



Ekspertudvalget vedrørende infrastruktur- investeringer og arbejdskraft- og kvalifikationsbehov

*Beskæftigelses- og
uddannelsesindsatsen for ledige*

Titel: Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov – Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige

Udgivet af: Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov

Design: India

Foto: Polfoto

Tryk: Dystan grafisk

Web: Kan hentes på: ams.dk og bm.dk

År: 2013

ISBN til web: 87-91892-16-3

Ekspertudvalget vedrørende infrastruktur- investeringer og arbejdskraft- og kvalifikationsbehov

*Beskæftigelses- og
uddannelsesindsatsen for ledige*

Indhold

1. Indledning	9
1.1. Ekspertudvalget og kommissorium	9
1.2. Sammenfatning	11
2. Infrastrukturinvesteringer i Danmark frem til 2020	19
2.1. Indledning og sammenfatning	19
2.1.1. Infrastrukturinvesteringer frem til 2020	20
2.1.2. Ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft	21
2.1.3. Efterspørgsel af arbejdskrafttyper og kompetencekrav	25
2.1.4. Rekruttering	25
2.1.5. Sammenfatning	26
2.2. Investeringer i sygehusbyggeri – alle regioner	27
2.3. Fast forbindelse over Femern Bælt og ny Storstrømsbro – Region Sjælland	31
2.4. Metro Cityringen – København	33
2.5. Anlæggelse af letbaner – Aarhus, Odense, Aalborg og Storkøbenhavn	33
2.6. Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet – hele landet	35
2.7. Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet – hele landet	37
2.8. Havvindmølleparker	39
2.9. Indsatsen i forhold til klimaforandringer	41
2.10. Øvrige infrastrukturinvesteringer	41

3. Arbejdskraft- og kvalifikationsbehov til bygge- og anlægsaktiviteterne	45
3.1. Indledning og sammenfatning	45
3.2. Balancen mellem udbud og efterspørgsel – de enkelte faggrupper	49
3.3. Meldingerne fra de interviewede virksomheder	54
3.4. Fokus på det ikke-faglærte område	55
3.5. Arbejdskraftefterspørgslen inklusiv de afledte og inducerede effekter	57
3.6. Udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen	59
4. Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i beskæftigessystemet	63
4.1. Indledning og sammenfatning	63
4.2. Organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i Danmark	65
4.3. Jobcentrenes rolle og opgaver	66
4.4. Beskæftigelsesregionernes rolle og opgaver	67
4.5. Indholdet i den aktive beskæftigelsesindsats	68
4.6. Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats	71
4.6.1. Midlerne fra EU's strukturfonde	72
4.7. Det eksisterende voksen- og efteruddannelsessystem for ikke-faglærte og faglærte	73
4.7.1. Realkompetencevurdering – en mulighed for ikke-faglærte	74
4.7.2. Grunduddannelse for voksne (GVU)	74
4.8. Barrierer og muligheder i forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte	75
4.9. Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene i forhold til bygge- og anlægsområdet	76
4.9.1. Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland	77
4.9.2. Beskæftigelsesregion Syddanmark	77
4.9.3. Beskæftigelsesregion Midtjylland	78
4.9.4. Beskæftigelsesregion Nordjylland	79

5. Udbud af offentlige infrastrukturprojekter	83
5.1. Indledning og sammenfatning	83
5.2. Anvendelsen af sociale klausuler	84
5.3. Anvendelsen af sociale klausuler ved store infrastrukturudbud	85
5.4. Udfordringer med sociale klausuler	85
6. Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag	89
6.1. Offensiv virksomhedsservice i jobcentrene og beskæftigelsesregionerne	89
6.2. Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne	90
6.3. Målretning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige	91
6.4. Opfølgning, vejledning og information overfor ledige	92
6.5. Øget brug af realkompetencevurdering af ledige	93
6.6. Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige	93
6.7. Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet	94
6.8. Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet	94
6.9. Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering	95
6.10. Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet	96
6.11. Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud	96
6.12. Særligt informationsmateriale om jobcentrenes og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige	97
Litteraturliste	98



1. Indledning

1.1. Ekspertudvalget og kommissorium

Ca. 200 mia. kr. i store infrastrukturprojekter frem til 2020

De kommende 10 år investeres ca. 200 mia. kr. i store infrastrukturprojekter som Femern Bælt, supersygehuse og jernbaner. Det er regeringens ønske, at danske lønmodtagere og samfundsøkonomien skal have størst mulig gavn af disse omfattende samfundsinvesteringer. Derfor har beskæftigelsesminister Mette Frederiksen i december 2012 nedsat et ekspertudvalg. Udvalget har haft til opgave detaljeret at kortlægge arbejdskraftbehovet i lyset af de store byggeprojekter og komme med forslag til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige i højere grad kan målrettes, så de ledige får gavn af de mange nye job og de berørte virksomheder kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft.

Ekspertudvalg

Ekspertudvalgets sammensætning

- Leo Larsen, formand, Adm. Direktør for Sund og Bælt Holding A/S
- Klaus Kaae, Adm. Direktør for NCC Construction A/S Danmark
- Peter Blach, Direktør i Offshoreenergy.dk Oil & Gas
- Frank Skriver Mikkelsen, Projektdirektør på Det Nye Universitetshospital i Skejby (DNU)
- Charlotte Smidt, HR-direktør i Banedanmark
- Bjarne Madsen, Professor på Center for Regional- og Turismedforskning (CRT)
- Jane Wickmann, Direktør på Teknologisk Institut (TI), ansvarlig for erhvervsudvikling og virksomhedsudvikling
- Michael Bang, Adm. Direktør for Center for Erhvervsrettede Uddannelser Lolland Falster (CELF)

Ekspertudvalget påbegyndte sit arbejde i januar 2013 og har holdt 8 møder. Arbejdsmarkedets parter m.fl. har været inddraget i udvalgets arbejde i en følgegruppe.

Udvalget har været sekretariatsbetjent af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedetsstyrelsen (Formand) med inddragelse af Finansministeriet, Økonomi- og Indenrigsministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet, Undervisningsministeriet, Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser samt Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter.

Kommissorium

Ekspertudvalgets kommissorium

”Danmark står over for at skulle investere meget betydelige beløb i blandt andet infrastruktur (Femern Bælt-forbindelsen mv.), nye superhospitalet og en mere grøn energiforsyning i de kommende år. Investeringerne løber op i flere hundrede milliarder kroner frem mod 2020 og forventes at skabe mange nye arbejdspladser, særligt på bygge- og anlægsområdet.

Med voksen- og efteruddannelsesindsatsen vil det for en gruppe af ledige, eller allerede beskæftigede, være muligt at tilføre de nødvendige kvalifikationer, der gør, at de kan bestride et job inden for de kommende års store investeringsområder.

Der nedsættes derfor et ekspertudvalg, der skal bidrage til at kortlægge kvalifikationsbehovet på det danske arbejdsmarked frem mod 2020 i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer.

Ekspertudvalgets arbejde skal tage afsæt i allerede besluttede investeringer og de kvalifikationskrav, som kan være forbundet med job inden for disse områder. Arbejdet skal tage udgangspunkt i 2020-fremskrivningen.

Ekspertudvalget skal belyse, hvorvidt voksen- og efteruddannelsesindsatsen for ledige kan understøtte de kompetencebehov, som de store anlægsprojekter vil stille til den ufaglærte og faglærte del af arbejdsstyrken. Ekspertudvalget skal desuden rådgive om, hvordan afkastet af de betydelige investeringer, samfundet foretager i forbindelse med voksen- og efteruddannelse for ledige, kan øges.

Fokus på beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen overfor ledige

Ekspertudvalget skal alene komme med anbefalinger til, hvordan uddannelsesindsatsen over for ledige inden for den afsatte økonomiske ramme tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer.

Ekspertudvalgets anbefalinger kan understøtte arbejdet i beskæftigelsesregionerne, som hovedsageligt har et regionalt fokus på problemstillingen, herunder overvågning af aktuelle jobmuligheder i regi af arbejdsmarkedsbalancen.

Ekspertudvalgets anbefalinger forelægges regeringen i sommeren 2013¹.

Ekspertudvalget har som støtte for sine vurderinger og anbefalinger iværksat tre omfattende analyser, der omfatter en kortlægning af omfang og arbejdskraftbehov i forbindelse med infrastrukturinvesteringerne, en analyse af voksendannelsesindsatsen indenfor bygge- og anlægsområdet samt en analyse af de ledige indenfor relevante sektorer:

- "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013¹
- "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren". COWI/CRT, august 2013²
- "Voksendannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige". Teknologisk Institut, juni 2013³

¹ "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

² "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren". COWI/CRT, august 2013, jf. bilag 2.

³ "Voksendannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige". Teknologisk Institut, juni 2013, jf. bilag 3.

1.2. Sammenfatning

Beskæftigelse og økonomi

Frem til 2020 og årene umiddelbart efter gennemføres en række store offentlige infrastrukturprojekter til en samlet anlægssum på ca. 200 mia. kr. Infrastrukturprojekterne påvirker ikke det langsigtede strukturelle niveau for beskæftigelsen, men infrastrukturprojekterne ventes at ville betyde et midlertidigt løft i behovet for arbejdskraft på bygge- anlægsområdet svarende til i alt ca. 87.000 mandår eller i gennemsnit ca. 8.500 mandår i perioden 2013-2022⁴.

Ekspertudvalgets opdrag har været at afdække det direkte arbejdskraftbehov i Danmark i relation til de store infrastrukturprojekter. Ekspertudvalget har valgt kun at inddrage "engangprojekter". Projekterne er alle af et omfang, som vurderes at være større end normalt og som dermed hver for sig vil have en væsentlig beskæftigelsesmæssig betydning. Der er i alle tilfælde tale om projekter, hvor der er stor sikkerhed for at projekterne faktisk gennemføres, og hvor der foreligger oplysninger om tidsplaner og projektets økonomi.

Dansk Byggeri⁵ har i en analyse fra juni 2013 opgjort det samlede direkte arbejdskraftbehov til alle anlægsprojekter i Danmark (inklusive infrastrukturprojekterne) i perioden 2013-2022 til i alt ca. 200.000 mandår eller i gennemsnit årligt 20.000 mandår. Infrastrukturprojekternes 87.000 mandår udgør med det udgangspunkt en betragtelig del af de samlede anlægsprojekter i perioden.

Ekspertudvalget har som nævnt alene haft til opgave at vurdere det direkte arbejdskraftbehov til de store infrastrukturprojekter. Det indirekte arbejdskraftbehov i forbindelse med fx produktion og leverancer af stål, ler og grus er derfor kun skitseret.

Copenhagen Economics⁶ har i en analyse fra juni 2013 for Femern A/S beregnet, at det direkte og indirekte arbejdskraftbehov i Danmark til etablering af Femern Bælt Forbindelsen er henholdsvis 19.000 (som er i overensstemmelse med COWI's opgørelse i rapporten til Ekspertudvalget) og 25.000 mandår. Hertil kommer de såkaldt inducerede beskæftigelseskonsekvenser (skabt i kraft af øget merforbrug), som Copenhagen Economics har beregnet til ca. 28.000 mandår. Alene for Femern Bælt forbindelsen vil der således ifølge Copenhagen Economics i alt være et samlet arbejdskraftbehov i Danmark i perioden 2008-2021 på 72.000 mandår.

Center for Regional- og Turismeforskning (CRT) har for Ekspertudvalget beregnet de direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser i Danmark for samtlige af de store infrastrukturinvesteringer i perioden 2013-2022 til i alt ca. 166.000 mandår – svarende til årligt ca. 17.000 mandår⁷. Indenfor bygge- og anlæg er der samlet tale om en merbeskæftigelse på 9.500 mandår. Denne efterspørgsel afstedkommer skønsmæssigt – ud over tilgang til arbejdsstyrken fra personer der i dag er udenfor arbejdsstyrken og indtag af udenlandsk arbejdskraft - en reduktion i ledigheden på gennemsnitligt ca. 7.000 fuldtidspersoner årligt i anlægsperioden.

Da Ekspertudvalgets opdrag har været afgrænset til de direkte beskæftigelseskonsekvenser af de store infrastrukturprojekter indenfor bygge - og anlægssektoren frem mod 2020, vil

4 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

5 "Beskæftigelse og anlægsinvesteringer i de kommende år". Oplæg af Finn Bo Frandsen, Dansk Byggeri, ved Konference om investeringer i fremtidens transportkorridorer, København, d. 12. juni 2013.

6 "Beskæftigelseeffekter af Femern Bælt byggeriet". Copenhagen Economics, juni 2013.

7 CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Midlertidigt ekstra behov for 8.500 beskæftigede årligt

De direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser udgør årligt ca.17.000 mandår

Ekspertudvalgets anbefalinger primært være møntet på beskæftigelsesindsatsen for ledige i relation hertil. En del af anbefalingerne vil dog også være relevante og kunne bringes i anvendelse mere generelt, herunder i forhold til de afledte indirekte beskæftigelsesbehov.

De analyserede infrastrukturprojekter⁸:

Sygehusbyggeri: 16 store sygehusprojekter gennemføres til en samlet anlægssum på ca. 45 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 24.100 mandår.

Femern Bælt forbindelsen: Projektet har en anlægssum på ca. 40 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på mellem 25.000 og 28.500 mandår. Heraf forventes mellem 17.000 og 19.500 mandår beskæftiget i Danmark.

Ny Storstrømsbro: Projektet er anslået til ca. 4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 2.200 mandår.

Metro Cityringen: Projektets anlæggsbudget er på ca. 21 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 8.800 mandår.

Letbaner: Den samlede anlægssum for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og Storkøbenhavn er anslået til ca. 6,7 mia. kr. I Aarhus og Odense er den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft opgjort til 2.900 mandår. En sådan opgørelse foreligger endnu ikke i Storkøbenhavn eller Aalborg.

Modernisering og udbygning af jernbanenettet: Anlægssummen for jernbaneprojekterne er anslået til ca. 40,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår.

Modernisering og udbygning af motorvejsnettet: Anlægssummen for motorvejsprojekterne løber op på ca. 14,4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår.

Havvindmølleparker: Anlægssummen kendes endnu ikke, men projekterne skønnes at have en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 6.000 mandår.

Øvrige infrastrukturinvesteringer: Der planlægges en række øvrige offentlige investeringer, især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er samlet anslået til ca. 8,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

*Arbejdskrafts-
efterspørgsel i
gennemsnit 8.500
mandår per år.
Topper i 2016-2017
med 13.000-14.000
mandår per år*

Arbejdskraftmæssig kapacitet til projekterne

Det samlede behov for arbejdskraft, som følge af de planlagte infrastrukturprojekter, vil i perioden 2013-2022 i gennemsnit være på ca. 8.500 mandår årligt. Fordelingen i den ekstra efterspørgsel er dog ikke jævn, blandt andet fordi behovet for arbejdskraft i sygehusprojekterne ventes at toppe omkring 2016-2017, hvor den samlede ekstra efterspørgsel vil være

⁸ Gennemgangen bygger på "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

på ca. 13.000-14.000 mandår årligt. Ligeledes forventes beskæftigelsen på Femern Bælt forbindelsen og Storstrømsbroen at toppe omkring 2018-2019, hvor den samlede efterspørgsel vil være på ca. 10.000 beskæftigede årligt. Langt størstedelen, ca. 61 pct., af det ekstra arbejdskraftbehov kan henføres til projekter i Hovedstaden og på Sjælland⁹.

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede, men er siden starten af finanskrisen faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1.kvartal af 2013. Faldet i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsområdet har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden primo 2010 er steget fra ca. 2.500 til knap 7.000 beskæftigede¹⁰.

Med udgangspunkt i det nuværende - i historisk sammenhæng relativt lave - beskæftigelsesniveau indenfor byggeri og anlæg, hvor beskæftigelsen aktuelt ligger knap 50.000 under niveauet for 6 år siden, forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 9.500 mandår årligt (inklusive de indirekte beskæftigelseseffekter), ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Der er dog en række forhold, der indikerer, at der vil opstå rekrutterings- og mangelproblemer indenfor visse faggrupper.

Mangel på specifikke kompetencer

Analyserne viser, at det på nogle områder, jf. kap. 3, kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, dels fordi kompetencekravene i forbindelse med infrastrukturprojekterne er meget specifikke, dels fordi der i de seneste år for visse grupper af faglærte ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Størst behov for ikke-faglærte med særlige kvalifikationer

Kvalifikationsbehov

Der vil i hele perioden i forbindelse med de store infrastrukturprojekter være antalsmæssig størst efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder medarbejdere med en struktøruddannelse (tidligere kaldt jord- og betonarbejdere).

Herudover vil der også være en betydelig mereefterspørgsel efter en række erhvervsuddannelser. Det er vurderingen, at denne mereefterspørgsel for en række faggruppers vedkommende ikke umiddelbart vil kunne imødekommes, hvilket vil føre til rekrutteringsproblemer eller mangel.

Projekternes størrelse og kompleksitet vil stille krav til den efterspurgte arbejdskraft. Selvom en stor del af mereefterspørgslen vil være på ikke-faglært arbejdskraft, er det forventningen, at der vil blive stillet en række krav til kompetencer og erfaring. Desuden vil der blive efterspurgt en lang række særlige kompetencer inden for tunnelarbejde, geotekniske kompetencer, el- og installationsteknik mv. For en mere begrænset del af mereefterspørgslen er det også vurderingen, at der vil blive efterspurgt så specielle kompetencer, at de ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, hvilket vil medføre behov for udenlandsk arbejdskraft. Det drejer sig fx om

⁹ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

¹⁰ www.jobnet.dk

installation og drift af boremaskiner til metroen, installation af visse dele af signalanlæggene og maskiner i forbindelse med udbygning og renovation af jernbanenettet¹¹.

Rekruttering sker gennem netværk via blandt andet faglige organisationer og a-kasser, jobcentre anvendes sjældent

Rekruttering

Rekrutteringsmetoder afhænger i høj grad af, hvilke kompetencer der efterspørges, hvilke traditioner der findes i virksomheder og brancher, samt i hvilken grad man forventer rekrutteringsvanskeligheder. Rekruttering til virksomhederne sker for den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken fortsat ofte via netværk.

Ifølge entreprenører, de faglige organisationer og a-kasserne er sidstnævnte ofte samarbejdspartnere i forbindelse med rekruttering af timelønnede medarbejdere. Jobcentrene inddrages mindre hyppigt i forbindelse med rekruttering til de store infrastrukturprojekter¹².

Det betyder, at det kan være en udfordring for jobcentrene at tilrettelægge en rekrutteringsproces, som matcher virksomhedernes behov, dels med hensyn til at 'time' indsatsen i forhold til virksomhedernes rekrutteringstakt, dels med hensyn til at ramme de præcise kompetencebehov¹³.

Udbud og sociale klausuler

På statens område er det med finanslovsaftalen for 2013 aftalt, at statslige ordregivere forpligtes til fremover, i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet", at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. På det regionale og kommunale område er det med økonomiaftalerne for 2014 aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

I forhold til de nuværende udbud viser COWI's undersøgelse, at der er en tendens til, at de sociale klausuler i højere grad omhandler implementering af personale- og arbejdsmiljøpolitik end ansættelse af bestemte personaletyper. Der, hvor der er tale om definition af personale-type, er der primært tale om kvoter for antal af lærlinge og praktikanter.

Endvidere viser undersøgelsen, at opstilling af sociale klausuler generelt ikke har betydning for antallet af bud på større infrastrukturprojekter, da de største bydende virksomheder allerede er gearede til at leve op til klausulerne.

De forskellige aktører i undersøgelsen fortæller, at der er en række vanskeligheder forbundet med brugen af sociale klausuler, men at man alligevel generelt er positivt stemt over for disse¹⁴.

Beskæftigelsessystemet og infrastrukturprojekterne

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert

¹¹ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

¹² COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

¹³ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

¹⁴ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder og som, inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen samt bestemmer, i hvilken grad kommunen skal samarbejde med andre for at løfte beskæftigelsesindsatsen, fx i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

For beskæftigelsessystemet er det vigtigt, at der først og fremmest er fokus på at understøtte hastigheden og kvaliteten i matchet mellem virksomhederne og ledige, så virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet har adgang til motiverede og kvalificerede ledige, når der opstår jobåbninger.

I analysen fra Teknologisk Institut (TI) fremhæves det, at entreprenørvirksomheder i dag ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentrene med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midts virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013. Kun i forhold til ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn samarbejder bygge- og anlægsvirksomheder med jobcentrene. Bygge- og anlægsvirksomhederne angiver, at de har et ønske om en mere udbygget dialog med jobcentrene om rekruttering og uddannelse af ledige¹⁵.

Der er derfor et potentiale for beskæftigelsessystemet i forhold til at være mere opsøgende i forhold til virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet med henblik på at understøtte, at jobåbninger besættes med motiverede og kvalificerede ledige samt sikre, at motiverede ledige, eventuelt via virksomhedspraktik og løntilskud, kan få erfaringer inden for bygge- og anlægsbranchen.

Af de tre redskaber som jobcentrene benytter sig af i den aktive beskæftigelsesindsats (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud hos både offentlige og private virksomheder), anvender jobcentrene mest opkvalificering og vejledning, men det er kun ca. 10 pct. af de tilbud, der gives til ledige, der er ordinære uddannelsesforløb.

I forhold til de store infrastrukturprojekter er det et særligt kendetegn, at mange af de offentlige indsatsområder, såsom analyser og information, rekruttering af arbejdskraft og uddannelsesindsats, går på tværs af kommuner, regioner og ofte landegrænser. Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsessystemet i videst muligt omfang har fokus på denne problematik i forhold til infrastrukturprojekterne. Her kan beskæftigelsesregionerne spille en vigtig rolle i forhold til at sikre koordinering på tværs af kommunerne mellem de forskellige offentlige indsatsområder.

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet. I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre inklusiv kontaktforløbet.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering.

Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats beløber sig til 11,7 mia. kr.

Ud over midler inden for rammerne af beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. Midlerne fordeles af de regionale vækstfora, hvor der også sker en regional koordinering af vækst- og erhvervs politikken.

Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene

De fire beskæftigelsesregioner har inden for de sidste par år iværksat analyser af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de igangværende og kommende store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter.

Beskæftigelsesregionerne og jobcentre har iværksat initiativer af forskellig karakter i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag

Ekspertudvalget er, med baggrund i de gennemførte analyser, drøftelser med andre interessenter, eksperter og den nedsatte følgegruppe med arbejdsmarkedets parter, nået frem til en række anbefalinger om tilpasning og målretning af beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen, som kan bidrage til væsentligt at styrke især de ikke-faglærte lediges beskæftigelsesmuligheder i forbindelse med gennemførelsen af de store infrastrukturinvesteringer.

Hovedpunkterne i anbefalingerne er følgende:

Jobcentrenes, a-kassernes, uddannelsernes og beskæftigelsesregionernes kontakt og samspil med virksomhederne skal målrettes og samordnes, så de virksomheder, som gennemfører infrastrukturprojekterne oplever én indgang til beskæftigelsessystemet, når virksomhederne har brug for rekruttering og uddannelse af arbejdskraft. Denne koordinering og samordning bør forankres i beskæftigelsesregionerne.

Det er nødvendigt, at der, gennem udbygning af Jobnet.dk, skabes et løbende aktuelt overblik på tilstrækkeligt detaljeret niveau over tilgængelig relevant arbejdskraft og ledige job, som virksomheder, jobcentre, uddannelsesinstitutioner mv. kan anvende som et professionelt rekrutteringsværktøj, og som samtidigt giver de arbejdssøgende et reelt overblik over relevante jobmuligheder.

Ekspertudvalget anbefaler endvidere, at der afsættes en særlig regional pulje i beskæftigelsesregionerne, som suppleret med EU midler fra Socialfonden, målrettes en opkvalificering af ikke-faglærte ledige. Samtidigt bør der skabes et mere tilgængeligt overblik med informationer om relevante kurser indenfor bygge- og anlægsområdet, som gør det lettere for jobcentre, virksomheder og ledige at hente relevante informationer om relevante kurser. Det bør i den forbindelse gøres enklere at realkompetencevurdere ikke-faglærte med henblik på at sikre en præcis og relevant uddannelsesindsats.

Mange virksomheder, især udenlandske, som byder på de store infrastrukturopgaver har ikke et tilstrækkeligt overblik over beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Ekspertudvalget anbefaler derfor, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder et informationsmateriale, som på en overskuelig måde beskriver de muligheder for rådgivning og bistand, som er til rådighed for virksomhederne i forbindelse med uddannelse og rekruttering af medarbejdere. Det vil samtidig gøre det enklere at leve op til de sociale klausuler, som er knyttet til virksomhedernes kontrakter i forhold til infrastrukturopgaverne.

Endelig anbefaler Ekspertudvalget, at beskæftigelsesregionerne følger op på rekrutterings- og uddannelsesindsatsen i forbindelse med infrastrukturprojekternes gennemførelse, både konkret og mere generelt gennem en systematisk, løbende ajourføring af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering.

Ekspertudvalget er fremkommet med 12 anbefalinger til, hvordan indsatsen kan tilrettelægges. Anbefalingerne beskrives udførligt i kapitel 6.

- 1. Offensiv virksomhedsservice i jobcentre og beskæftigelsesregionerne**
- 2. Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne**
- 3. Målrkning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige**
- 4. Opfølgning, vejledning og information overfor ledige**
- 5. Øget brug af realkompetencevurdering af ledige**
- 6. Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige**
- 7. Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet**
- 8. Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet**
- 9. Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering**
- 10. Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet**
- 11. Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud**
- 12. Særligt informationsmateriale om jobcentrene og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige**

Ekspertudvalget har noteret sig, at anbefalingerne skal holdes inden for den afsatte økonomiske ramme.

En række af anbefalingerne ligger inden for Beskæftigelsesministeriets ressortområde og vedrører blandt andet en række yderligere opgaver i beskæftigelsesregionerne.

Der er også enkelte af anbefalingerne, der direkte eller indirekte, helt eller delvist, berører andre ministeriers ressortområder. Det drejer sig om anbefaling 2, 5 og 11.

I følgende kapitel 2 fremstilles, med afsæt i COWI's analyser i "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, en mere detaljeret gennemgang af de kommende store infrastrukturinvesteringer, herunder de forskellige infrastrukturprojekters betydning i forhold til beskæftigelsen.



2. Infrastrukturinvesteringer i Danmark frem til 2020

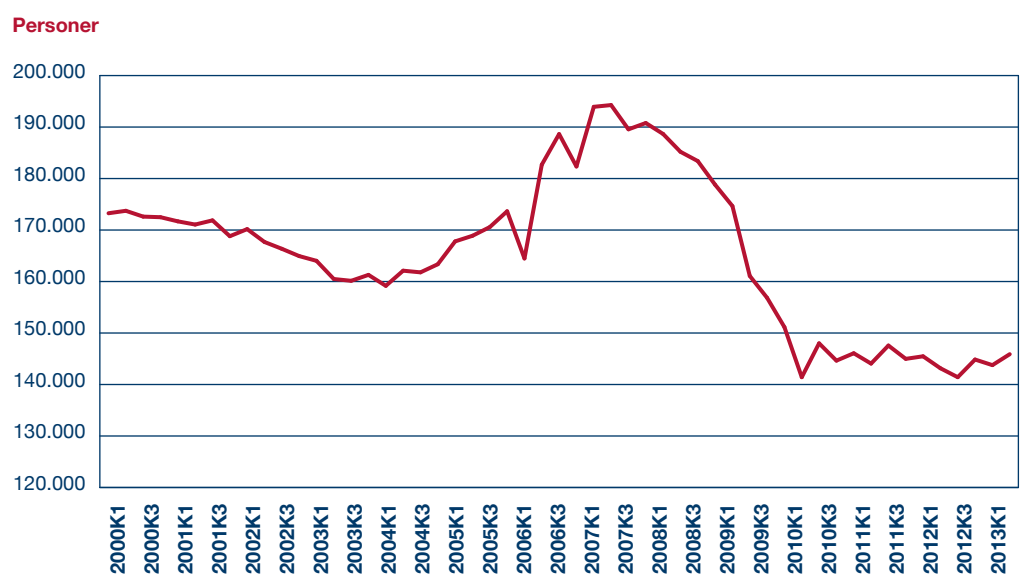
2.1. Indledning og sammenfatning

I Danmark gennemføres de kommende 10 år en række store infrastrukturinvesteringer i sygehusbyggeri, motorveje, jernbaner, letbanebyggeri, bro- og tunnelprojekter mv. De mange investeringer kommer efter en periode med betydelig nedgang i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsaktiviteterne i Danmark. Følgende kapitel 2 er hovedsageligt baseret på analyser fra "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, som COWI har udarbejdet til brug for udvalgets overvejelser.

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede, men er siden starten på finanskrisen

Bygge- og anlægsbranchens beskæftigelse

Figur 2.1 Bygge- og anlægsbranchens beskæftigelse, 1. kvartal 2000 – 1. kvartal 2013.



Kilde Danmarks Statistik (Statistikbanken)

faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1. kvartal 2013, jf. figur 2.1. Beskæftigelsen har ligget stabilt på dette niveau siden begyndelsen af 2010. Faldet i beskæftigelsen har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden primo 2010 er steget fra ca. 2.500 til knap 7.000 beskæftigede¹.

Forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår

2.1.1. Infrastrukturinvesteringer frem til 2020

I de kommende år frem til ca. 2020 gennemføres en række store offentlige infrastrukturprojekter, der alle er af et sådan omfang, at de vil have en væsentlig beskæftigelsesmæssig betydning. Samlet ventes infrastrukturprojekterne at betyde en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår². Der er i alle tilfælde tale om projekter, hvor der er stor sikkerhed for, at projekterne gennemføres, idet oplysninger om tidsplaner og projektets økonomi allerede foreligger.

Ifølge CRT³ udgør de samlede ekstra direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser i alt ca. 166.000 mandår. Der er i denne rapport som nævnt alene set på de direkte beskæftigelseskonsekvenser relateret til de store infrastrukturprojekter, dvs. de ca. 87.000 mandår.

Overblik over infrastrukturprojekterne i Danmark frem til 2020:

Sygehusbyggeri: De kommende år investeres der i betydeligt omfang i nye sygehuse. 16 store projekter gennemføres med støtte fra den statslige kvalitetsfond til en samlet anlægssum på ca. 45 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 24.100 mandår.

Femern Bælt forbindelsen: Der anlægges en fast forbindelse over Femern Bælt, som skal åbne i 2021. Projektet har en anlægssum på ca. 40 mia. kr. med en samlet forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på mellem 25.000 og 28.500 mandår. Heraf forventes mellem 17.000 og 19.500 mandår beskæftiget i Danmark.

Ny Storstrømsbro: Der anlægges en ny Storstrømsbro. Projektet er anslået til ca. 4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 2.200 mandår. Den nye bro skal stå færdig til åbningen af Femern Bælt forbindelse, dvs. senest i 2021.

Metro Cityringen: I det centrale København er anlæggelsen af Metro Cityringen påbegyndt. Projektets anlæggbudget er på ca. 21 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 8.800 mandår i perioden 2013-2018. Projektet omfatter anlæggelse af en ca. 16 km. metrolinje og skal stå færdig i 2018.

Letbaner: I flere store byer planlægges anlæggelse af letbaner. Det drejer sig om i Aarhus, Odense, København og Aalborg. For flere af projekterne er forundersøgelserne på et tidligt stadium, hvorfor det ikke er afgjort, at alle projekter realiseres. Den samlede anlægssum for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og København er anslået til ca. 6,7 mia. kr. I Aarhus og Odense er den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft opgjort til 2.900 mandår, mens en sådan opgørelse endnu ikke foreligger i København eller Aalborg.

¹ www.jobnet.dk

² COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

³ CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Modernisering og udbygning af jernbanenettet: Det sker store udbygninger og moderniseringer af jernbanenettet i hele landet. Anlægssummen for jernbaneprojekterne er anslået til ca. 40,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår. De største projekter omfatter en ny jernbanelinje mellem København og Ringsted og en opgradering af banen mellem Ringsted og Rødby. Desuden skifter man signalsystemet på hele jernbanenettet i Danmark, inklusive S-togsnettet. Endelig fortsætter man elektrificeringen af jernbanenettet de kommende år.

Modernisering og udbygning af motorvejsnettet: Flere steder i landet udbygges motorvejsnettet. Anlægssummen for motorvejsprojekterne løber op på ca. 14,4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår. Det drejer sig blandt andet om store projekter på Køge Bugt motorvejen, Frederikssundsmotorvejen samt færdiggørelse af motorvejen mellem Aarhus og Herning.

Havvindmølleparker: Der planlægges en udbygning af havvindmølleparker. Anlægssummen kendes endnu ikke, men projekterne skønnes at have en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 6.000 mandår. Der planlægges anlæggelse af pt. to store havvindmølleparker, Horns Rev i Nordsøen, Kriegers Flak øst for Møn og derudover et antal kystnære havvindmølleparker frem til 2020.

Øvrige infrastrukturinvesteringer: Der planlægges en række øvrige offentlige investeringer i infrastruktur, byggeri mv. Dette gælder især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er samlet anslået til ca. 8,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

Derudover forventes det, at der som følge af klimaforandringer, herunder problematikker i forhold til stigende regnvandsmængder og vandstandsstigninger, ligeledes vil følge yderligere investeringer, og dermed også et beskæftigelsesmæssigt behov, der dog endnu ikke er opgjort.

2.1.2. Ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft

Der er udarbejdet skøn over efterspørgslen af arbejdskraft som følge af de store infrastrukturprojekter, der gennemføres frem til ca. 2020. Samlet vil projekterne betyde en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår, fordelt hen over perioden.

De infrastrukturprojekter, der forventes at skabe den største efterspørgsel efter arbejdskraft vedrører sygehusbyggeri samt bygningen af broer og tunneler. Sygehusprojekterne vil isoleret set betyde en stigning i den samlede efterspørgsel efter bygge- og anlægsarbejdskraft på ca. 24.000 mandår i perioden 2013 til 2022. Efterspørgslen vil være størst i perioden 2016-2017, hvor der vil være behov for godt 4.000 mandår hvert år, jf. tabel 2.1.

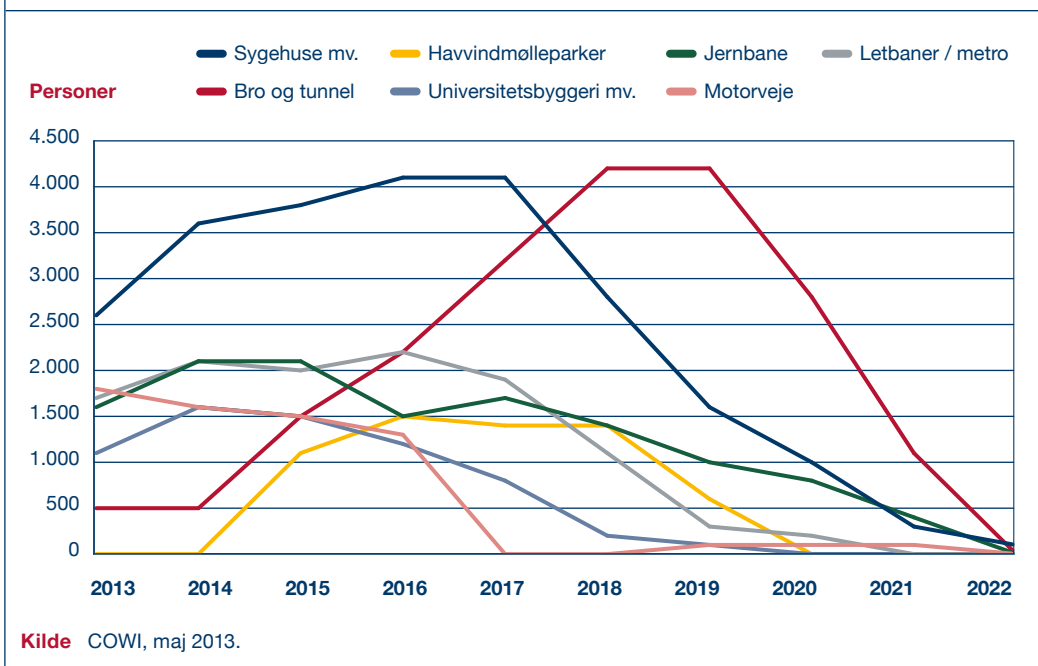
Tabel 2.1 Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturinvesteringer i de kommende 10 år.

Projekttyper	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Sygehuse mv.	2.600	3.600	3.800	4.100	4.100	2.800	1.600	1.000	300	100	24.100
Motorveje	1.800	1.600	1.500	1.300	0	0	100	100	100	0	6.500
Jernbane	1.600	2.100	2.100	1.500	1.700	1.400	1.000	800	400	0	12.700
Letbaner/metro	1.700	2.100	2.000	2.200	1.900	1.100	300	200	0	0	11.700
Bro og tunnel	500	500	1.500	2.200	3.200	4.200	4.200	2.800	1.100	0	20.000
Universitetsbyggeri	1.100	1.600	1.500	1.200	800	200	100	0	0	0	6.300
Havvindmølleparker	0	0	1.100	1.500	1.400	1.400	600	0	0	0	6.000
I alt	9.300	11.500	13.500	14.100	13.000	11.100	7.900	4.900	1.900	100	87.300

Kilde COWI, maj 2013.

Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Bro- og tunnelprojekterne vil i perioden 2013-2022 afstedkomme en stigning i den samlede ekstra efterspørgsel efter bygge- og anlægsarbejdskraft på i alt ca. 20.000 mandår. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil for disse projekters vedkommende være størst i perioden 2018-2019, jf. tabel 2.1.

Figur 2.2 Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år, fordelt på projekttype.

**Arbejdskraftbehov
i gennemsnit 8.500
mandår per år.
Topper i 2016-2017
med 13.000-14.000
mandår per år**

Det samlede behov for ekstra arbejdskraft, som følge af de planlagte infrastrukturprojekter, vil i perioden 2013-2022 i gennemsnit være på ca. 8.500 mandår årligt. Fordelingen i den ekstra efterspørgsel er dog ikke jævn, blandt andet fordi behovet for arbejdskraft til sygehusprojekterne ventes at toppe omkring 2016-2017, hvor den samlede ekstra efterspørgsel vil være på ca. 13.000-14.000 mandår årligt. Ligeledes forventes beskæftigelsen på Femern Bælt forbindelsen og Storstrømsbroen at toppe omkring 2018-2019 med en samlet ekstra efterspørgsel på ca. 10.000 mandår årligt, jf. tabel 2.1. og figur 2.2.

Der vil i perioden især blive efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder struktører, samt ingeniører, elektrikere og chauffører, jf. tabel 2.2.

Tabel 2.2 Udviklingen i arbejdskraftbehov på baggrund af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022.												
Uddannelses- grupper	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt	
Ikke-faglærte, struktører	2.600	3.700	4.600	5.100	5.200	5.500	4.300	2.500	600	0	34.000	
Murere	600	1.000	1.200	1.300	1.200	600	300	200	100	0	6.500	
Tømrere og snedkere	200	400	500	500	500	300	200	100	0	0	2.800	
VVS'ere	300	500	700	700	600	400	300	100	100	0	3.600	
Bygningsmalere	0	0	100	100	100	100	100	0	0	0	500	
Elektrikere	400	800	1.200	1.400	1.100	900	600	500	300	0	7.300	
Chauffører	1.000	1.300	1.500	1.400	1.000	800	400	200	100	0	7.600	
Smede mv.	300	400	500	600	600	500	300	100	0	0	3.300	
Andre faglærte inden for byggeri	300	500	600	600	600	400	200	200	100	0	3.500	
Teknikere (bygge- og an- lægs teknikere)	300	300	200	300	200	200	200	100	100	0	1.900	
Bygnings- konstruktører, diplom- ingeniører	700	600	600	500	400	200	200	100	0	0	3.300	
Civilingeniører inkl. ledelse	1.900	1.600	1.400	1.300	1.300	1.000	800	600	500	0	10.400	
Andre LVU	600	400	300	200	200	200	100	0	0	0	1.900	
I alt	9.300	11.500	13.500	14.100	13.000	11.100	7.900	4.900	1.900	100	87.300	
Kilde COWI, maj 2013.												
Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).												

Størstedelen af beskæftigelsen i Hovedstaden og Sjælland

Langt størstedelen af den direkte beskæftigelse placeres i Hovedstaden og på Sjælland, idet både metrobyggeri, Femern Bælt forbindelsen samt en række store motorvejs- og jernbaneprojekter vil betyde stor arbejdskraftefterspørgsel i de to regioner, jf. tabel 2.3. og figur 2.3. Således vil ca. 61 pct. af arbejdskraftbehovet i perioden 2013-2022 være i Hovedstaden og Sjælland.

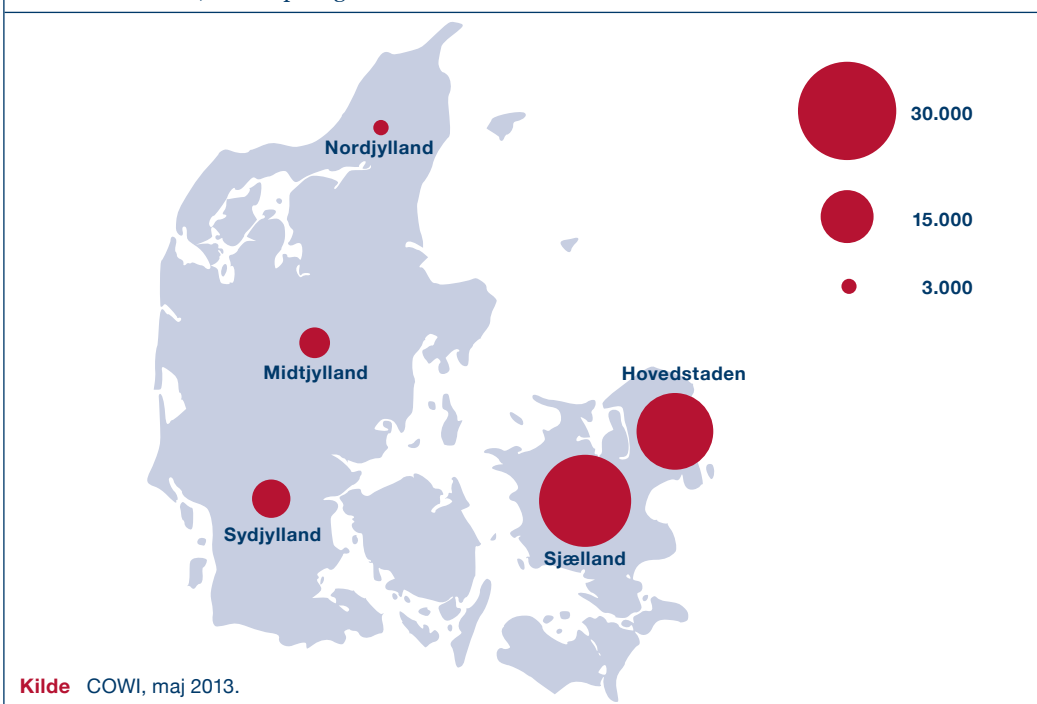
Tabel 2.3 Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år fordelt på regioner.

Region	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Hovedstaden	3.300	4.500	4.500	4.300	3.600	1.900	800	500	300	100	23.800
Sjælland	1.600	1.900	3.400	4.000	4.500	5.200	4.800	3.200	1.200	0	29.700
Syddanmark	1.700	2.100	1.700	1.300	1.500	1.300	900	600	0	0	10.900
Midtjylland	2.200	2.000	2.000	2.200	1.100	200	100	0	0	0	9.700
Nordjylland	400	700	600	500	400	500	0	0	0	0	3.200
Landsdækkende	200	300	1.400	1.900	2.000	2.100	1.300	600	400	0	10.000
I alt	9.300	11.500	13.500	14.100	13.000	11.100	7.900	4.900	1.900	100	87.300

Kilde COWI, maj 2013.

Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Figur 2.3 Arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år, fordelt på regioner



I de øvrige regioner er det primært sygehusprojekter samt en række jernbane- og motorvejsprojekter, som vil give en forøget arbejdskraftefterspørgsel.

Størst efterspørgsel efter ikke-faglærte og struktører

2.1.3. Efterspørgsel af arbejdskrafttyper og kompetencekrav

Der vil i hele perioden, i forbindelse med de store infrastrukturprojekter, være størst efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder medarbejdere med en struktøruddannelse (tidligere jord- og betonarbejdere). Det skyldes, at mange af projekterne er anlægsprojekter, hvor jordarbejder, betonkonstruktioner, arbejde med specialmaskiner mv. udgør en betydelig del af beskæftigelsen. Også de egentlige byggeprojekter efterspørger denne type arbejdskraft i stor stil.

Også efterspørgsel efter civilingeniører, elektrikere og chauffører

Herudover vil der også være en betydelig mereefterspørgsel efter henholdsvis ingeniører, elektrikere og chauffører. Behovet for ingeniører og chauffører vil især ligge i perioden 2013-2016. For ingeniørernes vedkommende efterspørges de især her grundet projekternes projekteringsfase, inden selve anlægsfasen påbegyndes. Derudover vil behovet for murere vil være stort, især i 2016 og 2017.

Krav til ikke-faglærte med erfaring og specifikke kompetencer

Projekternes størrelse og kompleksitet vil stille store krav til den efterspurgte arbejdskraft. Selvom en stor del af mereefterspørgslen vil være på ikke-faglært arbejdskraft er det forventningen, at der vil blive stillet en række krav i forhold til erfaring og specifikke kompetencer, især i forbindelse med opgaver inden for armering og støbning i beton, montage af betonelementer, jordarbejder, maskinbetjening, kransarbejde mv.

Desuden vil der blive efterspurgt en lang række særlige kompetencer inden for tunnelarbejde, geotekniske kompetencer, el- og installationsteknik mv. For en mere begrænset del af mereefterspørgslen er det også vurderingen, at der vil blive efterspurgt så specielle kompetencer, at de ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, hvilket vil medføre behov for udenlandsk arbejdskraft. Det drejer sig fx om installation og drift af boremaskiner til metroen, installation af visse dele af signalanlæggene og maskiner i forbindelse med udbygning og renovation af jernbanenettet.

2.1.4. Rekruttering

På nuværende tidspunkt oplever de større entreprenørvirksomheder ikke rekrutteringsproblemer, idet der fortsat er ledighed blandt en del timelønnede grupper med baggrund inden for håndværk og anlægsarbejde. En del større entreprenørvirksomheder vurderer desuden, at de ikke vil byde på en række af de større infrastrukturprojekter, grundet projekternes størrelse.

Således må det forventes, at en række store udenlandske entreprenørselskaber vil byde på en del af de største infrastrukturprojekter. Både entreprenører og bygherrer vurderer dog, at danske virksomheder vil blive underleverandører på projekterne.

Rekrutteringsmetoder

Rekrutteringsmetoder afhænger i høj grad af, hvilke kompetencer der efterspørges, hvilke traditioner der findes i virksomheder og brancher, og i hvilken grad man forventer rekrutteringsvanskeligheder.

Følgende gør sig især gældende:

Rekruttering til virksomhederne sker for den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken fortsat ofte via netværk.

Ifølge entreprenører, de faglige organisationer og a-kasserne er sidstnævnte ofte samarbejdspartnere i forbindelse med rekruttering af timelønnede medarbejdere.

Jobcentrene anvendes i sjældnere grad til rekruttering til store infrastrukturprojekter. Det er vanskeligt for jobcentrene, at 'time' indsatsen til virksomhedernes konkrete behov og til de ofte meget specifikke kompetencekrav. Jobcentrene kan derimod spille en rolle med rekruttering af arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen generelle arbejdskraftbehov.

Udenlandsk arbejdskraft beskæftiges fortsat i stort omfang inden for byggeri og anlægsarbejde og antallet har været stigende, også under finanskrisen. Den udenlandske arbejdskraft rekrutteres i situationer, hvor specielle kompetencer, som ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, efterspørges, og fordi udenlandsk arbejdskraft er et konkurrenceparameter i mange projekter.

2.1.5. Sammenfatning

Ovenstående giver anledning til at fremhæve en række centrale pointer:

For det første vil de kommende års infrastrukturprojekter isoleret set medføre ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på bygge- anlægsområdet. Således forventes det, at projekterne samlet set vil medføre ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår. Disse vil især blive foranlediget af sygehus- bro- og tunnelprojekter, der i særligt perioderne 2016-2017 og 2018-2019 vil have en høj arbejdskraftefterspørgsel. En stor del af beskæftigelsen vil placeres i Hovedstaden og på Sjælland.

For det andet vil de kommende års infrastrukturprojekter betyde efterspørgsel efter arbejdskraft med både generelle kompetencer inden for byggeri og anlæg, men også arbejdskraft med en række specielle kompetencer, både hos ikke-faglærte medarbejdere, faglærte og ingeniører. Det kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, idet kompetencekravene er meget specifikke, og fordi der de seneste år ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft til området.

For det tredje er det en udfordring, at jobcentrene har vanskeligt ved at tilrettelægge en beskæftigelsesindsats, som matcher virksomhedernes behov, dels med hensyn til at 'time' indsatsen i forhold til virksomhedernes rekrutteringstakt, dels med hensyn til at ramme de præcise kompetencebehov.

For det fjerde må udenlandsk arbejdskraft forventes at spille en rolle i forbindelse med infrastrukturprojekterne. Dels fordi udenlandske entreprenører vil byde på flere store projekter og dels fordi priskonkurrence, i kombination med fremtidige rekrutteringsproblemer, kan vise sig at gøre rekruttering fra udlandet til en vigtig faktor i rekrutteringsprocesser. Det vil derfor være vigtigt at sikre en god dialog mellem beskæftigelsessystemet og de udenlandske entreprenører.

I de følgende afsnit gennemgås, med afsæt i COWI's analyser i "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, de kommende års infrastrukturprojekter mere detaljeret, herunder med fokus på tidsperiode, anlægssum samt forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft.

2.2. Investeringer i sygehusbyggeri – alle regioner

Sygehusbyggeri

Frem til år 2020⁴ gennemføres et stort antal byggeprojekter på sygehusområdet. Især i Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Midtjylland vil der i denne periode blive investeret betydeligt i sygehusområdet. Den samlede anlægssum for projekterne i alle regioner er på ca. 45 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 24.100 mandår. Der skal bygges seks 'supersygehuse', mens flere udvidelses- og moderniseringsprojekter af regionsygehuse og psykiatrien også iværksættes. Alene de projekter, som er medfinansieret af Kvalitetsfonden, omfatter 16 større projekter. I følgende gennemgås sygehusprojekterne i hver region.

Region Hovedstaden

Frem til år 2025 gennemføres i Region Hovedstaden en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 13,3 mia. kr.

Nyt Hospital Nordsjælland

Bygning af Nyt Hospital Nordsjælland, Hillerød

Region Hovedstaden opfører et nyt hovedsygehus ved Hillerød. Projektet er budgetteret til 3,8 mia. kr., hvoraf ca. 3 mia. kr. går til selve byggeriet. Projektkonkurrencen er i gang og vinderen findes i marts 2014. Anlægsperioden vil være 2016/17-2020/21. Udbudsstrategien, der er under beslutning, forventes at blive en blanding af total- og hovedentrepriser, og skal være færdig i 2013.

Bispebjerg Hospital

Nybygning og ombygning ved Bispebjerg Hospital

Ved Bispebjerg Hospital gennemføres en større om- og tilbygning. Projektet ventes at beløbe sig til ca. 3,98 mia. kr., hvoraf 3 mia. kr. går til selve byggeriet. Man har afsluttet helhedsplankonkurrencen i juni 2012 og forventer igangsættelse i foråret 2014. Anlægsperioden er forholdsvis lang - fra 2014 til 2025 - af hensyn til driften på det nuværende Bispebjerg Hospital. Udbudsstrategien, der er under beslutning, bliver en blanding af total-, hoved- og fagentrepriser.

Herlev Hospital

Herlev Hospital

Herlev Hospital gennemfører byggeprojekter af nyt kvinde-barncenter, ny fælles akutmodtagelse, P-hus samt udbygning af servicebygning og kapel. Projekterne ventes at beløbe sig til ca. 2,25 mia. kr. og forventes gennemført i 2012-2017.

Hvidovre Hospital

Hvidovre Hospital

Hvidovre Hospital gennemfører et om- og tilbygningsprojekt for ca. 1,45 mia. kr. Det samlede byggeprojekt vil foregå i 2014-2020. Udbudsstrategien er udbud i større entrepriser og enkelte fagentrepriser, så små og mellemstore virksomheder også kan byde. Det største udbud kommer i 2015-2016, hvor hele nybyggeriet udbydes til ca. 700 mio. kr.

Rigshospitalet

Rigshospitalet

Rigshospitalet gennemfører et nybygningsprojekt på ca. 1,85 mia. kr., hvoraf ca. 1,5 mia. kr. går til selve byggeriet. Byggeriet påbegyndes i august 2013 og varer til 2017. Man er ved at færdiggøre udbudsstrategien, som peger på, at man vil udbyde i en blanding af hoved- og fagentrepriser.

⁴ Der fokuseres på infrastrukturinvesteringer frem til 2020. Flere projekter har dog en længere varighed, hvorfor rapporten også omfatter aktiviteter, der afsluttes efter 2020.

Region Sjælland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Sjælland en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 5,9 mia. kr.

Køge Sygehus

Nyt Universitetshospital, Køge

Køge Sygehus vil i fremtiden få status som universitetshospital/regionshospital for Region Sjælland og skal derfor gennemgå en større ombygning og udvidelse. Projektets samlede budget er ca. 4 mia. kr. og byggeriet gennemføres i 2015-2020.

Psykiatrisk Hospital Skt. Hans

Psykiatrisk Hospital Skt. Hans, Roskilde

Ved Psykiatrisk Hospital Skt. Hans, der organisatorisk hører under Region Hovedstadens Psykiatri, skal der gennemføres en ombygning og udvidelse af faciliteterne. Projektet er budgetteret til ca. 0,55 mia. kr. og forventes gennemført i 2015-2017.

Psykiatrisk Sygehus Slagelse

Psykiatrisk Sygehus Slagelse

Region Sjælland opfører et nyt psykiatrisk sygehus i Slagelse i tilknytning til det somatiske sygehus. Projektet er budgetteret med 1,05 mia. kr., hvoraf 715 mio. kr. går til selve byggeriet. Udbudsstrategien er fastlagt således, at små og mellemstore virksomheder kan deltage, idet udbuddene er blevet opdelt i så mange entrepriser som muligt. Selve bygningen blev udbudt i december 2012 i 11 bygningsentrepriser og kontrakter er indgået i marts 2013.

Akutmodtagelse Slagelse Sygehus

Akutmodtagelse Slagelse Sygehus

Ved det somatiske sygehus i Slagelse opføres en ny fælles akutmodtagelse. Projektet er budgettet med 300 mio. kr. Byggeriet er påbegyndt i 2011 og forventes ibrugtaget medio 2013.

Region Midtjylland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Midtjylland en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 10,7 mia. kr.

DNU, Skejby

Det Nye Universitetshospital (DNU), Skejby ved Aarhus

Der opføres nyt universitetshospital i Skejby ved Aarhus. Budgettet er på 6,35 mia. kr., hvoraf ca. 5,4 mia. går til selve byggeriet. Nybyggeriet forventes færdigt 2018, mens ombygninger færdiggøres i 2019. Ved udgangen af 2013 vil 2/3 af byggeriet have været i udbud, mens resten følger frem til 2016. Man har valgt at udbyde i hovedentrepriser. Grundet få tilbud i anden udbudsrunde har man henvendt sig til udenlandske, primært tyske, entreprenører ved at kontakte Det Tyske Handelskammer og oversætte udbudsmaterialet til tysk.

Regionshospitalet Viborg

Udbygning af Regionshospitalet i Viborg

Regionshospitalet i Viborg udbygges frem til 2018. Bruttobudgettet er på 1,15 mia., heraf går ca. 60-65% direkte til byggeriet. Udbudsstrategien har været at udbyde i fagentrepriser for herved at skærpe konkurrencen, så små og mellemstore virksomheder også kan være med. I forhold til bygning af akutcenter, som er det største udbud, er udbudsstrategien endnu ikke fastlagt, men udover et ønske om at udbyde jord og råhus samlet, ser man gerne udbud i fagentrepriser.

**Nyt Regions-
hospital, Gødstrup****Det nye Regionshospital i Gødstrup ved Herning**

Der bygges et nyt Regionshospital i Gødstrup ved Herning. Projektet er budgetteret til 3,15 mia. kr., hvor ca. 600 mio. kr. går til medicoteknisk udstyr. Projektet omfatter ca. 115.000 m² nybyggeri. Byggeriet er påbegyndt og etape 1 forventes taget i brug ultimo 2016, mens byggeriet af de øvrige etaper forventes igangsat primo 2017 og færdiggjort 2018-2020. Udbudsstrategien for det resterende byggeri er ikke fastlagt.

Region Syddanmark

Frem til år 2021 gennemføres i Region Syddanmark en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 8,5 mia. kr.

Nyt OUH, Odense**Nyt Universitetshospital i Odense (Nyt OUH)**

Frem til 2020-21 bygges det nye Universitetshospital i Odense. Anlægsbudgettet er på 6,3 mia. kr., hvoraf ca. 1,2 mia. kr. omfatter udstyrsanskaffelser. Udbudsstrategien er klar i efteråret 2014. Byggeriet igangsættes i 2015 og den mest intensive byggeperiode vil være i 2018-2020.

**Sygehus
Sønderjylland****Sygehus Sønderjylland, Aabenraa**

Der er igangsat en ombygning og større udbygning i tilknytning til det eksisterende sygehus i Aabenraa. Byggeriet vil foregå i to faser, hvoraf den første forventes afsluttet i 2014 og den anden i 2020. Det samlede budget forventes at blive 1,25 mia. kr., hvoraf 550 mio. kr. bruges til fase 1 og 700 mio. kr. til fase 2.

Kolding Sygehus**Kolding Sygehus**

Kolding Sygehus udbygges for 900 mio. kr., hvoraf medicoteknisk udstyr vil udgøre ca. 180 mio. kr. Byggeriet er påbegyndt og forventes færdigt i 2017. Kolding Sygehus skal herefter varetage akutfunktionen for Sygehus Lillebælt. Optageområdet bliver på 300.000 borgere og det samlede areal på omkring 120.000 m². I forbindelse med fase 2 og 3 etableres der i alt ca. 32.000 m² som nybyggeri, mens yderligere ca. 6.000 m² ombygges.

Region Nordjylland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Nordjylland ét stort sygehusbyggeri.

**Nyt Aalborg
Universitetshospital****Nyt Aalborg Universitetshospital**

Region Nordjylland opfører et Nyt Aalborg Universitetshospital til 4,1 mia. kr. Hospitalet omfatter 134.500 m² nybyggeri. Byggeriet påbegyndes i løbet af 2013 og forventes at stå færdigt i 2020.

Opsamling sygehusbyggeri

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til sygehusprojekter vil medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 24.100 mandår.

Table 2.4 Udviklingen i arbejdskraftbehov til sygehusprojekter i perioden 2013-2022.											
Sygehuse mv.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	400	900	1.100	1.100	1.000	800	400	200	100	0	6.000
Murere	400	600	700	900	900	500	300	100	100	0	4.500
Tømrere og snedkere	100	200	200	300	300	200	100	100	0	0	1.600
VVS'ere	100	300	300	400	400	300	200	100	0	0	2.000
Bygningsmalere	0	0	0	100	100	100	100	0	0	0	300
Elektrikere	100	300	300	400	300	300	200	200	0	0	2.200
Chauffører	100	200	300	300	300	200	100	100	0	0	1.600
Smede mv.	100	200	200	200	300	200	100	0	0	0	1.200
Andre faglærte inden for byggeri	200	300	400	400	400	300	100	100	0	0	2.200
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	300
Civilingeniører inkl. ledelse	600	300	100	100	100	0	0	0	0	0	1.300
Andre LVU	400	200	0	0	0	0	0	0	0	0	700
I alt	2.600	3.600	3.800	4.100	4.100	2.800	1.600	1.000	300	100	24.100
Kilde COWI, maj 2013.											
Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).											

Ovenstående tabel 2.4 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne på sygehusområdet fra 2013-2022. Således vil der fra 2013-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 900 mandår per år. I samme periode vil behovet for murere være på gennemsnitligt ca. 650 mandår per år. Derudover vil der fra 2013-2018 ligeledes være et stort behov for elektrikere, VVS'ere og andre faglærte inden for byggeri.

2.3. Fast forbindelse over Femern Bælt og ny Storstrømsbro – Region Sjælland

Femern Bælt forbindelsen

Fast forbindelse over Femern Bælt

Planlægningen af den faste forbindelse over Femern Bælt er i gang. Femern A/S forventer en samlet anlægssum for selve anlægsarbejdet på 40,7 mia. kr. for arbejdet kyst til kyst. Selve anlægsarbejdet ventes gennemført i perioden 2015-2021. Projektets efterspørgsel efter arbejdskraft er anslået til mellem 25.000 og 28.500 mandår.

Da produktionen af betonelementer og hovedparten af de øvrige aktiviteter gennemføres fra dansk side, skønnes det, at ca. 75% af den samlede beskæftigelse, dvs. mellem 17.000 og 19.500 mandår, skal beskæftiges i Danmark. Det er beskæftigelsen i Danmark, som indgår i opgørelsen af beskæftigelsen.

Ny Storstrømsbro

Ny Storstrømsbro

Der opføres en ny Storstrømsbro for at imødekomme fremtidige belastninger fra især den forøgede togtrafik, der ventes som følge af den faste forbindelse over Femern Bælt. Anlægssummen er anslået til ca. 4 mia. kr. og den ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft skønnes at være på ca. 2.200 mandår. Selve anlægsarbejdet forventes gennemført i perioden 2018-2021 og skal stå færdigt senest samtidig med forbindelsen over Femern Bælt.

Opsamling Femern Bælt og Storstrømsbro

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til den faste forbindelse over Femern Bælt og en ny Storstrømsbro vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 20.000 mandår.

Table 2.5 Udviklingen i arbejdskraftbehov til bro- og tunnel projekter i perioden 2013-2022.											
Bro og tunnel	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	0	0	800	1.500	2.300	3.300	3.300	2.000	400	0	13.600
Murere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Tømrere og snedkere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
VVS'ere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrikere	0	0	0	0	0	0	100	100	100	0	300
Chauffører	0	0	100	100	100	100	100	100	0	0	500
Smede mv.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Andre faglærte inden for byggeri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Civilingeniører inkl. ledelse	500	500	600	600	600	600	500	500	500	0	4.700
Andre LVU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
I alt	500	500	1.500	2.200	3.200	4.200	4.200	2.800	1.100	0	20.000
Kilde COWI, maj 2013.											
Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).											

Ovenstående tabel viser 2.5, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med Femern Bælt og Storstrømsbroen fra 2013-2022. Således vil der fra 2015-2020 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 2.200 mandår per år. Ligeledes vil der i perioden 2013-2021 være behov for gennemsnitligt 500 civilingeniører per år.

2.4. Metro Cityringen – København

Metro Cityringen

Metroselskabet er bygherre for anlæggelse af Metro Cityringen, der udgør en 15,5 km lang etape under det centrale København og Frederiksberg. Anlægssummen er ca. 21 mia. kr., mens arbejdskraftbehovet fra 2013-2018 er anslået til ca. 8.800 mandår. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil være størst fra 2014-2018. Selve anlægsarbejdet er igangsat i 2011 med etablering af byggepladser og stationsskakter og arbejdet med boring af tunnelerne er påbegyndt i 2013. Anlægsarbejdet færdiggøres i 2017/2018 og linjen forventes åbnet i slutningen af 2018. Opgaverne med anlæggelse af tunneler og stationer og levering af togsystemer er vundet af italienske konsortier, men løses dog i samarbejde med en lang række danske underleverandører.

2.5. Anlæggelse af letbaner - Aarhus, Odense, Aalborg og Storkøbenhavn

Letbaner

I de kommende 10 år anlægges der letbaner i de fire største byer i Danmark. Anlægssummen for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og København er på ca. 6,7 mia. kr. (anlægsoverslag foreligger ikke i Aalborg). Efterspørgslen efter arbejdskraft skønnes i Aarhus og Odense at være ca. 2900 mandår. I forbindelse med projekterne i Aalborg og København foreligger endnu ikke skøn i forhold til arbejdskraftbehovet. I følgende gennemgås hvert letbaneprojekt kort.

Letbane i Aarhus

Letbane i Aarhus

I Aarhus anlægges 12 km. nye letbanespor, som strækker sig fra Grenaabanen gennem det centrale Aarhus via Skejby og Lisbjerg, hvorefter det igen kobles på Grenaabanen sydvest for Lystrup. Etape 1 er budgetteret til ca. 1 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 1.100 mandår fordelt over anlægsperioden. Anlægsarbejdet på letbanens etape 1 igangsættes medio 2013 og skal efter planen være klar til anvendelse senest primo 2016. På sigt vil projektet, udover etape 1, omfatte op til 10 udbygningsetaper.

Letbane i Odense

Letbane i Odense

Der er iværksat en forundersøgelse vedrørende anlæggelse af en letbane i Odense. På nuværende tidspunkt foreligger der et forslag om et samlet projekt på 21 km., heraf omfatter etape 1 ca. 14,5 km. Etape 1 anslås at have en anlægspris på ca. 1,8 mia. kr. Der er, med udgangspunkt i letbaneprojektet i Aarhus, foretaget skøn over den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft for etape 1, som er anslået til ca. 1.800 mandår fordelt over anlægsperioden 2016-2020.

Letbane i Storkøbenhavn

Letbane i Storkøbenhavn

I Storkøbenhavn har 11 kommuner, Region Hovedstaden og Transportministeriet indgået en aftale om at bygge en 28 km. lang letbane langs Ring 3, rundt om København. Anlægssummen er anslået til ca. 3,9 mia. kr. Det forventes, at letbanen skal stå færdig i 2020.

Letbane i Aalborg

Letbane i Aalborg

I 2012 er der iværksat en forundersøgelse vedrørende anlæggelse af en letbane i Aalborg. Etableringen af en letbane vil forløbe i flere etaper, hvor etape 1 forventes at være ca. 12 km. lang. Der foreligger, som ovenfor nævnt, endnu ikke et anlægsoverslag, og da der ikke er taget formel beslutning om anlæggelse, er anlægsperioden ligeledes ikke fastlagt. Letbanesekretariatet hos trafikkselskabet håber dog at etape 1 kan tages i brug i 2021.

Opsamling Metro Cityringen og letbaneprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til letbane- og metroprojekter vil altså medføre en samlet forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 11.700 mandår.

Tabel 2.6 Udviklingen i arbejdskraftbehov til letbane- og metroprojekter i perioden 2013-2022.

Letbaner / metro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	500	600	400	500	600	400	100	100	0	0	3.100
Murere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Tømrere og snedkere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	300
VVS'ere	0	100	100	100	100	0	0	0	0	0	500
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrikere	100	200	400	400	300	200	0	0	0	0	1.600
Chauffører	400	400	400	400	200	100	0	0	0	0	2.100
Smede mv.	0	100	100	100	100	100	0	0	0	0	400
Andre faglærte inden for byggeri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	500
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	200	200	200	200	200	100	0	0	0	0	1.100
Civilingeniører inkl. ledelse	200	200	300	200	200	100	0	0	0	0	1.300
Andre LVU	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	300
I alt	1.700	2.100	2.000	2.200	1.900	1.100	300	200	0	0	11.700

Kilde COWI, maj 2013.
Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.6 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med letbane- og metroprojekterne fra 2013-2022. Således vil der fra 2013-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 500 mandår årligt. Ligeledes vil der i perioden være behov for gennemsnitligt 350 chauffører per år.

2.6. Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet – hele landet

Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet

I de kommende år sker der en modernisering og udvidelse af jernbanenettet over hele landet. De største projekter gennemføres i hovedstadsområdet og på Sjælland, blandt andet som følge af anlæggelse af Femern Bælt forbindelsen og det nye spor fra København til Ringsted via Køge. Anlægssummen for jernbaneprojekterne er indtil videre anslået til ca. 40,8 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft skønnes til ca. 12.700 mandår.

I følgende gennemgås de forskellige jernbaneprojekter kort. Foruden de nedenfor beskrevne jernbaneprojekter er der for nyligt indgået politisk aftale om en togfond, som vil betyde yderligere investeringer i jernbaneprojekter i fremtiden.

Ny jernbanelinje København-Ringsted

Anlæggelse af ny jernbanelinje København-Ringsted via Køge

Der anlægges en ny dobbeltsporet jernbane fra København til Ringsted via Køge. Der er tale om et omfattende projekt, som også betyder anlæggelse af en ny station ved Køge Nord. Projektet ventes at koste ca. 10,4 mia. kr. De indledende anlægsarbejder er påbegyndt i 2012 og anlæggelse af selve jernbanen påbegyndes i løbet af 2013. Den nye jernbane ventes taget i brug i 2018.

Dobbeltspor Lejre-Vipperød

Dobbeltspor mellem Lejre-Vipperød

Banestrækningen mellem Lejre og Vipperød i Nordvestsjælland skal udvides og gøres dobbeltsporet. Der er afsat ca. 1,3 mia. kr. til projektet, som gennemføres i perioden 2012-2015.

Opgradering Ringsted-Holeby

Opgradering af jernbaneforbindelsen fra Ringsted-Holeby

Som følge af anlæggelsen af den faste forbindelse over Femern Bælt skal jernbanestrækningen mellem Ringsted og Rødby elektrificeres, mens strækningen mellem Vordingborg og Rødby skal gøres dobbeltsporet. Der er afsat ca. 9 mia. kr. til gennemførelse af projektet. Banedanmark har ansvaret for projektering af jernbaneanlægget. I løbet af 2014-2016 forventes mindre delprojekter påbegyndt, mens den øvrige del af projektet gennemføres i perioden 2016-2020. Projektet skal stå færdigt åbningen af den faste forbindelse over Femern Bælt, dvs. 2021.

Elektrificeringsprogrammet

Elektrificeringsprogrammet

Banedanmark gennemfører de kommende år elektrificering af jernbanenettet. Der planlægges elektrificeringsprojekter på København-Ringsted-banen og på Ringsted-Holeby-banen. Disse projekter gennemføres i forbindelse med anlæggelsen af København-Ringsted-banen og opgraderingen af Ringsted-Holeby-banen, men i et særskilt forløb med eget udbud af de forberedende arbejder, forsyningsstyring og -anlæg samt etablering af kørestrøm.

På strækningen Lunderskov-Esbjerg foretages elektrificeringen som et selvstændigt projekt på den eksisterende strækning. Projektets budget er ca. 1.2 mia. kr. Selve anlægsperioden vil være primo 2013 til ultimo 2015.

Opgradering og udbygning Vamdrup-Vojens

Hastighedsopgradering og udbygning Vamdrup-Vojens

Jernbanestrækningen Vamdrup-Vojens skal opgraderes til højere hastighed og strækningen skal desuden udbygges med et ekstra spor på 20 km. Projektets budget er 740 mio. kr. Selve anlægsperioden vil være medio 2013 til medio 2015.

Opgradering Hobro-Aalborg

Hastighedsopgradering Hobro-Aalborg

Jernbanelinjen mellem Hobro og Aalborg skal opgraderes til en højere hastighed. Projektet har en samlet anlægssum på ca. 200 mio. kr. Projektet medfører både opgradering af selve

jernbanelinjen, ombygning af Skørping Station og nedlæggelse af tre overkørsler med anlæggelse af erstatningsveje, tilhørende tunneler og broer. I løbet af 2013-2014 gennemføres ekspropriationer og projektering, mens anlægsarbejdet forventes gennemført i 2014-2015.

Udskiftning af signalsystemer

Nyt signalsystem til jernbanenet

Banedanmark gennemfører en fuldstændig udskiftning af signalsystemerne på det danske jernbanenet. Projektet har en anslået anlægssum på ca. 18 mia. kr. En stor del af projektet vedrører systemudvikling, komponentleverancer, projektledelse og dokumentation, hvilket forventes udført af udenlandske leverandører. Kun en mindre del af projektet forventes at vedrøre selve installationen i Danmark. Efter et forsigtigt skøn kan forventede efterspørgsel efter arbejdskraft i Danmark anslås til ca. 4.000 mandår. Der gennemføres udrulning og test af systemet på S-togsstrækninger i 2013-2014 og på fjernbanestrækninger i 2015-2017. Herefter gennemføres resten af installationen på S-togsnettet fra 2015-2020 og på fjernbanenet fra 2018-2021.

Opsamling jernbaneprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til jernbaneprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår.

Tabel 2.7 Udviklingen i arbejdskraftbehov til jernbaneprojekter i perioden 2013-2022.

Jernbane	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	500	900	900	600	700	500	300	200	100	0	4.700
Murere	0	0	100	100	100	0	0	0	0	0	200
Tømrere og snedkere	0	0	0	0	100	100	0	0	0	0	200
VVS'ere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrikere	100	100	200	200	200	300	200	200	200	0	1.600
Chauffører	200	200	200	100	100	100	100	100	0	0	1.100
Smede mv.	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	300
Andre faglærte inden for byggeri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	100	100	100	100	100	100	100	100	0	0	700
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	300	200	200	100	100	100	100	100	0	0	1.300
Civilingeniører inkl. ledelse	400	400	300	200	200	200	200	100	100	0	2.000
Andre LVU	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	300
I alt	1.600	2.100	2.100	1.500	1.700	1.400	1.000	800	400	0	12.700

Kilde COWI, maj 2013.

Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.7 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med jernbaneprojekterne fra 2013-2022. Således vil der i 2014-2017 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 800 mandår per år.

2.7. Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet – hele landet

Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet

Der gennemføres de kommende år flere større motorvejsprojekter i hele landet. Der er primært tale om projekter, som skal øge kapaciteten omkring de største trafikknudepunkter, især på Sjælland og i hovedstadsområdet. Anlægssummen for motorvejsprojekterne er ca. 14,4 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 6.500 mandår.

I følgende gennemgås hvert motorvejsprojekt kort. Foruden de nedenfor beskrevne motorvejsprojekter er der for nyligt indgået politisk aftale om flere motorvejsprojekter, blandt andet en ny motorvej mellem Herning og Holstebro, projekter omkring Odense og næste etape af udvidelsen af Køge Bugt motorvejen.

Køge Bugt motorvejen

Udbygning af Køge Bugt motorvejen

Køge Bugt motorvejen skal udvides de kommende år. Der er afsat ca. 2,8 mia. kr. til de to etaper, hvoraf en del har været afholdt. Den første del af udvidelsen færdiggøres i 2013, mens etape 2 gennemføres i perioden 2013-2016.

Sydmotorvejen

Opgradering af Sydmotorvejen

Som del af vedtagelsen af projekteringsloven om en fast forbindelse over Femern Bælt skal E47 Sydmotorvejen mellem Sakskøbing og Rødbyhavn opgraderes med nødspor, autoværn, rabatter og bedre oversigtsforhold. Anlægssummen er anslået til ca. 600 mio. kr. Den forventede anlægsperiode foreligger endnu ikke, men anlægsarbejdet skal være afsluttet med åbningen af Femern Bælt i 2021.

Frederikssunds- motorvejen

Frederikssundsmotorvejen

Anlæggelsen af Frederikssundsmotorvejen fra Motorring 3 til Frederikssund er et nyt motorvejsbyggeri med en strækning på ca. 34 km. Etape 1 fra Motorring 3 til Motorring 4 forventes åbnet i 2013. Etape 2 fra Motorring 4 til Tværvæg Nord forventes åbnet i 2015 og har et anlægsbudget på ca. 1,2 mia. kr.

M4 Taastrup

M4 Taastrup - Frederikssundsmotorvejen

Motorvejen mellem Taastrup og den ny Frederikssundsmotorvej udbygges fra 4 til 6 spor på en ca. 4 km. lang strækning. Anlægsbudgettet udgør ca. 0,3 mia. kr. og anlægsperioden forventes at være 2012-2016.

Helsingør- motorvejen

Udbygning af Helsingørmotorvejen

Helsingørmotorvejen skal udvides til 6 spor på en kortere strækning. Projektet omfatter to etaper og der er afsat ca. 2,2 mia. kr. Projektets anlægsperiode forventes at være 2013-2016.

Silkeborg- motorvejen

Motorvejen Funder - Låsby, Silkeborgmotorvejen

Motorvejsprojektet ved Silkeborg er den midterste og sidste del af motorvejen mellem Herning og Aarhus. Anlæggelsen omfatter blandt andet en motorvejsstrækning gennem det

vestlige og nordlige Silkeborg. Anlægsbudgettet for denne del af motorvejen er ca. 6,3 mia. kr. Silkeborgmotorvejen forventes at åbne i 2016.

Middelfart- Nørre Aaby

Motorvejsstrækningen Middelfart-Nørre Aaby

Motorvejskapaciteten mellem Odense Vest og Middelfart skal udvides de kommende år. I første omgang udvides strækningen mellem Middelfart og Nørre Aaby. Denne etape er budgetteret til ca. 1 mia. kr. Selve anlægsarbejdet er påbegyndt i 2012 og forventes færdigt i 2015.

Opsamling motorvejsprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til motorvejsprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår.

Tabel 2.8 Udviklingen i arbejdskraftbehov til motorvejsprojekter perioden 2013-2022.											
Motorveje	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	900	1.000	900	700	0	0	100	100	0	0	3.700
Murere	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	200
Tømrere og snedkere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
VVS'ere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrikere	100	0	0	300	0	0	0	0	0	0	500
Chauffører	200	300	400	200	0	0	0	0	0	0	1.100
Smede mv.	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Andre faglærte inden for byggeri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Civilingeniører inkl. ledelse	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	300
Andre LVU	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
I alt	1.800	1.600	1.500	1.300	0	0	100	100	100	0	6.500
Kilde COWI, maj 2013.											
Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).											

Ovenstående tabel 2.8 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med motorvejsprojekterne fra 2013-2022. Således vil der frem til 2020 især være behov for ikke-faglærte og struktører.

Havvindmølleparker

2.8. Havvindmølleparker

Efter indgåelse af energiforliget i marts 2012 planlægger Energinet.dk etablering af to store havvindmølleparker og et antal mindre vindmølleparker i kystnære områder. Vindmølleparkerne skal etableres af private aktører efter udbud, inden 2020, hvorfor anlægssummen ikke er kendt. I følge Offshore Center Danmark betyder installation af 250 MW kapacitet arbejdspladser for ca. 1.000 mandår. Den forventede installation af 1.500 MW kapacitet i danske farvande de kommende år kan altså betyde efterspørgsel efter arbejdskraft svarende til ca. 6.000 mandår.

Horns Rev

Ved Horns Rev i Nordsøen skal der opføres en vindmøllepark på 400 MW, Hornsrev 3, som skal være klar til produktion primo 2017. Det er endnu ikke fastslået hvor mange vindmøller, vindmølleparken skal omfatte.

Krigers Flak

Ved Krigers Flak, øst for Møn, skal der opføres en vindmøllepark på 600 MW, som skal være i produktion i 2020. Det er endnu ikke fastslået hvor mange vindmøller, vindmølleparken skal omfatte.

Yderligere vindmølleparker i kystnære områder

Frem mod 2020 skal der desuden rejses 100-165 vindmøller i kystnære områder. Alle vindmølleparker etableres, drives og ejes af private aktører efter udbud.

Udover den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft, der følger af danske investeringer i offshore vindmøller, forventes der en betydelig vækst med hensyn til etablering af vindmøllekapacitet de kommende år i Nordeuropa. De samlede aktiviteter på offshore vindmølleområdet er så store, at det vurderes at disse projekter også vil betyde efterspørgsel efter dansk arbejdskraft de kommende år.

Opsamling havvindmølleparker

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til havvindmølleprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.000 mandår.

Tabel 2.9 Udviklingen i arbejdskraftbehov til havvindmølleprojekter i perioden 2013-2022.

Havvindmølleparker	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	0	0	300	500	500	500	200	0	0	0	1.900
Murere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tømrere og snedkere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VVS'ere	0	0	100	100	100	100	0	0	0	0	200
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrikere	0	0	200	200	200	200	100	0	0	0	700
Chauffører	0	0	200	200	200	200	100	0	0	0	900
Smede mv.	0	0	100	200	200	200	100	0	0	0	800
Andre faglærte inden for byggeri	0	0	100	100	100	100	0	0	0	0	200
Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)	0	0	0	100	100	100	0	0	0	0	200
Bygningskonstruktører, diplomingeniører	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Civilingeniører inkl. ledelse	0	0	100	100	100	100	100	0	0	0	500
Andre LVU	0	0	100	100	100	100	0	0	0	0	400
I alt	0	0	1.100	1.500	1.400	1.400	600	0	0	0	6.000

Kilde COWI, maj 2013.

Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.9 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med havvindmølleparker fra 2013-2022. Således vil der fra 2015-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 450 mandår per år.

2.9. Indsatsen i forhold til klimaforandringer

Klimaforandringer

Regeringen og KL har udarbejdet en klimatilpasningsplan for at imødekomme konsekvenserne af de kommende klimaforandringer. De største udfordringer vil opstå som følge af stigende regnvejrsmængder samt vandstandsstigninger. På finansloven 2013 er der således afsat 2,5 mia. kr. til at gennemføre et løft i investeringerne i klimatilpasning på spildevandsområdet til at styrke afledningen og håndteringen af regnvand.

Ifølge brancheforeningen DANVA befinder man sig fortsat i en kortlægningsfase i forhold til betydningen af klimaforandringerne. Man kan derfor endnu ikke fremkomme med nøgletal eller vurderinger investeringsniveauet i fremtiden.

Frem mod udgangen af 2013 er kommunerne blevet pålagt at udarbejde konkrete klimatilpasningsplaner, der skal indeholde en kortlægning af risikoen for fx kloakering, forhøjet vandstande mv. Analyserne vil give en indikation af, hvor der i fremtiden vil forventes bygge- og anlægsopgaver grundet klimaforandringer. Da analyserne fortsat er under udarbejdelse, kan der endnu ikke konkluderes på resultaterne, mens det ligeledes er vanskeligt at udlede konkrete skøn i forhold til forventet efterspørgsel efter arbejdskraft af en fremtidig indsats på området.

2.10. Øvrige infrastrukturinvesteringer

Øvrige infrastrukturinvesteringer

Udover de ovenfor beskrevne infrastrukturprojekter gennemføres i de kommende år en række yderligere offentlige investeringer i infrastruktur, byggeri mv. med Bygningsstyrelsen som bygherre. Dette gælder især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er på ca. 8,8 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 6.300 mandår. I følgende gennemgås disse projekter.

KU, Panum Instituttet

Københavns Universitet, Panum Instituttet

Bygningsstyrelsen er bygherre på et stort byggeri for Københavns Universitet til undervisning og forskning på det sundhedsvidenskabelige område. Byggeriet opføres i forbindelse med det nye Nørre Campus på Nørrebro i København. Projektet samlede anlæggsbudget er ca. 1,4 mia. kr. Projektet er påbegyndt i 2012 med en række forberedende arbejder, mens selve byggeriet er påbegyndt primo 2013 og vil vare ind til 2015.

KU, Niels Bohr bygningen

Københavns Universitet, Niels Bohr Bygningen

På Nørre Campus opføres et nyt byggeri til de fysiske, kemiske og matematiske fag, datalogi og dele af naturfagene på Københavns Universitet. Byggeriet opføres som to bygningsafsnit, der forbindes med både en tunnel og en skywalk over Jagtvej. Projektet har en forventet anlægssum på ca. 1,4 mia. kr. Projektet afventer endelig politisk beslutning medio 2013, og vil, under forudsætning af godkendelse af projektet, blive gennemført i 2014-2016.

KU, Nyt Naturhistorisk Museum

Københavns Universitet, Nyt Naturhistorisk Museum

Københavns Universitet arbejder på opførelse af et nyt Naturhistorisk Museum. Projektet har en forventet anlægssum på ca. 1,2 mia. kr. Da museet overvejende skal finansieres af fondsmidler, er den endelige udførelse betinget af, at midlerne findes. Ifølge Bygningsstyrelsen forventes projektet udbudt i løbet af 2014 og gennemført i 2015-2017.

KU, KUA

Københavns Universitet, KUA

På Søndre Campus på Amager planlægges yderligere en etape af Københavns Universitets faciliteter til jura, teologi og informationsvidenskab. Projektet har en samlet anlægssum på ca. 1 mia. kr. Anlægsarbejdet forventes påbegyndt ultimo 2013 og vil vare frem til medio 2016, hvor byggeriet forventes taget i brug.

SDU, SUND

Syddansk Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, SUND

Som led i opførelsen af det nye Universitetshospital i Odense, opføres nye bygninger til det sundhedsvidenskabelige fakultet, SUND, under Syddansk Universitet. Byggeprojektet har et anlægsbudget på ca. 1,1 mia. kr. Byggeriet er indledt med en første etape, som færdiggøres frem til primo 2014. Etape 2, som udgør ca. 1 mia. kr., forventes påbegyndt primo 2016 og taget i brug primo 2019.

AU, Institut for Biomedicin

Aarhus Universitet, Institut for Biomedicin

Ved Aarhus Universitet gennemføres nybyggeri og renovering af eksisterende byggeri til Institut for Biomedicin. Projektet forventes at have en samlet anlægsinvestering på ca. 738 mio. kr. Projektet gennemføres i fire etaper, der forventes at strække sig fra ultimo 2013 til ultimo 2017.

AAU

Aalborg Universitet, samlede udbygningsplaner

Der gennemføres en række byggeprojekter på Aalborg Universitet, som skal samle en række studie- og forskningsaktiviteter. De samlede planer omfatter byggeri for ca. 1 mia. kr. fordelt på seks forskellige projekter. Udførelse af det første projekt forventes påbegyndt i 2014 og det sidste projekt forventes færdiggjort i 2018.

Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen

Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen

Bygningsstyrelsen planlægger opførelsen af et nyt stort kontorbyggeri for Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen. Kontorbyggeriet skal opføres som et OPP projekt på Kalvebod Brygge i København. Bygningsstyrelsen har udbudt projektet i et begrænset udbud med prækvalifikation. Projektet anslås til en samlet anlægsinvestering på ca. 1 mia. kr. Kontrakt med tilbudsgiver forventes indgået i 2014 og selve byggefasen vil ligge primo 2015 til ultimo 2016.

Opsamling øvrige infrastrukturinvesteringer (universitetsprojekter)

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til øvrige infrastrukturinvesteringer, især universitetsprojekter, vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

Tabel 2.10 Udviklingen i arbejdskraftbehov til universitetsprojekter i perioden 2013-2022.

Universitets- byggeri mv.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Ikke-faglærte, struktører	200	300	300	200	100	0	0	0	0	0	1.200
Murere	200	300	300	300	200	0	0	0	0	0	1.300
Tømrere og snekere	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	500
VVS'ere	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	500
Bygningsmalere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200
Elektrikere	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	500
Chauffører	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	400
Smede mv.	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0	300
Andre faglærte inden for byggeri	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	500
Teknikere (bygge- og an- lægs teknikere)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Bygnings- konstruktører, diplom- ingeniører	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Civilingeniører inkl. ledelse	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	300
Andre LVU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
I alt	1.100	1.600	1.500	1.200	800	200	100	0	0	0	6.300

Kilde COWI, maj 2013.

Note Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.10 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med universitetsprojekterne fra 2013-2022. Således vil der over frem til 2017 især være behov for ikke-faglærte, struktører samt murere.

I følgende kapitel 3 fremstilles en mere generel analyse af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft indenfor bygge- og anlægssektoren i de kommende 10 år samt en analyse af, hvor mange, og hvem blandt de ledige, der vil kunne være relevante i forhold til de job, der vil opstå i lyset af de store kommende infrastrukturprojekter.



3. Arbejdskraft- og kvalifikationsbehov til bygge- og anlægsaktiviteterne

3.1. Indledning og sammenfatning

I kapitel 2 er arbejdskraftbehovet i forbindelse med realiseringen af de kommende års planlagte infrastrukturprojekter opgjort. Nærværende kapitel indeholder analyser, der bidrager til at belyse mulighederne for at imødekomme dette arbejdskraftbehov. Arbejdskraftbehovet kan principielt imødekommes ved ansættelse af ledige (dels umiddelbart jobparate ledige, dels ledige, der efter opkvalificering (via uddannelse/kurser eller støttet beskæftigelse) vil være i stand til at varetage job i branchen), ved rekruttering af personer, der aktuelt er uden for arbejdsstyrken samt ved ansættelse af personer, der allerede er i beskæftigelse (hvilket efterlader jobåbninger i de afgivende virksomheder). Hertil kommer – i det omfang ovennævnte rekrutteringskanaler ikke slår til – anvendelse af udenlandsk arbejdskraft.

Resultaterne i kapitel 3 er hovedsageligt baseret på analysen ”De ledige inden for bygge- og anlægssektoren”, som COWI og CRT har udarbejdet til brug for udvalgets overvejelser, jf. bilag 2. Heri finder man også:

- En analyse af, hvor mange, og hvem blandt de ledige, der vil kunne komme i betragtning i forhold til de job, der vil opstå i forbindelse med realiseringen af de planlagte infrastrukturprojekter.
- En analyse af de jobåbninger, der forekommer indenfor bygge- og anlægssektoren.

Bagvedliggende analyser

Metode og datagrundlag

Fremskrivningen af efterspørgslen efter de enkelte faggrupper er foretaget på baggrund af CRT's LINE Model, der indeholder en regionalisering af ADAM's (Annual Danish Aggregate Model) standard fremskrivning af antallet af arbejdspladser frem til 2020 med regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi. Det gælder også den her anvendte fremskrivning, der blandt andet indeholder effekterne af Regeringens Vækstplan – Vækstplan DK.

Fremskrivningen af udbuddet er baseret på Danmarks Statistiks befolkningsprognose og oplysninger om befolkningens erhvervs- og uddannelsesfrekvenser, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe, der har fuldført de pågældende uddannelser samt oplysninger om tilgangen af nyuddannede. Der er i forbindelse med fremskrivningen taget højde for tilbagetrækningsreformen.

LINE-modellen

Der må i den forbindelse tages forbehold vedrørende resultaterne, der nødvendigvis knytter sig til fremskrivninger adskillige år frem i tiden. Det er generelt vanskeligt at forudsæ efterspørgslen efter specifikke faggrupper, navnlig på det private arbejdsmarked. Der vil være substitutionsmuligheder mellem forskellige faggrupper (mange arbejder med andre fag, end de er uddannet til), og samspillet mellem udbud og efterspørgsel er mere komplekst end det modellen omfatter.

Det skal dog bemærkes, at infrastrukturprojekternes arbejdskraftbehov er relativt præcist kortlagt i COWI's analyse.

Faggrupper, der indgår i analysen

Der er i analysen valgt at fokusere på følgende faggrupper:

- Ikke-faglærte, som højst har en grunduddannelse eller en almen- eller erhvervs gymnasial uddannelse
- Struktører mv.¹
- Øvrige erhvervsuddannelser inden for bygge- og anlæg (EDU)²
- Murere
- Tømrere/ Snedkere
- VVS'ere
- Bygningsmalere
- Elektrikere
- Chauffører
- Smede mv.
- Teknikere (bygge- og anlægsteknikere)
- Ingeniører – mellemlang videregående uddannelse (MVU)
- Civilingeniører inkl. ledelse
- Øvrige med lang videregående uddannelse (LVU) inden for byggeri

Opmærksomheden henledes på, at vurderingen af balancesituationen for den enkelte faggruppe er foretaget på baggrund af fremskrivning af arbejdskraftbehovet i alle brancher, og ikke kun for så vidt angår bygge- og anlægsbranchen. Når det fx vurderes at være risiko for mangel på en bestemt faggruppe, er det på baggrund af den samlede efterspørgsel i alle brancher.

Forventninger om rekrutterings- og mangelproblemer

Sammenfatning

Med udgangspunkt i det nuværende - i historisk sammenhæng relativt lave - beskæftigelsesniveau indenfor byggeri og anlæg, hvor beskæftigelsen aktuelt ligger knap 50.000 under niveauet for 6 år siden, forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 8.500 mandår årligt ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Der er dog en række forhold, der indikerer, at der vil opstå rekrutterings- og mangelproblemer indenfor visse faggrupper.

¹ Omfatter: EUD inden for bro/lægger/struktør u.n.a. bro/lægger, anlægsstruktør, bygningsstruktør, kloaklægger og stenhugger.

² Omfatter: stukkatør, glarmester, skorstensfejer, kedelanlægstekniker, tagdækker og kloakmester.

Mangel på specifikke kompetencer

Analyserne viser, at det på nogle områder, jf. nedenfor om balancen, kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, dels fordi kompetencekravene i forbindelse med infrastrukturprojekterne er meget specifikke, dels fordi der i de seneste år for visse grupper af faglærte ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Rekrutteringsudfordringerne skærpes endvidere af, at en del kvalificeret arbejdskraft (fx ingeniører og elektrikere) indenfor bygge- og anlægsbranchen indenfor de senere år er søgt til Norge, hvor omfanget af infrastrukturinvesteringer i disse år langt overgår de danske.

Faggrupper med forventet mangel i hele perioden

Fremskrivningerne af udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antal arbejdspladser) viser, at der i de kommende år frem mod 2020 vil være mangel på følgende faggrupper i hele perioden fra 2013 til 2020:

- Elektrikere
- Smede mv.
- Øvrige EUD inden for byggeriet
- Teknikere

Faggrupper, hvor der forventes at opstå mangel

De områder, hvor der forventes at opstå mangel i løbet af perioden omfatter:

- Murere
- Tømrere og snedkere
- VVS'ere
- Malere
- Ingeniører, MVU

I årene op til vil der være rekrutteringsproblemer for alle fem faggrupper vedkommende. Dog vil rekrutteringsproblemerne for tømrernes, snedkernes og malernes vedkommende sandsynligvis først opstå i 2014, mens der allerede i år kan forventes rekrutteringsproblemer, hvad angår ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse.

Faggrupper med forventet overskud af arbejdskraft

I perioden frem til 2020 vil der også være en række faggrupper, som der er overskud af i hele perioden. Det gælder følgende faggrupper:

- Ikke-faglærte med højst en grundskole uddannelse
- Ikke-faglærte med højst en gymnasial uddannelse
- Struktører
- Chauffører
- Civilingeniører
- Øvrige, LVU

Bygge- og anlægssektoren er typisk kun en af flere brancher, som efterspørger de pågældende faggrupper. Ses der bort fra struktørerne, så er andelen af de enkelte faggrupper, der arbejder inden for bygge- og anlæg typisk højere inden for de faggrupper, der kan forventes mangel på end inden for de faggrupper, der kan imødeses overskud af. Det betyder, alt andet lige, at der er færre blandt disse faggrupper, der kan tilbagerekrutteres, som led i at forebygge eller udskyde en egentlig mangelsituation.

**Ikke-faglærte:
Specifikke krav
om kompetencer
og erfaring kan
medføre mangel**

I forhold til gruppen af ikke-faglærte (og struktører) er bedømmelsen af, om der vil opstå mangel eller overskud af arbejdskraft mere kompliceret end for de grupper, der har en præcis uddannelsesmæssig baggrund.

Mens der med stor sikkerhed bliver overskud af personer uden en kompetencegivende uddannelse, så kan man indenfor bygge- og anlægssektoren (som det fremgår af kap. 3.4) ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil således med de kommende infrastrukturprojekter blive efterspørgsel på folk med dels specialiserede, dels erfaringsbaserede kvalifikationer til at arbejde inden for en række specialer, så som betonkonstruktioner, maskinførere, stilladsarbejde, asfaltering mv.

Med udgangspunkt i den kommende efterspørgsel efter personer med disse kvalifikationer og kompetencer forekommer det således relevant at gennemføre en målrettet opkvalificering/ansættelse i støttet beskæftigelse i forhold hertil blandt gruppen af ikke-faglærte ledige.

**Civilingeniører:
Specifikke krav om
kompetencer og
erfaring kan med-
føre mangel**

En lidt tilsvarende problematik gør sig gældende for civilingeniørerne. Af fremskrivningen fremgår, at der må forventes overskud af civilingeniører, eftersom tilgangen af nyuddannede langt overstiger den estimerede afgang fra arbejdsmarkedet. De interviewede virksomheder har imidlertid givet udtryk for, at der vil blive stort behov for erfarne civilingeniører med kompetencer til at styre store bygge- og anlægsprojekter. Sådanne kompetencer kan i sagens natur ikke erhverves på kort sigt, og der vil dermed kunne opstå mangelsituationer på civilingeniører, selv om der er arbejdssøgende til rådighed med denne uddannelse.

**Arbejdsmarkeds-
balancen:
Rekrutterings-
problemer indenfor
B&A**

Den seneste opgørelse af Arbejdsmarkedsbalancen (gældende for 2. halvår 2013) viser således, at virksomhederne inden for bygge- og anlæg oplevede mangel på:

- Elektrikere og el-installatører i Nordjylland, elektrikere i Midtjylland
- Gasteknikere og elektrikere i Syddanmark
- Bygningskonstruktører, bygningsingeniører, projektledere, murere, bygningsnedkere, tømrere, vvs-montører og elektrikere i Hovedstaden og Sjælland

Rekrutteringssituationen er forskellig alt efter, hvor i landet man befinder sig. Det vil også gælde den fremtidige rekrutteringssituation, der i høj grad vil være påvirket af omfanget af projekter regionalt og mobiliteten blandt de forskellige faggrupper.

Med udgangspunkt i de af COWI opgjorte samlede direkte investeringsudgifter i de omhandlede projekter³ på ca. 200 mia. kr. i perioden 2013-2022 opgør ADAM-modellen den samlede beskæftigelseseffekt til knap 166.500 mandår. Den samlede effekt består af den direkte beskæftigelseseffekt i form af ansættelser på projekterne, den indirekte effekt i form af beskæftigelse hos underleverandører og en induceret beskæftigelseseffekt i form af afledte job, der følger af forbruget fra de personer, der er kommet i beskæftigelse som følge af infrastrukturinvesteringerne.

Den samlede arbejdskraftefterspørgsel vil ifølge ADAM blive imødekommet ved tilgang til beskæftigelse fra ledighed på ca. 71.500, ved indtag af udenlandsk arbejdskraft på knap 32.000 og ved at 63.000, der i dag er udenfor arbejdsstyrken, opnår job.

³ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i år 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede. Beskæftigelsen er herefter faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1.kvartal af 2013. Faldet i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsområdet har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden starten af finanskrisen er faldet fra 6.000 i 2008 til 2.500 i 2010 og herefter igen steget til ca. 7.000 beskæftigede i april 2013.

3.2. Balancen mellem udbud og efterspørgsel – de enkelte faggrupper

*Fremskrivningen:
Balancen for de enkelte faggrupper*

I det følgende gennemgås balancen mellem udbud og efterspørgsel for de enkelte faggrupper, som den fremstår ud fra den modelmæssige fremskrivning⁴ ved hjælp af LINE/Sam-K modellen. Tabel 3.1 giver et samlet overblik, mens vurderingen nuanceres i det efterfølgende afsnit om den enkelte faggruppe.

	Antal ansatte i 2011	Andel beskæftiget inden for B&A	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ikke-faglærte, grundskole	581.506	6%								
Ikke-faglærte, gymnasial	234.127	2%								
Struktører	2.733	66%								
Murere, m.m.	15.399	66%								
Tømrere, snedkere	54.175	49%								
VVS'ere	16.125	52%								
Malere	12.336	60%								
Elektrikere	41.442	38%								
Chauffører	5.029	3%								
Smede, mv.	41.862	14%								
Øvrige, EUD B&A	2.477	37%								
Teknikere	4.180	25%								
Ingeniører, MVU	19.057	23%								
Ingeniører, LVU	12.394	3%								
Øvrige, LVU, ph.d.	11.970	1%								

■ Overskud
 ■ Mangel
 ■ Rekrutteringsproblemer

Kilde DREAM-databasen og registerdata fra Danmarks Statistik.
Data bearbejdet af CRT/COWI, juli 2013, jf. bilag 2.

⁴ COWI/CRT, august 2013, jf. bilag 2.

I hvilket omfang og hvornår rekrutteringsvanskelighederne eller manglen på de pågældende faggrupper inden for bygge- og anlæg vil opstå, afhænger dels af i hvilket omfang det er muligt at "tilbagekruttere" nogle af de personer inden for faggruppen, der er beskæftigede i andre brancher, dels af om det er muligt at opkvalificere nogle af de ledige, der befinder sig i match-gruppe 2, så de bliver jobklare, samt af om det er muligt at øge antallet af nyuddannede. Ingen af de to sidste nævnte løsningsmuligheder vil imidlertid kunne lade sig gøre på kort sigt.

Ubalancerne inden for bygge- og anlæg vil endvidere i høj grad afhænge af omfanget af bru-gen af udenlandsk arbejdskraft.

Endelig skal det nævnes, at der kan være mangel på faggrupper med specifikke kompeten- cer, selvom der eksisterer et generelt overskud af faggruppen, fx mangel på ingeniører med kompetence inden for off-shore.

*Ikke-faglærte:
Overskud, men
mangel på
specifikke
kompetencer*

Ikke-faglærte

I 2011 var der 41.027 ikke-faglærte beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen. Der- med er ikke-faglærte uden sammenligning den største faggruppe inden for bygge- og anlæg. Det er i langt højere grad, end for de andre faggrupper i denne analyse, en udfordring at definere den relevante arbejdskraftreserve til bygge- og anlæg blandt de ca. 850.000 ikke- faglærte i arbejdsstyrken i 2011. Grundet manglen på formel uddannelse vægter relevant erhvervs erfaring højt.

Det er således svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt de ikke-faglærte, da det kun er en meget lille andel (ca. 5 pct.) af de ikke-faglærte, der arbejder inden for bygge- og anlæg.

Men givet at der generelt kan imødeses et stigende overskud af ikke-faglærte, og at efter- spørgslen efter ikke-faglærte i bygge- og anlægssektoren vil falde lidt hurtigere end arbejds- styrken, forventes det generelt, at der at blive et overskud af ikke-faglærte i de kommende år.

Indenfor bygge- og anlægssektoren kan man imidlertid (som det fremgår af kap. 3.7) ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil med kommende infrastru- ktureprojekter blive efterspørgsel på folk med (specifikke kursus- og erfaringsbaserede kvalifika- tioner (herunder certifikater) til at arbejde inden for en række specialer så som betonkonstruktio- ner (jernbinding, forskalling og støbning), maskin- og kranførere, stilladsarbejde, asfaltering mv.

Eftersom der bliver mangel på erfarne ikke-faglærte med specialkompetencer er vurderingen derfor, at den kommende efterspørgsel efter ikke-faglærte med specialkompetencer næppe vil kunne imødekommes, hvis ikke der gennemføres en målrettet opkvalificering enten i be- skæftigelsessystemet eller i regi af voksen- og efteruddannelsessystemet.

*Struktører:
Overskud, men
mangel på
specifikke
kompetencer*

Struktører

I 2011 var der i alt 2.733 beskæftigede struktører i Danmark. Heraf var 66 pct. beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen.

Udviklingen i det samlede udbud og efterspørgsel forventes at følges ad, men udbuddet forventes at stige mere end efterspørgslen. Det betyder, at der i hele den belyste periode vil være et (stigende) overskud af struktører. Fremskrivningen peger således alt andet lige på, at

der vil være et tilstrækkeligt antal struktører til at imødekomme den stigende efterspørgsel i de kommende år fra bygge- og anlægssektoren. Denne vurdering bygger vel at mærke på en forudsætning om uændret tilbøjelighed til at ansætte struktører i bygge- og anlægsbranchen.

Som det fremgår nedenfor af interviews med entreprenører m.v. er en langt overvejende del af de arbejdsopgaver, som udføres af ikke-faglærte, opgaver, hvor uddannelsen som bygningsstruktører eller anlægsstruktører er en central kompetence. Struktørerne besidder de faglige kvalifikationer, som efterspørges i langt de fleste situationer, hvor virksomhederne i dag traditionelt rekrutterer ikke-faglært arbejdskraft.

Murere

I 2011 var der i alt godt 15.000 beskæftigede murere på arbejdspladser i Danmark. 66 pct. arbejdede inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet forventes ikke helt at kunne følge med stigningen i efterspørgslen efter murere. Det har den konsekvens, at der vil opstå mangel på murere omkring 2016, hvor de direkte effekter af infrastrukturinvesteringer fortsat er mærkbare.

Men allerede fra 2013 vil der kunne forekomme rekrutteringsproblemer, idet overskuddet er relativt lille, og mindre end 5 pct. af den samlede arbejdsstyrke. I hvor høj grad, og hvornår det vil berøre bygge- og anlægssektoren, afhænger blandt andet af, om bygge- og anlægsbranchen kan tiltrække det nødvendige antal murere, herunder tilbagerekruttere murere fra andre brancher.

I forhold til tilbagerekrutteringspotentialet så er gruppen, der arbejder inden for andre brancher relativ stor. Hvorvidt det vil være muligt at tilbagerekruttere dele af denne gruppe afhænger blandt andet af om, de besidder de nødvendige kompetencer, samt af om de finder det attraktivt at "vende tilbage" til branchen.

Snedkere og tømrere

I 2011 var der beskæftiget i alt godt 56.000 tømrere og snedkere på danske arbejdspladser, heraf 49 pct. på arbejdspladser inden for bygge- og anlægssektoren.

En mindre stigningstakt i udbuddet sammenlignet med efterspørgslen i den betragtede periode betyder, at forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen indsnævres over tid, og at der kan imødeses en egentlig mangelsituation i 2016. I årene op til vil der kunne opleves stigende rekrutteringsproblemer i takt med, at overskuddet af tømrere og snedkere minimeres.

VVS'ere

I dag er der beskæftiget i alt 16.000 VVS'ere på danske arbejdspladser, heraf 52 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet af VVS'ere er vigende i de kommende år, hvilket betyder, at der allerede kan opstå mangel på VVS'ere i 2014 og rekrutteringsvanskeligheder her i 2013. Risikoen for mangelsituationer skærpes af den høje og stigende specialiseringsgrad på området.

*Murere:
Rekrutterings-
problemer afløst
af mangel*

*Snedkere/tømrere:
Rekrutterings-
problemer afløst
af mangel*

*VVS'ere:
Rekrutterings-
problemer afløst
af mangel*

Malere:
*Rekrutterings-
problemer afløst
af mangel*

Malere

I dag er der beskæftiget i alt ca. 12.000 malere på danske arbejdspladser, heraf ca. 60 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Fremskrivningen peger på, at udbuddet ikke udvikler sig i samme takt som efterspørgslen, hvilket betyder, at der vil opstå mangel på arbejdskraft i 2016.

Allerede til næste år, 2014, vil der kunne opstå rekrutteringsvanskeligheder nogle steder. Rekrutteringsproblemerne forventes at forværres over tid.

Elektrikere:
Mangel fra 2013

Elektrikere

I dag er der ansat i alt godt 41.000 elektrikere på danske arbejdspladser, heraf 38 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet af elektrikere forventes at stige noget mindre end efterspørgslen såvel generelt efter elektrikere som indenfor bygge- og anlægssektoren. Der forventes i tråd hermed allerede at opstå mangel på elektrikere i år. Risikoen for mangelsituationer skærpes af den høje og stigende specialiseringsgrad på området. Manglen forventes at stige i den her betragtede periode (frem til 2020).

Chauffører:
*Overskud i hele
perioden*

Chauffører

I dag er der beskæftiget i alt ca. 5.000 chauffører på danske arbejdspladser, heraf kun 3 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I perioden frem til 2020 forventes efterspørgslen efter chauffører at stige, men i samme periode forventes udbuddet af chauffører imidlertid at stige noget mere end stigningen i efterspørgslen.

Der forventes i tråd hermed at blive et stigende overskud af chauffører i perioden frem til 2020, hvorfor der ikke forventes at opstå mangel på chauffører i de kommende år.

Smede:
Mangel fra 2013

Smede

I dag er der beskæftiget i alt knap 42.000 smede på danske arbejdspladser, heraf ca. 14 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I de kommende år frem mod 2020 forventes den samlede efterspørgsel efter smede indenfor bygge- og anlægsbranchen at stige, mens det samlede udbud af smede til gengæld forventes at falde.

Det betyder, at der allerede i år kan forventes at opstå mangel på smede i branchen. Det gælder selv om rekruttering fra andre brancher forventes at kunne opfylde noget af behovet i de kommende år.

*Øvrige EUD:
Mangel fra 2013*

Øvrige indenfor EUD

I dag er der beskæftiget i alt ca. 2.500 andre med en EUD inden for byggeriet.

I den kommende år forventes efterspørgslen på denne faggruppe at stige. Udbuddet forventes modsat at falde i den belyste periode, hvilket medfører, at der allerede fra i år forventes at opstå mangel på faggruppen øvrige EUD.

*Teknikere:
Mangel fra 2013*

Teknikere

I dag er der ansat i alt godt 4.000 teknikere på danske arbejdspladser, heraf ca. 25 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I de kommende år frem mod 2020 forventes efterspørgslen efter teknikere at stige, mens det samlede udbud af teknikere forventes at falde.

Det betyder, at der vil opstå mangel på teknikere, men vurderingen er, at gruppen i en vis udstrækning sandsynligvis vil blive erstattet af ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse, herunder bygningskonstruktører.

*Ingeniører, MVU:
Rekrutterings-
problemer afløst
af mangel*

Ingeniører, MVU

I 2011 var der 4.345 ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, svarende til 23 pct. af samtlige beskæftigede MVU-ingeniører på arbejdspladser i Danmark. Ligesom de ikke-faglærte er denne gruppe ikke specifik for bygge- og anlæg, og det er derfor en udfordring at definere det relevante arbejdskraftpotentiale til bygge- og anlæg blandt de ca. 19.000 MVU ingeniører i 2011.

Det er svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt MVU ingeniører i bygge- og anlæg, da det er under 1/4, der arbejder inden for bygge- og anlæg. Over tid stiger efterspørgslen efter denne faggruppe i bygge- og anlæg dog ganske kraftigt, mens arbejdsstyrken ikke stiger i samme takt. Man må således forvente, at der vil opstå mangel på ingeniører med en MVU og med erfaring fra bygge- og anlæg.

*Civilingeniører:
Overskud, men
mangel på
specifikke
kompetencer*

Civilingeniører

I 2011 var der 12.400 beskæftigede civilingeniører på danske arbejdspladser, heraf 386 civilingeniører beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, svarende til 3 pct. af samtlige beskæftigede civilingeniører på danske arbejdspladser. Hovedparten af de civilingeniører, der beskæftiger sig med bygge- og anlægsprojekter, er imidlertid ansat i andre brancher, fx rådgivningsfirmaer (1.925 beskæftigede) og hos bygherrer, der optræder i forskellige branchekategorier.

Ligesom de ikke-faglærte, er civilingeniør-gruppen således ikke specifik for bygge- og anlæg, og det er derfor en udfordring at definere det relevante arbejdskraftpotentiale til bygge- og anlæg blandt de ca. 12.400 civilingeniører i 2011.

Det er svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt civilingeniører i bygge- og anlæg, da det kun er en begrænset andel af civilingeniørerne, der arbejder inden for branchen. Over tid stiger efterspørgslen efter denne faggruppe i bygge- og anlæg dog ganske kraftigt, men stigningen modsvares af en endnu kraftigere stigning i udbuddet,

da der frem mod 2020 uddannes 4 gange så mange civilingeniører, som der forlader arbejdsmarkedet. Ud fra modelfremskrivningen alene kan man således ikke forvente, at der i større udstrækning vil forekomme mangel på civilingeniører, idet det må forventes, at der vil kunne rekrutteres en del af det stigende overskud af ingeniører, som denne fremskrivning forudsiger.

Hertil kommer at andre faggrupper, fx bygningskonstruktører, i en vis udstrækning, vil kunne varetage opgaver vedrørende styring og overvågning af projekterne.

Ingeniørforeningen står bag analyser, der konkluderer, at det vil forekomme mangel på ingeniører frem mod 2020⁵. Dels fordi der vil være generel stigende efterspørgsel efter denne faggruppe, dels fordi det ikke kan forudsættes, at alle ingeniørgrupper er substituerbare og kan ansættes i bygge- og anlægsområdet/rådgivningsvirksomhederne.

På baggrund af ovenstående må det således forventes, at der vil opstå mangel på ingeniører med erfaring for projektledelse samt styring af og opfølgning på større bygge- og anlægsprojekter.

3.3. Meldingerne fra de interviewede virksomheder

Samlet oplever de adspurgte virksomheder, som indgår i indeværende analyse, fortsat, at rekrutteringen pt. balancerer rimeligt, men virksomhederne er opmærksomme på, at det på længere sigt vil være svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til de større projekter. De områder, hvor de interviewede virksomheder peger på vanskeligheder med at rekruttere kompetencer i arbejdsstyrken, deler sig i 3 grupper:

Ikke-faglærte medarbejdere: Efterspørgslen efter ikke-faglært arbejdskraft udgør en meget stor del af den efterspurgte arbejdskraft. Som nævnt nedenfor er der i virksomhederne forskellige traditioner i forhold til at rekruttere arbejdskraft til de arbejdsfunktioner, som enten udfyldes af tillært arbejdskraft eller af anlægs- eller bygningsstruktører.

Specifikke faggrupper: De interviewede virksomheder peger på stigende rekrutteringsvanskeligheder for elektrikere, installatører, anlægs-, el- og elektroingeniører, konstruktører og medarbejdere med geoteknisk baggrund (vand, jord).

Medarbejdere til planlægning og ledelse: Der opleves at være stor mangel på kvalificeret mandskab til at håndtere projekt-, bygge- og programledelse på store projekter med behov for specialviden. Her er der især efterspørgsel efter erfarne ingeniører, konstruktører og teknikere med erfaring i projektledelse og i et vist omfang medarbejdere i administrative funktioner, fx kontraktstyring, håndtering af dokumentation mv. Herudover efterspørges der erfarne projektledere med økonomisk forståelse og IKT erfaringer.

For de største og mest komplekse infrastrukturprojekter gælder det store behov for medarbejdere til planlægning, projektledelse mv. både hos bygherrer, rådgivere og entreprenører.

⁵ "Prognose for mangel på ingeniører og scient.'er". IDA, august 2011.

Der findes tillige infrastrukturprojekter, hvor der er behov for helt specifikke kompetencer i en relativt afgrænset periode. Et eksempel på dette er Signalprogrammet under Banedanmark, hvor man ved udskiftning af hele jernbanenettets signalsystem indfører en ny generation teknologi.

I projektperioden vil Signalprogrammet øge efterspørgslen yderligere på el- og elektroingeniører samt el-installatører og i tillæg hertil også softwareingeniører. Efter projektets afslutning vil der blive behov for denne type arbejdskraft til drift og vedligeholdelse af systemet. Selvom programmet gennemføres inden for en kortere årrække vurderes det, at de involverede virksomheder og medarbejdere vil have en stærk position på det internationale marked for jernbaneteknik, der gør, at det også i fremtiden er relevant at uddanne sig inden for el-, elektro- og installationsområdet.

Manglen på de nævnte kompetencetyper gælder ifølge de interviewede virksomheder både nyuddannede og erfarne medarbejdere.

3.4. Fokus på det ikke-faglærte område

De interviewede virksomheder tilkendegiver, at de fortsat i stor stil anvender ikke-faglærte medarbejdere til opgaverne på de store planlagte infrastrukturprojekter, og det forventer de også at gøre fremover. Årsagerne til dette er ikke mindst, at en betydelig del af infrastrukturprojekterne omfatter jord- og betonarbejder.

Rundspørgen hos både virksomheder og jobcentre viser, at den store arbejdskraftefterspørgsel efter ikke-faglærte især drejer sig om følgende nøglefunktioner:

- **Armering og støbning i beton:** Behovet for denne type kompetencer stiger kraftigt både til byggeprojekter og til anlægsopgaverne. Dimensionerne i de projekter, som skal gennemføres de kommende år er så store, at denne type kompetencer bliver en nøglefaktor i langt de fleste infrastrukturprojekter.
- **Montage af betonelementer:** Alle de bygningsprojekter, som denne analyse omfatter, har en størrelse hvor betonelementer udgør en meget stor del af arbejdet på råhusdelen af byggeriet. Erfaring med elementbyggeri og montering af betonelementer vil derfor også en vigtig kompetence hvor der er et stort rekrutteringsbehov.
- **Jordarbejder:** De store vej- og baneprojekter, Femern Bælt forbindelsen mv. omfatter alle meget store jordarbejder. Kompetencebehovet på dette felt vil især dreje sig om komprimering af jord og andre materialer, herunder arbejde med store maskiner mv.
- **Kompetencer indenfor maskinbetjening, kranbetjening mv.:** I forbindelse med alle de kommende infrastrukturprojekter, vil der være stor efterspørgsel efter medarbejdere med kompetencer inden for maskinbetjening, kranarbejde mv. De kommende projekters størrelse vil betyde, at disse kompetencer er særdeles centrale de kommende år og rekrutteringsbehovet forventes at være relativt stort.
- **Medarbejdere med høj specialiseringsgrad:** I perioder er der på konkrete projekter behov for meget specialiseret arbejdskraft inden for helt særlige niches. Der er tale om

Mangel på ikke-faglærte med specifikke kompetencer

områder, hvor der er behov for at anvende håndværksmetoder, der ikke ofte anvendes i Danmark og/eller områder, hvor efterspørgslen efter de pågældende typer arbejdskraft ventes at stige markant i forbindelse med kommende projekter.

Der kan være tale om tunnelling, unikt fugearbejde, arbejde på højspændingsanlæg, facadepuds på store projekter eller lignende, som i en kortere periode kræver meget specifikke kompetencer og til tider også maskinel, som ikke findes i Danmark.

Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes arbejde med tunnelbore- eller sporlægningsarbejde, som foregår med store specialmaskiner. Der er få personer med erfaring på disse områder i Danmark, hvilket kan betyde rekrutteringsproblemer, når efterspørgslen stiger

Den langt overvejende del af de arbejdsopgaver, som udføres af ikke-faglærte er opgaver, hvor uddannelsen som bygningsstruktører eller anlægsstruktører er en central kompetence. Struktørerne besidder de faglige kvalifikationer, som efterspørges i langt de fleste situationer, hvor virksomhederne i dag vælger at rekruttere ikke-faglært arbejdskraft.

Interviewene peger dog også på, at uddannelsen endnu ikke er slået igennem på alle områder. En enkelt virksomhed peger på, at de ikke er bekendte med struktørfaget og primært beskæftiger tillært arbejdskraft. Andre angiver, at der ansættes mange struktørlærlinge, og man derfor godt kan have en forventning om, at de i stigende grad vil overtage de ikke-faglærtes arbejde i det omfang, der uddannes et tilstrækkeligt antal.

Forventningen er, at de ikke-faglærte altid vil spille en stor rolle i branchen. Antallet af uddannede struktører er fortsat ikke så højt, at de for alvor udgør en stor del af arbejdsstyrken inden for jordarbejde, betonkonstruktioner, belægnings mv. Desuden vil de ikke-faglærte ofte udgøre en stor del af beskæftigelsen, når beskæftigelsen pludselig stiger, som de kommende år infrastrukturprojekter giver forventning om.

Dét at være selvkørende og have lang tids erfaring med arbejdet tæller højt og flere virksomheder anvender derfor en strategi med at flytte de mest erfarne sjak rundt i landet i forbindelse med nøgleopgaver.

Flere af de adspurgte virksomheder og bygherrer givet i den forbindelse udtryk for, at det er overordentligt vigtigt, at de personer, der arbejder på byggepladsen har et indgående kendskab til de danske sikkerhedsregler. En af de interviewede entreprenørvirksomheder påpeger, at det kan være en af udfordringerne i forhold til at bruge udenlandsk arbejdskraft, som ellers generelt som hovedregel både er fagligt dygtige og effektive.

Også 3F peger på, at selvom der findes "ikke-faglært arbejde" i mange funktioner i bygge- og anlægsbranchen, er det ikke ensbetydende med, at alle, der er ikke-faglærte og arbejdsdygtige, kan trækkes ind til hvilken som helst opgave. Der beskæftiges mange ikke-faglærte struktører, tagdækkere, maskinførere, nedrivere, stilladsarbejdere, betonmagere, belægningsfolk mv., men erfaring er vigtig og en klar forudsætning for at kunne levere et kvalificeret stykke arbejde.

Man kan derfor ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil med kommende infrastrukturprojekter blive efterspørgsel på folk med (erfaringsbaserede) kvalifikationer til at arbejde inden for betonkonstruktioner, maskinførere, stilladsarbejde og asfaltering mv.

Endelig peger både bygherrer og entreprenører på, at de kommende års store infrastrukturprojekter må forventes at tiltrække både udenlandske entreprenører og udenlandsk arbejdskraft i et vist omfang. Det betyder, at der vil komme entreprenører til landet, som ikke er kendte med danske uddannelser (fx struktøruddannelsen) og ikke nødvendigvis vil efterspørge dem af egen kraft.

3.5. Arbejdskraftefterspørgslen inklusiv de afledte og inducerede effekter

Som tidligere nævnt er arbejdskraftbehovet i kapitel 2 opgjort som den direkte efterspørgsel efter arbejdskraft til de planlagte infrastrukturprojekter (87.300 mandår).

Med henblik på at få en indikation af den samlede beskæftigelsesmæssige effekt af aktiviteterne er der gennemført en beregning heraf ved hjælp af den makroøkonomiske model for Danmark ADAM⁶.

Med udgangspunkt i de af COWI opgjorte samlede direkte investeringsudgifter i de omhandlede projekter⁷ på ca. 200 mia. kr. i perioden 2013-2022 opgør modellen den samlede beskæftigelseseffekt til knap 166.500 mandår, jf. tabel 3.2. Den samlede effekt består af den direkte beskæftigelseseffekt i form af ansættelser på projekterne, den indirekte effekt i form af beskæftigelse hos underleverandører og en induceret beskæftigelseseffekt i form af afledte job, der følger af forbruget fra de direkte og indirekte beskæftigede.

Selv inklusiv den afledte og inducerede beskæftigelse indenfor bygge- og anlægsbranchen i snæver forstand forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 9.500 mandår årligt ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Den samlede stigning i arbejdskraftefterspørgslen er imidlertid tæt på det dobbelte af den estimerede stigning i den direkte efterspørgsel. Ud over stigningen indenfor bygge- & anlæg falder stigningen (afledt og induceret) i beskæftigelsen hovedsagligt indenfor branchen "Andre private tjenesteydelser".

⁶ CRT, august 2013, jf. bilag 4.

⁷ COWI, maj 2013, jf. bilag 1.

Tabel 3.2 Skøn over udviklingen i beskæftigelse og ledighed som følge af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022. Fordelt på brancher og opgjort i mandår.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt (2013-2022)	
											Antal	Pct.
Landbrug mv.	-4	-14	-49	-107	-188	-286	-394	-504	-605	-688	-2.839	-2%
Råstofudvinding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Energi- og vandforsyning	15	39	61	78	87	86	75	56	29	-3	523	0%
Fødevarer-, drikkevarer- og tobaksindustri	4	-4	-31	-75	-137	-213	-297	-383	-464	-531	-2.131	-1%
Mineralolieindustri	1	2	3	4	4	4	3	3	2	1	27	0%
Øvrig fremstillingsindustri	762	1.374	1.501	1.301	809	102	-754	-1.688	-2.621	-3.365	-2.579	-2%
Bygge- og anlægsvirksomhed	6.377	9.891	12.128	13.456	13.369	12.421	10.653	8.213	5.341	3.372	95.221	57%
Boliger	0	3	9	17	25	33	39	43	42	38	249	0%
Finansiell virksomhed	95	235	368	460	493	462	368	223	38	-156	2.586	2%
Søtransport	3	7	10	12	13	13	11	8	4	0	81	0%
Andre private tjenesteydelser	4.945	9.437	12.564	13.999	13.595	11.702	8.558	4.533	-60	-3.995	75.278	45%
Offentlige tjenester	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Alle erhverv	12.198	20.970	26.565	29.144	28.071	24.323	18.264	10.503	1.706	-5.323	166.421	100%

Kilde CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Den samlede arbejdskraftefterspørgsel vil ifølge ADAM blive imødekommet ved tilgang til beskæftigelse fra ledighed på ca. 71.500 mandår, ved indtag af udenlandsk arbejdskraft på knap 32.000 mandår og ved at personer, der i dag er udenfor arbejdsstyrken opnår job i et omfang svarende til 63.000 mandår, jf. tabel 3.3.

Infrastrukturprojekterne afstedkommer således en reduktion i ledigheden på gennemsnitligt ca. 7.000 fuldtidspersoner årligt i anlægsperioden.

Tabel 3.3 Skøn over udviklingen i beskæftigelse og ledighed som følge af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022. Opgjort i mandår.

Tilgang til beskæftigelse	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	I alt 2013-2022	Gennemsnit (2013-2022)	
												Antal	Pct.
Fra arbejdsløshed	6.776	9.688	12.127	12.813	12.033	10.244	7.356	3.864	571	-4.001	71.471	7.147	42.9%
Personer med bopæl i udlandet	2.641	2.641	3.377	4.365	4.573	4.142	3.526	2.454	2.136	1.906	31.761	3.176	19.1%
Personer uden for arbejdsstyrken med bopæl i Danmark	2.781	8.641	11.060	11.966	11.463	9.937	7.382	4.186	-1.001	-3.228	63.187	6.319	38.0%
Samlet tilgang til beskæftigelsen	12.198	20.970	26.564	29.144	28.069	24.323	18.264	10.504	1.706	-5.323	166.419	16.641	100%

Kilde CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Det fremgår, at der i perioden i gennemsnit pr. år forventes rekrutteret ca. 7.100 eller ca. 43 pct. blandt arbejdsløse, ca. 6.300 eller ca. 38 pct. blandt personer, som i dag er uden for arbejdsstyrken og har bopæl i Danmark, mens i gennemsnit 3.200 eller ca. 19 pct. forventes rekrutteret blandt personer med bopæl i udlandet.

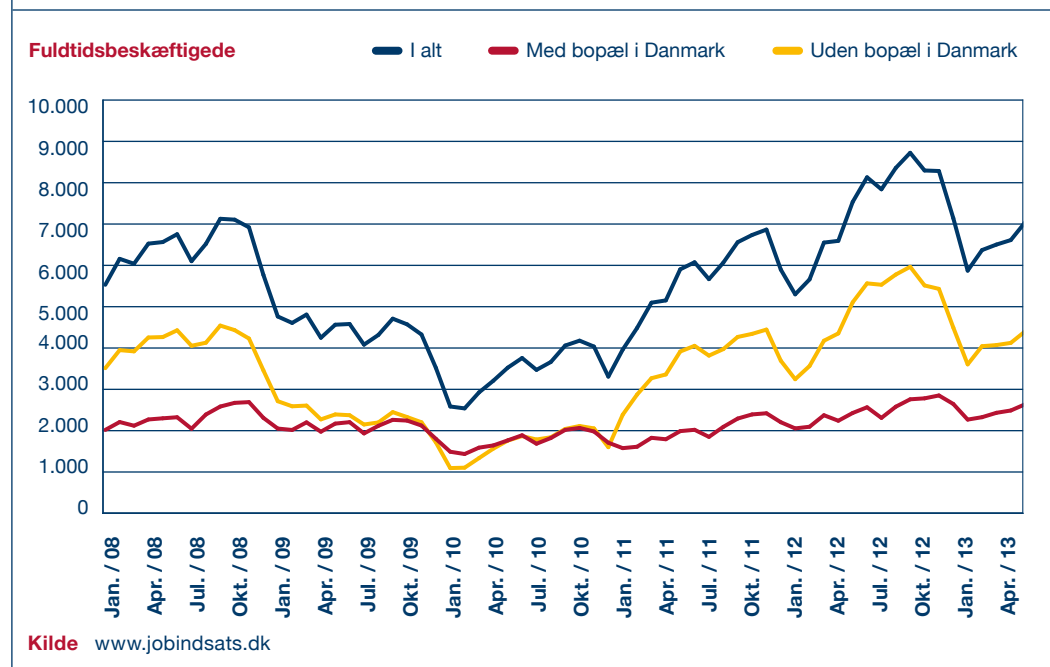
3.6. Udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen

Udenlandsk arbejdskraft må forventes at spille en rolle på en del af de kommende infrastrukturprojekter. Det er helt naturligt og positivt i en globaliseret verden, hvor flere af projekterne har en volumen, hvor rent danske virksomheder og konsortier sjældent vil kunne bære opgaven alene.

Tilsvarende er det lige så naturligt og legitimt, at beskæftigelsesindsatsen i Danmark tilrettelægges, så de job, der skabes i forbindelse med de store projekter, i så vid udstrækning som muligt kan komme herboende arbejdskraft til gode.

Trods den aktuelt lave beskæftigelse inden for byggeriet, rekrutteres fortsat udenlandsk arbejdskraft til bygge- og anlægsvirksomhederne. Fra primo 2010 og frem er antallet af beskæftigede udenlandske statsborgere i branchen øget markant. Der ses således en stigende tendens til, at der særligt i forhold til de store projekter hentes udenlandsk arbejdskraft til løsning af opgaverne. Rekrutteringen kan omfatte grupper af medarbejdere, men oftest er der tale om rekruttering af enkeltpersoner.

Figur 3.1 Udviklingen i antallet af fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i bygge og anlægsbranchen siden 2008.



Trods det fortsat relativt høje antal udenlandske virksomheder blandt bygge- og anlægsvirksomhederne, fortæller de interviewede virksomheder samstemmende, at de er åbne for at herboende arbejdskraft til opgaver i Danmark. Det kan være både relativt dyrt og betyder ofte kommunikationsvanskeligheder, sikkerhedsproblemer mv. at rekruttere arbejdskraft fra udlandet til Danmark.

I de situationer, hvor virksomhederne vælger at rekruttere fra udlandet, kan det blandt andet skyldes mangel på arbejdskraft med specifikke kompetencer. Nogle virksomheder fortæller, at det er et princip for dem helst at ansætte herboende arbejdskraft, mens andre fortæller, at de ikke lader sig begrænse af landegrænser, men udelukkende fokuserer på, hvor de kan finde de bedst kvalificerede.

Uanset opfattelsen vedrørende udenlandsk arbejdskraft angiver samtlige af de interviewede virksomheder dog, at de kun har ganske få udenlandske medarbejdere ansat, og en interviewdeltager fortæller, at deres udenlandske medarbejdere primært er "grænsegængere". Dette betyder dog ikke, at der ikke kan findes et større antal udenlandske arbejdere hos deres underleverandører.

I følgende kapitel 4 gives en oversigt over beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen, herunder hvordan indsatsen er organiseret, hvilke redskaber, der bliver anvendt i den aktive beskæftigelsesindsats samt muligheder og barrierer i forhold til at få ledige i beskæftigelse i forbindelse med de store infrastrukturprojekter.



4. Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i beskæftigelsessystemet

4.1. Indledning og sammenfatning

I dette kapitel gives en oversigt over den beskæftigelses- og uddannelsesindsats, der foregår i beskæftigelsessystemet, herunder hvordan indsatsen er organiseret, hvilke redskaber, der bliver anvendt i den aktive beskæftigelsesindsats og hvilke muligheder og barrierer, der er i forhold til at få ledige i beskæftigelse i forbindelse med de store infrastrukturprojekter. Kapitlet bygger på Teknologisk Instituts (TI) undersøgelse "Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige", jf. bilag 3, oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet samt oplysninger indhentet fra de fire beskæftigelsesregioner.

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder og som, inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen samt bestemmer, i hvilken grad kommunen skal samarbejde med andre for at løfte beskæftigelsesindsatsen fx i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

For beskæftigelsessystemet er det vigtigt, at der først og fremmest er fokus på at understøtte hastigheden og kvaliteten i matchet mellem virksomhederne og ledige, så virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet har adgang til motiverede og kvalificerede ledige, når der opstår jobåbninger.

I analysen fra TI fremhæves det, at entreprenørvirksomheder i dag ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentrene med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midts virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013. Kun i forhold til ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn, samarbejder bygge- og anlægsvirksomheder med jobcentrene.

Beskæftigelsessystemet skal derfor være mere offensivt og opsøgende i forhold til virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet i forhold til at få jobåbninger besat med motiverede og kvalificerede ledige samt sikre, at motiverede ledige, eventuelt via virksomhedspraktik og løntilskud, kan få erfaringer inden for bygge- og anlægsbranchen.

Af de tre redskaber som jobcentrene benytter sig af i den aktive beskæftigelsesindsats (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud hos både offentlige og private virksomheder) anvender jobcentrene mest opkvalificering og vejledning, men det er kun ca. 10 pct. af de tilbud, der gives til ledige, der er ordinære uddannelsesforløb.

I forhold til de store infrastrukturprojekter er det et særligt kendetegn, at mange af de offentlige indsatsområder, såsom analyser og information, rekruttering af arbejdskraft og uddannelsesindsats, går på tværs af kommuner, regioner og ofte landegrænser. Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsesystemet i videst muligt omfang har fokus på denne problematik i forhold til infrastrukturprojekterne og her kan beskæftigelsesregionerne spille en vigtig rolle i forhold til at sikre en koordinering på tværs af kommunerne mellem de forskellige offentlige indsatsområder.

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet. I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre, inklusiv kontaktføløbet.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering.

Ud over midler inden for rammerne af beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. Midlerne fordeles af de regionale vækstfora, hvor der også sker en regional koordinering af vækst- og erhvervs politikken.

I forhold til barrierer og muligheder for opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte viser analysen fra TI, at virksomheder og øvrige aktører generelt vurderer, at der på landsplan er et stort og detaljeret udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fra VEU-systemet. Selvom der på landsplan opleves at være et dækkende uddannelsesudbud, så er det ikke altid relevant på lokalt plan i det område, hvor det givne infrastrukturprojekt igangsættes.

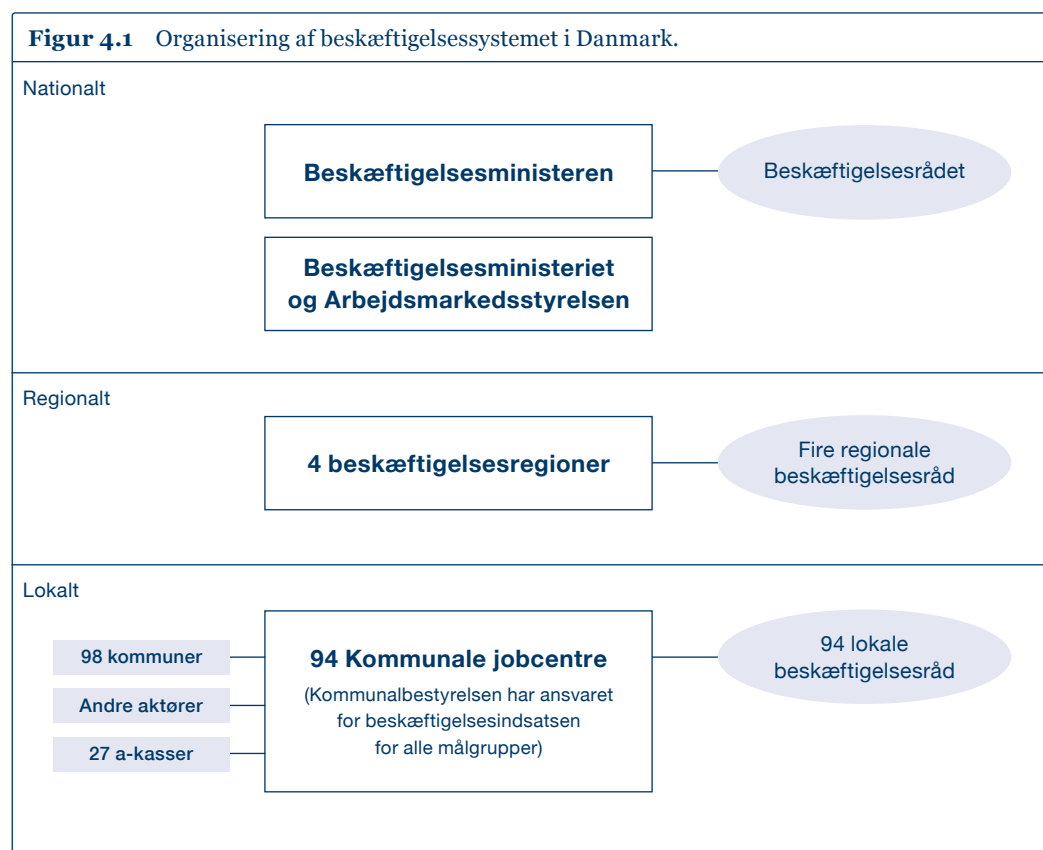
I forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte er der barrierer i forhold til brugen af nogle af redskaberne, som findes i efteruddannelsessystemet. Realkompetencevurdering og GVU bliver således brugt meget lidt. Med hensyn til efteruddannelsessystemet viser TI's analyse, at der ligeledes er barrierer i forhold til altid at opfylde virksomhedernes krav om korte, fleksible forløb og få sådanne undervisningshold fyldt helt op, ligesom det kan være svært for jobcentrene at finde rundt i udbuddet af kurser og få motiveret de ledige til at deltage i kurserne.

Der er, som det fremgår af kapitlet, iværksat flere initiativer af forskellig karakter i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene, spændende fra indgåelse af strategiske samarbejder med jobcentre og andre centrale interessenter, over etablering af virksomhedspaneler og virksomhedsnetværk til etablering af omfattende uddannelsesaktiviteter, der sigter mod at opkvalificere ikke-faglærte ledige.

4.2. Organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i Danmark

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark – national, regionalt og lokalt niveau

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder.



Arbejdsmarkedsstyrelsen har ansvaret for at implementere og følge op på beskæftigelsesindsatsen på vegne af beskæftigelsesministeren. Det betyder blandt andet, at Arbejdsmarkedsstyrelsen har ansvaret for at sikre implementering af ny lovgivning, at følge op på resultatudviklingen på nationalt niveau samt at udvikle nye redskaber og metoder, der understøtter beskæftigelsesindsatsen, fx nye digitale værktøjer.

Jobnet.dk

Jobnet.dk fungerer som en fælles indgang til selvbetjening for borgere og virksomheder og giver mulighed for, at virksomheder og arbejdssøgende selv kan etablere kontakt med hinanden.

Alle jobsøgende kan anvende CV-banken. Ledige er pålagt at udarbejde et CV i Jobnet inden for de første 3 ugers ledighed, og offentlige virksomheder har desuden pligt til at annoncere ledige stillinger i Jobnet.

Via Jobnet får arbejdsgiverne adgang til at søge relevante kandidater til ubesatte stillinger i en databank, der indeholder alle ledige borgers CV'er. Omvendt får borgerne adgang til at søge stillinger i de opslag, som virksomhederne kan oprette gratis.

Samlet set medvirker Jobnet til, at der bliver skabt gennemsigtighed på arbejdsmarkedet og bidrager til at effektivisere formidlingsarbejdet via brug af selvbetjeningsværktøjer.

4.3. Jobcentrenes rolle og opgaver

94 jobcentre varetager beskæftigelsesindsatsen inden for lovgivningens rammer

På lokalt niveau varetager 94 kommuner, inden for lovgivningens rammer, beskæftigelsesindsatsen for borgere og virksomheder. Hver kommune har et jobcenter, der varetager alle de beskæftigelsesrettede opgaver for alle borgergrupper: beskæftigede, dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, revalidender, personer i fleksjob og på ledighedsydelse m.fl. og for virksomhederne.

Det er kommunerne, der inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen. Og det er den enkelte kommune, som kan sammentænke udførelsen af beskæftigelsesindsatsen med andre politikområder og etablere samarbejde med de forskellige samarbejdspartnere i lokalområdet, fx uddannelsesinstitutioner.

Når jobcentrene samarbejder med virksomhederne er hovedopgaven at understøtte et hurtigt og kvalificeret match mellem ledig arbejdskraft og virksomhederne, så virksomhederne får den arbejdskraft, som de efterspørger så hurtigt som muligt, og de jobsøgende kommer tilbage til beskæftigelse.

I analysen fra TI fremhæves det, at entreprenørvirksomheder ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentre med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midt' virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013.

Nogle af entreprenørvirksomhederne samarbejder med jobcentrene om ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn, ligesom jobcentrene samarbejder med andre interessenter på området, fx uddannelsesinstitutioner, virksomheder og a-kasser.

Ny partnerskabsaftale "Herlev til Herlev" mellem Dansk Byggeri Hovedstaden, Københavns Tekniske Skole, UU-Nord og Herlev Kommune

Partnerne bag aftalen ønsker fortsat at samarbejde og forlænge den eksisterende aftale med en række af de allerede igangsatte initiativer samt en udvidelse med nye indsatsområder. Formålet er, at endnu flere unge i Herlev får en praktikplads, at udbygge den tværgående indsats, så gennemførselsfrekvensen i erhvervsuddannelserne højnes, at øge kendskabet til bygge- og anlægsbranchen blandt elever i folkeskolen samt styrke det gode samarbejde yderligere mellem grundskole, jobcenter, UU og KTS.

Eksempler på tiltag

- Grundskolesamarbejdet udvides til også at omfatte 7. og 9. klasse
- Brobygning for 18 – 30 årige ledige kontanthjælpsmodtagere uden ungdomsuddannelse
- Udvikle model for tættere samarbejde med partnerskaberne i regionen
- Praktikmoduler for Herlev Kommunes folkeskolelærere
- Dansk Byggeri sender breve til medlemsvirksomhederne i Herlev med opfordring til at tage lærlinge.
Vedlagt de unges foto og CV

Aftalen løber fra 1. januar 2013 til 31. december 2014.

Kilde www.danskbyggeri.dk

4.4 Beskæftigelsesregionernes rolle og opgaver

Beskæftigelsesregionerne følger op på kommunernes beskæftigelsesindsats

Beskæftigelsesregionerne har ansvaret for at følge op på kommunernes indsats og resultater i beskæftigelsesindsatsen. Samtidig skal beskæftigelsesregionerne understøtte jobcentrene i at udvikle beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigelsesregionerne har ligeledes til opgave at overvåge og analysere udviklingen på det regionale arbejdsmarked samt stille viden til rådighed for de ansvarlige for den lokale beskæftigelsesindsats i kommunerne og øvrige interessenter.

Regionerne leverer dermed en analytisk viden og indsigt til kommunerne om udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft, beskæftigelsen, ledigheden, mv.

Regionernes analyser stilles til rådighed for kommunerne og jobcentrene og udgør et input til kommunernes planlægning og fastsættelse af mål samt strategier i beskæftigelsesindsatsen.

Arbejdsmarkedsbalancen

Arbejdsmarkedsbalancen er en internetportal, der har til formål at understøtte det daglige arbejde i jobcentrene, arbejdsløshedskasserne og i beskæftigelsesregionerne.

Beskæftigelsesregionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen anvender blandt andet Arbejdsmarkedsbalance-modellen i deres overvågning af de regionale arbejdsmarkeder. Arbejdsmarkedsbalancerne offentliggøres halvårligt på beskæftigelsesregionernes hjemmesider og viser jobmulighederne i de enkelte regioner fordelt på knap 900 stillingsbetegnelser.

Arbejdsmarkedsbalancen bruges i den daglige beskæftigelsesindsats til at målrette indsatsen, som jobcentrene giver til ledige. Herudover er Arbejdsmarkedsbalancen styrende for en del af de beskæftigelsespolitiske ordninger. Arbejdsmarkedsbalancen baseres på en virksomhedssurvey, der dækker knap halvdelen af beskæftigelsen i Danmark, på alle ledige tilmeldte i Jobindsats samt på komplette registerdata over beskæftigelse og jobåbninger.

Kilde www.ams.dk

Udover ovenstående opgaver og aktiviteter varetager og initierer regionerne en lang række forskellige opgaver, der alle sigter på at understøtte jobcentrene i at levere gode resultater af beskæftigelsesindsatsen.

Det drejer sig blandt andet om opsamling og synliggørelse af best practice, iværksættelse og finansiering af analyse-, udviklings- og forsøgsaktiviteter i samarbejde med jobcentrene, etablering og drift af netværk på tværs af kommuner og jobcentre samt netværk på tværs af jobcentrene og en række af de øvrige centrale aktører i beskæftigelsesindsatsen.

Det skal bemærkes, at beskæftigelsesregionerne har et samarbejde med de regionale vækstfora, og at der i de regionale vækstpartnerskaber for 2013 mellem regeringen og de regionale vækstfora er fokus på at styrke sammenhængen mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen.

4.5. Indholdet i den aktive beskæftigelsesindsats

Arbejdsmarkedsparate ledige har ret og pligt til at deltage i et individuelt kontaktføreløb

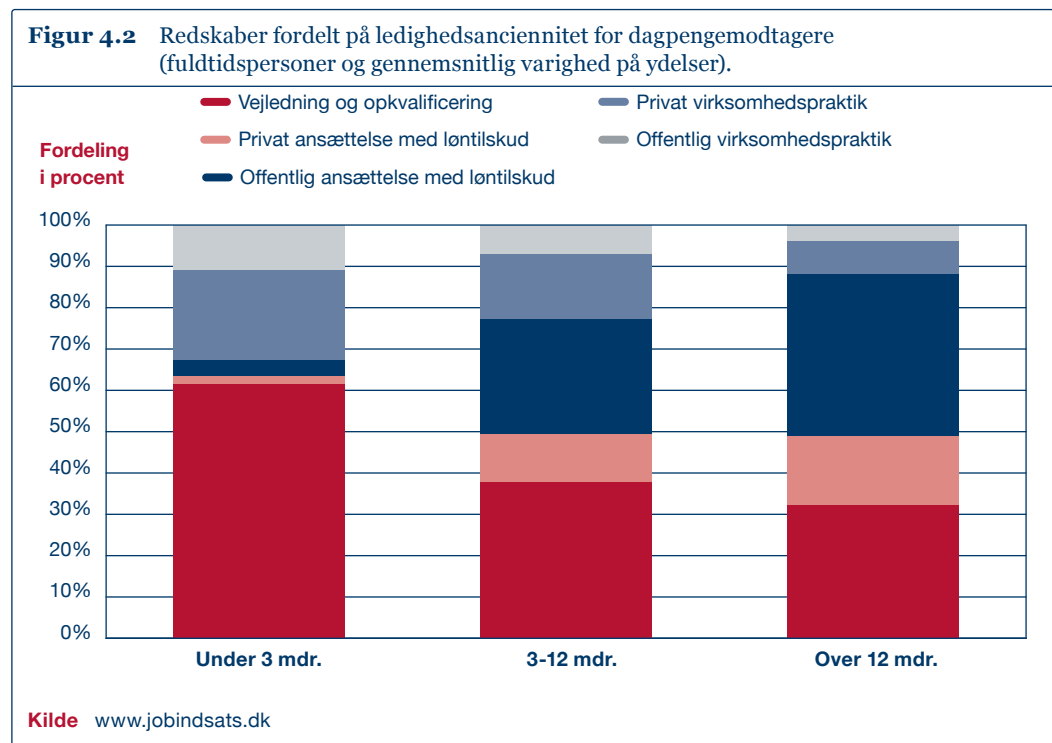
Arbejdsmarkedsparate ledige har ret og pligt til at deltage i et individuelt tilpasset kontaktføreløb, hvor der afholdes individuelle jobsamtaler med fokus på konkrete jobs, afklaring af jobønsker og jobsøgning. Dagpengemodtagere mødes både til samtaler hos jobcentre og i a-kassen, mens de arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere kun møder til samtale i jobcenteret.

De arbejdsmarkedsparate ledige har ret og pligt til at deltage i en række aktive tilbud, som så vidt muligt skal være rettet med beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft. De aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen består af tre redskaber:

- Vejledning og opkvalificering
- Virksomhedspraktik
- Løntilskud (både hos offentlige og private virksomheder)

Tilbuddene kan enten gives enkeltstående eller i kombination. Jobcentrene kan fx give en ledig et tilbud om vejledning og opkvalificering i form af et kursus kombineret med tilbud om virksomhedspraktik, som understøtter uddannelsen.

Jobcentrene anvender de forskellige redskaber til de ledige på forskellige tidspunkter i ledighedsperioderne. Figur 4.2 viser fordelingen af redskabsanvendelsen for dagpengemodtagere på forskellige tidspunkter i ledighedsforløbet.



Nyledige får oftest vejledning og opkvalificering

Jobcentrene giver oftest vejledning og opkvalificering i starten af ledighedsperioden. I 65 pct. af tilfældene er det redskab, som jobcentrene anvender til de ledige med mindre end tre måneders ledighed, vejledning og opkvalificering. Samtidig gives der privat virksomhedspraktik i 21 pct. af tilfældene og offentlig virksomhedspraktik i 10 pct.

Tilbud om "Vejledning og opkvalificering" kan dels bestå af "ordinære uddannelsesforløb", hvilket vil sige uddannelser, der har hjemmel i lov, som udbydes generelt og som hovedregel er rette mod beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Under "Vejledning og opkvalificering" kan også indgå andre former for aktivering, som ikke er ordinære uddannelser. Det kan fx være særligt tilrettelagte kurser og uddannelser eller særligt tilrettelagte projekter/kommunale værksteder etc.

Tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering er de mest udbredte i beskæftigelsesindsatsen over for arbejdsmarkedssparate dagpenge- og kontakthjælpsmodtagere.

Tabel 4.1 Antal aktive tilbud fordelt efter ydelse og tilbudstype, 2012.

	A-dagpenge	Kontanthjælpsmodtagere (match 1)	I alt
Vejledning og opkvalificering	49%	64%	54%
Ansættelse med løntilskud	16%	7%	12%
Virksomhedspraktik	23%	25%	25%
Ordinære uddannelsesforløb	12%	4%	9%
I alt	100%	100%	100%
Antal	343.882	144.258	551.064

Kilde www.jobindsats.dk (antal aktiveringsforløb, alle ydelser under et).

9 pct. af de tilbud er ordinære uddannelsesforløb

Af tabel 4.1 fremgår det, at 54 pct. af de godt 550.000 aktive tilbud, der i 2012 blev givet til arbejdsmarkedssparate var øvrig vejledning og opkvalificering, mens 9 pct. af de aktive tilbud var ordinære uddannelsesforløb.

Der er i den aktive beskæftigelsesindsats en række særlige ordninger, som giver ledige forskellige supplerende rettigheder og muligheder i beskæftigessystemet:

- 6 ugers selvvalgt uddannelse
- Jobrotation
- Voksenlærlingeordningen

6-ugers selvvalgt uddannelse

6 ugers selvvalgt uddannelse giver ledige dagpengemodtagere ret til at deltage i op til 6 ugers selvvalgt uddannelse efter de første 4 måneders ledighed. Da det er en ret, skal uddannelsesvalget ikke godkendes af jobcenteret, men den ledige vælger selv.

Der er tale om uddannelser inden for voksen- og efteruddannelsesområdet, som primært er rettet mod arbejdsmarkedet, det kan fx være forberedende voksenundervisning (FVU), AMU-kurser eller uddannelser på videregående niveau. Generelt gælder, at de ledige kun kan deltage i uddannelse på samme eller højere niveau end deres hidtidige uddannelsesniveau.

I 2012 var der 33.962 registrerede personer, som deltog i selvvalgt uddannelse. Af den samlede andel af dagpengemodtagere svarer det til, at ca. 10 pct. af alle ledighedsberørte har været i selvvalgt uddannelse i 2012. Fremover vil andelen af deltagere være lavere, da der med aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse er lavet en begrænsning i tilgangen til ordningen, hvor retten til ordningen først opnås efter 4 måneders ledighed.

Når man ser på antal deltagere i forhold til samlet antal dagpengemodtagere, er det medlemmer af 3F's a-kasse, der har den største brug af ordningen. Dernæst kommer Kristelig Arbejdsløshedskasse efterfulgt af HK Danmarks Arbejdsløshedskasse og Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse.

Tabel 4.2 nedenfor viser udviklingen i aktiviteten på 6 ugers selvvalgt uddannelse fordelt på de erhvervsrettede uddannelser (AMU) og de videregående uddannelser, der tilsammen dækker stort set hele aktiviteten under ordningen.¹

	2010	2011	2012
AMU	2.111 (72 pct.)*	984 (46 pct.)	1.367 (55 pct.)
Videregående uddannelser	822 (28 pct.)	1.158 (54 pct.)	1.100 (45 pct.)
I alt	2.933 (100 pct.)	2.142 (100 pct.)	2.467 (100 pct.)

Kilde www.mbu.dk
 *Procenterne dækker over den procentvise fordeling af deltagere på hhv. AMU og videregående uddannelser.

6 ugers selvvalgt fordeler sig primært på AMU og de videregående uddannelser

Af tabellen fremgår det, at brugen af 6 ugers selvvalgt fordeler sig på AMU, 55 pct., og de videregående uddannelser, 45 pct.

Det fremgår også af tabellen, at der i 2011 sker et skift i aktivitetssammensætningen med færre AMU-kurser og flere kurser på det videregående niveau. I 2012 sker der en stigning i antallet af AMU-kurser. Det skyldes to justeringer på prisloftet, som har fundet sted i henholdsvis 2011 og 2012. I 2011 indførte man et prisloft på alle uddannelser under ordningen, hvorefter man i 2012 fjernede prisloftet for de erhvervsrettede uddannelser, dvs. AMU (pr. 1. april 2012).

Der er i dag fortsat prisloft for 6 ugers selvvalgt uddannelse for uddannelser på det videregående niveau.²

Jobrotation

Jobrotation består i, at en virksomhed sender en medarbejder i uddannelse og i uddannelsesperioden kan få tilskud til at ansætte en ledig som vikar. Formålet med ordningen er at tilskynde virksomheder til at opkvalificere deres medarbejdere og samtidig give ledige mulighed for at få konkret erhvervs erfaring og et netværk på en arbejdsplads.

¹ Enkelte uddannelser under ordningen udbydes hverken som AMU eller på det videregående niveau, det er fx uddannelser udbudt under VUC.

² Prisloftet på det videregående niveau er 3.648,32 kr. pr. uge i 2013.

Voksenlærlingeordningen

Voksenlærlingeordningen giver tilskud til virksomheder, der indgår en uddannelsesaftale med voksne over 25 år i forbindelse med en erhvervsuddannelse. Virksomheden betaler løn til lærlingene og modtager tilskud i op til de første 2 år af uddannelsesaftaleperioden.

I 2011 påbegyndte ca. 2.000 personer en voksenlærlingeuddannelse, heraf kom ca. 50 pct. fra ikke-beskæftigelse. Ca. 60 pct. af dem, der påbegynder en voksenlærlingeuddannelse er ikke-faglærte.

4.6. Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats

Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet.

Tablet 4.3 Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats i 2012.

	2012, mia. kr.
Den aktive indsats i alt	11,7
Øvrig vejledning og opkvalificering	4,2
Ordinær uddannelse³	1,2
Selvvalgt uddannelse til dagpengemodtagere	0,5
Virksomhedspraktik	-
Privat løntilskud og offentligt løntilskud	0,6
Drift af jobcentre	3,2
Følgeudgifter og øvrige beskæftigelsesordninger	1,6
Puljer	0,3

Kilde Kommunale regnskabstal fra Danmarks Statistik (opregnet til 2013 pl)

6. mia. kr. til den aktive indsats, 3. mia. kr. til driften af jobcentre

I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre inklusiv kontaktforløbet. De resterende midler er afsat til puljer eller følgeudgifter til den aktive indsats og øvrige beskæftigelsesordninger som fx jobrotation, seniorjob og voksenlærlingeordningen.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering. Det skal bemærkes, at der med aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse er vedtaget en begrænsning af ordningen til selvvalgt uddannelse.

³ Det er ikke muligt at udskille udgifter til ordinær uddannelse fra de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering. Udgifterne til ordinær uddannelse er derfor et skøn på baggrund af kommunernes oplysninger om refusion og aktivitet.

Udgifterne til øvrig vejledning og opkvalificering udgør 4,2 mia. kr., svarende til tre fjerdedele af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering, der vedrører tilbud, som blandt andet jobsøgningskurser, kommunale projekter mv.

Kun en mindre del af de samlede udgifter bruges på virksomhedsrettede tilbud. Det skyldes dels, at virksomhedspraktik ikke giver anledning til udgifter ud over de udgifter, der i forvejen er til ydelsen, og at udgifterne til løntilskud er relativt små per forløb på grund af modgående besparelser på ydelserne.

Arbejdsløshedsdagpenge til ledige finansieres ligeledes af kommunerne, der får refusion fra staten og kompensation for de resterende udgifter via den særlige tilskudsmodel. De samlede udgifter på dette område udgjorde i 2012 ca. 22 mia. kr., hvoraf knap 13 mia. kr. blev kompenseret via den særlige tilskudsmodel.

Tilskudsmodellen adskiller sig fra bloktilskudsmodellen

Tilskudsmodellen adskiller sig fra den normale bloktilskudsmodel blandt andet ved, at der er indbygget økonomiske incitament til, at den enkelte kommunes indsats mod ledigheden bliver så effektiv som muligt. Det sker ved, at den enkelte kommune i princippet konkurrerer med omegnskommunerne inden for landsdelen om at have den mest positive ledighedsudvikling. Jo bedre ledigheden udvikler sig i den enkelte kommune i forhold til nabokommunerne, jo højere bliver kompensationen via tilskudsmodellen.

Midler fra EU's strukturfonde – fordeles af de regionale vækstfora

4.6.1. Midlerne fra EU's strukturfonde

Ud over midler fra beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. De regionale vækstfora er medansvarlige for den regionale erhvervsudvikling og regionsrådene for den samlede regionale udvikling.

For at understøtte vækst og konkurrenceevne indstiller vækstforaene årligt fra 2007-2013 for ca. 250 mio. kr. til udvikling af menneskelige ressourcer via EU's socialfond, herunder voksen- og efteruddannelse. Således har ca. 56.000 personer deltaget i opkvalificeringsaktiviteter, fx kurser, rådgivning, mv. i strukturfondsperioden 2007-2012 i Danmark med det formål at skabe vækst og beskæftigelse regionalt. Først når der er indgået en aftale med Europa-Parlamentet om EU's budget for 2014-2020 vides det præcist, hvor mange socialfondsmidler Danmark får stillet til rådighed fra 2014. Der må forventes markant færre midler end i dag.

Der forventes dog fortsat at være regionale midler, der – under forudsætning af de regionale vækstforas tilslutning – kan anvendes til projekter, som styrker den regionale beskæftigelse og opkvalificering i relation til store infrastrukturinvesteringer. Det skal ikke mindst ses i lyset af, at de kommende socialfondsmidler forventes fordelt med 30 pct. til "Fremme af beskæftigelse og støtte til arbejdskraftens mobilitet", 20 pct. til "Fremme af social inklusion" og 50 pct. til "Investering i uddannelse, kvalifikation og livslang læring bekæmpelse af fattigdom".

4.7. Det eksisterende voksen- og efteruddannelsessystem for ikke-faglærte og faglærte

VEU-systemet

Et VEU-center er den samlede betegnelse for det formaliserede samarbejde, som hver udbyder af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og hvert voksenuddannelsescenter deltager i.

Der er blevet udpeget 13 VEU-centre fordelt i hele landet. Det skete på baggrund af lov om ændring af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (Etablering af VEU-centre og centerråd mv.), som trådte i kraft den 1. december 2009. Den 1. januar 2010 trådte bekendtgørelse om de 13 udvalgte VEU-centre og centerråd i kraft.

VEU-centrene er alle godkendt til udbud af AMU. Centrene er omfattet af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Det betyder, at alle AMU-udbydere og voksenuddannelsescentre (VUC'er) samarbejder om at tilbyde relevant uddannelse til områdets arbejdsstyrke og arbejdspladser.

Uddannelsesinstitutioner, der er godkendt til udbud af AMU, skal medvirke i det VEU-center, som dækker det område, hvor institutionen ligger.

VEU-centre skal bidrage til at udvikle samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner, brugere og virksomheder ved blandt andet at:

- Bidrage til en mere dækkende og målrettet opsøgende vejledning og rådgivning om det samlede VEU-tilbud.
- Systematisk afdække behovet for kompetenceudvikling hos virksomheder og medarbejdere.
- Koordinere almene og erhvervsrettede uddannelsesindsatser gennem et tættere strategisk samarbejde med de øvrige udbydere af VEU – herunder VUC.
- Trække på erfaringer fra hele landet gennem VEU-centrenes indbyrdes samarbejde og erfaringer.
- Skabe synergi ved at knytte uddannelses-, erhvervs- og beskæftigelsespolitik tættere sammen. Det skal blandt andet ske gennem strategiske samarbejder med vækstfora, jobcentre og beskæftigelsesråd.

Med hensyn til udbuddet af voksen- og efteruddannelsen kan det nævnes, at fx AMU består af cirka 3.000 forskellige uddannelser og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser. AMU er korterevarende uddannelser, som har til formål at dække ikke-faglærtes og faglærtes behov for erhvervsrettede kvalifikationer og kompetencer, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedsuddannelser udvikles og godkendes i et tæt samarbejde mellem Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter via fx Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI).

Det er de enkelte uddannelsesinstitutioner, der har en AMU-udbudsgodkendelse, som udbyder og gennemfører kurserne.

I VEU-systemet er der en række redskaber til at opkvalificere ledige ikke-faglærte og give dem større mulighed for at komme i beskæftigelse.

4.7.1. Realkompetencevurdering – en mulighed for ikke-faglærte

Alle borgere, og dermed også ledige ikke-faglærte, har ret til at få vurderet deres realkompetencer, før de begynder på en voksen- og efteruddannelse.

Realkompetencevurdering (RKV) bliver foretaget af en uddannelsesvejleder og eventuelt en lærer fra den skole, hvor ansøgeren ønsker at tage en uddannelse. Ansøgerens realkompetencer bliver vurderet i forhold til de standarder, adgangskrav eller kompetencemål, der findes på den uddannelse, ansøgeren ønsker at tage.

Begrænset anvendelse af realkompetencevurdering

Ti's undersøgelse viser, at realkompetencevurderinger har begrænset anvendelse. Der er begrænset kendskab til redskabet, og det opleves, at det kun i moderat omfang fører til merit, for den der ønsker at afkorte en ansøgt uddannelse.

Ti vurderer, at redskabet bør bruges mere systematisk med hensyn til at få flere ledige opkvalificeret og i job.

4.7.2. Grunduddannelse for voksne (GVU)

I princippet burde "Grunduddannelse for voksne" (GVU) være det oplagte redskab til at opkvalificere ikke-faglærte ledige til bygge- og anlægsbranchen, så de opnår faglært niveau. En GVU er et tilbud til personer over 25 år, der har arbejdet som ikke-faglært i nogle år og fået en del praktisk erfaring inden for et fagligt område. Via GVU har de mulighed for at få en erhvervsuddannelse på kortere tid ved at gennemføre et individuelt tilrettelagt skoleforløb uden at skulle have en uddannelsesaftale med en virksomhed. Et GVU-forløb består af kurser og enkeltfag, men normalt ikke praktik. Det er individuelt tilrettelagt og kan foregå på fx tekniske skoler og AMU-centre. Et typisk GVU-forløb strækker sig over ca. 20 skoleuger og vil derfor være en væsentlig hurtigere vej til en faglært uddannelse end en ordinær erhvervsuddannelse.

Begrænset brug af GVU

Selvom GVU burde være et oplagt 'genvej' til at løfte erfarne ikke-faglærte til faglært niveau, så anvendes det i begrænset omfang. Under 1.000 personer om året i 2009-2011 gennemførte en GVU⁴. Selv om der også er mulighed for at få afkortet en ordinær erhvervsuddannelse viser EVA's undersøgelse, at under én ud af fem voksne, der tager en ordinær erhvervsuddannelse, får afkortet deres uddannelsesforløb. Med andre ord tager langt de fleste voksne en uddannelse, som er designet til unge uden forudgående erhvervs erfaring. På den måde går den erfarne ikke-faglærte glip af den 'rabat', vedkommende ville kunne få på en GVU, takket være de kompetencer, han har opnået fx i kraft af sin erhvervs erfaring.

⁴ "Undersøgelse af grunduddannelse for voksne (GVU) og voksne i erhvervsuddannelser", Danmarks Evalueringsinstitut, februar 2013.

4.8. Barrierer og muligheder i forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte

Ifølge analysen fra TI vurderer virksomheder og øvrige aktører generelt, at der på landsplan er et stort og detaljeret udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fra VEU-systemet. Selvom der på landsplan opleves at være et dækkende uddannelsesudbud, så er det ikke altid relevant på lokalt plan i det område, hvor det givne infrastrukturprojekt igangsættes

Virksomheder kræver korte, fleksible forløb

Virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet har et meget svingende behov for arbejdskraft og en kort tidshorizont for uddannelsesplanlægning. VEU-centrene oplever, at mange virksomheder på et sent tidspunkt bliver opmærksomme på behovene for uddannelse, og at det derfor kan ske, at der ikke er ledige pladser på kurser. VEU-centrene oplever også, at virksomheder typisk har forbehold mod at sende et større antal af medarbejdere på kursus på én gang. Virksomhederne kræver i stigende grad fleksible og skræddersyede kurser, eventuelt med løbende indtag, som er målrettet den enkelte virksomheds behov.

Problemer med, at fylde et helt undervisningshold

VEU-systemet vurderes generelt at kunne reagere hurtigt på virksomhedernes efterspørgsel af efteruddannelse. Med kort varsel (1-2 uger) er det muligt for uddannelsesinstitutionerne at etablere uddannelsesstilbud. Det er således ikke reaktionstiden, der er en barriere for at opfylde virksomhedernes behov "just in time" for uddannelse, men mere det at opfylde uddannelsesinstitutionens krav til minimumsdeltagerantal for oprettelsen af undervisningshold.

Der er ikke et lovkrav om et bestemt antal deltagere på et undervisningshold, men det skal fremgå af den enkelte institutions hjemmeside, hvad minimumsdeltagerantallet er for oprettelsen af et undervisningshold. I TI's analyse nævnes det som en barriere for at kunne imødekomme virksomhedernes behov for opkvalificering af medarbejderne, at virksomhederne ikke altid selv kan skaffe deltagere nok til et undervisningshold. Det forekommer eksempelvis, at virksomheden ønsker at gennemføre opkvalificering, selvom man ikke har kunnet tilmelde det antal kursister, der i annonceringen af udbuddet af uddannelsen er angivet som minimumsdeltagerantal for gennemførelse. I nogle tilfælde bliver problemet løst ved, at virksomheden selv betaler de manglende pladser for at kunne få sit kursus på det ønskede tidspunkt

For at kunne fylde hold op er det vigtigt, at VEU-centre har et effektivt samarbejde med jobcentre og a-kasser, som hurtigt kan identificere relevante ledige, der tilmeldes ledige holdpladser. Samarbejdet bør helst gå på tværs af jobcentre, således at der kan samles ledige fra et større område. Hvorvidt der kan samles ledige kursister afhænger dog også af jobcentrenes budgetter for uddannelsesmidler.

Svært at finde rundt i udbuddet af kurser

EfterUddannelse.dk er den fælles indgang til at søge og finde relevante uddannelsesstilbud. VEU-centrenes hjemmeside har til formål, at give hurtig adgang til at få kontakt til rådgivning og vejledning via én indgang.

Analysen fra TI vurderer, at de 13 VEU-centres hjemmesider er uensartede med hensyn til, hvor godt et overblik de giver over uddannelsesmulighederne, ligesom kompleksiteten på EfterUddannelse.dk i sig selv kan udgøre en barriere for, at virksomheder/kursister i tide tilmelder sig efteruddannelse.

Vigtigt, at motivere ledige ikke-faglærte til efteruddannelse

Selvom VEU-centret i samarbejde med jobcentre og a-kasser/fagforbund sammensætter et meget relevant og jobrettet uddannelses tilbud, så er det ikke givet, at de ledige deltager og gennemfører det. Hovedudfordringen er, at mange ledige indenfor bygge og anlæg, især ikke-faglærte, har stort forbehold imod at påbegynde uddannelse. Mange har begrænsede skrive- og læsefærdigheder og et dårligt forhold til det at "gå i skole".

Erfaringen er, at det kræver en stor indsats at motivere ledige til at påbegynde og gennemføre uddannelse/opkvalificering. Det vurderes også som vigtigt, at ledige er koblet op til virksomheder, fx i forbindelse med jobrotation, og har udsigt til et muligt job.

De ledige får ligeledes større mulighed for job, hvis de deltager på kurser sammen med beskæftigede. Årsagen er, at de ledige dermed får personlige netværk med beskæftigede, som kan introducere dem til virksomheder og arbejdssjak, som de beskæftigede har erfaring med.

Jobrotation er vanskeligt, at "sælge" til bygge- og anlægsvirksomheder

Jobrotation opleves generelt at være et vanskeligt redskab at få bygge- og anlægsvirksomheder til at bruge. En særlig barriere i bygge- og anlægsvirksomheder er, at de ofte foretrækker at afskedige medarbejdere i vinterperioden, hvor de ikke har så mange opgaver, frem for at sende dem på efteruddannelse. Når virksomheden vinder opgaver, får den typisk behov for ekstra arbejdskraft, og i sådanne travle perioder har den endnu mindre interesse i jobrotation, fordi den ikke kan undvære sine erfarne medarbejdere.

Samarbejde med brancheorganisationer

Beskæftigelsesregion Nordjylland har indgået en aftale med Dansk Byggeri om at tage fat i virksomhederne om jobrotation. Aftalens indhold er, at kontakten til virksomheder formidles af Dansk Byggeri, hvorefter beskæftigelsesregionens jobrotations-koordinatorer tager ud og besøger virksomheder i branchen. For at fremme anvendelsen er der udviklet forskellige modeller for jobrotation. Den 'lette' er, at virksomheden sender en erfaren ikke-faglært på kurser med henblik på at nå faglært niveau, og imens ansættes en rotationsvikar, som er en ikke-faglært ledig.

Kilde "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2013.

4.9. Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene i forhold til bygge- og anlægsområdet

De fire beskæftigelsesregioner har inden for de sidste par år iværksat analyser af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de igangværende og kommende store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter.

Beskæftigelsesregionerne har på baggrund af analyserne iværksat initiativer af forskellig karakter, spændende fra indgåelse af strategiske samarbejder med jobcentre og andre centrale interessenter, over etablering af virksomhedspaneler og virksomhedsnetværk til etablering af omfattende uddannelsesaktiviteter, der sigter mod at opkvalificere ikke-faglærte ledige.

I det følgende skitseres eksempler på de initiativer, der er iværksat i de enkelte beskæftigelsesregioner og jobcentre.

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

4.9.1. Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland offentliggjorde i april 2011 analysen 'Beskæftigelsesmæssige konsekvenser af infrastrukturinvesteringer i Østdanmark'. Analysen blev suppleret med en opdateret vurdering af arbejdskraftbehovet til Femern Bælt byggeriet i november 2011.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Østdanmark iværksat en række initiativer, herunder:

- Løbende overvågning af udviklingen i ledighed blandt de (i forhold til de planlagte bygge- og anlægsprojekter) relevante faggrupper.
- Løbende dialog med jobcentrene om deres indsats – herunder
- hvordan jobcentrene iværksætter opkvalificeringsinitiativer af ledige til bygge- og anlægsprojekterne.

Der er i beskæftigelsesregionen fokus på opkvalificering generelt, herunder i forhold til bygge- og anlægsområdet. Der er på nuværende tidspunkt flere større opkvalificeringsprojekter i gang i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, som primært involverer samarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner, og hvor projekterne er finansieret af EU-midler.

Fra ufaglært til faglært – på rekordtid

Projektets formål er uddannelse af op mod 2.000 ikke-faglærte til faglærte med svendebrev gennem anvendelse af især grundlæggende voksenuddannelse (GVU), hvor ikke-faglærte kan få merit for tidligere beskæftigelse.

Projektet er organiseret som et netværk mellem 27 deltagere, som alle har én fælles indgang til den faglige afklaring hos CPH WEST. Den ledige, som kommer fra jobcentret, guides videre til rette erhvervsskole, som foretager realkompetencevurdering/individuel kompetenceafklaring af borgeren og udarbejder en plan for uddannelsesløftet. Projektet finansieres blandt andet af Den Europæiske Socialfond og har et budget på 24 mio. kr. Der er nu etableret konkrete projekter i en række jobcentre med GVU-forløb.

Kilde "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, 2013.

Beskæftigelsesregion Syddanmark

4.9.2. Beskæftigelsesregion Syddanmark

Beskæftigelsesregion Syddanmark har udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Syddanmark i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i december 2012.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Syddanmark iværksat en række initiativer. Beskæftigelsesregionen har i et brev til alle de syddanske lokale beskæftigelsesråd, politiske udvalg og jobcentre præsenteret analysen og opfordret til drøftelser af indsatsen på bygge- og anlægsområdet og de beskæftigelsespolitiske udfordringer, som analysen peger på, eksempelvis:

- Hvordan imødekommes virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft?
- Hvordan skabes gode muligheder for, at borgere på offentlig forsørgelse i kommunen får del i jobåbningerne?
- For hvilke ledige er bygge- og anlægsbranchen det rette tilbud?

- Hvordan tilrettelægges indsatsen, så den passer med det tidsmæssige flow i jobåbningerne?
- Hvordan kan projekterne blive en vej til flere praktikpladser for såvel unge som voksne?

Størstedelen af jobcentrene i Syddanmark fokuserer på en øget indsats inden for bygge- og anlægsområdet i deres aktuelle beskæftigelsesplaner. På Fyn, hvor størsteparten af de store projekter er placeret, er der sat fokus på bygge- og anlægsområdet med flere initiativer, fx etablering af netværk mellem jobcentrene.

Beskæftigelsesregionen planlægger sammen med det kommunale erhvervsudviklingsfora et samarbejde om vejledning af virksomheder, stimulering af samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv samt fokus på, hvordan de lokale virksomheder via samarbejde med hinanden kan blive attraktive som entreprenører på de større byggeprojekter.

Beskæftigelsesregion Syddanmark har endvidere på vegne af de fire beskæftigelsesregioner iværksat flere initiativer på offshore området.

Initiativer på offshore området

Beskæftigelsesregion Syddanmark har etableret et netværk med fokus på offshore sektoren. Det først møde blev afholdt i januar 2013 med deltagelse af 13 syddanske jobcentre, Danish Offshore Energy, flere uddannelsesinstitutioner, virksomheder m.fl. Formålet er blandt andet at klæde jobcentrene og deres medarbejdere bedst muligt på til at varetage opgave vedrørende rekruttering til offshore sektoren i forhold til, hvad det er for stillinger, krav, certifikater mv., der kræves for at arbejde inden for offshore branchen.

De fire beskæftigelsesregioner har afholdt en national offshore konference den 18. juni 2013, hvor temaet var beskæftigelsesmulighederne og uddannelseskravene i offshore sektoren, både i forhold til olie, gas og vind. På konferencen deltog virksomheder inden for branchen, uddannelsesinstitutioner samt jobcentre fra hele landet. Formålet med konferencen var at sætte fokus på de beskæftigelsesmuligheder, der er inden for branchen.

Kilde "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Syddanmark, 2013.

Beskæftigelsesregion Midtjylland

4.9.3. Beskæftigelsesregion Midtjylland

Beskæftigelsesregion Midtjylland har fået udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Midtjylland i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i januar 2012.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Midtjylland iværksat en række initiativer, herunder udarbejdet en handleplan og en strategi for beskæftigelsesindsatsen inden for bygge- og anlægsområdet (marts 2012). Handleplanen er udarbejdet i samarbejde med fire jobcentre (Horsens, Randers, Silkeborg og Aarhus), og har opbakning fra alle jobcentre i regionen. Handleplanen udlægger tre strategiske spor:

- Tilvejebringelse af et samarbejde mellem virksomhederne i byggesektoren, relevante interessenter og jobcentrene, der kan give overblik over, og en operationalisering af, den kommende efterspørgsel efter arbejdskraft på området.
- Screening og eventuel opkvalificering af ledige, der kan imødekomme den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft inden for bygge- og anlægsområdet.

- Etablering af en koordineret beskæftigelsesindsats, der inddrager og forpligter de centrale aktører til at samarbejde om at skabe et match mellem udbud og efterspørgsel på bygge- og anlægsområdet.

På baggrund af handleplanen og strategien er der blandt andet finansieret en fælles koordinator, som har til opgave, i samarbejde med et særligt bygge- og anlægsteam, at følge op på indsatsen samt planlægge og koordinere indsatsen på området. Herudover er der etableret et samarbejdsforum mellem jobcentercheferne og opbygget netværk med de faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner, hvor indsatsen koordineres.

I forbindelse med handleplanen har beskæftigelsesregionen iværksat en styrket overvågning af udviklingen i arbejdskraftbehovet og ledigheden inden for bygge- og anlægsområdet. I denne forbindelse høres et regionalt virksomhedspanel inden for bygge- og anlæg tre gange årligt om forventningerne til rekrutteringsbehovet.

I samarbejde med jobcentrene forsøges det at etablere netværk med centrale og store virksomheder indenfor bygge og anlæg. Sigtet har været at informere om jobcentrenes tilbud til virksomhederne, udveksle viden om udviklingen i branchen samt at lave aftaler i forhold til rekruttering af arbejdskraft de kommende år.

Jobcenter Aarhus - en koordineret indsats i forhold til bygge- og anlægsområdet

I de østjyske kommuner foregår der en koordineret beskæftigelsesindsats målrettet bygge- og anlægsområdet. Der er ansat en koordinator i Jobcenter Aarhus, der har til opgave at koordinere indsatsen mellem de østjyske jobcentre. Koordinatoren er organisatorisk placeret i det bygge- og anlægsteam, som Jobcenter Aarhus har etableret i 2012. Koordinatoren skal understøtte og synliggøre Østjylland som et fælles opland for rekruttering, opkvalificering og jobformidling, herunder også medvirke til tværgående koordinering af praktiske tiltag som call-center, kampagner, udvikling og formidling af eventuelle særlige opkvalificeringstilbud.

Jobcenter Aarhus har igangsat en systematisk screening og afdækning af kvalifikationer og jobønsker hos de ledige. Screeningen foregår i et tæt samarbejde mellem de østjyske jobcentre og relevante a-kasser. Screeningen og afdækningen af ledige skaber dels overblik over det aktuelle arbejdskraftudbud og dels grundlag for iværksættelse af en målrettet vejledning, opkvalificering og formidling af ledige til branchen. De ledige, som er motiverede og kvalificerede i forhold til et job inden for branchen, bliver registreret i en emnebank. Oplysningerne i emnebanken indhentes via en screenings-samtale, som afdækker kompetencer, uddannelser, erfaringer mv. Oplysningerne registreres elektronisk i et regnearkbaseret system i forhold til henvendelser fra en arbejdsgiver. En person, som er registreret i emnebanken, får en markering om dette i jobcentrenes it-system.

Kilde "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Midtjylland, 2013.

Beskæftigelsesregion Nordjylland

4.9.4. Beskæftigelsesregion Nordjylland

Beskæftigelsesregion Nordjylland har fået udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Nordjylland i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i februar 2013.

En væsentlig pointe fra analysen er, at de belyste projekter kun i mindre grad påvirker den generelle udvikling inden for beskæftigelsen i byggeriet i Nordjylland. Der bliver mangel på arbejdskraft om få år, uanset om projekterne sættes i gang eller ej.

I Nordjylland har beskæftigelsesregionen etableret en fokusgruppe med centrale aktører på arbejdsmarkedet, der har til formål at identificere centrale udfordringer for byggeriet og igangsætte initiativer, der kan afhjælpe de udfordringer, byggeriet står over for i de kommende år. Der er pt. 22 medlemmer (ud over repræsentanter fra BR) fra blandt andet arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, Region Nordjylland, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Arbejdet tager udgangspunkt i de udfordringer, der skitseres i rapporten om bygge- og anlægsområdet. Fokusgruppen identificerer derudover selvstændigt nye indsatsområder, og det er som udgangspunkt medlemmerne fra gruppen, der selv bidrager til iværksættelsen og gennemførelsen af de konkrete initiativer.

”Kvalificering til nye job”

Kvalificering til nye job er et kompetenceudviklingsprojekt for kortuddannede. I projektet deltager 240 langtidsledige, der er udvalgt af jobcentrene i Nordjylland. Projektet har base i fire centre i Aalborg, Vendsyssel, Himmerland og på Thy-Mors. Deltagerne er alle mellem 30 og 59 år, og langt de fleste er ikke-faglærte.

Alle deltagerne i projektet tilbydes et individuel tilrettelagt kompetenceudviklingsforløb på op til 25 uger, hvilket for nogle af de langtidsledige er rigeligt til, at de kan gå fra projektet med et uddannelsesbevis i hånden.

Nogle bliver opkvalificerede, så de kan få et vikarjob i forbindelse med et jobrotationsprojekt. Andre begynder på en erhvervsuddannelse som voksenlærlinge eller som en grunduddannelse for voksne (GVU).

En lang række nordjyske arbejdsmarkedsuddannelser, erhvervsskoler og handelsskoler er med i projektet. Uddannelserne har forpligtet sig til at være ekstra fleksible og optage de langtidsledige på særlige individuelle uddannelsesforløb, så de på kortest mulig tid kan blive opkvalificeret fra ikke-faglært til faglært status.

”Kvalificering til nye job” er støttet med 14 millioner kroner fra EU’s Strukturfonde og bliver afsluttet i september 2013.

Kilde ”Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne”, Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2013.

I følgende kapitel 5 gennemgås belyses overvejelser i forhold til udbudsprocessen, herunder anvendelsen af og udfordringerne med sociale klausuler i forbindelse med store infrastrukturudbud.



5. Udbud af offentlige infrastrukturprojekter

5.1. Indledning og sammenfatning

Udbudsprocessen spiller en central rolle i planlægningen og styringen af de store infrastrukturprojekter. Nærværende kapitel tager udgangspunkt i COWI's undersøgelse "Infrastrukturinvesteringer i Danmark - betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, hvor anvendelsen og erfaringerne med klausuler i forbindelse med offentlige udbud gennemgås, blandt andet baseret på en rundspørge hos udvalgte statslige myndigheder. Herudover inddrages Ekspertudvalgets egne erfaringer og viden i forhold til udbudsprocessen og mulighederne for at indrette de store offentlige udbud på en måde, så de kan bidrage til at øge antallet af især praktikpladser.

Hovedkonklusionerne er:

Danske virksomheder er ikke dygtige nok til at drage nytte af de store anlægsudbud. Der er derfor behov for at styrke informationsarbejdet overfor virksomhederne, særligt i relation til rekruttering af arbejdskraft og oprettelse af lære- og praktikpladser.

Offentlige udbud kan indeholde såvel arbejdsklausuler som sociale klausuler. De regulerer henholdsvis løn- og arbejdsvilkår, sociale politikker og ansættelse af særlige medarbejdergrupper. Klausuler af denne art ses oftere ved byggesager end ved anlægsarbejde.

Der er en tendens til, at de sociale klausuler i højere grad omhandler implementering af personale- og arbejdsmiljøpolitik end om ansættelse af bestemte personaletyper. Der, hvor der er tale om definition af personaletype, er der primært tale om kvoter for antal af lærlinge og praktikanter.

Sociale klausuler anvendes til gengæld fortsat i mindre omfang på projekter, hvor bygherren har en forventning om, at udenlandske virksomheder vil byde ind.

Potentialet i forbindelse med udbudsprocessen udnyttes ikke godt nok

5.2. Anvendelsen af sociale klausuler

Sociale klausuler er krav om social ansvarlighed, som offentlige myndigheder kan stille som betingelse i forbindelse med leverancer til det offentlige. Det offentlige kan blandt andet anvende sociale klausuler for at fremme arbejdsmarkedspolitiske initiativer i virksomhederne. Ved at anvende sociale klausuler kan offentlige udbydere forpligte virksomheder til at skrive sociale hensyn ind i deres interne politikker, ligesom sociale klausuler kan indgå som en del af en kontrakt, hvor den vindende virksomhed forpligter sig til at ansætte et bestemt antal personer med nedsat arbejdsevne eller tilsvarende.

Sociale klausuler kan anvendes til at skaffe flere lære- og praktikpladser

De sociale klausuler kan indeholde mange forskellige hensyn. Det kan formuleres som et krav, at den pågældende virksomhed tænker rummelighed og social ansvarlighed ind i personalepolitikken. Der kan også angives præcise mål for, hvor mange personer en virksomhed skal tage i praktik.

I finanslovsaftalen for 2013 lægges der op til at sikre et øget brug af sociale klausuler om uddannelses- og praktikpladser i offentlige udbud. Det fremgår heraf, at statslige ordregivere fremover forpligtes til i relevante udbud efter "følg- eller forklar princippet" at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. Det vil sige at ordregivere enten skal anvende sociale klausuler i relevante udbud eller forklare, hvorfor de ikke gør det. Det samme gør sig gældende i regionernes og i kommunernes økonomaftaler for 2014, hvor det er aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler ligeledes overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

CABI har i 2011 udarbejdet en undersøgelse af anvendelsen af sociale klausuler i kommunale udbud¹. Det fremgik heraf at 54 pct. af de danske kommuner anvendte sociale klausuler i gennemsnitlig 6,6 udbud, og at mere end halvdelen af de resterende overvejede at begynde med det. Udbudsstørrelse og opgavens varighed på den tilknyttede opgave viste sig at have betydning for, hvorvidt kommunerne anvender sociale klausuler.

Kommuner, der anvender sociale klausuler, har i gennemsnit medvirket til at ansætte 20,5 personer (årsværk) via sociale klausuler i deres udbud.

Sociale klausuler indeholder ofte kun "bløde" krav om personalepolitik og arbejdsmiljø

I forhold til effekten af de sociale klausuler kan der ifølge CABI's undersøgelse og Udbudsportalen ses en tendens til, at udbuddene omkring sociale klausuler i højere grad indeholder krav om, at leverandøren, der vinder en opgave, skal implementere en personalepolitik eller arbejdsmiljøpolitik, der gælder for de medarbejdere, som skal arbejde på opgaven.

I de tilfælde, hvor de sociale klausuler stiller krav om ansættelser, omhandler de i langt de fleste tilfælde lære- og praktikpladser. De seneste års fokus på ledigheden blandt unge har medvirket til, at netop dette fokus er relativt stærkt i de sociale klausuler, hvorimod et specifikt fokus på ansættelse af ledige sjældent er en del af klausulerne.

¹ "Kortlægning af kommunernes brug af sociale klausuler i udbud". CABI, september 2011.

5.3. Anvendelsen af sociale klausuler ved store infrastrukturudbud

Sygehusbyggerierne er forankrede i regionerne. Alle regioner har en overordnet udbudspolitik, hvori regionens overordnede retningslinjer inden for en række centrale forhold er fastlagt, herunder blandt andet en beskrivelse af medarbejderforhold, opfølgning og kontrol, efter hvilken procedure der skal træffes en beslutning om udbud, valg af leverandør, kravspecifikation og betingelser ved udbud samt anvendelsen af sociale klausuler.

Sygehusprojekterne tilkendegiver ifølge COWI's undersøgelse, at de følger deres regions retningslinjer, men ikke øger kravene. Den umiddelbare vurdering er, at de sociale klausuler ikke har betydning for antal bud på en opgave, forstået på den måde, at ingen firmaer afholder sig fra at byde på grund af klausulerne. Vurderingen er også, at det nok har betydning for prisen, men at både udbydere og bydere er så vant til kravene, at det ikke er afgørende for prissætning af og prisforskel mellem de enkelte tilbud, da det er et ens parameter for alle.

Til gengæld anvendes sociale klausuler i noget mindre omfang på de store statslige infrastrukturprojekter. Årsagen er dels, at der ikke er faste krav/politikker om sociale klausuler på denne type projekter, dels at man har en forventning om, at klausuler på en del områder ville virke hæmmende for konkurrencen. Banedanmark oplyser, at i projekter, hvor man har en klar forventning om, at udenlandske entreprenører skal løse store dele af opgaverne, vurderer bygherren at det i praksis vil være meget vanskeligt at håndhæve sociale klausuler vedrørende eksempelvis uddannelse, praktikpladser mv. Man har derfor hidtil valgt ikke at anvende sociale klausuler i sine udbud.

I nogle situationer har man dog taget initiativ til at lave samarbejdsaftaler med lokale erhvervsskoler om at markedsføre uddannelses- og efteruddannelsesstilbud over for de entreprenører, som skal udføre projekterne.

5.4. Udfordringer med sociale klausuler

Som det fremgår forholder virksomhederne sig positivt til sociale klausuler, men sociale klausuler kan dog også give udfordringer.

Det er vanskeligt for virksomhederne at håndtere klausuler om lærlingeforhold, hvor lærlingene ikke må flyttes fra et byggeprojekt til et andet. I sådanne tilfælde er man begrænset til at kunne ansætte lærlinge, hvor uddannelsens varighed kan holdes inden for projektperioden. En virksomhed vurderer, at det vil tjene de unge lærlinges interesser langt bedre, hvis de kunne flyttes rundt i forhold til, hvor deres udviklingsmuligheder under uddannelsen er størst.

Dette problem forventes dog delvist løst, når der på baggrund af en ny *Lov om ændring af lov om erhvervsuddannelser* af 21.12.12 oprettes såkaldte praktikcentre i løbet af 2013. Praktikcentrene skal tilrettelægge et samlet forløb for elever, der ikke opnår en hel uddannelsesaftale med en virksomhed. Regeringens forslag om praktikpladscentre ventes at medføre en stigning i antallet af korte uddannelsesaftaler sammenlignet med i dag.

Virksomhederne er bevidste om, at sociale klausuler kan medvirke til at få uddannet flere til bygge- og anlægsbranchen og dermed sikre virksomhederne arbejdskraft på længere sigt.

Sociale klausuler anvendes kun i mindre omfang i de store infrastrukturprojekter

Praktikpladscentre kan forbedre mulighederne for flere lære- og praktikpladser

Flere af de adspurgte virksomheder tilkendegiver dog at have en egen målsætning/politik om, at ca. 10 pct. af deres arbejdsstyrke skal udgøres af lærlinge. Især de største virksomheder er klar over, at de selv har ansvar for i at imødekomme deres fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft. Disse virksomheder mener derfor ikke, at sociale klausuler omhandlende lærlinge/ praktikpladser vil have en praktisk betydning for deres egen bemanding.

Det er i den forbindelse vigtigt, at kravene i forbindelse med offentlige udbud ikke indrettes på en måde, så de straffer de virksomheder, der i forvejen uddanner mange lærlinge og elever.

Behov for mere ensartede regler for sociale klausuler

På nuværende tidspunkt oplever flere virksomheder det som relativt administrativt tungt hver gang at skulle vurdere, om man kan leve op til et udbuds særlige klausuler. Klausulerne kan være skruet meget forskelligt sammen, og virksomhederne efterspørger derfor, at der hos bygherrerne etableres en større ensartethed på området, eksempelvis i form af faste paradigmer. Flere kommuner beskriver uklare regler og omfattende lovkrav som en barriere for deres anvendelse af sociale klausuler. Det skal her bemærkes, at Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen er i gang med at udarbejde en vejledning i brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler, der er planlagt til at udkomme i 2013.

I følgende kapitel 6 fremstilles Ekspertudvalgets anbefalinger til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen over for ledige kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på baggrund af de arbejdskraft- og kvalifikationsbehov, der følger af de planlagte infrastrukturinvesteringer.



6. Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag

Det fremgår af kommissoriet, at Ekspertudvalget skal komme med anbefalinger til, hvordan uddannelsesindsatsen over for ledige inden for den afsatte økonomiske ramme tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer. I kommissoriet er det ligeledes beskrevet, at Ekspertudvalget skal:

- Belyse, hvorvidt voksen- og efteruddannelsesindsatsen for ledige kan understøtte kompetencebehov, som de store anlægsprojekter vil stille til den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken.
- Rådgive om, hvordan afkastet af de betydelige investeringer, samfundet foretager i forbindelse med voksen- og efteruddannelse for ledige, kan øges.

Ekspertudvalget er fremkommet med 12 anbefalinger til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen over for ledige kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på baggrund af de arbejdskraft- og kvalifikationsbehov, der følger af de planlagte infrastrukturinvesteringer. Ekspertudvalget har noteret sig, at anbefalingerne skal holdes inden for den afsatte økonomiske ramme.

6.1. Offensiv virksomhedsservice i jobcentrene og beskæftigelsesregionerne

Baggrund

Bygge- og anlægsvirksomheder rekrutterer i høj grad medarbejdere via uformelle netværk og kontakter kun i begrænset omfang jobcentrene med henblik på at rekruttere ledige. Mange virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet giver ligeledes udtryk for, at jobcentrene i høj grad mangler konkret viden om virksomhedernes arbejdskraft- og kompetencebehov, og at det er bureaukratisk og svært at finde vej i beskæftigelsessystemet.

Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsessystemet fremstår som en kompetent og effektiv serviceleverandør for virksomhederne og møder dem med en service, der er tilpasset den enkelte virksomheds rekrutteringskanaler og behov, med henblik på at hjælpe ledige i job på de pågældende bygge- og anlægsvirksomheder.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsessystemet bliver mere opsøgende i forhold til de bygherrer og virksomheder, som varetager de offentlige infrastrukturprojekter med henblik på at hjælpe ledige i job på de pågældende bygge- og anlægsvirksomheder.

Det anbefales, at der oprettes et stående serviceberedskab for virksomhederne i alle jobcentre. Beredskabet skal både servicere de bygherrer og virksomheder, der selv henvender sig for at rekruttere ledige til konkrete stillinger. Derudover skal beredskabet aktivt opsøge virksomheder med henblik på at hjælpe med rekruttering af kvalificerede og motiverede ledige, herunder give vejledning om mulighederne for opkvalificering af ledige etc.

Det anbefales ligeledes, at der i hver af de 4 beskæftigelsesregioner etableres et virksomhedsberedskab, der skal være indgang for virksomheder, der ønsker at rekruttere ledige, og som foretrækker at henvende sig på regionalt niveau i stedet for på jobcenterniveau, fx fordi opgaven går på tværs af kommunegrænser.

Ved større bygge- og anlægsopgaver skal der være et "one single point of contact" for de store entreprenører (og bygherrer, idet omfang de involverer sig aktivt) i beskæftigelsesregionerne, der ligeledes skal arbejde på, at der etableres et samarbejde med jobcentrene/på tværs af jobcentrene samt med relevante faglige organisationer og a-kasser om rekruttering af ledige til de store planlagte infrastrukturprojekter, når en virksomhed henvender sig til regionens virksomhedsberedskab.

Det anbefales, at så snart danske såvel som udenlandske entreprenører, som byder på opgaver er kendte, at beskæftigelsesregionerne eller jobcentrene efter aftale kontakter entreprenørerne med henblik på at afdække behovet for arbejdskraft på det konkrete projekt med henblik på at synliggøre jobåbningerne og eventuelt uddannelsesmuligheder for ledige.

Økonomiske konsekvenser

Anbefalingen medfører, at beskæftigelsesregionerne vil skulle styrke den direkte virksomhedskontakt. Det skønnes, at der samlet i beskæftigelsesregionerne vil skulle anvendes ca. 9 årsværk til at gennemføre anbefalingerne 1 og 2.

Jobcentrene skal allerede i dag servicere virksomhederne, blandt andet ved at hjælpe virksomhederne med at finde arbejdskraft.

6.2. Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne

Baggrund

Hvis virksomhedernes behov for arbejdskraft til infrastrukturprojekter skal opfyldes, og der skal bringes flere ledige i beskæftigelse, er der behov for et øget samarbejde mellem beskæftigelsessystemet (beskæftigelsesregionerne/RBR), erhvervsområdet (de regionale vækstfora) og uddannelsesinstitutionerne (VEU-centrene) om uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der sker en øget regional samordning af uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen for ledige mellem Beskæftigelsesregionerne, vækstfora/regioner og VEU-centre (AMU-udbydere, VUC mv.) gennem et udbygget sekretariatssamarbejde i forhold til konkrete projekter.

Det anbefales, at de regionale vækstfora og de regionale beskæftigelsesråd, med udgangspunkt i de regionale partnerskabsaftaler, drøfter hvordan man bedst muligt kan understøtte en udvikling i retning af, at flest muligt kompetente og motiverede ledige får mulighed for at komme i beskæftigelse i forbindelse med infrastrukturinvesteringerne i den enkelte region. Og konkret hvordan den regionale indsats – som forsat forudsættes varetaget af de lokale jobcentre, uddannelsesinstitutioner og væksthuse - fx kan bidrage til koordineret opkvalificering af de ledige via midler fra Socialfonden, formidling til udenlandske virksomheder om muligheden for at rekruttere ledige med de rigtige kompetencer mv.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes, at ressourcerne til initiativet er medtaget under anbefaling 1.

6.3. Målbretning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige

Baggrund

Kompetencekravene til arbejdskraften i bygge- og anlægsbranchen er stigende og der bliver i de kommende ti år brug for flere faglærte inden for området, ligesom der er risiko for mangel på arbejdskraft på udvalgte uddannelsesområder inden for bygge- og anlægsområdet de kommende år.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at jobcentrene, inden for de eksisterende rammer og muligheder for at give aktive tilbud om opkvalificering til ledige, i øget grad skal målrette indsatsen mod relevante ordinære uddannelsesforløb for at kvalificere de ledige til enten direkte at kunne bestride et job på bygge- og anlægsprojekter, eller som ruster ledige til at påbegynde et uddannelsesforløb som faglært i det ordinære uddannelsessystem, herunder med fokus på mulighederne i voksenlærlingeordningen.

Ekspertudvalget anbefaler ligeledes, at uddannelsesindsatsen over for ledige styrkes ved, at der regionalt afsættes særskilte midler til at finansiere denne målrettede uddannelsesindsats af ikke-faglærte ledige i forhold til de kommende infrastrukturprojekter, fx til deltagelse i kortere kompetencegivende efteruddannelseskurser med udgangspunkt i de jobpakker, som de faglige efteruddannelsesudvalg har udarbejdet.

Det anbefales således, at der etableres en pulje til opkvalificering af ikke-faglærte ledige, som administreres og udmøntes af beskæftigelsesregionerne efter drøftelse med de regionale beskæftigelsesråd og fx de regionale vækstfora. Puljen målrettes ledige ikke-faglærte med henblik på, at de ledige ved hjælp af et uddannelsesløft kan tage de jobåbninger, der opstår som følge af infrastrukturprojekterne.

Det er ligeledes vigtigt, at der i beskæftigelsessystemet er fokus på at motivere ledige til at gennemføre jobrettet opkvalificering og sikre, at de ledige har de basale læse- og skrivefærdigheder etc. til at påbegynde og gennemføre en sådan opkvalificering.

Økonomiske konsekvenser

Det foreslås, at der afsættes fx 20 mio. kr. i 2014 og 40 mio. kr. i hvert af årene 2015 og 2016 til at styrke uddannelsesindsatsen for ikke-faglærte ledige i forhold til arbejdskraftefterspørgslen i forbindelse med de store infrastrukturprojekter. Puljen ville kunne blive etableret som et tre-årigt forsøg og vil blive evalueret, før der tages stilling til eventuel videreførelse.

6.4. Opfølgning, vejledning og information overfor ledige

Baggrund

Kurserne til de ledige bliver tit sammensat af kurser, som ikke er direkte arbejdsmarkedsrettede, men derimod ofte omhandler kurser indenfor personlig udvikling, grundlæggende IT mv.

Virksomheder efterspørger i højere grad certificeringskurser, fx AMU-kurser inden for bygge- og anlægsområdet.

AMU-systemet omfatter fx flere tusinde kurser. Det kan derfor være vanskeligt for jobcentre og ledige at finde rundt i AMU-systemet og sikre den ledige den bedste vejledning.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at VEU-centrene, i samarbejde med beskæftigelsesregionerne, i højere grad end det sker i dag, synliggør relevante kurser inden for bygge- og anlægsområdet for jobcentre. Dette kan fx være i form af lister over kurser, hvor der er ledig kapacitet, som jobcentre kan anvende i forbindelse med udarbejdelse af jobplaner til ledige. Endvidere anbefales det, at det sikres, at det er let for både jobcentre, virksomheder og ledige at indhente relevante informationer om ledige kurser via fx VEU-centrenes hjemmesider.

Det er i den forbindelse vigtigt, at jobcentre er opmærksomme på de jobpakker, som bygge- og anlægsbranchens arbejdsgivere og lønmodtagere har udarbejdet.

Dette, kombineret med etableringen af en mere aktuel viden om jobmuligheder og kompetencer i forhold til infrastrukturprojekterne, vil styrke det faglige grundlag for jobcentrenes vejledning af ledige og målretning af indsatsen.

Det anbefales, at VEU-centrene og uddannelsesinstitutioner får et mere effektivt samarbejde med jobcentre og a-kasser, således at det hurtigt er muligt at identificere relevante ledige, der kan tilmeldes ledige holdpladser, så det annoncerede minimumsdeltagerantal for undervisningsholdet kan nås og således, at bygge- og anlægsvirksomhederne kan få mulighed for at rekruttere kompetente ledige.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter.

6.5. Øget brug af realkompetencevurdering af ledige

Baggrund

Det er vigtigt, at der kommer øget fokus på, hvordan merit og godskrivning i erhvervsuddannelserne og anerkendelse af realkompetencer i voksen- og efteruddannelserne kan styrkes, så ikke-faglærte ledige, der har arbejdet på en byggeplads i mange år, kan sikres den hurtigste vej til en faglært uddannelse.

Det er Ekspertudvalgets vurdering, at realkompetencevurdering ikke bliver brugt i et stort nok omfang i jobcentrenes vejledning af de ledige, og at der er behov for bedre kendskab til redskabet hos virksomhederne, jobcentrene, de ledige mv.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der bliver sat mere fokus på de ikke-faglærtes muligheder for, at få foretaget en realkompetencevurdering, så flere får mulighed for at få foretaget realkompetencevurdering samt få udarbejdet en uddannelsesplan, kompetencebevis eller et uddannelsesbevis, jf. AMU-loven, med henblik på at sikre deres muligheder på fremtidens arbejdsmarked. Det er vigtigt, at realkompetencevurderingen i højere grad bliver baseret på objektive kriterier frem for individuelle skøn og reelt bliver anerkendt bredt blandt virksomheder, faglige organisationer, elever og uddannelsesinstitutioner.

Økonomiske konsekvenser

Ingen. Eventuelt afledt øget brug af tilbud om realkompetenceafklaring af ledige i jobcentrene forudsættes afholdt inden for de eksisterende rammer for aktiveringsindsatsen. Derudover vil den særlige uddannelsespulje kunne anvendes til at finansiere realkompetenceafklaringsforløb.

6.6. Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige

Baggrund

Det må forventes, at der også de kommende år vil være en vis nedgang i beskæftigelsen inden for industrivirksomheder. En del ledige har tidligere været beskæftiget inden for bygge- og anlægsområdet, og de vil derfor forholdsvist nemt kunne påtage sig beskæftigelse på bygge- og anlægsområdet.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at jobcentre, a-kasser og faglige organisationer i samarbejde skal have fokus på de muligheder, som infrastrukturprojekterne giver de ledige og sikre, at de ledige får oplysninger om konkrete jobmuligheder og bliver formidlet til konkrete job samt får tilbudt relevant opkvalificering, der hvor det giver mening i forhold til et konkret job inden for bygge- og anlægsområdet.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter, da jobcentre og a-kasser i dag har en forpligtelse til at vejlede ledige om jobmuligheder.

6.7. Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet

Baggrund

Inden for bygge- og anlægsområdet sker rekrutteringen efter ny arbejdskraft først og fremmest gennem uformelle netværk, fx via egne medarbejdere eller andre af virksomhedens kontakter. Ledige er ofte ikke en del af disse uformelle netværk, hverken direkte eller via jobcentrene. Sådanne job kan derfor være svært tilgængelige for ledige, der ellers er motiverede for og kvalificerede til at arbejde på bygge- og anlægsområdet.

Det vil derfor være en fordel for virksomhederne, hvis stillinger på bygge- og anlægsområdet synliggøres på Jobnet.dk, da dette vil skabe mere transparens på jobmarkedet.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at alternativerne til den normale netværksrekruttering forbedres. I dag kan virksomhederne på Jobnet.dk annoncere efter arbejdskraft inden for bygge- og anlægsområdet, og de har mulighed for at udsøge CV'er fra relevante kandidater inden for området i Jobnet.dk's CV-bank.

Det skal sikres, at de muligheder Jobnet.dk tilbyder i forhold til udsøgning af CV'er fra interesserede og motiverede ledige og andre jobsøgende, der ønsker ansættelse på "de store infrastruktur-investerings-projekter", understøtter virksomhedernes behov. Endvidere skal det sikres, at Jobnet.dk matcher virksomhedernes behov i forhold til annoncering på nettet via eksempelvis mere åbne rekrutteringsformer end de traditionelle stillingsannoncer.

Økonomiske konsekvenser

Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 2. mio. kr. - til en foranalyse vedrørende, hvordan Jobnet.dk bedre kan matche virksomhedernes behov i forhold til annoncering på nettet via mere åbne rekrutteringsformer samt muligheder for at etablere nye og bedre branchespecifikke udsøgningsmuligheder på Jobnet.dk.

6.8. Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet

Baggrund

Jobrotation opleves generelt at være et vanskeligt redskab at få bygge- og anlægsvirksomheder til at bruge i forhold til at skabe jobåbninger for ledige. Virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet bør i højere grad benytte sig af jobrotationsordningen, således at virksomheden kan sende en eller flere medarbejdere på efteruddannelse og erstatte de ansatte med ledige vikarer i uddannelsesperioden. På den måde får virksomheden opkvalificeret medarbejderne uden den store nedgang i produktionen - med et økonomisk tilskud. Samtidig styrkes virksomheden fremtidige rekrutteringsgrundlag, da mange af vikarerne efterfølgende vil være velkvalificeret arbejdskraft.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsesregionerne, i samarbejde med jobcentrene, sætter fokus på, at jobrotationsordningen bliver mere benyttet inden for bygge- og anlægsbranchen, da det kan medvirke til at opkvalificere medarbejderne inden for branchen og samtidig understøtte rekruttering af nye medarbejdere som vikarer, fx ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige.

Det anbefales, at beskæftigelsesregionerne indgår i et samarbejde med brancheorganisationerne for at sælge redskabet til virksomhederne, og at der sættes fokus på mulighederne for jobrotation på bygge- og anlægsområdet via fx kampagner og informationsinitiativer mv.

Det foreslås, at beskæftigelsesregionerne, i samarbejde med VEU-centre, fagforeninger og arbejdsgivere inden for branchen, udarbejder anbefalinger til "jobrotationsforløb" inden for bygge- og anlægsområdet.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter, da beskæftigelsesregionerne har opbygget stor erfaring med udvikling af jobrotationsinitiativer, som vil kunne bringes i anvendelse i forbindelse med udarbejdelse af anbefalinger til jobrotationsforløb, informationskampagner, samarbejdsinitiativer med organisationerne mv.

6.9. Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering

Baggrund

Det er vigtigt, at jobcentre og uddannelsesinstitutioner løbende har et overblik over, hvilke større infrastrukturprojekter det er besluttet at iværksætte. Derudover er det vigtigt at følge, hvordan rekrutteringsbehovene udvikler sig, herunder særligt rekrutteringen af ledige.

En systematisk overvågning af udviklingen på bygge- og anlægsarbejdsmarkedet er således afgørende for en effektiv beskæftigelsesindsats på nationalt og regionalt niveau. Det er vigtigt, at detaljerede informationer om udviklingen på arbejdsmarkedet er tilgængelige, så de kan understøtte det daglige praktiske arbejde i beskæftigelsesregioner, uddannelsesinstitutioner og jobcentre med at få ledige i job samt kan anvendes som fundament for styring og planlægning af beskæftigelsesindsatsen.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet årligt udarbejder en ajourført oversigt over igangværende og kommende infrastrukturprojekter samt løbende belyser rekrutteringsbehov og eventuelle mangelområder i sektoren.

Den ajourførte oversigt drøftes med Beskæftigelsesrådet.

Den forstærkede overvågning af bygge- og anlægsområdet stilles til rådighed for beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Overvågningen supplerer og er en overbygning på den eksisterende overvågning i form af Arbejdsmarkedsbalancen, mv., som anvendes i arbejdet med at få ledige i job.

Økonomiske konsekvenser

Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 1 mio. kr. - til at udarbejde en ajourført oversigt over igangværende og kommende infrastrukturprojekter samt en model for, hvordan oversigten fremadrettet kan ajourføres og vedligeholdes.

6.10. Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet

Baggrund

Der vil være en øget efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft, herunder særligt ingeniører med specifikke kompetencer. Behovet for ingeniører forventes at blive størst i forbindelse med bro- og tunnelprojekter samt letbane- og metroprojekterne.

Derudover er projektledelse, planlægning, dokumentation og kvalitetssikring mv. nogle kompetencer, som vil blive efterspurgt i alle projekter. Projekternes størrelse og kompleksitet betyder, at efterspørgslen efter især ingeniører og erfarne bygningskonstruktører med disse kompetencer vil stige betydeligt både hos bygherrer, rådgivere og entreprenører.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsesregionerne og jobcentrene, i samarbejde med relevante a-kasser, undersøger mulighederne for, at få ledige akademikere og ingeniører fra områder med få beskæftigelsesmuligheder over i beskæftigelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes ikke, at anbefalingen vil medføre merudgifter, da jobcentre og a-kasser i dag har en forpligtelse til at vejlede ledige om jobmuligheder.

6.11. Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud

Baggrund

Erfaringer fra fx sygehusprojekterne viser, at sociale klausuler ikke har betydning for antallet af bud på opgaverne. Regionerne har allerede i dag en etableret praksis, hvilket i mindre grad er tilfældet for staten. På statens område er det med finanslovsaftalen for 2013 aftalt, at statslige ordregivere forpligtes til fremover i relevante udbud efter "følg- eller forklarprincippet" at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. På det regionale og kommunale område er det med økonomiaftalerne for 2014 aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der bakes op om, at de offentlige bygherrer i overensstemmelse med finanslovsaftalen for 2013 og aftalerne om den kommunale og den regionale økonomi for 2014, så vidt muligt anvender sociale klausuler i forbindelse med udbudskontrakter ved større statslige og regionale infrastrukturprojekter. Det gælder særligt sociale klausuler i forhold til oprettelse af lære- og praktikpladser.

Det anbefales, at klausulerne er så konkrete som muligt og indeholder bestemmelser om, hvordan der følges op på overholdelse af klausulerne.

Bygherren skal videre tage stilling til, hvilke dele af jobbet, der kan forventes at give mulighed for uddannelse.

Økonomiske konsekvenser

Det vurderes ikke, at anbefalingen vil medføre merudgifter.

6.12. Særligt informationsmateriale om jobcentrenes og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige

Baggrund

Det er erfaringen fra store bygge- og anlægsprojekter, at udenlandske entreprenørers kendskab til jobcentre og a-kasser er minimal, og at de derfor heller ikke benytter jobcentrene, når de har behov for at rekruttere arbejdskraft.

Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at udenlandske entreprenører, der har vundet større infrastrukturprojekter, bliver kontaktet af beskæftigelsesregionerne vedrørende mulighederne for bistand fra jobcentre og a-kasser til rekruttering af ledige og, eventuelt i samarbejde med praktikpladscentrene, mulighederne for at oprette praktikpladser som blandt andet ledige unge kan få gavn af.

Det anbefales, at der i samarbejde med bygherrerne udarbejdes informationsmateriale om mulighederne for bistand og samarbejde med de danske jobcentre og a-kasser, som skal formidles til udenlandske entreprenører. Det foreslås, at informationsmaterialet udarbejdes af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med de faglige organisationer, a-kasser og arbejdsgiverorganisationer inden for bygge- og anlægsområde.

Økonomiske konsekvenser

Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 1. mio. kr. – til udarbejdelse af et særligt informationsmateriale til udenlandske entreprenører.

Litteraturliste

”Beskæftigelse og anlægsinvesteringer i de kommende år”.

Oplæg af Finn Bo Frandsen, Dansk Byggeri, ved Konference om investeringer i fremtidens transportkorridorer, København, d. 12. juni 2013.

”Beskæftigelseeffekter af Femern Bælt byggeriet”.

Copenhagen Economics, juni 2013.

”Undersøgelse af grunduddannelse for voksne (GVU) og voksne i erhvervsuddannelser”.

Danmarks Evalueringsinstitut, februar 2013.

”Kortlægning af kommunernes brug af sociale klausuler i udbud”.

CABI, september 2011.

”Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne”

(Beskæftigelsesregion Midtjylland, Beskæftigelsesregion Nordjylland, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Beskæftigelsesregion Syddanmark), notat af d. 26. februar 2013.

”Prognose for mangel på ingeniører og scient.’er – fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter ingeniører og scient.’er frem mod 2020”.

IDA, august 2011, 1.2. Sammenfatning.

Hjemmesider

Jobnet.dk

Jobindsats.dk

Brhs.dk

Statistikbanken.dk

Mbu.dk

Brnord.dk

Danskbyggeri.dk

Brmidt.dk

Ams.dk

Brsyd.dk

Bilag

Bilag 1: ”Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov”.

COWI, maj 2013.

Bilag 2: ”De ledige inden for bygge- og anlægssektoren”.

COWI/CRT, august 2013.

Bilag 3: ”Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige”.

Teknologisk Institut, juni 2013.

Bilag 4: Notat om makroøkonomiske virkninger af planlagte infrastrukturinvesteringer.

CRT, august 2013.
