

100 000 kompetenta medarbetare sökes

Chalmers Teknikpark den 24 november 2010

Byggsektorn står inför ett stort generationsskifte och under de kommande åren blir rekryteringsfrågan en av branschens viktigaste utmaningar. Nu krävs nya initiativ för att säkra den framtida kompetensförsörjningen, det handlar bland annat om att bli bättre på att utnyttja arbetskraft från andra länder och att intressera den yngre generationen för samhällsbyggandet.



Björn Wellhagen, Sveriges Byggindustrier, visade med hjälp av statistik och prognoser hur byggbranschens rekryteringsbehov ser ut framöver. Sammantaget så måste investeringarna i den byggda miljön öka kraftigt, vilket också förutsätter ett rejält tillskott av personal.

Den 24 november arrangerade CMB ett seminarium kring rekryteringsproblematiken i byggsektorn. Bland de drygt 50 deltagarna fanns representanter från såväl byggföretagen som från akademien och de kommunala aktörerna.

Stora investeringar en nödvändighet

Björn Wellhagen är ansvarig för husbyggnadsfrågor på branschorganisationen Sveriges Byggindustrier. Med hjälp av statistik och prognoser kunde han visa hur byggbranschens rekryteringsbehov ser ut framöver. Sammantaget så måste investeringarna i den byggda miljön öka kraftigt, vilket också förutsätter ett rejält tillskott av personal. Enligt Sveriges Byggindustriers beräkningar krävs hela 100 000 nya medarbetare under de närmaste tio åren.

Av det totala investeringsbehovet utgör nybyggnadsprojekten endast en mindre del. Bara för att upprätthålla en acceptabel

nivå i befintligt bostadsbestånd och infrastruktur krävs insatser i storleksordningen 10 till 12 procent av BNP. Sveriges investeringar motsvarar ungefär 8 procent av BNP, vilket innebär en bottenplacering bland EU-länderna.

Flera andra faktorer stärker bilden av en underbemannad byggsektor. Ett exempel är de nya miljömål för flerbostadshus som innebär att uppemot 700 000 lägenheter, framför allt i miljonprogramsområdena, måste byggas om för att möta de nya kraven. En investering som motsvarar 350 miljarder kronor. I bakgrunden finns dessutom ett kontinuerligt behov av förnyelse, byggnader förväntas hålla i 100 år och när de avvecklas så måste de ersättas av nya. I Sverige motsvarar avvecklingen ungefär 40 000 lägenheter per år, men det byggs för närvarande bara 24 000 nya lägenheter per år. Enligt Björn Wellhagen är detta en ohållbar situation.

Företagens utmaningar

NVS Installation är ett av Nordens största installationsföretag med ett 90-tal filialer i Sverige, Norge och Finland. Ulf Karlsson, som arbetar med personalfrågor på NVS, uppgav att företagets medelålder ligger strax under 50 år och att många av de duktiga projektledarna börjar närma sig pensionsåldern. Under de kommande åren finns det alltså ett stort behov av nyrekrytering och förnyring. Den största utmaningen består i att hitta kvalificerade och erfarna projektledare och platschefer, framför allt utanför storstadsregionerna.

NVS arbetar med väl fungerande system för internutbildning av projektledare och filialchefer. Trots detta är det svårt att säkra kunskapsöverföringen till nya medarbetare, eftersom det saknas ekonomiska förutsättningar för att låta nyanställd personal ”gå bredvid” i verksamheten. Denna problematik kändes igen av flera av seminariets deltagare.

Ulf Kjellberg är vd för VBK, ett Göteborgsbaserat byggkonsultföretag med ett 80-tal anställda. Företaget växer för närvarande i en takt av tre till fyra medarbetare per år och cirka tre fjärdedelar av de ingenjörer som anställs är nyutexaminerade. Akademin är därmed den viktigaste rekryteringskällan och företaget samarbetar med flera olika byggtutbildningar, i första hand utanför Göteborgsregionen.

Även VBK upplever att det är svårt att identifiera och rekrytera mer erfaren personal, här har varken annonsering eller samarbeten med rekryteringskonsulter gett resultat. En stor del av denna problematik bottnar, enligt Ulf Kjellberg, i de uppsägningar som följde i spåren av 90-talets lågkonjunktur. Det har uppstått ett glapp där personer födda i spannet 1962 till 1970 är underrepresenterade. VBK har under de senaste åren utvecklat nya strategier för att rekrytera erfarna konstruktörer och beräkningsingenjörer. Idag arbetar företaget efter en modell där intressanta kandidater identifieras och uppvtas aktivt och på ett mer personligt sätt.

Ulf Kjellberg uppmanade avslutningsvis företagen i byggsektorn att, om möjligt, tillåta en viss överkapacitet i dåliga tider. Detta för att inte, precis som i samband med 90-talets lågkonjunktur, förlora kvalificerade medarbetare till andra branscher.

Socialt ansvar stärker sektorn

Sven Kerstis, ansvarig för Peab:s byggverksamhet i Västsverige, betonade att byggsektorn måste arbeta på sitt anseende. Samhällsbyggandets olika aktörer ska representera en modern bransch, fri från byggfusk och olagliga kartellbildningar. Företagen bör också öka sitt sociala engagemang och ansvar, vilket bland annat kan innebära att erbjuda utbildning och fler praktikplatser till ungdomar.

Ett annat exempel på socialt ansvarstagande återfinns i Södertälje, där Peab och Telge har startat ett gemensamt bolag. Målet med verksamheten är att erbjuda utbildning, praktik och arbete till arbetslösa, försörjningsstödtagare och flyktingar. På marknadsmässiga villkor bygger och säljer Peab Telge AB

mellan 50 och 100 nya bostäder per år. Initiativ som detta kan också erbjuda en möjlighet att slussa in arbetskraft från andra länder i de svenska byggföretagen.

För att locka fler ungdomar till byggsektorn måste företagen bli bättre på att marknadsföra de många spännande byggprojekt som pågår runt om i landet. Enligt Sven Kerstis är förutsättningarna goda för att intressera kommande generationer för samhällsbyggandet: ”det är vi som driver utvecklingen mot ett hållbart samhälle”.

Seminariet avslutades med en gruppdiskussion där deltagarna fick tillfälle att utbyta erfarenheter och dela med sig av sina funderingar kring rekryteringsfrågan. Samtalen var livliga och utmynnade i flera konkreta rekommendationer, riktade till både företrädarna för landets byggtutbildningar och till aktörerna i samhällsbyggnadssektorn.

Ett axplock ur gruppdiskussionen

”Storföretagen, som kanske också har engelska som concernspråk, berättar visionsartat om multikulturer. I praktiska situationer visar det sig ändå vara svårt att rekrytera unga, inflyttade människor.”

”Det är inget kallt att arbeta med kommunal planering, vi måste kunna erbjuda spännande projekt och arbetsuppgifter som alla andra. Vi måste också bli bättre på att visa upp våra projekt.”

”Vi som arbetar i byggsektorn är nog lite fega, vi skulle kunna hämta projektledare från andra industrier, till exempel från fordonsindustrin.”

”Seminariet och dagens diskussioner hade varit mycket värdefullt för oss som ännu inte har valt yrkeskarriär. Jag tror att det är viktigt att komma i kontakt med branschen tidigt, att få en bild av vilka yrken och möjligheter som finns.”

”Rekrytering och kompetensutveckling av lärarna på byggtutbildningen är problematisk. Kan vi få in fler kvinnliga lärare och fler med annan etnisk bakgrund?”

”Praktikprojekt där studenter på de treåriga programmen praktiserar en hel termin efter årskurs två antas gynna rekryteringen av kvinnor som arbetsledare genom att de får chansen att lära känna verksamheten.”

”Är utbildningen för lång? De som anställer är ofta mer intresserade av praktiska kunskaper än det som lärs ut på Chalmers. På skolbänken kan studenterna inte lära sig att vara projektledare, det krävs flera års erfarenhet.”

”Det blir allt vanligare att vi som entreprenörer agerar i nätverk istället för att anställa. Vi använder favoritkonsulter som agerar i vårt namn med större mandat än vanligt.”