

Efteruddannelse batter - også ud over kurset



AF EVA KARTHOLM
Sekretariatschef,
VEJ-EU Vejsektorens
Efteruddannelse
eva@vej-eu.dk

Næsten dagligt kan man læse om problemer med rekruttering og med fastholdelse. Og vejbranchen går ikke ram forbi. Her taler vi oveni om vanskeligheder med at tiltrække den nødvendige arbejdskraft. Dette problem omfatter både studerende på universiteter og de vejmedarbejdere, der står for at udføre diverse projekter.

Skiftende regeringer har haft fokus på arbejdsstyrken, og der er også gennemført utallige reformer, som skal øge arbejdsudbuddet. Fx afskaffelse af Store Bededag, som Finansministeriet har beregnet til svare til en stigning på cirka 6.500 fuldtids-personer. Brancheopdelt udgør byggeri og anlæg 9 %, og med en ligelig fordeling betyder det, at Store Bededag vil have en effekt svarende til, at vi vil være omkring 570 årsværk mere i branchen.

Så langt så godt. Teoretisk. For regnedrengene tegner de store linjer, men indregner selvfølgelig ikke de enkelte brancher og virksomheders attraktivitet. Der er fx sådan, at vi i vejbranchen i lighed med andre dele af bygge- og anlægssektoren slås med, at der simpelthen ikke er mode i at tage en erhvervsfaglig uddannelse. Og heller ikke ingeniørfaget er et modefag. Derfor er det næppe mange af de 570 årsværk, som er tilfaldet vejbranchen.

Behov for efteruddannelse

Der er imidlertid mange værktøjer, som kan bruges til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Løn, fleksibilitet, kompetenceudvikling og anerkendelse er alle højt på listen. Løn og fleksibilitet er dog såkaldte vedligeholdelsesfaktorer, mens udvikling og anerkendelse er motiverende. Vedligeholdelsesfaktorerne fungerer sådan, at de motiverer, indtil vi har opnået dem, og derefter motiverer de ikke yderligere.

Budskabet er altså - både til virksomhederne og til branchen - at der skal ses på mindst to motivationsfaktorer; udvikling og anerkendelse. Og dem kan

vi heldigvis gøre noget ved, hvis vi tænker mere efteruddannelse og kompetenceudvikling. Medarbejderne opfatter kurser, efteruddannelse og sågar konferencedeltagelse som et godt fagligt klap på skulderen. Det er et signal om, at virksomheden tager medarbejderens udvikling alvorligt, og der ligger en enorm anerkendelse i, at der er ressourcer til at fylde viden på.

Der kan være en tendens til, at virksomhederne i vejbranchen vælger den uddannelse, som er billigst med fare for, at det ender med at være en dyr og dårlig løsning. I værste fald kan manglende fokus på kvalificeret efteruddannelse resultere i, at medarbejderen finder andre græsange eller måske søger over i en helt anden branche. Det er nemlig arbejdskraften, der er bud efter, og derfor stiger prisen på fastholdelse. ●

VEDLIGEHOLDSESFAKTORER

- Løn og goder
- Fysiske forhold (arbejdsforhold)
- Sociale forhold (fællesskaber)
- Information
- Jobsikkerhed
- Fleksibilitet (arbejdstid)

MOTIVATIONSFAKTORER

- Jobindhold (udvikling)
- Præstationsmuligheder
- Ansvar og indflydelse
- Anerkendelse
- Udviklingsmuligheder

Det var oprindeligt erhvervspsykologen Herzberg, der ordnede vedligeholdelses- og motivationsfaktorer i kategorier i forbindelse med undersøgelse af trivsel og tilfredshed. Siden er de udbygget og uddybet i flere omgange.