

Branschforum Byggbranschen



BYGGFÖRETAGEN



REGION
SÖRMLAND

Bakgrund

Den 6 april 2022 anordnades det första branschforumet för byggbranschen i Sörmland. Temadagen hölls i hybridform och de flesta hade möjlighet att närvara fysiskt. Samtalet rörde kompetensförsörjningen i branschen och syftet med byggbranschforum beskrevs som att:

Branschforum bygger på att det finns en kontinuitet i arbetet med kompetensfrågor och att det inte bara sker engångsinsatser. Målet med det hela är att skapa en dialog och att synliggöra behoven.

Temadagen samlar personer från byggbranschen tillsammans med föreläsare som djupdyker i frågor som relaterar till kompetensförsörjningen i regionen. Temadagen skapar förutsättningar för en gemensam plattform där människor med olika erfarenheter och kompetenser kan mötas och diskutera.

Summering

Byggbranschen står inför utmaningar med att få mer utbildad arbetskraft ut i arbete. Det handlar dels om att få fler att utbilda sig inom diverse utbildningar och inriktningar för att tillgodose behovet av arbetskraft, dels att förbättra kompetensmatchningen och se till att tillgodose behoven inom mer svårrekryterade yrkesgrupper.

I en enkätundersökning som genomförts av Byggföretagen svarar företag att de svåraste yrkesarbetarna att rekrytera bland annat är träarbetare, betongarbetare och plattsättare.

I länet finns flertalet utbildningar som tillhandahålls av Yrkesvux, Arbetsförmedlingen, Yrkeshögskolan och Mälardalens universitet. Dessa arbetar för att utbilda fler människor till kompetent arbetskraft. Det finns även en önskan att få till en mer effektiv validering och arbete för kompetensförsörjning på regional nivå.

Under branschforum diskuterades svårigheter inom branschen i att tillgodose behovet av kompetent arbetskraft, även att det finns brist på resurser och ett för litet engagemang att ta in lärlingar. Vidare diskuterades vikten av gemensamma initiativ för arbete med, och gemensamma plattformar för dialog kring, kompetensförsörjning i branschen.

Trender

Byggbranschen växer snabbt

I Sverige arbetar ca 350 000 personer inom byggbranschen. De senaste åren så har det skett en stor tillväxt inom byggbranschen i regionen och trenden pekar mot att antalet anställda inom byggbranschen kommer att fortsätta växa.

Om antalet anställda inom branschen hade legat på omkring 200 000 personer hade behovet av arbetskraft tillgodosetts genom de gymnasie- och universitetsutbildningar som finns. Men med den snabba tillväxt av branschen som sker idag så finns det ett behov av att utbilda fler genom yrkesvux och yrkeshögskola.



87% av Sörmlands byggföretag har haft ett rekryteringsbehov det närmaste året

Behov av att utbilda fler

Idag utbildas ca 4 600 personer inom bygg- och anläggning årligen, samtidigt som vi ser att efterfrågan på utbildad arbetskraft förväntas öka med 40% till och med år 2035. För att möta behovet av utbildad arbetskraft så skulle vi behöva utbilda ungefär 1 700 personer till varje år.

En potentiell lösning på kompetensförsörjningsbehovet i länet är de många utbildningsformer som finns, däribland de vuxenutbildningar som erbjuds. Läringspraktik och möjligheten till handledning lyfts fram som en viktig del av kompetensutvecklingen i branschen.

En bransch som har klarat sig bra under Covid-19

Covid-19 pandemin har inneburit stora förändringar inom flera branscher och såklart även byggbranschen. Trots detta så har byggbranschen varit en av de branscher som har klarat sig bättre under krisen, mycket på grund av det fortsatta behovet av byggnation och utveckling av infrastruktur.

En faktor som påverkar branschen betydligt mer än covid-19 är den rådande cementkrisen, som har konsekvenser på bland annat priser och tillgång på byggmaterial.

Kompetensförsörjningsbehov

Svårrekryterade grupper

Kompetensförsörjningen är beroende av frågan om utbud och efterfrågan på arbetskraft, och tydligt är att det idag utbildas för få inom olika specifika yrkesroller för att tillgodose behovet av arbetskraft i länet. Undersökningar som har gått ut till branschen visar att det finns ett glapp i rekryteringen i den mening att vissa yrkesgrupper är mer svårrekryterade än andra.

I en enkätundersökning som genomförts av Byggföretagen svarar företag att de svåraste yrkesarbetarna att rekrytera bland annat är träarbetare, betongarbetare och plattsättare. Vidare svarar företag att de svåraste tjänstemännen att rekrytera är platschef, arbetsledare och produktionschef. De svårrekryterade grupperna är desamma för hela vår region och troligtvis gäller det även för Sverige i stort.

Kompetensmatchning

Generellt för utbildningar inom byggbranschen är att många går in med inställningen att utbilda sig och arbeta inom traditionella byggyrken så som snickare. I själva verket så finns det flera yrkesgrupper som ses som svårrekryterade. Flera utbildningar är därför beroende av branschens åsikter kring var efterfrågan av arbetskraft finns. En av de stora utmaningar som finns kopplat till utbildning är att tidigt väcka intresse för de utbildningar som leder till yrkesroller med hög efterfrågan.

Det sker löpande analys av kompetensbehovet inom flera branscher nationellt, men Region Sörmland gör även beställningar på statistik på regional nivå för att få bättre insikt i hur man bör arbeta med kompetensförsörjning och kompetensmatchning i länet, men en viktig del är dialogen som sker under dessa branschforum.

Validering

Validering är en viktig del i kompetensförsörjningen, och kan fungera som ett verktyg för att effektivisera utbildning av arbetskraft. Genom att mäta och validera kompetenser kan utbildningar eller kurser lätt skraddarsys för att enbart fokusera på kunskapsluckor.

Validering kan även användas för att säkerställa kompetenser hos personer som saknar intyg, formell utbildning eller de som har utbildats eller arbetat i annat land tidigare. Det finns en kompetensreserv som står utanför arbetsmarknaden eftersom de saknar intyg på sina kompetenser. I dessa fall kan validering användas för att korta utbildningsvägen för att snabbare få ut kompetenser på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen erbjuder arbetsmarknadsutbildningar utifrån de yrkesgrupper som det är svårast att tillgodose behovet av arbetskraft inom. För arbetsförmedlingen arbetsmarknadsutbildningar så är de valbara yrkesinriktningsmodulerna:

- Plattsättare
- Golvläggare
- Betongarbetare
- Träarbetare

Yrkesvux arbetar utifrån dimensionering och den efterfrågan på arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. De utbildningar som är aktiva utifrån det identifierade behovet är:

- Träarbetare
- Betongarbetare, plattsättare, murare
- Golvläggare, betongarbetare, plåtslagare
- Målare

Validering är en relativt outnyttjad resurs som har felprioriterats. Validering har många fördelar och kan användas för en mer effektiv kompetensutveckling, men på grund av systemfel så är så inte fallet. Upphandlingar utnyttjar inte kortare studietider, utan premierar andra utbildningsformer vilket gör att validering inte kan användas på ett optimalt sätt för att snabbt kompetensutveckla.

Validering finns för de som saknar bevis för kompetens, de som inte har en formell utbildning eller de som kommit från annan bransch eller annat land.

Utbildningar

Vuxenutbildningar är en viktig del i att utbilda de kompetenser som behövs i samhället. Det måste däremot inom yrkeshögskolan finnas ett uttryckt behov efter arbetskraft för att utbildningarna ska få starta. Därför är det viktigt med dessa träffar där branschen får uttrycka sina behov och förutsättningar. Idag erbjuds utbildningar från Yrkesvux, Arbetsförmedlingen, Yrkeshögskolan och Mälardalens universitet.

Gemensamt för de utbildningar som finns inom bygg i länet är en vilja av att arbeta för att underlätta i kompetensförsörjningen. Det finns idag en tydlig utveckling i att det kommer att krävas att fler utbildas inom dessa yrkesgrupper för att tillgodose behovet av arbetskraft i länet, och där spelar alla utbildningar en viktig roll. Yrkesvux utgår exempelvis från yrkes-specifika kurser och att kärnämnen skalas bort från kursplanen, på så vis kortas utbildningstiden och fler kommer snabbare ut i arbete med rätt kompetenser.

Gemensamt för utbildningarna som erbjuds i länet är att man ser till behovet hos företagen inom branschen och de kompetenser som det finns behov av idag.

Ett negativt trendbrott är att det kommit in fler ansökningar om att få starta utbildningar, och att fler av dessa har fått avslag än tidigare. Exempelvis har efterfrågan av Yrkeshögskolans utbildningar ökat och 2021 så var det fler sökande än det fanns platser. Så har det inte sett ut historiskt, och detta beror bland annat på hårdare prioriteringar från MYH.

Mälardalens universitet erbjuder en yrkesingenjörsutbildning med inriktning bygg. Det är en treårig utbildning som täcker in många yrken för att möta en bred arbetsmarknad inom bygg. Det finns idag ett urval på kurser för att nischa sig mot specifika delar av byggbranschen, samt val av inriktning i år tre.

Menti-diskussion

Fråga 1:

Känner du igen dig i den beskrivning av kompetensbehovet som har presenterats i dagens dragningar? (0=inte alls, 5 = helt och hållet)

Jag känner igen de beskrivna behoven: 4.4

Fråga 2:

Vilka yrken inom byggbranschen kommer att vara mest efterfrågade om ca 5 år regionalt/lokalt, utifrån ditt perspektiv?

- Maskinförare
- Yrkesarbetare
- Platschefer
- Träarbetare
- Byggnadsingenjörer

Fråga 3:

Vilka kompetenser inom byggbranschen kommer att vara mest efterfrågade om ca 5 år regionalt/lokalt, utifrån ditt perspektiv?

- Inställning till arbetet
- Digitala kompetenser
- Språkkunskaper (svenska/engelska)



Fortfarande en utmaning att få in, men även behålla kvinnor inom byggproduktion.

Praktik eller lärlingsplatser måste till för att det ska fungera.

Fråga 4:

Vad är era största utmaningar utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv?

- Svårigheter i att ta emot lärlingar. Få resurser, men det är viktigt att de kommer ut lär på plats.
- Svårigheter att hitta rätt kompetenser.

Företags resurser att ta emot lärlingar. Kravställa hela branschen att ta ansvar.

Svårt att få rätt folk. Svårt att ställa om efter branschbehov då utbildning tar för lång tid.

Fråga 5:

Vad bör branschen prioritera för att lösa kompetensutmaningen?

- Att väcka intresse för branschen
- Fortsätta att arbeta med jämställdhetsfrågor
- Fler handledare som är utbildade

Tänk lite utanför boxen (bort från traditionen), häng med i den nya generationen.

