

# Når du søger ingeniører og konstruktører

Gode råd fra unge ingeniører og konstruktører  
om rekruttering og fastholdelse

dansk byggeri





### **Når du søger ingeniører og konstruktører**

Gode råd fra unge ingeniører og konstruktører  
om rekruttering og fastholdelse

Dansk Byggeri  
Nørre Voldgade 106  
Postboks 2125  
1015 København K  
Telefon: 72 16 00 00  
Fax: 72 16 00 10  
[www.danskyggeri.dk](http://www.danskyggeri.dk)

Dtp/grafisk opsætning: MONTAGEbureauet ApS  
Forsidefoto: Ulrik Samsøe Figen  
Øvrige fotos: Simon Ladefoged, Jens Bach,  
Ricky John Molloy, Ulrik Samsøe Figen og Bygteq it A/S  
Repro og tryk: Kailow Graphic A/S  
Udgivelse: Juli 2008  
Oplag: 2.000

# Sådan rekrutterer og fastholder du ingeniører og konstruktører

Hvordan tiltrækker man ingeniører og konstruktører til de udførende virksomheder? Og hvad skal der til for at fastholde dem i virksomheden? Det har vi spurgt en gruppe unge diplomingeniører og bygningskonstruktører om. Vi har spurgt dem, hvorfor de i sin tid valgte at søge ind hos en udførende virksomhed, og hvad der gør virksomheden til en god arbejdsplads.

Du finder svarene, inspirationen og de unges råd til arbejdsgiverne i denne folder. God læselyst!

Med venlig hilsen



Michael H. Nielsen  
Direktør, Dansk Byggeri

Det er spændende at komme ud til en bar mark, og så sker der noget. Alle de beslutninger, man træffer, har betydning.

– Morten, diplomingeniør og byggeleder

Når vi lavede konstruktionsløsninger på skolen, kunne man jo ikke se om hjørner på tegningerne. Det var derfor, at jeg valgte en udførende virksomhed, for jeg vil gerne ud og se det i 1:1.

– Line, bygningskonstruktør og entrepriseder

Jeg kunne ikke se mig selv i et job, hvor jeg skulle sidde ved et skrivebord og regne fra kl. 8 til 16. Jeg skal ud og have mere med mennesker at gøre.

– Mikkel, diplomingeniør, byggeleder og controller

Du ved ikke, hvad der kan ske i morgen. Og det er det, der er spændende. Tingene går ikke altid efter planen. Det er charmen ved det.

– Kenneth, murer, bygningskonstruktør og byggeleder

# Tiltræk nyuddannede ingeniører og konstruktører til virksomheden

## Vær synlig på uddannelsesstederne og tilbyd praktik

Kampen om den kommende medarbejder starter allerede i studietiden. Det er almindeligt, at studerende får tilbudt op til flere jobs, inden eksamensbeviset er i hus. Derfor gælder det om at være synlig på uddannelsesstederne. For de studerende kender ikke nødvendigvis din virksomhed.



“

De fleste kender kun de 3-4 største entreprenørvirksomheder. – Per, diplomingeniør og rådgiver.

Flere af de unge anbefaler, at virksomhederne sender en gæsteunderviser.

“

Hvis de vil have de nyuddannede ingeniører, vil det være rigtig godt for entreprenørvirksomhederne at komme ud på DTU og rådgive de studerende i, hvad de egentlig skal kunne. Kom ud og vær synlig og fortæl om vores muligheder. – Mikkel

En god måde at få kontakt til de studerende er at tilbyde dem et praktikophold. Samtidig er praktikken en god investering, fordi de unge konstruktører og ingeniører allerede her kan møde deres kommende kolleger og lære jargonen på byggepladsen.

“

Jeg brugte min praktiktid på at buldre rundt med håndværkerne og være med til at støbe, bøje armeringsjern og køre lift. Det var alle tiders at kunne prøve en masse og at få lov til at være den dumme. Det giver en masse at have været ude på pladsen.

– Line



“

Det er rigtig godt at have en mentor, for man ved ikke præcis, hvad og hvordan man skal gøre. Og så kan man vende sine beslutninger med en, som har været i branchen og i virksomheden i nogle år.

– Mikkel

## Tag godt imod den nye medarbejder

Det er ikke kun dig som arbejdsgiver, der ser den nye medarbejder an i prøveperioden. Medarbejderen vurderer også, om din virksomhed er en god og attraktiv arbejdsplads. Tag derfor godt imod de nye medarbejdere.

### Hav alting klar den første dag

“

Det er vigtigt, at dine ting er klar, at din computer er sat op, og at din mobiltelefon er klar osv. Og så er det lidt svært at komme i gang og komme ud på byggepladsen, hvis man ikke har fået nogen sikkerhedssko og hjelm.

– Rasmus, diplomingeniør og byggeleder

### Giv den nyansatte en mentor

Tante, storebror, mentor eller coach. Uanset hvad man vælger at kalde det, er det vigtigt for de nyansatte at være tilknyttet en person, der vejleder dem i den første tid. Mentoren skal hjælpe den nyansatte til rette med arbejdsopgaverne, præsentere den unge for kollegerne, tage den nye kollega med til frokost og besvare spørgsmål om de skrevne og uskrevne regler på arbejdspladsen.

“

Det kan fx være de første 14 dage, hvor man følger en kollega med rundt og er med til et par byggemøder og finder ud af, hvordan en arbejdsdag er.

– Morten

## **Præsenter den nyansatte for kollegerne**

Det er en stor opgave at lære kollegerne at kende. De unge konstruktører og ingeniører foreslår præsentationsrunder, hvor de kan hilse på kolleger på kontoret og på byggesagen. Et andet forslag er at samle billeder, navne, titler og telefonnumre på kollegerne i en lommebog eller på intranettet.

## **Planlæg et introduktionsforløb**

“ En uge før, jeg skulle starte, fik jeg et brev fra min leder om, hvor og hvornår jeg skulle møde, og så var der en plan for, hvad jeg skulle igennem den første uge. Det var rigtig rart, for man går og gør sig en masse tanker, men med brevet ved man, hvad der skal ske. *- Line*

Flere af de unge har været gennem introprogrammer, hvor de skulle gennem teoretiske øvelser for at lære arbejdsgangene at kende. Men de anbefaler også, at der fra et tidligt tidspunkt i ansættelsen indgår praktiske øvelser og konkrete opgaver, fx at udarbejde en kontrakt og en tidsplan.

“ Hos os kommer man ind i en føl-ordning, hvor man får lært de nødvendige ting. Og så bliver man ellers kastet ud i små-opgaver og projekter. Og det er fint at få ansvar fra starten. *- Per*

Flere af de unge efterspørger desuden kurser i ledelse og kommunikation.

“ Noget, som man måske godt kunne bruge, var kurser i menneskekundskab. Hvordan håndterer man det, når fru Hansen ringer og brokker sig? *- Kenneth*

“ Jeg synes stadig, det kan være svært at komme ud på pladsen, og man kan bare se, at de tænker: 'Hvad fanden laver den grønskolling her?' *- Per*

“ Det var da også svært, da man skulle lave den første kontrakt, de første aftaler og den første tidsplan. Men da kunne man trods alt finde noget, der minder om. Det tager bare lidt længere tid for os nyansatte. Men den der kommunikation, den kan du ikke læse dig til. *- Mikkel*

# Giv den nyansatte en god start på den første byggesag



De unge ingeniører og konstruktører vil gerne hurtigst muligt ud og prøve kræfter med en byggesag. Det er derfor, de har valgt en udførende virksomhed. Men de vil gerne have, at arbejdsgiveren tager højde for, at de er nyuddannede og uerfarne.

## Lad den nyansatte være med fra starten af en sag

“  
Som ny skal man gerne være med fra starten af en byggesag – ikke kun i afslutningen af en sag. Ellers har man ikke en chance. – Rasmus

“  
Der er også mange af de nye folk, der forsvinder, fordi de ikke har lavet andet end afleveringer og 1-års-gennemgange. – Mikkel

## Stil klare og realistiske krav

“  
Forventningsafstemning er vigtigt i den første sag, dvs. at lederen fortæller, hvilke forventninger han har til dig og spørger, om det er et acceptabelt startniveau. Så man ikke tror, at man skal ud og klare en sag til 100 mio. ene mand, lige når man er startet. – Line

For at lette presset på de unge vælger man i nogle virksomheder at ansætte den nyuddannede i en stilling med mindre ansvar.

“  
Hos os har de gjort det – for at lette ansvaret og kravet – at de har en titel som assisterende entreprenør. Det betyder, at man ikke har det økonomiske ansvar. Det gjorde det i hvert fald nemmere for mig. – Mikkel

## Gør det legalt at stille spørgsmål og begå fejl

Som nyuddannet og nyansat er det vigtigt, at man får lov til at stille spørgsmål – mange spørgsmål. Det kan afværge en del begynderfejl.

“  
Det er vigtigt, at man i virksomheden melder ud, at det er okay, at man kvajer sig. Min leder er god til at sige: 'Hvad lærte du af det? Og hvordan vil du løse det?' – Line

“  
Det er i orden, at du går ud og spørger en håndværker. Det har de respekt for. I stedet for at du går ud og dikterer dem noget. – Rasmus



# Fasthold medarbejderne i virksomheden

Når de unge skal pege på det vigtigste ved en god arbejdsplads, er det ikke lønnen, de prioriterer højest.

“

Du kan jo bare tage til Thule og arbejde. Så tjener du kassen. Men arbejdsvilkårene er måske ikke så spændende.  
– Morten

## **Giv mulighed for udvikling og videreuddannelse**

Det er først og fremmest spændende opgaver, gode udviklingsmuligheder og et godt socialt arbejdsmiljø, de unge efterspørger. Særligt mulighederne for udvikling og videreuddannelse har høj prioritet, når de nyuddannede søger deres første job.

“

Jeg vil hellere lave noget, som jeg synes er interessant og have lov til at videreudanne mig, end jeg vil have den bedste løn. Jeg har en aftale med min leder om videreuddannelse. Det var afgørende for, at jeg tog jobbet.  
– Mikkel





### **Afhold trepartssamtaler**

Dialog og feedback er vigtigt for de nyansatte medarbejdere. Derfor anbefaler de, at der – foruden den årlige medarbejderudviklings samtale – afholdes trepartssamtaler. I den forbindelse er det vigtigt, at den daglige leder deltager.



Der bliver afholdt nogle trepartssamtaler mellem min chef, projektlederen og mig. Og så snakker vi om, hvordan det går, hvilke ansvarsområder jeg har nu, og hvordan kan jeg udvikle mig. Det, synes jeg, er rigtig godt.

– Line

### **Hold øje med medarbejderens trivsel**

Lederen har ifølge de unge en væsentlig betydning for, om de trives på arbejdspladsen, fordi nyansatte medarbejdere kan være tilbøjelige til at stille store krav til sig selv.



Opmærksomhed på din trivsel er også vigtigt. Især i forhold til stress er det vigtigt, at man er opmærksom på, hvordan folk har det – fx ved at tage nogle samtaler med folk.

– Mikkel



Jeg synes, at det er arbejdsgiverens ansvar, at medarbejderne ikke er overbelastede. De må aflæse folk og se på arbejdspresset. For de unge har svært ved at sige fra.

– Per

### **Giv et skulderklap**

Anerkendelse fra chefer, ledere og kolleger betyder meget for de fleste, men det er især vigtigt for nyansatte medarbejdere.



Jeg har jo en fantastisk chef. Hvis han ved, at der er nogen, der har knoklet helt vildt, så siger han til dem, at de skal bestille bord til sig selv og familien på en restaurant, og så betaler han. Og han giver tit en gang fredagsvin. Det er meget vigtigt.

– Line



Det er vigtigt at få at vide, at det, man gør, er godt. Nogle af de succeser, vi oplever, er måske hverdag for de mere erfarne kolleger. Men det er vigtigt, at de husker at anerkende, når vi har klaret det godt. Ros er et meget vigtigere middel end løn til at få folk til at yde noget ekstra.

– Line

# Skab gode karrieremuligheder

“

Det er en livsstil. Det er det, jeg har valgt. Det er det, jeg vil lave resten af livet. *- Kenneth*

Fælles for de unge er, at de gerne vil blive i bygge- og anlægsbranchen, men at de samtidig ønsker at videreudvikle sig og gøre karriere. Men karrieren skal ikke nødvendigvis gå i retning af en chefstilling, hvis det betyder, at man får et skrivebordsjob.

“

Jo højere, man kommer op, jo mere kontorarbejde bliver der. Så er man væk fra, at man selv er med til at bygge et hus, og at man kommer ud og taler med rigtige mennesker. *- Morten*

## Tilbyd alternative karrieremuligheder

“

Den eneste mulighed, som de dygtige entreprenører havde før, var at blive projektleder. Og det er to vidt forskellige jobs. Men nu kan man få nogle andre titler i min virksomhed. Så man får en ekstra titel og udvikler sig inden for entreprenørideelse. *- Mikkel*



*Pjecen er produceret med udgangspunkt i et fokus-gruppeinterview, hvor analysefirmaet NewInsight har talt med fem diplomingeniører og to bygningskonstruktører. En enkelt er helt nyuddannet og søger job, mens de øvrige har mellem 1/2 og 3 1/2 års erfaring. Navnene i pjecen er opdigtede for at sikre anonymitet.*



## De unges råd til arbejdsgiveren

### Den første kontakt

- Vær synlige på uddannelsesstederne
- Tilbyd en praktikplads

### Den første tid

- Hav alting klar den første dag
- Giv de nyansatte en mentor
- Lav en oversigt over kollegerne med foto af dem
- Planlæg et introduktionsforløb
- Tilbyd relevante kurser

### Den første sag

- Lad den nyansatte være med fra starten af en byggesag
- Stil klare og realistiske krav
- Gør det legalt at stille spørgsmål og begå fejl

### De første år

- Giv gode muligheder for udvikling og videreuddannelse
- Afhold trepartssamtaler
- Hold øje med medarbejderens trivsel
- Giv skulderklap og anerkendelse

### Fremtiden

- Tilbyd alternative karrieremuligheder