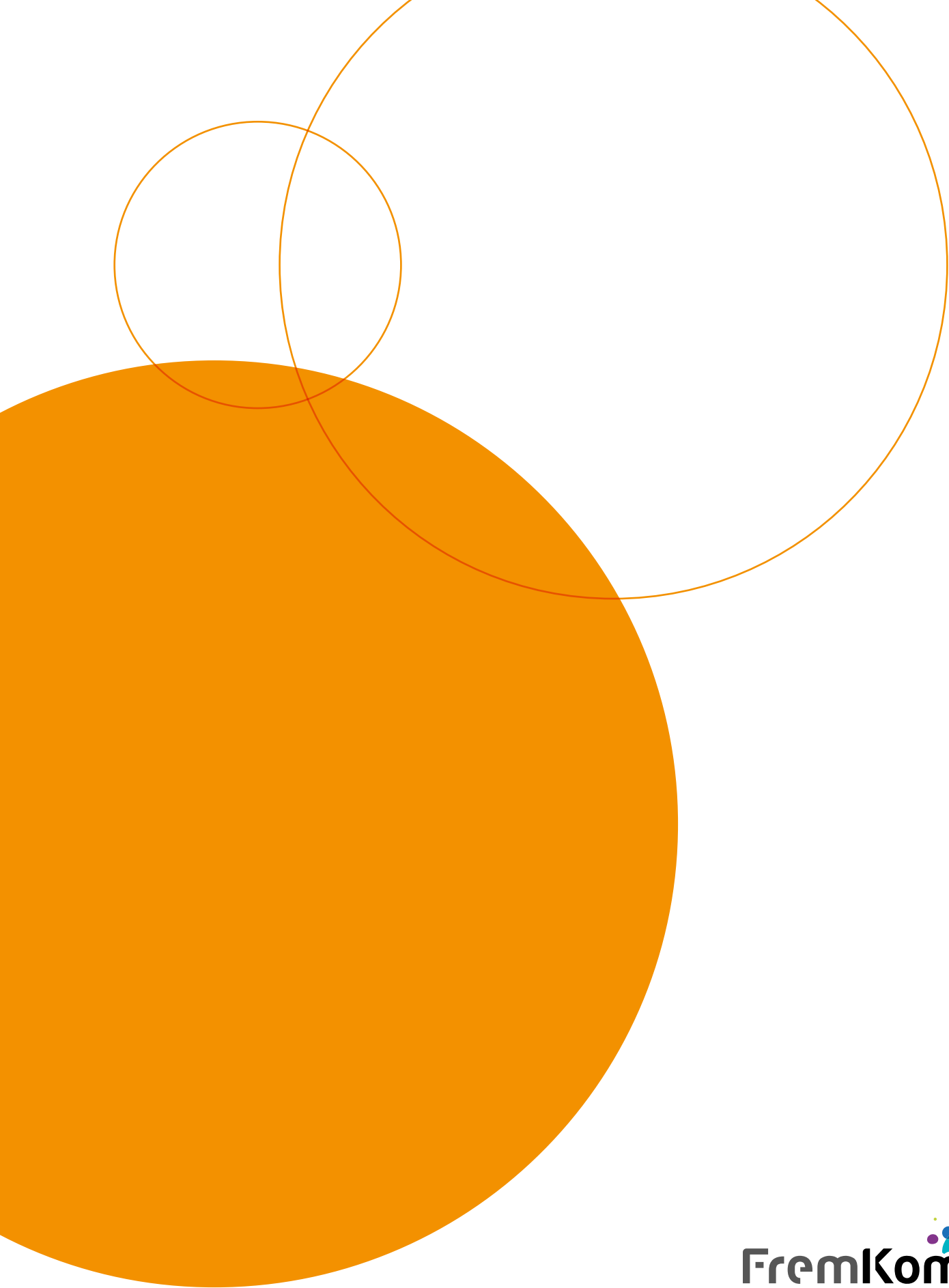
Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler. Virksomhederne peger blandt andet på, at de nyuddannede elektrikere, tømrere og VVS'ere mangler erfaring. Gene-

relt mangler de unge overblik over opgaven og selvstændighed i opgaveløsningen. Mere praktik i forbindelse med uddannelsen fremhæves som en mulighed for at give de unge bedre grundlag for at arbejde i sektoren efter endt uddannelse.



Kolofon

Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: COWI A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
April 2016



Regional Udvikling

Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

www.fremkom.dk