



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT
Avdelningen för arbetsvetenskap

Utbildning inom byggindustrin

Företagens upplevelse av de anställdas utbildnings-
behov

Tony Nilsson

Bakgrund

Sedan vintern 2006 har jag studerat den svenska byggindustrin vilken omfattar byggnations- och anläggningsbranschen. Undersökningen ska ligga till grund för en mer omfattande studie, som är planerad att genomföras under hösten 2007. Utbildningsfrågor som kompetensbrist, kompetensutveckling, utbildningsresurser, etcetera är omdiskuterade inom sektorn, i synnerhet inom byggnadsbranschen. Inom anläggningsbranschen är däremot inte dessa frågor utredda i lika hög omfattning. Olika aktörer har således studerat utbildning inom sektorn och det finns därför ett flertal rapporter som behandlar ämnet. För några år sedan lade Statens offentliga utredningar fram en rapport, Skärpning gubbar! Om konkurrens, kvalitet, kostnader och kompetens i byggsektorn (SOU 2002:115), som bland annat pekar på bristande kvalitet och kompetensbrist inom byggindustrin. Därutöver argumenterar Sveriges byggnadsarbetarförbund (Byggnads) som bedriver facklig verksamhet för arbetstagare inom byggnations- och anläggningsbranschen, för att byggindustrin i större utsträckning ska ta ansvar för utbildning (Byggnads, 2006). Det är svårt att föra diskussioner om utbildning utan att belysa arbetskraftsbristen inom sektorn, detta då flera rapporter pekar på att företag inom byggindustrin har svårt att hitta kompetent personal. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har utöver sina årliga arbetskraftsprognoser, studerat den framtida personalförsörjningen inom sektorn (Ura, 2002:9). Resultatet visade att byggindustrin inom de närmaste åren och fram till 2015 kommer att drabbas av en omfattande arbetskraftsbrist som har sin botten i kompetensbrist. Vidare har Sveriges byggindustrier, som är byggindustrins arbetsgivareorganisation, studerat arbetskraftsbehovet (Sveriges byggindustrier, 2004). Resultatet indikerar i likhet med AMS prognos på arbetskraftsbrist, även om bristen förväntas bli lägre än den som AMS redovisade.

Syfte

Rapporter som behandlar utbildningsfrågor inom byggindustrin, belyser ofta frågor som huruvida det råder eller inte råder kompetensbrist och/eller arbetskraftsbrist inom sektorn. Studierna har däremot inte ägnat enskilda företags inställning till dessa förhållanden någon större uppmärksamhet. Vilka former av utbildningar som arbetsgivare erbjuder sina arbetstagare eller i vilken omfattning företagen erbjuder arbetstagarna utbildning är exempelvis inte kartlagt, inte heller arbetsgivarnas inställning till utbildningar, eller deras upplevelse av effekter till följd av utbildningar. Jag har därför valt att intressera mig för att studera arbetsgivarnas förhållande till arbetstagare och utbildning. Syftet är att skapa förståelse för arbetsgivarnas syn på utbildning samt deras benägenhet att bistå berörda grupper med utbildning.

Arbete och utbildning

SOU (2002:115) rapporten ställer sig kritisk i sin bedömning av byggindustrin och pekar på problem i form av bristande kvalitet, höga priser, kompetensbrist och låga omvandlingstal. Det framgår även att kompetensutvecklingsnivån inom sektorn vid tidpunkten för undersökningen var låg. Exempelvis fick sektorns LO-medlemmar bara 0,3 dagar fortbildning per medlem och år, vilket kan jämföras med 7,4 dagar per år för SACO-medlemmar anställda inom Landstinget. Det är heller inte mer än 8 procent av de yrkesverksamma i byggindustrin som har eftergymnasial utbildning, medan motsvarande siffra för arbetsmarknaden i sin helhet var ca 28 procent. En positiv aspekt var att det produceras en stor mängd kunskap inom sektorn, även om den är kraftigt fragmenterad, svårtillgänglig och svår att överblicka, varför den oftast inte används. Orsaker till att kunskapen inte används är dels att det inom sektorn råder en låg utbildningsnivå, dels att sektorn av tradition är förändringsobenägen och att den därför har svårt att ta till sig ny kunskap.

Byggkommissionen, vilken var en fristående kommission tillsatt av Sveriges byggindustrier, lade fram en rapport (2003) om företagsförnyelse och medarbetarutveckling i byggnäringen. Byggkommissionen menar att näringen rymmer mycket engagemang och handlingskraft, men att det krävs speciella åtgärder för att inrikta kraften mot förnyelse och utveckling. Att byggnadssektorn av tradition skulle vara förändringsobenägen, vilket framhölls i SOU-rapporten ovan, stöds inte. Att näringen har en egen historia, egen tradition och egna regler framhålls däremot. Där framhålls även att byggindustrin i likhet med andra sektorer har möjlighet att förändra sig i takt med samhällets utveckling. Som exempel på byggindustrins förändringsbenägenhet anges det egna arbetet med rapporten. Vidare kritiserar sättet som byggindustrin hanterar utbildningsresurser. Byggkommissionen menar att det engagemang som byggindustrin lägger på utbildning, lägger man i högre grad på högutbildade än på lågutbildade. Detta trots att de tillfällen till utbildning som erbjuds lågutbildade är mycket uppskattade. Man har inom byggindustrin därför anledning att tänka igenom hur utbildnings- och utvecklingsresurserna bäst fördelas mellan yrken, åldersgrupper och befattningar.

För att bedöma arbetskraftbehovet inom byggsektorn mellan 2006-2015 har Sveriges byggindustrier kartlagt förvärvsarbetande med byggrelaterad utbildning i byggindustrin (Sveriges byggindustrier, 2004). Genom att samköra SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) och utbildningsregistret, dit skolorna lämnar uppgifter när en person genomfört/slutat en utbildning, har utredarna lyckats skapa en datamängd vilken ger uttryck för det faktiska antalet personer som var anställda inom byggindustrin 2001 och som hade formell utbildning. Datamängden tar inte hänsyn till personer som innehar reell yrkeskompetens men som saknar formell yrkesutbildning,

eller personer som utbildats i arbetsgivarens regi. Men statistiken ger en klar bild av andelen förvärvsarbetare med formell utbildning som finns upptagna i utbildningsregistret. Det framgår att ca 178 000 av de ca 237 000 som förvärvsarbetade inom byggindustrin 2001 inte har någon byggrelaterad utbildning. Av dessa har 7522 personer eftergymnasial utbildning som är längre än två år, 7020 personer har eftergymnasial utbildning som är kortare än två år. Vidare visar det sig att 103 516 förvärvsarbetande har annan gymnasial utbildning och att 58 730 har annan förgymnasial utbildning. Av de 48 301 förvärvsarbetare inom byggindustrin som har byggrelaterad utbildning, arbetar 28 950 inom mark- hus- och anläggningsarbete, 17 107 förvärvsarbetare inom yrkens som golv och beläggning, glasmästeri, byggnadsplåtslagare, VVS och bygginstallation, elinstallationer, isolering och måleri, vilka är specifika byggnadsbranscherna. Därutöver förvärvsarbetare 253 personer som maskinförare och 1910 personer arbetade inom väg-, markanläggning och vattenbyggnad. Intressant är att statistiken som redovisas visar att anställbarhetskraven¹ inom sektorn över tid, oftast inte synes ha inbegripit krav på yrkesrelaterad utbildning eller yrkesbevis.

Bristyrken och utbildning

Under senare delen av 2002 rapporterade arbetsmarknadsverket² (Ura, 2002:9) att bygg- och anläggningsindustrin skulle stå inför en omfattande arbetskraftsbrist, som inte förväntas att stabiliseras under de närmsta åren. Flera undersökningar, (se exempelvis SOU 2002:115; Regionala Kompetensrådet, 2006:1; Ura, 2005:1) har därefter pekat på att bristen på byggnadsarbetare med yrkesbevis kommer att stegras. Vid en oförändrad sysselsättning ger arbetskraftsprognosen, för handen att 38 procent av de yrkesverksamma kommer att behöva ersättas fram till 2015. Anledningen är de kommande årens höga pensionsavgångstal, vilket är en följd av 1940- och 1950 talets stora barnakullar. Det framgår av en annan rapport (Ura, 2005:1) från Arbetsmarknadsstyrelsen vilken speglar sysselsättningsutvecklingen, att det fortfarande finns en viss övertalighet inom bygg- och anläggningsbranschen. Men utbildningssystemet har inte kapacitet att förse byggindustrin med arbetskraft i tillräckligt stor utsträckning, varpå påfyllnaden av utbildade bygg- och anläggningsarbetare begränsas. Detta medför att tillgången på arbetskraft med yrkesbevis kommer att krympa snabbt. Det rådde vid tidpunkten brist på VVS-montörer och golvläggare och den förbättrade industri- och byggkonjunkturen pekar mot fortsatt brist på byggrelaterade yrken inom transport- och anläggningsnäringen. Vidare framgår det av Arbetsmarknadsverkets rapport från 2002 att det låga tillflödet av yrkesutbildade från gymnasieskolan bör kompletteras med lösningar i form av vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning för att balansera arbetskraftsförsörj-

¹ Med anställbarhetskrav avses arbetsgivarens och i viss mån samhällets krav på individen för att denne ska kunna komma ifråga för en anställning.

² Nuvarande Arbetsmarknadsstyrelsen

ningen. Men för att dessa utbildningsvägar ska bli realistiska alternativ kommer det att krävas ett genomgripande nytänkande.

Rapporten (Sveriges byggindustrier, 2004) påvisar brist på specifika grupper av yrkesarbetande, men den ger inte uttryck för någon brist på arbetstagare med eftergymnasial yrkeskompetens. Med nuvarande examinationstakt ger den till och med uttryck för en viss överkapacitet av civilingenjörer, arkitekter, byggnadsingenjörer, med flera. Visserligen framgår det att arbetsledare som inte har någon formell ingenjörutbildning kommer att behöva ersättas, men att det finns kapacitet för det i form av tekniker med kvalificerad yrkesutbildning, yrkesteknisk högskoleutbildning eller yrkeshögskoleutbildning och i form av att yrkesarbetare vidareutbildas i företagets regi. Tvärt emot tidigare studier (se exempelvis SOU, 2002:115; Byggkommissionen, 2003; Ura, 2002:9) framgår det av rapporten att gymnasieskolans byggprogram totalt sett kommer att klara av att examinera tillräckligt många yrkesarbetare för att täcka pensionsavgångarna. Visserligen visar rapporten att det med dagens yrkesutbildningsfördelning inom gymnasieskolan, kommer att föreligga arbetskraftsbrist, även om den inte gäller yrkesgrupper som exempelvis murare, träarbetare, målare och kran-/maskinförare.

Yrkesutbildningen

Yrkesutbildning inom byggindustrin liksom inom större delen av den svenska arbetsmarknaden är väl underbyggd i det svenska skolsystemet i form av den kommunal och fristående gymnasieutbildningar, kvalificerad yrkesutbildningar och högskoleutbildningar. Utbildningsgivare, är oftast kommunala yrkesskolor vilka har ansvar för skolverksamheten. Därutöver har Byggindustriernas yrkesnämnd (BYN) som är ett partsammansatt organ tillsynsansvar för de byggindustriella yrkesutbildningarna (BYN, 2007). Byggindustriutbildningarna integreras oftast med arbetsmarknaden genom lärlingsperioder som varar upp till 2.5 år. Vid lärlingsperiodens inledning tar BYN över utbildningsansvaret. Lärlingen får en handledare som bland annat håller regelbundna planerings- och uppföljningssamtal med lärlingen. Så snart utbildningsperioden är fullgjord utfärdar BYN yrkesbevis. Byggnads som bedriver facklig verksamhet för arbetstagare inom bygg- och anläggningsindustrin menar att antalet lärlingsplatser är för få. Byggnads (2006) argumenterar för att byggindustrin i större utsträckning ska ta ansvar för utbildning och rekrytering till byggbranschen bland annat genom att inrätta fler lärlingsplatser.

Som vuxen finns det få möjligheter att utbilda sig till yrken inom byggnadssektorn. Ett av få exempel på utbildningsvägar för vuxna är "Företagslärling", vilket är ett arbetsmarknadspolitiskt program som vänder sig till arbetslösa personer (Regionala Kompetensrådet, 2006:1). Program-

met ses som ett praktiskt projekt med teoretiska inslag och lärlingen knyts till ett företag under maximalt 40 veckor (Företags-lärling, 2007). En utbildningsplan utformas i samråd med lärlingen, företagaren och arbetsförmedlingen. Utbildningen inleds med tre veckors teori. Därefter påbörjas lärlingsperioden vilken innefattas av återkommande yrkesteoritiska inslag. Under utbildningstiden bekostar arbetsförmedlingen utbildningsinsatsen och därmed ersättningen till lärlingen. Ersättningen är låg vilket är ett problem, då vuxenstuderande ofta har familj och barn.

Personer med anknytning till byggindustrin som har funktionshinder, är arbetslösa eller riskerar att bli arbetslösa har möjlighet att anställas vid Galaxen, vilket är ett aktiebolag som ägs av branschföretag och branschorganisationer (Galaxen, 2007). Det centrala Galaxenbolaget är huvudägare till sju regionala galaxenbolag. De regionala bolagens verksamhet syftar till att på lönebidragsbasis anställa och utarbeta rehabiliteringsplaner för berörda grupper för att därigenom bereda väg till arbete. På så sätt är Galaxens verksamhet en utvecklingsväg för en grupp människor som är knutna till byggindustrin. Rehabiliteringsarbetet sker på central nivå i samarbete med AMS och på regionalnivå i samverkan med de regionala arbetsmarknads- och byggindustriparterna. Målsättning är att 35 procent av dem som lämnar en galaxenanställning ska övergå i en reguljär anställning, utbildning eller ålderspension.

Kompetensutveckling

Det svenska systemet för kompetensutveckling präglas traditionellt av statliga regler. Arbetsmarknadens parter medverkar dock inom lagstiftningens ramar, när det gäller att utforma systemets strukturer och innehåll. Byggindustrin beskrivs ofta som en unik bransch med en egen historia, en egen tradition och egna regler (Se exempelvis Karlsson, 1981; Byggkommissionen, 2003; Byggnads, 2006). Tillvägagångssättet vid upphandlingar är förknippat med traditioner och regler som har visat sig vara av central betydelse för sektorns förmåga att utbilda personal (Byggnads, 2006). Upphandlingar förekommer ofta lokalt och företagen konkurrerar i huvudsak med ett lågt pris. Detta medför att byggföretagen som avsätter medel för fortbildning riskerar att förlora upphandlingar till konkurrenter som inte har lika höga kostnader. Byggnads menar därför att de stora företagen i branschen bör lägga ansvaret för kompetensutveckling på central nivå, då det inte finns vare sig tid eller pengar att kompetensutveckla på projektnivå. I den mån kompetensutveckling förekommer är den inriktad på arbetsmiljön, miljön eller yrkesteoritiska kunskaper. Kompetensutveckling i form av kunskaper om människans sätt att hantera information, sociala processer, konflikthantering, mognad och utveckling, kunskapsområden finns inte med på agendan (Byggkommissionen, 2003). Utvecklingen inom byggindustrin kommer att kräva att byggin-

industrin ser över vilken sorts beteendevetenskaplig kompetens som behövs hos olika grupper i det moderna byggnations- och anläggningsföretaget.

Sammanfattningsvis har det dels framgått att utbildningsnivån är låg inom byggindustrin, vidare speglas en sektor som är tvetydigt inställd till utbildning. Detta då det har visat sig att kompetensbristen inom byggindustrin sedan länge varit känd. Likväl synes inte byggindustrin arbeta med ökad intensitet för att komma till rätta med problematiken. Likaså framhålls det ofta i diskussionen att de formella kraven på yrkesutbildning är höga inom byggindustrin, vilket exempelvis inte harmonierar med byggindustrins rapportering från 2001, som snarare pekar mot att de formella anställningsbarhetskraven är relativt låga.

Frågeställning

Syftet är att studera relationen mellan byggindustrins arbetstagare och deras utbildning utifrån arbetsgivarnas perspektiv, vilket utmynnat i mer specifika frågor.

- Finns det någon brist på yrkesarbetare inom byggindustribranschen?
- Vilka utbildningar erbjuds arbetstagarna?
- Vad har arbetsgivarna för inställning till utbildning?
- Hur upplever arbetsgivare inom byggindustrin effekten av utbildningsinsatser?

Metod

Studiens data är hämtade från en enkät som behandlar arbetsgivarnas syn på arbetares förmågor och begränsningar. Den tar sin utgångspunkt i arbetare med olika former av arbetsavtal såsom tillsvidareanställda, visstidsanställda, anställda hos underentreprenörer, enmansföretagare och anställda hos bemanningsföretag. Förmågor och begränsningar med arbetare som innehar de olika arbetsavtalsformerna, behandlas mot bakgrund av faktorer som formell kompetens, produktivitet, kvalitet, pålitlighet och användbarhet. Enkäten rymmer en betydande kartläggning av byggindustrin och den är indelad i åtta avsnitt; a) introduktion; b) produktionsarbetare; c) utbildning; d) facklig verksamhet; e) behovsarbetare; f) förändringar inom sektorn; g) förändringar inom företaget och h) bakgrundsinformation. Dessa bildar en rådatamängd om 419 item vilken omfattar arbetsgivarnas syn på arbetsavtalskategorierna tillsvidareanställda, visstidsanställda, anställda hos underentreprenörer, anställda hos bemanningsföretag och enmansföretagare. Jag har valt att avgränsa mig till arbetsavtalskategorierna tillsvidareanställda och visstidsanställda. Avtalskategorierna kommer att belysas mot bakgrund av samtliga ovan nämnda faktorer. Mina resultat bygger på avsnitten introduktion, produktionsarbetare, utbildning, facklig verksamhet och bakgrundsinformation.

Urvalet (n300) hämtades från Statistiska centralbyråns företagsregister och det innefattar byggindustrins verksamhetsgrenar, byggnations- och anläggningsbranschen det var slumpmässigt, men med en urvalsdragning av arbetsställen med minst tio anställda inom SNI 45 (byggverksamhet). Byggindustrin har delats in i branscherna byggnations- och anläggningsarbete. Byggnadsbranschen inrymmer framförallt yrken som förknippas med husbyggnad, exempelvis måleri, trä, VVS, elinstallation, ventilation, plåt, golv, etcetera. Branschen för anläggningsarbete omfattar verksamhetsgrenar som markarbete, bygg och rivningsarbete, anläggning av väg och järnväg, bergsborrning, håltagning, entreprenad, plattsättning, etcetera. 72 procent av företagen som svarade härrör från byggnadsbranschen, medan resterande 28 procent av företagen härrör från anläggningsbranschen. Dryga hälften av dem som besvarade enkäten var ägare, högst ansvarig eller VD vid företaget, omkring 20 procent var administratörer eller arbetsledare medan endast 11 procent av dem hade personalansvar. Av dessa arbetade 55 procent vid arbetsställen som hade 10-19 anställda, 34 procent vid arbetsställen med 20-49 anställda och 11 procent vid arbetsställen med 50-199 anställda.

Svarsfrekvensen stannade vid 35 procent vilket är relativt lågt. Vid en påminnelse i form av en rundringning uppfattades en viss enkättrötthet bland respondenterna. Enkättröttheten i kombination med att enkäten är mycket omfattande kan vara orsaker till den låga svarsfrekvensen. Data-materialet har bearbetats uni-, bi- och multivariat med hjälp av statistikprogrammet SPSS i form av frekvenstabeller, medelvärdesanalyser, korstabuleringar och reliabilitetstester.

Resultat

Bristyrken

Det har framgått av tidigare undersökningar att byggindustrin står inför en omfattande arbetskraftsbrist (Se exempelvis SOU, 2002:115; Ura, 2002:9; Regionala Kompetensrådet, 2006:1; Ura, 2005:1, sidorna 60-66). Resultaten visar att varannan företagare i byggbranschen redan nu har haft svårt att skaffa yrkesarbetare. Inom anläggningsbranschen har inte bristen varit lika stor, även om 42 procent av företagarna menade att de haft problem med att hitta rätt kompetens. Anläggningsbranschen efterfrågade kompetens i form av anläggnings- och beläggningsarbetare, chaufförer, betonghåltagare, ingenjörer, svetsare och maskinister. Byggnadsbranschen efterfrågar framförallt personal inom näringsgrenarna ventilationsarbete, takarbete av plåt, värme och sanitet, elinstallation och träarbete. Att företagarna ger uttryck för brist på kunnig personal inom dessa yrkesgrupper överensstämmer till stor del med tidigare rapporter (Jämför exempelvis med Ura, 2005:1; Ura, 2002:9; Sveriges byggindustrier, 2004).

Utbildningsmöjligheter

En mycket stor del av företagen som svarade erbjuder tillsvidareanställda utbildning, däremot syns de inte vara intresserade av att utbilda visstidsanställda i någon större utsträckning. Utbildningar som anordnas är ofta relaterade till lagar och regler och de behandlar ofta arbetsmiljö- och miljöfrågor. Som framgår av tabellen nedan anordnar anläggningsbranschen i högre utsträckning utbildningar som är relaterade till arbetsmiljö- och miljö. Vidare anordnar anläggningsbranschen oftare introduktionsutbildningar, medan byggnadsbranschen är mera benägen att inrätta lärlingsplatser. Lärlingsutbildningen skiljer sig i vissa avseenden från såväl introduktions- som miljö- och arbetsmiljöutbildning. Detta eftersom syftet med lärlingsutbildning är att ge allmän yrkeskompetens, integrerat i det löpande arbetet. De övriga utbildningsformerna är ofta koncentrerade till ett eller flera konkreta utbildningstillfällen vilka avser att ge specifik kompetens. Eftersom anläggningsbranschen i högre grad anordnar såväl introduktions- som miljö- och arbetsmiljöutbildning, kan det få följden att anläggningsbranschens utbildningsstruktur är mera mångfacetterad än byggnadsbranschens.

Tabell 1: Utbildningar som företag inom bygg- och anläggningsbranschen erbjuder sina anställda. (Procent av samtliga svarande.)

		Huvudsakligt verksamhetsområde		
Typ av utbildning		Byggnation	Anläggning	Totalt
Någon form av utbildning	Tillsvidare	78	85	80
	Visstid	5	44	16
Introduktionsutbildningar	Tillsvidare	45	79	55
	Visstid	13	38	20
Yrkesteoretiskt prov för erfarna arbetare	Tillsvidare	42	46	43
	Visstid	19	13	17
Miljöutbildningar	Tillsvidare	49	63	52
	Visstid	8	21	12
Arbetsmiljöutbildningar	Tillsvidare	58	71	62
	Visstid	11	38	19
Yrkesteoretisk utbildning som inte leder till yrkesbevis	Tillsvidare	20	13	17
	Visstid	0	13	4

Yrkesteoretiska utbildningar som inte leder till yrkesbevis, det vill säga fortbildning som är relaterade till den anställdes kompetensområde är inte lika vanliga. Endast en mindre grupp av företagen som tillfrågats erbjuder sina tillsvidareanställda utbildningar av det slaget. Företagen vilka erbjuder sina anställda sådana utbildningar bedriver oftare verksamhet inom näringsgrenar som elinstallation, byggande av hus, ventilation och järnvägar. Det har bland annat framgått av en utredning (SOU, 2002:15) och en rapport som är framställd på uppdrag av Sveriges byggindustri-

er (Bygghälsömyndigheten, 2003) att byggindustrins kompetensutvecklingstal är låga. Det finns ingenting i resultaten som tyder på att den bilden har förändrats.

Som nämntes ovan erbjuder en stor del av företagen sina tillsvidareanställda utbildningar, men utbildning av visstidsanställda förekommer inte i lika hög grad. Hälften av de svarande företagen menar exempelvis att det inte är deras ansvar att utbilda visstidsanställda. I den mån visstidsanställda erbjuds utbildning är det framförallt i form av kurser inom företaget eller utbildningar i samband med arbete, inom områden som introduktion till arbete, arbetsmiljö och miljö. I regel utför visstidsanställda mindre kvalificerade arbeten och är ofta lågutbildade. Tedenljung (2001) menar att personal med högre utbildning i högre grad erbjuds möjlighet till kompetensutveckling än vad personal med lägre utbildning gör. Skälet till det är dels att personer med lägre utbildning ofta är utbildningsovana vilket medför att de i regel är mindre positivt inställda till utbildning, dels medför deras utbildningsovana att de har sämre förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning. Anläggningsbranschen erbjuder dock sina visstidsanställda utbildningar i betydligt högre grad än byggnadsbranschen. Att anläggningsbranschen är mera benägen att utbilda visstidsanställda beror sannolikt på att anläggningsbranschen till stor del består av säsongsanställda vilket är en form av visstidsanställning. Personer som är anställda på säsongsbasis, återanställs oftast säsong efter säsong. De utför oftare mera kvalificerade arbetsuppgifter och det kan förmodas att de generellt har högre utbildning än övriga visstidsanställda inom sektorn. Detta förmodas vara en av anledningarna till att utbildningstalet för visstidsanställda är högre inom anläggningsbranschen än inom byggnadsbranschen.

Inställning till utbildning

De flesta företag tycker att det är viktigt att tillsvidareanställda har yrkesbevis. Men bara hälften av företagen som svarade erbjuder sina tillsvidareanställda lärlingsutbildningar eller yrkesteoretiskt prov som ger yrkesbevis. Intressant i sammanhanget är att vare sig byggnations- eller anläggningsbranschen förutsätter att tillsvidareanställda har nödvändig utbildning och merparten av företagen menar att de bär ansvaret för utbildningen av dessa. Det finns således en grupp företag som menar att det är viktigt att anställda har yrkesbevis, men som skjuter ifrån sig utbildningsansvaret. Att de skjuter ifrån sig utbildningsansvaret kan bero på att utbildning av yrkesarbetare handläggs liksom upphandlingar av byggprojekt lokalt (Byggnads, 2006). Detta får konsekvenser för hur utbildningssituationen, då företagens medel i konkurrensen om upphandlingar är lågt pris. För att ge utbildningsfrågorna större utrymme borde de av det skälet handläggas centralt.

Tabell 2: Företag inom bygg- och anläggningsbranschens inställning till utbildning av tillsvidare- och visstidsanställda. (Procent av samtliga svarande.)

Huvudsakligt verksamhetsområde				
Andel företag som;		Byggnation	Anläggning	Totalt
tycker att det är viktigt att anställda har yrkesbevis	Tillsvidare	86	79	84
	Visstid	23	42	28
förutsätter att anställda har nödvändig utbildning	Tillsvidare	65	61	64
	Visstid	46	50	48
menar att de har ansvar för sina anställdas utbildning	Tillsvidare	86	96	89
	Visstid	58	85	72

Inställningen till utbildning av tillsvidareanställda är tämligen liktydig vid en jämförelse mellan byggnations- och anläggningsbranschen. Vid en jämförelse mellan branscherna skiljer sig däremot de svarande företagens inställning till utbildning av visstidsanställda. Förvisso förutsätter hälften av företagen inom såväl anläggnings- som byggnadsbranschen att visstidsanställda har nödvändig utbildning, vilket pekar på hög samstämmighet vad gäller den frågan. Däremot är det endast ett fåtal företag inom byggnadsbranschen som tycker att det är viktigt att visstidsanställda har yrkesbevis, medan yrkesmässiga kunskaper värderas högre inom anläggningsbranschen. Att branscherna skiljer sig vad gäller inställning till visstidsanställda kan dels bero på att visstidsanställda inom anläggningsbranschen utför mer kvalificerade arbeten. Dels kan det finnas utbildningskulturella skillnader som ligger till grund för företeelsen, då byggnadsbranschen har visat sig mer benägen att erbjuda lärlingsutbildningar, vilka kan vara svåra att kombinera med tillfälliga anställningar. Detta medan anläggningsbranschen i högra grad erbjuder såväl introduktionsutbildningar som miljö- och arbetsmiljöutbildningar, vilka är lättare att förena tillfälliga anställningsförordnanden.

Effekter till följd av utbildning

Mer än hälften av företagen som svarade inom såväl byggnations- som anläggningsbranschen att de inte ser någon påverkan i form av ökad effektivitet till följd av utbildning. Däremot menar större delen av såväl byggnations- som anläggningsbranschen att utbildning är en lönsam framtida investering, framförallt i form av ökad kvalitet på utfört arbete. Hälften av företagen menar att omfattningen av arbetsuppgifter som kan utföras har ökat till följd av utbildningar. Specifikt för anläggningsbranschens är betoningen på att den enskilde arbetstagaren förbättrar sin arbetsmotivation, och att samarbetet arbetare emellan blir bättre som följd av utbildning. Således upplever ett stort antal företag positiva effekter till följd av utbildningar. Detta trots att det framgått ovan, att företagen inte erbjuder anställda utbildningar i någon större omfattning. Något som kan vara av betydelse i sammanhanget är att byggnadsbranschen inte tillämpar individuell lönesättning (Byggnads, 2006). Utöver utbildningar inom ramen för yrkesbeviset har följaktligen arbetsgivarna

svårt att premiera arbetstagare som efter genomförda utbildningar exempelvis visar sig bli skickligare på att utföra arbete, med hjälp av lön. Av det skälet kan det vara svårt att motivera anställda till kompetensutveckling. Huruvida detta påverkar parternas förhållande till utbildning behöver utredas ytterligare.

Tabell 3:Företag inom byggnads- och anläggningsbranschens upplevelseav effekten av utbildning av tillsvidare- och visstidsanställda. (Procent av samtliga svarande)

		Huvudsakligt verksamhetsområde		
Utbildning:		Byggnation	Anläggning	Totalt
Är en lönsam framtida investering	Tillsvidare	86	92	88
	Visstid	67	67	67
Ger förbättrad kvalitet på utfört arbete.	Tillsvidare	84	88	85
	Visstid	10	38	17
Ökar effektiviteten	Tillsvidare	42	46	43
	Visstid	5	25	11
Ökar omfattningen av arbete som kan utföras	Tillsvidare	53	50	52
	Visstid	3	25	9
Förbättrar individuella arbetares arbetsmotivation	Tillsvidare	55	75	61
	Visstid	7	29	13

Företagens inställning till utbildning av visstidsanställda är avsevärt sämre än inställningen till utbildning av tillsvidareanställda. Förvisso menar en större del av företagen som svarade att utbildning av visstidsanställda är en lönsam framtida investering, men i övrigt ger de generellt sett inte uttryck för några tydliga effekter som följd av utbildning av visstidsanställda. Det finns dock en förhållandevis stor grupp företag inom anläggningsbranschen, vilken menar att kvaliteten på utfört arbete och individuella arbetares arbetsmotivation förbättrats. Något ytterligare som är värt att uppmärksamma är att de större företagens erfarenhet av effekter av utbildning av visstidsanställda i regel är mera positiva. Engelska forskare har funnit att det finns samband mellan tillfälliga anställningar och bristande yrkeskunskaper inom den engelska byggindustrin (Forde & MacKenzie, 2005), och det synes finnas ett liknande samband inom den svenska byggindustrin. Men resultaten pekar även på att det finns samband mellan arbetsgivares inställning till utbildning av personer med tillfälliga anställningar och arbetsgivares upplevelse av effekter som följer av utbildning. Detta då företagare från anläggningsbranschen, genomgående har varit mer positivt inställda till utbildning och haft fler positiva erfarenheter av effekter av utbildning än byggnadsbranschen, vilken är mindre positivt inställd till såväl utbildning som effekten av utbildning.

Diskussion

Såvida inte byggindustrin hamnar i en konjunktursvacka, sänker anställningsbarhetskraven, eller tar initiativ till åtgärder för att komma till rätta med kompetensproblematiken, finns det inte någonting som tyder på att den skulle vara av övergående art (jämför exempelvis Ura, 2002:9; SOU, 2002:115; Bygghögskommisionen, 2003; Ura, 2005:1). Problematiken kring den sviktande kompetensen inom byggindustrin har flera bottenar. För det första saknar en stor del av byggindustrins förvärvsarbetare formell yrkeskompetens (Sveriges byggindustrier, 2004). Uppgifter om vilken reell kompetens som dessa förvärvsarbetande besitter finns inte. Av den anledningen är det svårt att definiera hur svag byggindustrins kompetensbärighet är. För det andra är arbetsgivarnas inställning till grundutbildning oklar. Trots att en mycket stor del av företagen som svarade, dels menar att de har ansvar för utbildning av sina anställda, dels menar att det är viktigt att tillsvidareanställda har yrkesbevis, är det bara hälften av dem som erbjuder utbildning, exempelvis i form lärlingsplatser eller yrketeoretiskt prov för erfarna arbetare. För det tredje har byggindustrin en tvetydig syn på kompetensutveckling. Detta då företagen inte erbjuder sina anställda utbildningar i någon större utsträckning, medan företagens inställning till utbildning såväl som förståelse för effekter som följd av utbildning är positiva.

Förvisso är det inte företagsekonomiskt försvarbart att lägga stora resurser på utbildning i tider av högkonjunktur (Wenger, 2002) eftersom tiden oftast inte räcker till då arbetsbelastningen är hög. Däremot är utbildning ett viktigt inslag vid perioder av lägre arbetsbelastning, eftersom utbildningar bidrar till att företags konkurrenskraftighet (Ellström, 2005; Wenger, 2002). Men byggindustrin brottas med svårigheter i form av bristande kvalitet, höga priser och låga omvandlingstal (SOU, 2002:12; jfr Bygghögskommisionen 2003) och kompetensbrist (SOU, 2002:115; Ura 2002:9; Bygghögskommisionen, 2003; Ura 2005:1; Byggnads, 2006). Byggindustrins oförmåga att komma till rätta med utbildningsproblematiken är ett led av dessa svårigheter. Skapar inte byggindustrin strategier för att komma till rätta med utbildningsproblematiken kan det få förödande konsekvenser, bland annat i form av högre priser, lägre omvandlingstal och ökad kompetensbrist.

Den engelska byggindustrin har sedan 1960-talet lidit brist på kompetenta förvärvsarbetare till följd av att personer som saknat såväl yrkesutbildning som yrkeserfarenhet har anställts (Forde & MacKenzie, 2005). I likhet med den Svenska byggindustrin, ägde den Engelska byggindustrin inte någon vetskap om vilken byggindustriell kompetens som arbetstagarna besatt. För att komma tillrätta med kompetensproblemen utarbetade fack, arbetsgivare och arbetsgivareorganisationer inom den Engelska byggindustrin ett meriterings- och registreringsprogram för yrkesverksamma,

Construction Industry Training Board (CITB). CITBs verksamhet syftar till att validera, registrera, utreda möjliga utbildningsvägar för förvärvsarbetare vid medlemsföretagen (CITB, 2007). I anknytning till att CITB utreder utbildningsbehovet vid respektive medlemsföretag valideras enskilda yrkesarbetares kunskaper genom att yrkesarbetaren i samband med enskilda samtal med CITB-utredare genomför vissa grundläggande prov. Provresultaten värderas och kopplas till ett personligt kort i form av en yrkeslicens. Utöver att anställdas kunskaper valideras och registreras ger systemet yrkesverksamma möjligheter till kompetensutveckling och arbetsgivare möjlighet att tillgodose den grundläggande kompetensförsörjningen. Detta då medlemskapet ger arbetsgivaren möjlighet att i samråd med CITB regionala kontor söka centrala utbildningsanslag till kompetensutveckling.

Ur ett arbetslivspedagogiskt perspektiv kan organisationers kompetensområden struktureras upp i delarna anpassningsinriktat- och utvecklingsinriktat lärande (Ellström, 1996). Ett system liknande CITB har möjlighet att trigga såväl det anpassningsinriktade- som det utvecklingsinriktade lärandet. Anpassningsinriktat lärande innebär att den lärande individen anpassar sig till de uppgifter, regler och rutiner som finns vid en arbetsplats, det vill säga lär in vad som förväntas av honom/henne i form av handlande och sätt att förstå (a.a). Lärande av det slaget möjliggörs bland annat genom att arbetstagarna anammar regler och tar del av allmänna utbildningar som bygger på väl underbyggda kunskaper. Det utvecklingsinriktade lärandet omfattar förändring av invanda sätt att arbeta eller förändring av sätt att förstå uppgifter och innebär att den lärande individen själv identifierar och definierar de krav hon står inför. Således rör det sig om ett utvecklande av både tänkande och handlande. Utifrån ett organisatoriskt perspektiv är detta att likställas med att hitta strukturer som hjälper organisationen att se produktionsprocesser ur nya infallsvinklar som är mera gynnsamma för organisationen än de befintliga. Det utvecklingsinriktade lärandet kan bland annat möjliggöras genom att utomstående personer ser på företagets strukturer med nya ögon, vilket ökar möjligheten att identifiera eventuella kompetensglapp. Den möjligheten finns inom CITB, då handläggare från CITB utvärderar medlemsföretagens kompetensbärighet.

Vid en jämförelse mellan den svenska och den engelska byggindustrin skiljer sig således utbildningsstrukturen åt. Den svenska byggindustrin har att förlita sig på att utbildningssystemet klarar av att förmedla den kompetens som de efterfrågar. Därutöver är det upp till den enskilda arbetsgivaren, ofta i samarbete med fackföreningar att skapa utbildningsförutsättningar. BYN har till uppgift att främja utvecklingen av byggutbildning och utarbeta riktlinjer för yrkesutbildningar, varigenom det finns vissa likheter mellan BYN och CITB. Exempelvis träffar CITBs regionala

handläggare alla medlemsföretagens arbetstagare, BYNs regionala handläggare möter lärlingar då de besöker företag. Samtalen behandlar i båda fallen den enskildes utbildningssituation. BYNs personal är således väl förtrogen med de utbildningsförhållanden som råder inom byggindustrin, varigenom BYN redan idag har viss sakkunskap i fråga om förståelse för arbetstagares kompetens eller brist på kompetens. Ett BYN, utvecklat i riktning mot CITB, skulle kunna bistå byggindustrin med att inventera arbetstagares yrkeskompetens, vilket skulle göra det möjligt för sektorn att definiera sitt kompetensbehov. Svenska företag som ges möjlighet att få del av kunskaper av ovan nämnda slag, skulle i likhet med de engelska företagen, ha bättre förutsättningar att arbeta med såväl den grundläggande utbildningen som fortbildning inom ramen för de anställdas kompetensområden. I den mån visstidsanställda inkluderas, har även den gruppen ökade förutsättningar att delta i olika utbildningar. Slutsatsen av detta är att den svenska byggindustrin dels skulle kunna skapa sig en solid bild av sektorns byggindustriella kompetens, dels skapa ett strategiskt verktyg för att underbygga kompetensbristen, med hjälp av ett system som liknar det engelska.

Referenser

AMS, 2002, *Den framtida personalförsörjningen inom bygg och anläggning*, ura 2002:9, Tillgänglig: <http://www.ams.se/go.aspx?a=36836>

AMS, 2005, *Var finns jobben 2005?*, ura 2005:1 Tillgänglig: http://www.ams.se/documents/rappporter/2005/ura05_1.pdf

Byggkommissionen, 2003, *Utmaningar för nytänkare. Kommissionens rapport om företagsförnyelse och medarbetarutveckling i byggnäringen*, Tillgänglig: <http://www.byggkommissionen.com>

Byggnads 2006, *Vi bygger för livet -en framtidsrapport till Byggnads kongress 2006*, Byggnads, Tillgänglig: <http://www.byggnads.se/cs-media/byggnads/uploads/000050842/Framtidsrapport.pdf>

BYN, (Byggindustriernas yrkesnämnd) 2007, Tillgänglig: <http://www.byn.se/>

CITB-ConstructionSkills, 2007, Tillgänglig: <http://www.citb-constructionskills.co.uk/>

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. 2003, *Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Studentlitteratur. Lund

Ellström, P.E., Gustavsson, B. & Larsson, S. 1996, *Livslångt lärande*, Studentlitteratur, Lund.

Ellström, P.E. & Hultmann, G. 2004, *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*, Studentlitteratur. Lund

Ellström, P.E. 2005, "*Kompetensutveckling på arbetsplatsen: Förutsättningar, processer, effekter*", vol. 01.

Forde, C. & MacKenzie, R. 2004, "Cementing skills: training and labour use in UK construction", *Human Resource Management Journal*, vol. 14, no. 3, pp. 74-88.

Forde, C. & MacKenzie, R. 2005, "Skills Shortages and Casualisation in Construction: Evidence from two UK Surveys", , no. Constuction Information Quarterly, pp. 92-96.

Forde, C. & MacKenzie, R. 2006, "Concrete Solutions? Recruitment Difficulties and Casualisation in the UK Construction Industry", Tillgänglig: <http://lubswww.leeds.ac.uk/MKB/cjforde/>

FÖRETAGS-LÄRLING, 2007, Tillgänglig: <http://www.varnamo-naringsliv.se/documents/2/7/Articles/15/1/foretagslarlingvmo1.pdf>

Galaxen, 2007, Tillgänglig: <http://www.galaxenbygg.se/>

Holmer, J. & J. Ch. Karlsson 1991, *Kvalifikation – Hur kompetens och meriter värderas i det moderna samhället*, 1st edn, Konsultförlaget, Uppsala

Karlsson, J., Ch 1981, *Anläggarna, BA-branschen och facket*, Karlstad, Förf., [1981].

LO, 2007, *Röster om facket och jobbet*, Modintryckoffset, Stockholm

Regionala Kompetensrådet 2006:1, 2006, *Framtidsbedömning av arbetsmarknaden för hantverksyrken i Halland*, Tillgänglig:http://arbetsformedlingen.se/library/Documents/LAN/Hallands_lan/Lansarbetsnamnden/Reg%20komp/Framtidbed%C3%B6mning%20av%20arbetsmarknaden%20f%C3%B6r%20hantverksyrken%20i%20Halland.pdf

SOU:2002:115, *Skärpning gubbar! Om konkurrens, kvalitet, kostnader och kompetens i byggsektorn*, <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/1649>.

Sveriges byggindustrier. 2004, *Byggarbetskraft och byggtutbildningar*, Tillgänglig: http://www.bygg.org/files/publikationer/Kartlaggning_Byggarbetskraft-byggtb_Version1_0.pdf

Tedenljung, D. 2001, *Pedagogik med arbetslivsinriktning*, Studentlitteratur, Lund

Wenger, E., McDermott, R.A. & Snyder, W. 2002, *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*, Harvard Business School Press.

Wenger, E. 2003, "Book review", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 12, no. 1, pp. 101-103.