

# Idébank för framtida personalförsörjning i bygg- och fastighetsbranschen



## "Harry Hammare" en berättelse ur verkliga livet



Lars-Åke  
Adolfsson



Håkan  
Jacobsson



Pia  
Barkman



Ingeir  
Slettemoen



Lars-Olof  
Lindqvist

# IDÉBANK FÖR FRAMTIDA PERSONALFÖRSÖRJNING I BYGG- och FASTIGHETSBRANSCHEN

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	<b>Förord</b>	1
0	<b>Sammanfattning</b>	2
1	<b>Inledning</b>	3
1.1	Syfte	3
1.2	Avgränsningar	3
1.3	Metod	3
2	<b>Bakgrund</b>	4
2.1	Pensionsavgångar	4
2.2	Vikande intresse, problem, orsaker	5
3	<b>Idébank</b>	6
4	<b>Hur få fler intresserade av branschen?</b>	8
4.1	Att födas in i branschen	8
4.1.1	För de allra yngsta (0-6 år)	8
4.1.2	För de äldre barnen (7-14 år)	8
4.2	Samarbete skola-bransch idag	9
4.3	Samarbete skola-bransch i framtiden	10
4.4	Egen skola	11
4.5	Utbildning av utländsk arbetskraft	12
4.6	Kompetens från andra branscher	12
4.7	Kvinnor till branschen	12
4.8	Tillvarata de äldres kompetens	13
4.9	Arbeta utomlands	13
4.10	Utbytesavtal	13
4.11	Prefabtillverkning	13
5	<b>Hur behålla medarbetare i branschen?</b>	15
5.1	Meningsfullt arbete, kamrat- och gemenskap	15
5.2	Personlig utvecklings- och utbildningsmöjlighet	16
5.2.1	Personalpolitik	16
5.2.2	Karriär	16
5.2.3	Trappa eller hiss?	16
5.3	Lön och andra belöningsystem	18
5.4	Balans arbete – fritid	18
5.5	Att genomföra och finansiera förmånspaket	20
6	<b>Hur höja status och attraktionskraft i branschen?</b>	22
6.1	Byggyrkets status inom och utanför Sverige	22
6.2	Branschen och media	22
6.2.1	Ge allmänheten en bättre bild av branschen	23
6.3	Företagens varumärke	23
6.4	Årets Byggare	24
6.5	Alla byggares dag	24
7	<b>Harry Hammare – en berättelse</b>	25

## FÖRORD

Detta projektarbete har genomförts inom SBL-programmet 2001-2002 vid institutet för företagsledning IFL.

Projektarbetet har utgjort en viktig del av kursen och har till syfte att tillämpa de kunskaper som förmedlats under kursen, varvid särskilt viktigt i detta sammanhang är ledarskap och tembuilding samt strategiskt förändringsarbete.

Projektgruppen har utgjorts av:

Lars-Åke Adolfsson  
Pia Barkman  
Håkan Jacobsson  
Lars-Olof Lindqvist  
Ingeir Slettemoen

Malmberg Water  
Jones Lang LaSalle AMS AB  
Peab Grundläggning AB  
Göteborgs Stad Lokalförsörjningsförvaltning  
Veidekke ASA

Projektgruppen vill framföra sitt varma tack till alla som bidragit till detta arbetes tillkomst.

Vi vill dessutom särskilt tacka handledarna Gösta Fernström och Liza Rudolfsson.

## 0 SAMMANFATTNING

### PROBLEM FÖR BYGGBRANSCHEN ATT REKRYTERA PERSONAL – EN TICKANDE BOMB

Sedan några år, efter lågkonjunkturen i byggbranschen, har framtida personalförsörjning blivit högaktuell. De kommande stora pensionsavgångarna och ungdomarnas ointresse att söka sig till branschen, bidrar till en oroväckande framtid. I en krympande skara av arbetsför arbetskraft, finns det mycket stor risk att bygg- och fastighetsbranschen blir den stora förloraren i kampen om välutbildade ungdomar, om inte radikala åtgärder redan nu sätts in.

Vem skall ombesörja morgondagens byggnation av bostäder, kommersiella lokaler, infrastystem mm, som utgör hörnpelare i ett modernt lands överlevnad och erbjudande till ett attraktivt samhälle. Utan dessa raseras dagens välfärd, trots ett rådande högt teknologiskt klimat, såsom IT.

Vad gör byggbranschen för att råda bot på dessa faktiska omständigheter. Byggföretag, arbetsgivare i såväl privat som offentlig sektor har det största ansvaret för en pånyttfödelse, dvs. skapa förutsättningar, så att branschen blir mer attraktiv. Dessa aktörer skall vara den drivande kraften för att på olika nivåer i samhället ge uttryck för behovet av såväl att rekrytera som att behålla personal.

Självklart är den inte passiv men inte heller tillräckligt aktiv för att möta morgondagens bekymmer. Denna rapport och idébank är ett inslag i den nu högaktuella situationen, där branschen inte bara har svårt att rekrytera utan också skall konkurrera med andra om tillgänglig arbetskraft.

Denna rapport belyser orsakerna till omständigheterna, men samtidigt presenterar en mängd uppslag i en idébank till en förbättring av läget både på kort och lång sikt. De viktigaste punkterna i idébanken är:

- Påverka barnen redan i åldrarna 0-14 år genom anpassade aktiviteter.
- Branschen startar upp en egen skola för att påverka utformningen av utbildningen så att den motsvarar de krav som marknaden ställer.
- Yngre medarbetare ser hellre en möjlighet att åka hiss för att uppnå en chefs- och specialistkarriär i stället för att klättra i en karriärtrappa.
- Individuella val och förmånspaket. Genomförande och finansiering.
- Aktivt engagemang i statushöjande åtgärder, t ex Årets byggare

# 1 INLEDNING

## 1.1 Syfte

Syftet med detta projektarbete är att tillföra bygg- och fastighetsbranschen en idébank för företagsledare och personalansvariga inom byggföretag, fastighetsförvaltningar och bolag, på ett sådant sätt att personalförsörjningen säkerställs och attraktionskraften stimuleras. Idébanken skall bidra till att locka ungdomar till branschen och att behålla befintlig personal.

## 1.2 Avgränsningar

Rapporten riktar sig till byggföretag, privata och offentliga fastighetsförvaltningsenheter företrädes inom storstadsregioner som Stockholm, Göteborg och Malmö, men den kan givetvis appliceras på övriga delar i landet.

För att idébanken skall förutsättningslöst kunna utnyttjas i sin helhet, har ej hänsyn tagits till lagstiftning, skatteregler, finansiering mm. Detta har inte behandlats i denna rapport. Några distinkta avgränsningar för de olika yrkesgrupperna inom branschen har inte prioriterats, då efterfrågan på såväl hantverkare, fastighetsskötare, tekniker, ingenjörer m.fl. växer de närmaste åren.

## 1.3 Metod

För att erhålla underlag inför vårt projektarbete har gruppen samlat in uppgifter och material på följande sätt:

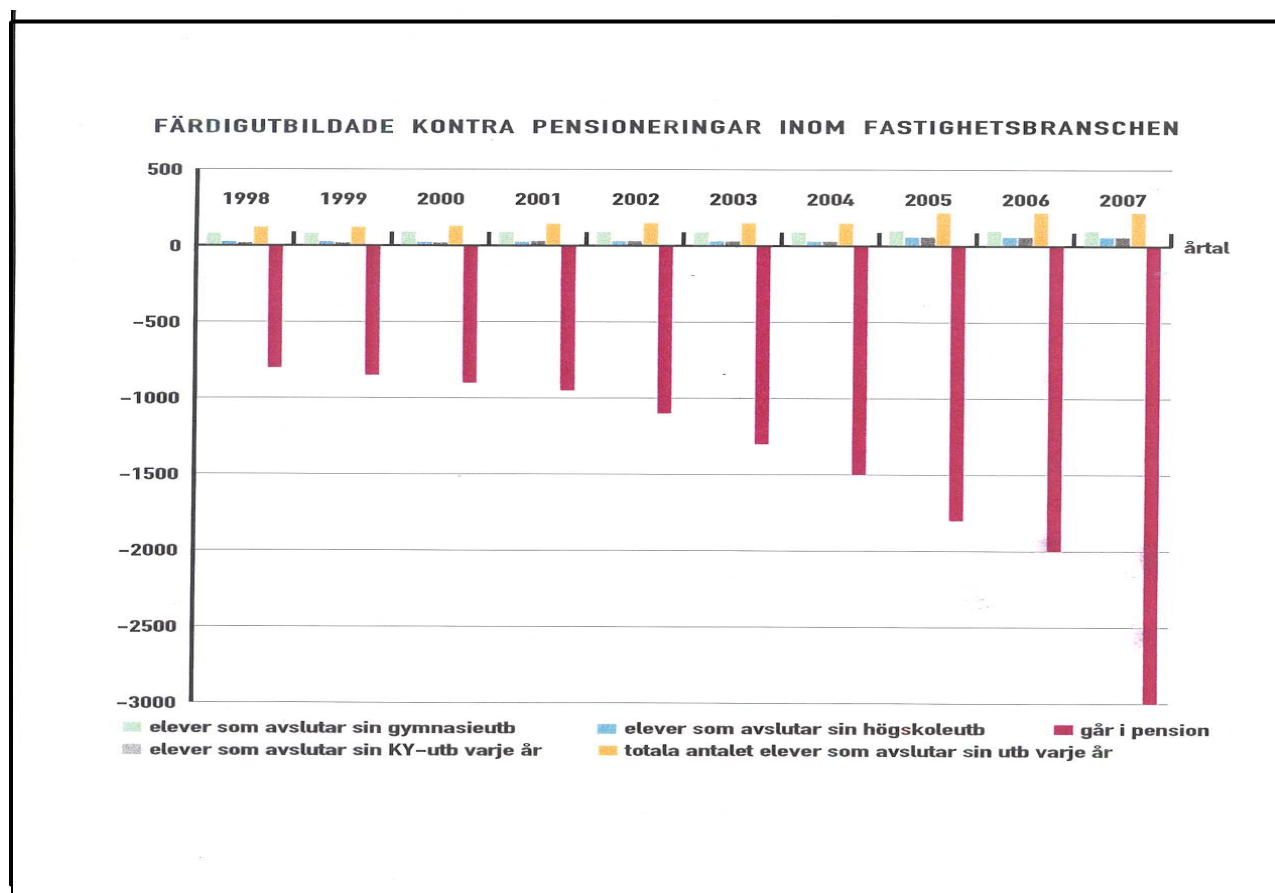
- Intervjuer med personalansvariga på våra egna arbetsplatser
- Samtal med medarbetare
- Intervjuer med medarbetare, som slutat
- Studier av litteratur och rapporter
- Idkat ”brainstorming” för att hitta lösningar, som inte förekommer idag

## 2 BAKGRUND

### 2.1 Pensionsavgångar

Om inte varannan nu i arbetsför ålder skjuter upp sin pensionering blir det svårt att klara välfärden. Allt färre måste i framtiden försörja allt fler. I dag jobbar 4.344.000 i arbetskraften enligt Riksförsäkringsverket. År 2030 är det 4.377.000, alltså ingen ökning alls. Men antalet ålders- och förtidspensionärer ökar markant från dagens 1.593.000 till 2.640.000. Från 2.1 yrkesaktiva per pensionär till 1.4 innebär att vi behöver öka arbetsstyrkan med 2 miljoner personer, alltså en ökning med 50 % på knappt 30 år.

I Sverige har beräkningar visat på ett behov av ca 100.000 nya medarbetare inom en 10-års period. Behovet beror huvudsakligen på den stora pensionsavgången, som kan väntas under de närmsta åren. Åldersfördelningen av medarbetare i byggbranschen följer i stort sett den fördelning som gäller för landet. Det innebär att byggbranschen, samtidigt med hela yrkeslivet, kommer att uppleva en minskning av tillgänglig arbetskraft i arbetsför ålder, se diagram.



## 2.2 Vikande intresse, problem, orsaker

Bygg- och fastighetsbranschen i Sverige upplevde under 90-talet en olycklig lågkonjunktur. Många inom branschen fick sluta och började inom mera lukrativa företag. Då hitintills ingen större uppgång har skett anses de som slutat vara en förlorad grupp, som inte återkommer. Den osäkra framtiden har negativt påverkat ungdomarna och andra att söka sig till branschen. Dessutom är den inte känd för att erbjuda löner, som kan erhållas i dagens innebranscher och tyvärr är den mycket konservativ avseende jämställdhetsfrågor och anställning av medarbetare med invandrarbakgrund.

Det är av största betydelse för den svenska ekonomin att fler unga människor väljer teknik och naturvetenskap som utbildning och framtida karriär. Med hänvisning till vårt inträde i det ”postindustriella samhället” rekommenderas skolungdomen ofta att välja annan utbildning än den som leder till dessa yrken. Därom är vittnesmålen många. Här vilar ansvaret tungt på studie- och yrkesvägledarna liksom på lärarna.

### 3 IDÉBANK

I denna rapport svarar vi på frågorna kring hur man ska få fler intresserade av branschen, hur man behåller kompetent personal och ökar attraktionskraften och statusen för branschen.

*Hur få fler intresserade av branschen? Se vidare kap 4.*

Huvudansvaret för att genomföra, implementera och finansiera nedanstående idéer, vilka redogörs för mer i detalj i kommande kapitel, ligger på branschorganisationerna och arbetsgivarna. Vissa idéer kan startas upp utan alltför lång startsträcka och vissa kan genomföras på lite längre sikt. Branschorganisationerna har stor möjlighet, om de går samman, att kunna påverka myndigheter, staten och utbildningsinstitut.

1. Påverka barnen redan i åldrarna 0-14 år genom anpassade aktiviteter.
2. Marknadsföra det högteknologiska innehållet i utbildningen på både gymnasie- och högskolenivå.
3. Utbildningsinstitutet i samarbete med branschorganisationer lägger del av studier utomlands alternativt i högre grad jobbar med internationellt utbyte.
4. Utbildningsplaner kompletteras med mer strategiska ämnen såsom t ex ledarskap, affärsutveckling och språk.
5. Branschen går in med mer aktivt stöd och finansierar studier. Plugga Gratis blir ett ledord.
6. Branschen startar upp en egen skola för att påverka utformningen av utbildningen så att den motsvarar de krav som marknaden ställer.
7. Branschen garanterar jobb efter genomförd utbildning.
8. Aktiva insatser för att locka nya grupper till branschen.

*Hur behålla medarbetarna i branschen? Se vidare kap 5.*

För att behålla kompetent personal i branschen ligger stor del av ansvaret hos arbetsgivarna. Många av de aktiviteter som föreslås nedan kan utformas företagsspecifikt. Nya medarbetare ställer dock nya krav och vi tror att arbetsgivarna måste var mer flexibla och tillmötesgående vad det gäller både "hårda" och "mjuka" förmåner.

1. Individuella utvecklingsplaner ska avtalas redan vid anställningstillfället.

2. Yngre medarbetare ser hellre en möjlighet att åka hiss för att uppnå en chefs- och specialistkarriär i stället för att klättra i en karriärtrappa.
3. Individuella val och förmånspaket. Genomförande och finansiering.

Hur höja status och attraktionskraft i branschen? Se vidare kap 6.

Branschorganisationer, företag och institutioner måste hjälpas åt med att öka statusen och attraktionskraften i branschen.

1. Lyckade projekt och utvecklande idéer presenteras i media.
2. Tydligare profilering av varumärket både för branschorganisationerna och specifika företag.
3. Aktivt engagemang i statushöjande åtgärder, t ex Årets byggare

Ovanstående ingår i en idébank med realistiskt genomförbara åtgärder. Det kräver engagemang från alla inblandade parter. Nedan redogörs för aktuella frågeställningar ur olika synvinklar. Den kostnad som måste läggas ned från branschen återvinns snabbt då rätt medarbetare stannar längre. En ökad status leder på sikt även till fler jobb och uppdrag vilket ger större lönsamhet. Branschen och arbetsgivarna har allt att vinna på att gå in med extra resurser och ta ett större ansvar.

## 4 HUR FÅ FLER INTRESSERADE AV BRANSCHEN

### 4.1 Att födas in i branschen

Idag uppvaktas och påverkas ungdomar inför deras framtida yrkesval i slutet på högstadiet, oftast i form av PRAO platser eller någon form av studiebesök några månader innan det är dags att välja gymnasielinje. Detta är alldeles för sent. Arbetet med att påverka, informera och ge en positiv bild av yrket, samt att uppmuntra intresset för branschen måste inledas redan i vaggan för att sedan följas upp kontinuerligt under deras uppväxt.

Bygg- och fastighetsbranschen ska vara det naturliga och självklara valet.

Det är av största vikt att barn både får information och får praktisera för att de ska förstå vilken fantastisk bransch med väldiga möjligheter det är. Det är också viktigt ur branschens eget perspektiv att sålla ut de som inte är intresserade. Jämför med restaurangutbildningen där 80 % slutat inom yrket 3 år efter avslutat utbildning.

#### 4.1.1 För de allra yngsta (0-6 år)

Branschorganisationerna ska via databaser ha information om vilka som föds. Redan som nyfödda uppvaktas barnen med en leksak, t.ex. **skallra utformad som en hammare**. Detta marknadsföringskoncept används till stor del redan idag av t ex blöj- och barnmatsproducenterna och bör även kunna appliceras i detta fallet för att indirekt påverka föräldrar och barn. Detta följs sedan upp under vartannat år med lämpliga leksaker såsom bilderböcker, läsebok, verktygslåda, anläggningsmaskiner, pussel, spel etc. Samtliga leksaker är sponsrade och försedda med logotyper.

På daghemmen skall det finnas **leksaker som är sponsrade** även här med logotype. Detta för att på ett tidigt stadium trumma in varumärket. Företrädare från bygg/fastighetsbranschen **besöker daghemmen** regelbundet och berättar samt visar upp verktyg, hjälmar, maskiner och annat typiskt för branschen. Framför allt sådant som låter och rör sig. Besöken avslutas med utdelning av kepsar, T-shirts och ballonger till barnen. Idag besöks ofta daghemmen av brandmän, poliser och andra ”häftiga” yrken och hur många småbarns högsta dröm är inte att börja jobba inom dessa områden. Det borde inte kosta särskilt mycket varken i tid eller pengar att få alla barn att på maskerader och annat välja byggare som det självklara alternativet.

Medias roll och genomslagskraft är betydelsefull och därför skall det finnas barnprogram såsom Byggare Bob och detta måste stöttas så det kontinuerligt kommer nya program som fångar barnens uppmärksamhet. Det är viktigt att den här typen av program följs upp av böcker, spel och leksaksfigurer som i exemplet med Byggare Bob.

#### 4.1.2 För de äldre barnen (7-14 år)

**Internet och dataspel** är mycket viktiga inslag för att få en uppföljning av de aktiviteter som startades på dagisnivå. Det ska finnas fakta men även underhållning och förströelse.

**TV-program** är också ett viktigt mediainstrument. Idag dyker det upp fler och fler familjeunderhållningsprogram som har stor genomslagskraft t ex Äntligen Hemma och Room Service. Martin Timell har nästan blivit en idol/kändis för många skolbarn och det inspirerar till egna försök.

**Cosmonova på Naturhistoriska riksmuséet** är idag också ett givet ställe för studiebesök för nästan samtliga skolor idag. Varför inte låta byggbranschen bekosta och ta fram en sådan film. Detta stora format och tredimensionella möjligheter gör att byggyrket borde kunna framställas på ett ”häftigt” och tilltalande sätt för skolungdomar.

Studiebesök på intressanta byggarbetsplatser med ”prova på” aktiviteter genomförs regelbundet.

I högstadiet inför val till gymnasieskolans olika linjer och program så har **lärare och syokonsulenter** stor påverkan på ungdomarnas val. Idag är dessa informatörer dåligt uppdaterade och utbildade på vad som händer inom byggbranschen. Det är därför viktigt att dessa uppvaktas och ”mutas” av byggbranschens organisationer så att de kan ge en rättvis bild om vilka fantastiska yrken det finns i branschen och spännvidden i dem.

Informationsmaterial från branschen distribueras 2-4 ggr/år med intressanta artiklar från projekt och beskrivning om människors yrkesval varvat med tävlingar o.s.v.

## 4.2 Samarbete Skola – bransch idag

Det ställs nya krav på arbetstagarna i branschen, vilket måste tillgodoses. Detta har gjort att både skolor och branschorganisationer sedan flera år har startat med olika aktiviteter för att öka intresset.

Den första praktiska kontakten med arbetslivet för ungdomar är ofta PRAO. De tekniska högskolorna anordnar seminarier för niondeklassare och gymnasieklasser har öppet hus och deltar i utbildningsmässor. Arbetsmarknadsdagarna är en återkommande mäsas i samarbete mellan branschföretag och skolan. Många företag samarbetar med institutionerna på högskolorna om examensarbeten och praktikplatser.

De flesta ungdomar söker idag via internet och andra medier efter intressanta utbildningar och företag. Många utbildningsinstitutioner och branschorganisationer har därför utvecklat dessa områden och satsar också stort på marknadsföring via dessa medier.

Fler och fler inser vikten av att synas, att sticka ut, i det mediabrus som omger oss. Vad man visar upp blir allt mer betydelsefullt. Att tydliggöra de idéer och värden man står för som bransch och som enskilt företag ökar allt mer i betydelse.

Arbete pågår kontinuerligt med att omforma de tekniska högskolornas utbildningar för att motsvara nya krav. Kvalificerad yrkesutbildning KY ska svara mot ett verkligt behov i arbetslivet. Från 2002 är detta en reguljär utbildningsform i det svenska utbildningssystemet.

### 4.3 Samarbete Skola – Bransch i framtiden

Trots alla initiativ och pågående aktiviteter så är det fortfarande inte tillräckligt många som söker sig till bygg- och fastighetsbranschen.

Lågkonjunktur speciellt inom bygg- och fastighetsbranschen har skapat en negativ uppfattning om framtidsutsikterna. Ett annat problem är att byggsektorn kommit att uppfattas som alltför lågteknologisk och att branschen och högskolan misslyckats med att profilera sin verksamhet på ett sätt som attraherar de studenter som står i begrepp att välja inriktning. Det är således mycket viktigt att branschen marknadsför sig ytterligare i nya medier och att man i dessa trycker på de **högteknologiska moment** som faktiskt finns.

De traditionella namnen ”Väg-och vattenbyggnad” och ”Lantmäteri” klingar inte tillräckligt högteknologiskt. Dessutom sysslar ju de flesta V-utbildade inte med de verksamheter som ingår i namnet. Det är viktigt att namnet beskriver innehållet i programmet men framför allt att det är attraktivt som led i rekryteringen av sökande till programmet. På KTH i Stockholm slås nu dessa båda linjer ihop och då blir det ett naturligt tillfälle att tänka över och modernisera namnet. Detta sker enklast genom nya namn som utstrålar hightech, framtid och visioner vilket med största sannolikhet skulle locka fler sökande.

Det kommer också att vara viktigt att poängtera vilka möjligheter det finns med **internationellt utbyte** inom branschen. Varje högskolelinje bör erbjuda ett utbytesår i Europa eller USA. Samarbetsavtal bör tecknas med olika utländska universitet och högskolor.

Högskolorna borde även komplettera sin utbildningsplan med ämnen som **ledarskap, pedagogik, psykologi och inte minst språk**. Det är viktigt att dessa ämnen får en ökad tyngd eftersom det från alla håll ställs ökade krav på social kompetens samt förmågan att arbeta i team av olika slag. Det blir viktigare och viktigare hur du är som person, att du vet vem du är och vad du vill. Krav på rena faktakunskaper ställs något mer i skymundan.

Det är också mycket viktigt att innehållet på högskolenivå fokuserar mer på **ekonomiska ämnen** oavsett val av linje. Ämnen som affärsutveckling och affärskunskap i kombination med företagsekonomi och investeringsanalyser bör vara obligatoriska moment. Nya krav ställs på medarbetare i branschen och dessa mjuka ämnen har därför blivit en mycket viktig del för att kunna utvecklas.

Det har vidare vid flera undersökningar framkommit att ett av huvudskälen till varför man inte söker till en teknisk utbildning är för att matematiken är tråkig och för svår. Vid utbildningsinstitutet bör man vidareutbilda lärarna och även ta in **folk från branschen som lärare** för att på detta sätt lära ut den teoretiska matematiken med praktiska exempel. Det kan vara dags att börja certifiera lärarna och säkerställa deras kunskaper.

**Plugga gratis!** Är ett annat ledord som skulle öka attraktiviteten. Branschen kan gå in via stipendier eller lösa/avskrivs studielånen för de som tar examen efter gymnasie- och högskolestudier om vissa krav uppfylls. Alternativt kan man upprätta ett samarbete med CSN så att bidrags-delen är större för de som söker till t ex V och L.

## 4.4 Egen skola

Branschen har som nämnts ovan redan startat flera aktiviteter för att påverka utbildningsmöjligheterna och sammansättningen på utbildningen för att den ska motsvara de krav som ställs. Branschen bör nu gå in mer aktivt med stöd för att få fler sökande och för att öka statusen och attraktiviteten för branschen.

### Uppstart av en Branschskola

Idag finns t ex golf- och skidgymnasium. Varför inte starta en egen skola för branschen med *garanterat jobb efter utbildningen* ( i stil med polishögskolan för ett antal år sedan). Där samtliga branschorganisationer och större företag i sin medlemsavgift t ex går in och sponsrar. På detta sätt styrs utbildningen så att den motsvarar marknadens krav. Vår uppfattning är att Branschskolan bör ha tre linjeval

- Yrkeslinje
- Ingenjörslinje
- Linje för sökande med utländsk examina

Yrkeslinjen skall vara tvåårig med möjlighet till ett påbyggnadsår för att erhålla en gymnasieingenjörsexamen. Utbildningen varvas med praktik. Praktiken uppgår till ca 30% av utbildningstiden. Denna linje är i huvudsak tekniskt inriktad men kompletteras med språk och ekonomi. Moment läggs in med lättare entreprenadjuridik och praktiska tillämpningar av anbud och offerter. Allmän behörighet skall utgå för att man ska kunna söka vidare till högskola eller till branschskolans ingenjörslinje. Branschen garanterar jobb efter genomgången yrkeslinje.

Ingenjörslinjen skall vara ett alternativ till i första hand dagens väg- och vattenbyggnadslinje, vilken nämnts ovan tappar mark. Linjen skall motsvara dagens civilingenjörsexamen. Branschen får större möjlighet att påverka utbildningens innehåll efter nya krav och utbildningen blir mer flexibel. Det skall finnas större flexibilitet och möjlighet att kombinera ämnen och på så sätt kunna sätta ihop mer individuella program. I och med att branschen påverkar utbildningen mer aktivt kan även större utrymme ges för praktik. Obligatoriska moment kommer dock att vara att det blir större tyngdpunkt på ekonomi och praktiska IT-tillämpningar under de första två åren. Under de följande två åren skall obligatoriska moment ingå med ämnen som psykologi, ledarskap och personalekonomi. Ämnen inom det juridiska området kring entreprenadrätt och avtalsrätt och PBL blir också viktiga moment. Matematik undervisningen under det första året inriktar sig på praktisk tillämpning med fördjupningar inom de områden som används ute i arbetslivet.

Linjen för utländska examina. Idag kommer många invandrare till Sverige som har t ex ingenjörsexamen från sitt hemland. Dessa har idag svårt att få jobb i Sverige. Det tar ofta emot att åter börja studera på en fyra årig utbildning. Denna linje skall därför utgöra ett komplement där deras examina kan ”konverteras” till en i Sverige godkänd sådan. Programmen blir i all fall helt individuellt ihopsatta program. Obligatoriska moment är dock språkundervisning i svenska och engelska.

Branschen måste tillsätta omfattande resurser för att realisera idén med en egen skola. Dessa pengar kommer man dock ganska snabbt att få igen. I och med att branschen är med och påverkar utbildningen i betydligt högre grad än tidigare så erhålls nya medarbetare med precis de kunskaper som efterfrågas. Risken för felrekrytering minskar och redan där återbetalas en del av investeringen. En egen branschskola skulle också höja statusen och förbättra ryktet för branschen. Detta ger i en förlängning att fler utbildas och fler stannar kvar i branschen, vilket i sin tur leder till att företagen kan åta sig fler jobb och tjäna mera pengar.

#### **4.5 Utbildning av utländsk arbetskraft**

För att på framförallt kort sikt men även på längre sikt lösa problemet med kompetensförsörjning kan resurser utanför landets gränser användas.

De länder vi närmast tänker på är låglöneländer i närregionen såsom baltiska länder, Polen, Östeuropa.

Genom att utföra intensivutbildningar i svenska språket med inriktning på byggbranschen kan de snabbt komma igång. I ett arbetslag på ett bygge räcker det ju att lagbasen kan tillräckligt svenska medan övriga kan ligga på en lägre nivå.

För att säkerställa kompetensförsörjningen på längre sikt skall skolor och utbildningscentra etableras i de respektive länderna, där de utexaminerade erbjuds arbete direkt i de svenska företagen.

#### **4.6 Kompetens från andra branscher**

Dagens dilemma för bygg- och fastighetsbranschen är dess konservatism och tron att det endast för all framtid finns behov av medarbetare med teknisk bakgrund. Kriterier som dålig lönsamhet, höga produktionskostnader och ovilja till förändringar är några egenskaper som är allmänt vedertagna.

För att få hjälp på traven till en strukturförändring kan nytänkandet hämtas via rekrytering från andra branscher med väl utvecklade former av projekt- och ekonomistyrning mm, på samma sätt som IT-branschen rekryterade under 90-talet.

Den nya synen på branschen och den större fokuseringen på ekonomi, teambuilding och högteknologi t ex gör att den nuvarande kompetensen bör kompletteras med ekonomer, marknadsförare, säljare, jurister, strateger, militärer och datatekniker för att nämna några exempel. Detta skulle öka nytänkandet och ge en mer inspirerande och attraktiv arbetsmiljö. Det skulle också med stor sannolikhet bli en bättre mix mellan män och kvinnor och olika åldrar.

#### **4.7 Kvinnor till branschen**

En grupp som är lågt representerad i branschen är kvinnorna. Traditionellt sett har arbetsuppgifterna samt trögheten i en mansdominerad miljö i stort sett uteslutit kvinnorna som arbetsgrupp. Med nya utmaningar inom högteknologi, personalpolitik samt fokusering på

mjuka värden kommer det att skapas en större plattform där kvinnor finner attraktiva arbetsuppgifter. Fler kvinnor i branschen påverkar arbetsmiljön till det bättre och branschen ökar i attraktionskraft.

#### **4.8 Tillvarata de äldres kompetens.**

De äldres kompetens måste tillvaratas. Med en allt äldre befolkning blir det svårt att klara välfärden. Barnafödandet och arbetskraftsinvandringen är frågor som har börjat diskuteras i Sverige och andra EU-länder. Under alla förhållanden måste samhället ta tillvara på de äldres kompetens. För närvarande pågår diskussioner i samband med den förändrade pensionsreformen, ett sätt att uppmuntra människor att delta i förvärvslivet efter 65 år.

Många blivande pensionärer med gedigna kompetenser, ledaregenskaper och erfarenheter skall kunna fungera som mentorer för sina nuvarande/blivande kolleger.

Förutom pensionsavgångar dräneras kompetensen inom samhällets olika nivåer av generösa avtalspensioner till anställda som anses övertaliga. I stället borde aktiva insatser göras för att tillvarata kompetensen och mångårig erfarenhet genom erbjudanden som kortare arbetstider, mindre stressiga arbetsuppgifter och kanske framför allt en personlig anpassning.

#### **4.9 Arbeta utomlands.**

Gamla politiska murar och barriärer har fallit vilket medför nya möjligheter att besöka och arbeta i andra länder inom eller utanför Europa. Många ungdomar lockas av möjligheten att kunna arbeta utomlands under en viss period av sitt liv. Detta gäller givetvis även vuxna med barn i skolålder som vill under 1-2 år känna på äventyret att arbeta i en annan kultur under vissa nya omständigheter. Det kan vara en konkurrensfördel, för de företag som har möjlighet att bedriva utlandsprojekt, i jakten på unga framåtsträvande ungdomar med intresse för teknik och språk.

#### **4.10 Utbytesavtal.**

Varför inte undersöka möjligheten att upprätta ett utväxlingsavtal med ett utländskt bygg- och fastighetsföretag. Detta kräver en viss storlek på organisation och att verksamheten är ungefär likartade på de båda företagen. Kanske kan båda parter lära sig något nytt inom hjälpmedel, maskiner, tekniker och tillvägagångssätt. Det är också ett bra sätt för att skapa kontakter länder emellan för att kunna ingå i större internationella konsortier som kan krävas i större komplexa projekt.

#### **4.11 Prefabtillverkning.**

Många räds att börja sin karriärbana på en arbetsplats som inte är inomhus och omgiven av alla slag av moderna faciliteter som värme och cappucinobryggare. Att tvingas arbeta utomhus i kyla, regn och blåst står inte överst på önskelistan men är nödvändigt eftersom de flesta projekt bedrivs under bar himmel.

Hade fler lockats till branschen om mer av produktionen hade bedrivits inomhus? Om fler komponenter kunde tillverkas inom prefabindustrin och levereras till byggarbetsplatsen som

färdiga element och därigenom korta ”utomhussäsongen”, kunde kanske öppna ögonen för fler byggintresserade men avvaktande ungdomar.

Ett industriellt byggande i en modern monteringslokal är ett tilltalande alternativ i dessa tider då branschen brottas med hanteringsproblem av fuktkänsliga inbyggnadsmaterial på byggarbetsplatsen.

## 5 HUR BEHÅLLA MEDARBETARE I BRANSCHEN

Bygg- och fastighetsbranschen är en mogen industri som i framtiden ska konkurrera med ”glassiga” innebranscher som konsulting, IT och andra kunskapsbaserade företag om en krympande andel ungdomar som vill arbeta i branschen. Att kunna erbjuda olika typer av ”anställningserbjudanden” blir allt viktigare. Vi är alla olika.

Vad vill ungdomar ha ut av företaget och sitt arbete: (enligt en undersökning)

- Meningsfullt arbete, kamrat- och gemenskap, kap 5.1
- Personlig utvecklings- och utbildningsmöjlighet, kap 5.2
- Lön och andra belöningsystem, kap 5.3

### 5.1 Meningsfullt arbete, kamrat- och gemenskap

En av de punkter som framförs av yngre medarbetare som en av de viktigaste för att stanna kvar på en arbetsplats är att man har ett meningsfullt arbete och att man känner att det finns god kamrat- och gemenskap i företaget. Hur man skapar god gemenskap på en arbetsplats finns det mycket idéer om. Där personalen arbetar med meningsfulla arbetsuppgifter i ett öppet klimat och företaget arbetar som ett team med gemensamma mål finns det bra förutsättningar. Arbetsuppgifterna skall vara varierande och ansvarsfulla. De vill synas och uppmärksammas. Det är således viktigt att man jobbar med långtgående delegationer och plattare organisationer. Arbetsuppgifterna ska vara verklighetsförankrade och man ska kunna se resultatet av sina ansträngningar på ett konkret sätt. Detta har fått ganska stor genomslagskraft i fastighetsbranschen, men det är en bra bit kvar i byggbranschen. De fackliga organisationerna har här en viktig position och de bör ta sitt ansvar.

Det ställs krav på att andan i företagen är öppen. Så öppen så att medarbetarna inte ska tveka att säga till ifall tjänsten känns så meningsfull som den borde göra. Om det inte fångas in spontant ska det åtminstone komma fram under, de i början täta, medarbetarsamtalen. Ingen medarbetare ska behöva sluta sin anställning på grund av att arbetet inte känns tillräckligt meningsfullt.

Hur en arbetsuppgift uppfattas beror ju till mycket stor del på chefens och övriga omgivningens attityd och kommentarer. Får man höra att det är en viktig arbetsuppgift som man är speciellt lämpad för och som är av stor vikt för företaget känns det givetvis mer stimulerande än att höra att ”jaså du blev satt att greja med det där eländet, det var någon annan som gjorde det för några år sedan och vi såg aldrig någon rapport om det, annars ligger det väl i arkivet någonstans”.

Det ligger alltså även psykologi i hur man uppfattar sina arbetsuppgifter. Att arbeta med frihet under ansvar ska vara naturligt, man ska givetvis känna sig delaktig. Om man har idéer måste man känna att det finns möjligheter att få dem genomförda och/eller framförda. Varje företag bör ha en mailbox för nya idéer som sedan går igenom på ledningsmöten eller liknande. Det är viktigt att ha ett utbyggt kommunikationssystem så att all personal känner sig delaktig. Mål bör finnas på alla nivåer och priser, överraskningar delas ut vid uppfyllelse. På större arbetsplatser kan man införa en ungdomsledningsgrupp. Den skall ha till uppgift att framföra de yngres åsikter och idéer till beslutsmässiga nivåer.

Alla måste känna att ”jag är med och driver mitt företag och allt jag gör eller inte gör påverkar mitt företag”

## 5.2 Personlig utvecklings- och utbildningsmöjlighet

Varje person skall ha sin personliga utveckling. Den enskilde måste hela tiden kunna utveckla sin egen situation och arbetsuppgifter. Vi vet att i ett konkurrensutsatt tjänsteföretag finns styrkan helt och hållet i medarbetarna. Det gör att de företag som satsar på att utveckla och förbättra sin personalpolitik kommer att ha konkurrensfördelar i sin bransch.

### 5.2.1 Personalpolitik

Rekrytering är en av de viktigaste processerna ett företag gör. En rekrytering kostar mycket resurser/pengar i sig själv. Avstånden mellan en lyckad och en misslyckad rekrytering kan knappt mätas i pengar. Framtidens rekrytering och förmågan till att behålla de duktiga medarbetarna kommer att bli ännu viktigare, då tillgången på resurser blir låg. Uppföljning av alla medarbetare är resurskrävande och är en stor uppgift i sig. Att förstå människor och dess behov genom de olika faserna i livet kommer att vara väsentligt både på det privata planet och i arbetssituationen. Det är viktigt att uppföljningen blir så ofta att företaget tar den anställdes signaler på allvar. Trivsel på jobbet, meningsfullt arbete, karriär och lön är parametrar man kan mäta den anställda emot.

I en rekryteringssituation måste företaget och den anställda ha klart för sig vilka slags karriärer och uppföljningsprogram som skall följas. Tät uppföljning av fadder/mentor med regelbundna medarbetarsamtal skall medföra en personlig utveckling i den takt den anställda önskar. Programmet som erbjuds ska inte vara överambitiöst så att den förväntade personliga utvecklingen inte överensstämmer med det som erbjudits.

Branschen behöver en bredare rekryteringsbas, inte enbart ingenjörer utan även ekonomer, marknadsförare och säljare (se kapitel 4.6). Det vill säga, det handlar om att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare som vill utvecklas till framtidens medarbetare.

### 5.2.2 Karriär

Karriären och den personliga utvecklingen är faktorer som rangordnas högt. Fadderverksamhet och medarbetarsamtal är och blir ett viktigt inslag för att stämma av den anställdes önskemål och behov. Systemet ska vara uppbyggt så att den anställdes möjligheter till att synas och höras tillvaratas. Alla vill inte bli chefer, utan en del vill utvecklas på djupet, det vill säga höja sin kompetens inom sitt befintliga område. För att få den anställda att utvecklas måste exempelvis ansvarsområdena vara anpassade efter individ och intresse, de måste tycka att arbetet är roligt att hålla på med.

Gör man ett bra jobb, dvs kan göra affärer, vara lönsam och driva framgångsrika projekt blir man ofta utnämnd till chef. En ny problematik i dagens samhälle är att unga välutbildade medarbetare tackar nej till chefserbjudanden och prioriterar livskvalitet/familj, vilket ökar kravet på att vi måste göra chefs- och ledarbefattningar attraktiva med möjlighet till balans mellan arbete och privatliv.

### 5.2.3 Trappa eller hiss ?

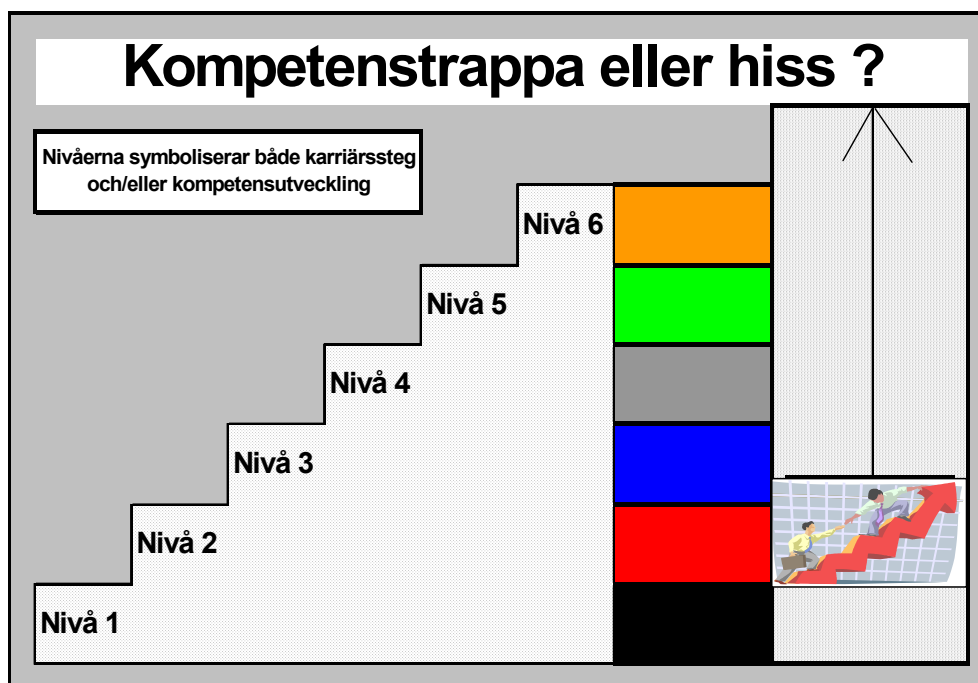
Kunskap och kompetens blir framtidens främsta konkurrensmedel. Speciellt i en bransch som bygg och fastighet där vi måste få fram förändring, nytänkande och avsevärt ökad lönsamhet. Med ökade krav från kunder och en marknad som förändras allt snabbare krävs

projektutveckling i partnerskap med kunder i tidiga skeden där man prioriterar helhetslösningar med samverkan, från ide till drift. För att lyckas med detta behöver man ha medarbetare som är uppdaterade på dagens och morgondagens teknik men även utrustade med tillräcklig branschfarenhet.

Den personliga utvecklingen och trivseln är avgörande för att behålla de duktigaste medarbetarna. Med rätt komplettering av kompetens på rätt tid, med rätt arbetsuppgifter i rätt tid och med omsorg om den anställde kommer företaget och branschen behålla sin duktiga medarbetare.

Utvecklingstrappan kan vara en symbol på vilken ställning, kompetens eller utbildning den anställde befinner sig på. En del människor vill ta ett steg i taget andra vill avancera fortare. Med ett tätt uppföljningsprogram kan man anpassa sig till både de som vill gå eller springa i trappan eller för de medarbetare som helt enkelt behöver åka hiss.

Det kommer att bli vanligare och vanligare att ställa höga krav på att det ska finnas möjlighet att ta "hissen" istället för den traditionella karriärs- och utvecklingstrappan, se bild nedan. Medarbetare jobbar ofta kortare tid på sin arbetsplats och ställer krav på att en extra arbetsinsats uppmärksammas. Faktorer som vilken som har jobbat längst eller det är "hans tur" är inte längre acceptabla begrepp. Alla ska ha samma möjlighet och även karriären måste kunna anpassas individuellt i all led. Det är därför viktigt att fler och fler företag och även fackliga organisationer börjar acceptera hissmodellen kanske i kombination med mentorskap. En naturlig utveckling kommer annars att bli att medarbetaren byter arbetsgivare istället för att ta hissen några våningar. Detta skulle få förödande konsekvenser för branschen både personalekonomiskt och ur ett kompetensförstörande perspektiv.



### 5.3 Lön och andra belöningssystem

Lönen är viktig för att betala lån, löpande utgifter och semester/fritid. Lön får man som regel en eller två gånger per månad och den är sällan prestationsrelaterad. Det finns former för belöning som är prestationsrelaterad och/eller kan utvecklas till att bli det. Balansen mellan att ha en icke prestationsrelaterad och en prestationsrelaterad lön kommer att bli intressant framöver. Tryggheten att få en minimilön varje månad tillsammans med möjligheten att uppnå andra förmåner beroende på utvecklingen ger en spännande och effektiv vardag. Exempel på prestationsrelaterade belöningssystem kan vara:

#### Tidskonto för lojalitet

För att locka medarbetare att stanna länge i företaget kan man tjäna in "förmånspoäng" allt eftersom åren går. Förmånen kan vara pengar, semester, tidigare pension, mer flexibilitet, högre pension, försäkringar, sjukvård osv. Fördelen med att göra detta är att företaget/branschen "knyter till sig" duktiga medarbetare, nackdelen är att man också binder upp mindre duktiga medarbetare. En lösning kan vara ett "lojalitetstillägg" som är knutet till prestationen på ett eller annat sätt.

#### Vinstfördelning

Fördelning av överskottet används hos några företag. Detta är ett bra sätt för företaget då den endast utbetalas vid överskott. För den anställde är det en risklön.

#### Aktier/Optioner

Utdelning av aktier är också en form av "bonus", man kan självklart lägga in krav som att man måste arbeta ett antal år för att få behålla aktierna.

#### Bonussystem, ex semester

Bonus i form av t.ex. betald semester (söderut, jordenruntsegling) för familjen.

#### Pensionslösning

Lönsamma pensionslösningar, kanske också arbeta längre än pensionsåldern (deltid) som är anpassat för den anställde.

#### Andre förmåner

Firmabil, mobiltelefon, hem PC, företagsrabatter, hus osv.

### 5.4 Balans arbete - fritid

Dagens unga välutbildade medarbetare vill ha varierande arbetsuppgifter, dom vill synas och uppmärksammas. Unga människor som lever i en parrelation har ofta en partner som också vill göra karriär. Ett stort problem är att få tiden att räcka till. Det är så mycket man ska ha tid till både på arbetet, fritid och semester. Vilken typ av aktiviteter och privata förpliktelser man har beror bland annat på var i livscykeln man befinner sig. Genom att avlasta den anställde med vardagliga sysslor kan man frigöra tid som kan läggas på arbete eller fritid. Fantasin är den enda begränsningen på hur man kan anpassa och avlasta den anställde. För att trivas på arbetet behöver man ha det bra privat och för att ha det bra privat behöver man trivas på arbetet. Arbetsgivaren kan inte styra privatlivet för varje enskild person. Arbetsgivaren kan istället göra en anpassning, eller vara en form av katalysator. Arbetsgivaren kan som en del av

anställningsvillkoren sätta samman paket av valmöjligheter som avlastar praktiska göromål och/eller specialisthjälp. Man ska kunna sätta ihop individuella förmånspaket innehållande t ex tre av nedanstående ingredienser. Dessa paket kan bestå av:

### **Diverse hjälp**

Städhjälp, klädtvätt, biltvätt, daghem, barnpassning, reparationshjälp, trädgårdsskötsel, underhåll av hus, matinköp, diverse ärenden.

### **Ekonomi, försäkring, juristhjälp**

Ekonomisk rådgivning samt hjälp till etablering/förvaltning av lån/tillgångar.

Försäkringsrådgivning och hjälp till etablering/förvaltning av försäkringar. Juridisk hjälp vid behov.

### **Förkovransbidrag**

En viss pott av pengar avsätts årligen för personlig utveckling av eget val, möjlighet till språkundervisning, utbildning i musik, navigationskurs eller liknande.

### **Hälso-/ Friskvård**

Den anställde erbjuds fri hälsokontroll, hälsovägledning, fri sjukvård och tandvård. Personlig hjälp med stresshantering. Möjlighet till psykolog eller beteendevetare. Rådgivning i friskvård och årskort till motionsanläggningar.

### **Betald fysisk träningsmöjlighet**

Det är inget ovanligt att arbetsgivaren subventionerar viss typ av fysisk aktivitet såsom gymnastik och simning. Varför inte gå ett steg längre och betala helt och hållet för en bestämd omfattning, tex 10 tim per månad. Här bör viss rörelseaktivitet ej ingå såsom golf, skidor, fallskärmshoppning mm. En större arbetsgivare som är mån om personalens fysiska hälsa kan inreda egen träningslokal, abonnera motionshall (inkl instruktör), ordna kontinuerligt återkommande turneringar och tävlingar. Även idrottskläder och annan utrustning kan subventioneras upp till ett bestämt belopp.

Om vi stramar åt tanken ett ögonblick kan lönen bestämmas efter hur mycket du tränar: 2 tim per vecka ger två övertidstimmar i en typ av timbank osv. Modellen måste företagsanpassas och hänsyn måste tas till rörelsehinder och sjukdomar.

### **Semester/ fritid**

Tillgång till företagets semesterstugor och/eller hjälp till planering av semester. Semester kan vara en del av lönen. Företagsavtal görs lättillgängliga för de anställda. Gratis biobiljetter, restaurangbesök, kock hem på lördagskvällen, fotmassage, hudvård, frisör osv.

### **Semesterresor**

En idé för att behålla medarbetare i branschen är också att t ex då man fyller 30, 35, 40 etc erhålla en gratis semestervecka utomlands för två personer. Denna typ av förmåner tror vi önskas i högre grad av yngre medarbetare. De värdesätter fritid och familj på ett helt annat sätt och i högre grad i stället för att t ex få ett antal hundralappar mer i lön.

### **Sociala aktiviteter**

Sociala aktiviteter vid sidan av jobbet kan få folk att söka sig till företaget. De sociala banden stärker även känslan av en grupptillhörighet som minskar rörligheten hos personalen.

### Årsarbetstid

Möjlighet för den anställde att tillsammans med arbetsgivaren fördela arbetstiden över året, alternativt är friår/frimånad. Kan även fördela arbetet under en vecka/månad. Möjlighet att arbeta på distans, hemkontor.

### Tjänstledighet

Yngre medarbetare i branschen ställer nya typer av krav på flexibilitet. Det gäller ofta inte enbart friheten att planera sin tid under en arbetsvecka utan på ett helt annat sätt över sin yrkesverksamma tid.

Möjligheten att kunna vara tjänstledig under en längre period vid jämna mellanrum kommer att bli en avgörande faktor för att behålla personal under längre tid t ex att kunna vara tjänstledig ett halvår vart tredje till femte år.

## 5.5 Att genomföra och finansiera förmånspaket.

Många av ovanstående medel och system har diskuterats under lång tid, men har ändå inte genomförts i någon större utsträckning. Bygg- och fastighetsbranschen ligger långt efter andra branscher i dessa frågor. Branschen har hittills varit alldeles för konservativ och inte varit öppen för nya idéer. De fackliga organisationerna inom branschen är mycket starka, de har en stor makt och har kanske inte varit så lyhörda för marknadens krav. Skatteregler och andra inverkanse faktorer håller på att ändras och det är nu viktigt för branschens fortlevnad att man tar tag i dessa ”mjuka områden”. Det kommer att krävas en gemensam aktion mellan de olika arbetsgivarorganisationerna och de fackliga organisationerna för att förhandla om avtal med ökad flexibilitet. Kollektivavtalen kanske måste skrivas om alternativt avskaffas.

Ur ett personal- och företagsekonomiskt perspektiv bör inte ovanstående förmånspaket och individuella val kosta så mycket. Nöjda medarbetare jobbar mer effektivt och är sjuka mindre. Vissa förmåner kan tillskapas istället för löneökningar som ändå bara försvinner i skatt. Om en medarbetare utvecklas och stannar under längre tid så tjänar man indirekt pengar. Nyrekrytering och/eller en felrekrytering kostar väsentligt mycket mer pengar. Det kan röra sig om kostnader upp emot någon årslön. Kostnaden för en felrekrytering kan uppskattas till ca 1miljon kronor

Felrekryteringskostnad	
Annons	100.000
Tid at rekrytera	100.000
Fadder	25.000
Upplärning	50.000
Introduktion	100.000
Strul i gränssnittet	?
Hyra in "Nisse"	300.000
Avveckling	100.000
Resor	10.000
Intervjuer	5.000
<b>Summa kr.</b>	<b>800.000 - 1.000.000</b>

Ett minskat antal felrekryteringar/lägre personalomsättning innebär således indirekt att kapital kan frigöras för att t ex finansiera förmånspaket.

De olika delarna i förmånspaketen har olika värde och kostar olika för företaget respektive arbetstagaren beroende på vad man kan göra avdrag för.

<b>Förmånspaket</b>	
Hushållstjänster	50.000
Ekonomisk rådgivning	5.000
Resor	15.000
Friskvård	2.000

En exemplifiering av exemplet med hushållstjänster ger följande: Enligt ovan skulle kostnaden för företaget uppgå till 50.000 kr/år. Om den anställde skulle ha köpkraft nog att betala denna förmån själv så skulle det innebära att företaget skulle behöva öka den anställdes lön med 100.000 kr före skatt och detta kostar företaget 150.000 kr. På den delen som den anställde kan få ut i förmåner från företaget så ändras köpkraften med faktor 2 och är kostnadsneutralt för företaget.

De positiva effekterna med att jobba med förmånspaket av olika slag och ge möjlighet till större frihet för den anställde är att frånvaron minskar, det ger ökad effektivitet och motivation när man är på arbetet. Detta minskar i sin tur även kostnaderna för sjukfrånvaro. Vid ett antagande att sjukfrånvaron halveras så ger detta en minskad kostnad om 40.000 kr/anställd/år. I förlängningen ger detta en besparing på 2% på omsättningen och en ökad vinst i ett genomsnittligt branschföretag med 40%.

Ovanstående är en illustration över att det är möjligt att finansiera förmåner av olika slag på ett ganska enkelt sätt. Dock behöver skatteregler och synsättet på denna typ av tjänster förmåner förändras, jmf med pigdebatten.

## 6 HUR HÖJA STATUS OCH ATTRAKTIONSKRAFT I BRANSCHEN

### 6.1 Byggyrkets status inom och utanför Sverige.

I flertalet länder utanför Skandinavien har byggnadsarbetaryrket en låg status, ofta med kort eller ingen egentlig utbildning. Detta resulterar inte sällan i att byggnadsarbetare från andra länder döljer eller förtiger sin yrkesbakgrund i hopp om att få ett arbete som de betraktar som ”bättre”.

Utbildningen till byggnadsarbetare varierar också mycket mellan olika europeiska länder. Som jämförelse kan nämnas att den vanligaste byggutbildningen i Spanien är ettårig men att den ofta avbryts efter halva tiden genom att eleverna anställs av något byggföretag.

Antalet invandrare på den svenska byggarbetsmarknaden är ytterst begränsat. Till detta finns sannolikt flera skäl. Det finns anledning att anta att denna negativa syn på byggyrket från invandrarnas sida också sprider sig till deras barn, dvs de som brukar kallas andra generationens invandrare. Detta visar sig bland annat genom det låga antalet sökande ungdomar med invandrarbakgrund till gymnasieskolans byggprogram.

Vi måste se till att förändra invandrarnas syn på byggyrket i Sverige och poängtera att det är ett kvalificerat yrkesarbete som kräver flera års utbildning och har en förhållande hög status. En utförlig presentation av byggyrket, dess krav och möjligheter, utbildningsvägar, framtidsutsikter, karriärmöjligheter mm, bör därför göras på de vanligaste invandrar språken.

Den svenska byggyrkesutbildningen består av gymnasieskolans treåriga byggprogram, kompletterat med färdigutbildningstid på arbetsplats. Den sammanlagda utbildningstiden uppgår till 6800 timmar. För vuxna personer med tidigare arbetslivserfarenhet är utbildningstiden 5800 timmar.

Vi måste i branschen se till att inte bara bibehålla dess status utan dessutom öka den för att kunna vara den attraktion som vi vill att våra ungdomar ska uppfatta den som.

### 6.2 Branschen och media.

Det är inte bara invandrarnas syn på branschen som måste förändras. Faktum är att vilken svensk som helst med generationers rötter i den svenska myllan blir tårögd och förbannad över de rubriker som med jämna mellanrum och tyvärr alltmer frekvent, lyser upp helsidor i den svenska dagspressen. Vi som redan arbetar i branschen blir inte bara förbannade; vi skäms en aning också när vi läser om kollegers misstag och fadäser.



Nästan i varje sammanhang som branschen förekommer i media (TV, radio och press) är det av negativ innebörd av en eller annan anledning. Branschen har brottats med skällsord som byggfusk, kartellbildning, mutor, svartjobb mm som givetvis präntas in i allmänhetens ögon och ger en snedvriden bild av vad branschen står för, går för och strävar efter. Det är sant vad som sägs om förtroende: det tar en evighet att bygga upp men ett ögonblick att rasera.

Vi måste börja skapa en positiv bild av branschen via media, presentera lyckade projekt som är i allmänhetens intresse samt större regionala, nationella och internationella projekt som är planerade att starta. Istället för att hänga ut företag och personer offentligt när någonting gått snett kan man göra omvänt; tala om med företagsnamn och personer när det finns något positivt att berätta istället. Det skulle få både inblandade personer och företag och hela branschen att växa av både självförtroende och anseende samt ge allmänheten den bild av bygg- och fastighetsbranschen som den förtjänar.

Jag tror inte att vi enbart bör ändra massmedias inställning att med en oförtrottlig förhoppning att hitta nålen i höstacken och kunna klämma dit en ”stackars” entreprenör. Det är ju deras jobb och ibland är de väldigt duktiga i sin yrkesroll. Det återstår då endast en sak: att förbättra oss inom branschen

### 6.2.1 Ge allmänheten en bättre bild av branschen

För att ändra allmänhetens ofta negativa uppfattning om branschen måste entreprenörer, konsulter, byggherrar och myndigheter göra upp med sig själv genom att konkret ifrågasätta orealistiska krav och inte medverka till redan förutbestämda problem. Längre och realistiska byggtider, korrekt budget, omtanke för slutbrukaren, miljövänliga produkter, stränga kvalitetskrav och bekämpning av avarter i branschen, är alla exempel som måste tas på allvar.

Byggtider har blivit kortare och kortare vilket har blivit accepterat alla i branschen som något självklart. Konsekvensen av detta blir inbyggd fukt, byggfel och slarv, försenad leverans av slutprodukt, budgetöverskridande, mycket brister och fel vid slutbesiktning mm.

Byggtiderna måste bli mer realistiska för att förhindra fel och avvikelser. Det måste under hela byggprocessen fokuseras mycket mer på slutanvändaren. Vi uppehåller oss 15-20 timmar varje dag i en byggnad vilket borde väga tungt med tanke på dess inverkan på hälsa och trivsel. Branschen måste tänka på att brukaren / kunden ska leva med produkten i många årtionden framöver. För att få till ett mer entydigt ansvar för produkten måste ansvaret läggas på en person. Projektering, byggande, drift och underhåll måste läggas på en kontraktspart.

Avarter i branschen som svartjobb, karteller och mutor måste bort. Myndigheterna har ett speciellt ansvar för att bekämpa svartjobb och ställa krav på yrkeskompetens hos aktörerna så att kvaliteten stämmer överens med kraven. Entreprenörerna måste röja upp bland begrepp som karteller och mutor.

I framtiden när ovanstående förhållande blir inarbetade och uppfattas av allmänheten kommer bilden av branschen sakta men säkert att bli bättre.

## **6.3 Företagens varumärke.**

Det är av stort värde för ett företags varumärke när väl medierna publicerar lyckade projekt och inte raljerar med skandalrubriker om slarviga byggnationer, bristfälliga kvalifikationer mm.

Det är naturligtvis upp till varje företag att leva upp till sitt renommé och upparbetade ryckte såsom ett seriöst företag inom branschen. Det räcker inte med all världens certifieringar och egenkontroller om inte etik och moral finns hos företagets personal som starkt skall reagera på redan förutsägbara bekymmer.

Företaget (och branschen) måste vara attraktivt vad det gäller namn, varumärke, företagskultur, produkter och tjänster samt referenser från de anställda. En bra image drar till sig sökande / medarbetare och en stark företagskultur får medarbetare att stanna kvar i företaget.

En inte oväsentlig faktor är företagets image. Man etablerar företagets namn som ett varumärke vilket står för positiva värden som framgång, högteknologi och företagsanda. Moderna trevliga lokaler samt moderna högteknologiska verktyg skapar en bild av ett framgångsrikt företag.

Det visar sig att ett starkt varumärke i kombination med ett ”flashigt” kontor och det senaste inom tekniken kan locka yngre medarbetares intresse. Företagskulturen och den sociala miljön är också viktig för dagens ungdomar. Värderingarna blir allt viktigare och man kopplar ofta ihop företagets värderingar med sina egna genom att man umgås med arbetskamrater både på jobbet och på fritiden.

Ett tecken på vart framtiden är på väg ser vi på Internet. Stora och små företag har idag hemsidor som talar om och presenterar företaget i korthet. Hos många av dessa hemsidor finns idag minst en sida benämnd ”Arbeta för oss”, där företaget marknadsför sig själv mot framtida arbetskraft. Man är alltså medveten om att man måste marknadsföra sig mot denna marknad också och att den blivande medarbetaren också behandlas som en kund av varumärket. Även den redan anställde måste behandlas rätt så att han eller hon kan fungera som en ambassadör av varumärket.

Bo Antoni, VD för branschorganisationen Sveriges Byggindustrier, säger i en artikel:  
- ”Att vara byggare är att skapa bestående värden, att utveckla Sverige och vår välfärd, och bra byggare kommer alltid att behövas. Byggare är därför ett framtidsjobb i dubbel mening”.

## 6.4 Årets byggare.

Höj statusen inom bygg- och fastighetsbranschen genom att införa ett rikstäckande evenemang likt Oscars- eller Grammysgalan. Utse årets byggare och fastighetsförvaltare, både som företag och enskilda personer, som utmärkt sig under året. Låt allmänheten utse och nominera årets byggnadsverk i respektive kommun. De som röstar på vinnande förslag är med och tävlar om en renovering av valfritt rum i sin lägenhet / villa. Allmänheten får därigenom ett ökat intresse för branschen om det finns en påverkansmöjlighet (jfr Melodifestivalen). Utse årets hantverkare inom olika kategorier, årets specialist, årets chef osv. (jfr Nobelpriset). Evenemanget ordnas på en respektabel plats med en rikskänd programledare och det hela ska givetvis sändas i TV.

## 6.5 Alla byggares dag.

I en nära framtid är ”Alla byggares dag” en självskriven ledig dag för alla yrkesverksamma i branschen. Dagen ska användas till att ge människor utanför branschen insikt i bygg- och fastighetsbranschens betydelse för samhällsutvecklingen i stort. Samtliga dagstidningar utkommer som vanligt denna dag men innehåller till största delen genomförda och lyckade bygg- och fastighetsprojekt i Sverige och i respektive läsares lokala närhet.

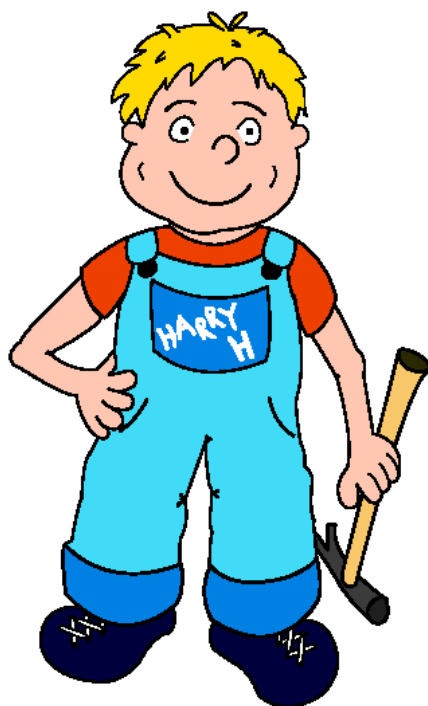
## Berättelsen om Harry Hammare



## Berättelsen om Harry Hammare.

Harry föddes en solig vårdag 2003 och hans föräldrar var stoltare än någonsin när deras son såg dagens ljus för första gången. Han var en livlig krabat med ljus kalufs och ett stort leende på läpparna. Som dopgåvor fick Harry vad de flesta barn får vid en sådan händelse, dvs ett halsband i guld, teskedar i silver samt några kramdjur. Men han fick även en leksakshammare i plast, en sådan som piper när den slås i golvet eller dylikt. Denna hammare blev Harrys käraste ägodel under de första levnadsåren.

På sin 4-årsdag fick han en bilderbok varpå plasthammaren snabbt föll i glömska. Boken, som handlade om en byggarbetsplats, var utrustad med rörliga och öppningsbara flikar vilket gjorde att byggmaskiner och kranar fick liv på ett helt fascinerande vis. Den ringa mängd text som hörde till bilderna ville Harry att mamma eller pappa skulle läsa flera gånger per dag, speciellt på kvällen innan det var dags att sova.



Harry växte med vindens fart men hans ljusa hår fanns kvar med sina stora ljusa lockar. Hans intresse för verktyg och att bygga fanns också kvar. Han älskade att bygga med LEGO, särskilt arbetsfordon var populära att bygga, demontera och bygga upp igen. Den dagen han fyllde 10 år hade hans föräldrar insett att stötta hans intresse genom att ge honom en egen verktygslåda innehållande de vanligaste och för en 10 åring de nödvändigaste verktygen nämligen hammare, såg, tång, skruvmejslar, tumstock och en snickarpenna.

När Harry under sin högstadieperiod fick besök av ett byggföretag blev han överförtjust. De berättade hur ett byggprojekt förverkligades och visade även bilder på stora byggmaskiner. Många i klassen satt spända och lyssnade på vartenda ord som byggmästaren predikade om. I nionde klass återkom byggmästaren och inbjöd klassen till ett studiebesök på en större byggarbetsplats i staden. Harry var lycklig; han skulle få beträda helig mark, äntligen! Efter rundvandringen samlade byggmästaren alla eleverna på arbetsplatsens kontor och ville att de som tyckte om vad de hade fått uppleva och var intresserade av bygg- och anläggningsteknik, skulle skriva upp sig på en namnlista. Listan fungerade så att byggmästaren på ett tidigt

stadium fick namn på dem som var intresserade av praktikplats och sommarjobb, men även förslag på blivande anställda till sitt företag. Harry skrev in sig som första namn på intresselistan.

Under det sista gymnasieåret kom Harry, som blivande ingenjör inom Byggteknisk linje, i kontakt med bygg- och fastighetsbolaget BBAB (Bygg och Bo AB). Efter möte med företagets vd Bo Sandberg, blev Harry garanterad arbete efter avslutade gymnasiestudier. I överenskommelsen ingick även att Harry skulle, efter ett år i företaget, påbörja en eftergymnasial studie på Bygghögskolan, en teknisk högskola som drivs och finansieras av bygg- och fastighetsbranschen. Under de första två åren finansierade BBAB Harrys studier och de återstående studieåren varvades studier med arbete hos företaget. Han hade kvar sin ordinarie lön under denna period.

Innan Harrys studietid var till ända träffade han Stina Strateg, en trevlig och positiv tjej som läste internationell ekonomi och strategisk marknadsföring. Efter ett tag presenterade Harry sin blivande fru för sin arbetsgivare som insåg att avdelningen för marknads- och strategifrågor var i behov av kunnig personal. Sagt och gjort, Stina tackade ja till arbetet och nu har hon och Harry arbetat hos BBAB i över 10 år.

De byggde hus på en tomt som anvisades av arbetsgivaren, som även stöttade med ett fördelaktigt lån i utbyte mot att få uppföra huset åt Harry och Stina.

BBAB erbjuder ett ”sätta bo-paket” till anställda som ej fyllt 30 år vilket innebär att de erhåller 40% rabatt vid inköp av kök, möbler och andra husgeråd vid ett inköpstillfälle hos traktens stora möbelvaruhus OKEJA.

Både Harry och Stina arbetar mycket vilket resulterade i att de ingick ett serviceavtal med sin arbetsgivare som till viss del bekostar de i paketet ingående delarna. I makarna Hammars fall ingick hemhjälp i form av städning, matinköp, tvättning och fönsterputsning samt rådgivning i ekonomiska och juridiska frågor.

När parets dotter, Harriet, föddes ordnade arbetsgivaren dagisplats när Stina kände sig mogen att återgå till arbetet.

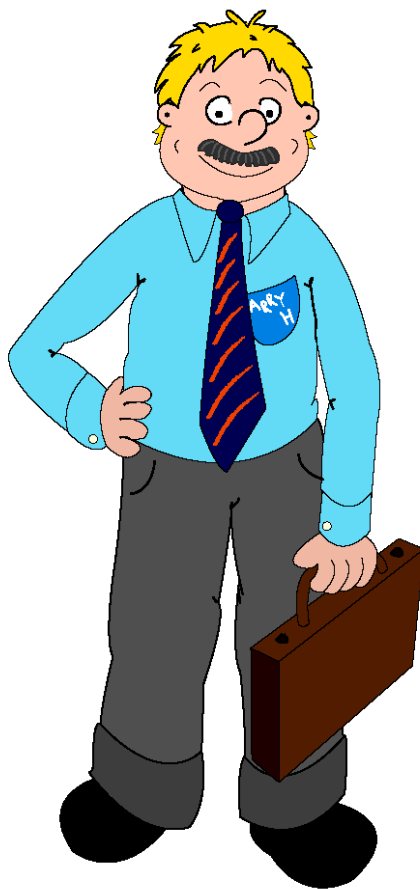
Både Harry och Stina är intresserade av musik och dans varpå BBAB bidrog med viss ekonomisk hjälp till kursavgift för Harrys gitarrlektioner och Stinas folkdanslektioner. Varje anställd hos BBAB erhåller varje månad en värdekupong som ska användas till rekreation såsom bio, frisör, besök på konsthallen, massage eller dylikt. Dessutom subventionerar arbetsgivaren ett gymnastikpass per vecka för att hålla personalen i fysiskt bra skick.



Harry ser fram emot sin 40-årsdag eftersom då blir han och familjen bjudna på solsemester av sin arbetsgivare. Detta är en väl tilltagen gest utöver personalens möjlighet att mot en rimlig kostnad kunna använda företagets vintersportstuga i svenska fjällen.

Harry har mycket kontakt med lärare och elever på Bygghögskolan och fungerar ofta som fadder och mentor för sistaårsstudenter och nyanställda. Han arbetar även aktivt med att öka intresset för bygg- och fastighetsbranschen inom grundskola och gymnasium. Han upplever sitt arbete som mycket meningsfullt och är glad att kunna hjälpa elever och nyanställda att känna viss trygghet och stöttning inför framtiden.

Harry är stolt över att jobba i byggbranschen, över alla de produkter i form av byggnader, broar och vackra markanläggningar som är bestående och bara väntar på att få visa upp sig inför allmänhetens nyfikna ögon.



Familjen Hammare funderar på att ta 2 månaders tjänstledighet och resa utomlands, kanske till Australien. BBAB har ett årsarbetstidssystem som innebär att du kan under vissa betingelser själv disponera din arbetstid under ett år så länge som den totala mängden förväntad arbetstid innehålles.



Närmast i kalendern ligger årets företagsevenemang som denna gång utgörs av en överlevnadskurs med övernattnin under öppen himmel. Tidpunkten är bestämd till ”Byggarens dag” som i normala fall är en fredag för alla inom bygg- och fastighetsbranschen.

Harry funderar inte så mycket på ålderdomen. Han tycker att det är långt dit men en sak vet han; den kommer och då måste man vara förberedd. Servicepaketet som makarna har idag med sin arbetsgivare kommer att anpassas till att omfatta mer av pensionsrådgivning och arvsfrågor. Harry och Stina har insett att den allmänna pensionen kommer att bli låg, därför har de sparat i en extra tjänstepensionsförsäkring genom sin arbetsgivare som dessutom har ett generöst erbjudande till dem som varit anställda i företaget i mer än 30 år, nämligen att den anställde uppbär 10% av sin lön under de första 10 åren efter pension.



## REFERENSFÖRTECKNING

Årsredovisning 2000 för Kungliga Tekniska Högskolan

Att locka unga till tekniken, Västsvenska Industri- och Handelskammarens rapport nr 1999:1

Studeraendinformation, Myndigheten för Kvalificerad Yrkesutbildning

Bo Wennerstrand, Intresset för V-utbildningen måste öka

Gösta Fernström, Att säkerställa framtidens chefs- och ledarförsörjning i bygg- och fastighetsbranschen

Lars Tullstedt, Kompetensförsörjning, Sveriges Byggindustrier

Sveriges Fastighetsägares förbund, Arbetsuppgifter och utbildningsbehov i fastighetsförvaltning idag och i framtiden

Svenska ESF-Rådet, Equal

Material från hemsidor för fastighetsägareföreningen, byggindustrin, Skanska, Peab mm

Byggare.com

Bobthebuilder.com

Intervjuer med personaldirektörer och personalchefer inom svensk byggentreprenadverksamhet

Samtal med och material från antagningsenheten vid LTH

Samtal med och material från SVR, Sveriges Väg- och vattenbyggares riksförbund

Lösryckta meningar och stycken, hämtade från föreläsningar och utlämnat textmaterial under SBL-programmet 2001-2002

Cornelia Barkman, framtagande av illustrationer till Harry Hammare.