



Foto venligst udlånt af fagbladet Maleren

Udviklingstendenser i bygningsmalerfaget

- Bygningsmaleres behov for efteruddannelse

Analyse gennemført af aktionsforsker og konsulent Steen Elsborg, Partner, Elsborg & Schantz og konsulent Bodil Rasmussen, Byggeriets Uddannelser, marts 2010.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Indhold

Bilag med statistiske udtræk til den kvantitative analyse vedlagt.....	4
Baggrund og formål med analysen.....	5
Indhold og fokus.....	6
Valg af metode.....	6
Den kvantitative del af analysen.....	6
Den kvalitative del af analysen.....	7
Styregruppen.....	9
Forankring og formidling af analysen.....	9
Sammenfatning af den kvalitative og kvantitative analyse.....	10
Malernes deltagelse i efteruddannelse.....	10
Hvad skal man kunne for at blive en god maler?.....	11
Kurstyper.....	12
Hvilke efteruddannelser efterspørges her og nu.....	12
Praktisk tilrettelæggelse af efteruddannelse.....	13
Lærlinge.....	14
Manglende kendskab til muligheder for efteruddannelse.....	14
Behov for videndeling og kompetenceudvikling på virksomheden.....	14
Forskelle i alder, køn og geografi.....	15
Anbefalinger til at øge bygningsmaleres deltagelse i efteruddannelse.....	17
Kurserne skal indholdsmæssigt tage fat i dagligdagens problemstillinger.....	17
Kursernes afholdelsesformer og rammebetingelser skal tilrettelægges i forhold til de små og mellemstore virksomheder.....	18
Formidlingen skal skabe dialog om mulighederne og medvirke til at skabe behovene...19	
Kontakt primært mestrene.....	19
Skab dialog mellem skoler og virksomheder.....	20
Brug laugene og fagforeningerne aktivt.....	21
Fasthold seriøsitet og undgå aflysninger.....	22
Den kvalitative analyse – hvad viser interviewene.....	23
Krav til kompetencer og efteruddannelsesaktiviteter i malerbranchen 2010.....	26
Personlige kompetencer.....	27
Selvstændighed og planlægningsevne.....	27



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Samarbejdsevne	28
Kommunikation og forhandling	29
Teambuilding	32
Byggepladsstyring	33
Mentorvirksomhed.....	34
Faglige kompetencer	35
Bundarbejdet er i fokus.....	35
Tapetsering	36
Materialelære.....	36
Farvelære.....	37
Facadebehandling.....	37
Håndtering af hjælperedskaber.....	38
Miljøbevidsthed.....	38
Afholdelsesformer og andre rammebetingelser	39
Praktisk pædagogik.....	39
Seriositet	40
Tidspunkt og varighed	41
Eksterne kurser	42
Leverandørkurser.....	44
Interne kurser	45
Hvad viser tallene – Indledende bemærkninger til den kvantitative analyse.....	47
Overordnede tendenser i statistikken.....	47
Hvor gennemføres uddannelserne.....	49
De gennemførte uddannelser under Maler-FKB ´en	50
Hovedstaden.....	50
Sjælland.....	51
Syddanmark.....	51
Midtjylland	51
Nordjylland.....	51
Valg af kursustype og regionale forskelle	51
Dedikerede malerskoler	52
VEU-udbetalinger til AMU	53
Uddannelsesbaggrund for kursusdeltagere inden for BAIs område	55
Aldersfordelingen blandt kursusdeltagere - BAI versus Maler.....	55

Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Kønsfordeling for kursusedtagerne - BAI versus Maler	56
Arbejdsmarkedsstatus	57
Ældre i malerfaget	58
Kvinder i malerfaget	59
Henvisninger	61

Bilag med statistiske udtræk til den kvantitative analyse vedlagt



Foto venligst udlånt af fagbladet Maleren



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Baggrund og formål med analysen

Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri, BAI, har fået bevilget midler til gennemførelse af analysen *Udviklingstendenser i bygningsmalerfaget – Bygningsmaleres behov for efteruddannelse*, projektnummer 119686, Sags nr.: 011.215.021.

I undersøgelsen *Bygningshåndværkeres brug af AMU – Status og muligheder*, februar 2006 blev det vist, at blandt andet malernes brug af AMU var meget ringe. Samtidig viste undervisningsministeriets statistik, at antallet af elevuger og kursister ikke udviste vækst inden for FKB Maling og overfladebehandling af bygninger i modsætning til udviklingen inden for BAI´s område generelt.

På den baggrund fandt Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri, at der var behov for at analysere, dels om det nuværende udbud af AMU-kurser for malere er det rigtige, det vil sige om udbuddet svarer til efterspørgslen? Men derudover skulle analysen specielt kunne afdække, i hvilken retning de fremtidige efteruddannelser for malerne bør udvikles på baggrund af udviklingstrends i branchen og de deraf affødte nye kompetencebehov for malere. Da analysen blev igangsat, var det i en periode med generel fremgang i byggeriet. Vi vil se, om, og i hvilken grad dette eventuelt indvirker på udviklingen inden for bygningsmalerfaget.

Analysen skal udmunde i en række anbefalinger om, hvilke typer efteruddannelsesmål, der bør udvikles for bygningsmalere fremover, da det skal sikres, at uddannelserne er i overensstemmelse med de behov, som såvel virksomheder som medarbejdere angiver, at de har behov for - nu og på sigt. Samtidig vil vi med analysens resultater sætte fokus på veje til at formidle de muligheder, der faktisk eksisterer for bygningsmalernes efteruddannelse. Rapportens andet sigte vil på denne baggrund være at komme med anbefalinger til en sikring af, at bygningsmalerne vil finde det enkelt at overskue og vælge efteruddannelse, da erhvervets udvikling hænger nøje sammen med malernes kvalifikationer.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Indhold og fokus

Ud fra tilgængelig statistik blandt andet fra undervisningsministeriet skal det afdækkes i hvilket omfang, malere deltager i efteruddannelse og hvilke uddannelser, der især frekventeres. Dette skal ske for blandt andet at få svar på, hvordan uddannelsesfrekvensen har udviklet sig, og hvor vi står i dag. Hvilken del af det eksisterende efteruddannelsestilbud bliver efterspurgt, og er der over tiden sket en ændring i efterspørgslen?

For at afdække udviklingstendenser i branchen fremover og de deraf følgende kompetencebehov, skal der iværksættes en kvalitativt orienteret undersøgelse, der består af interviews med virksomhedsejere og ansatte bygningsmalere. I det omfang henholdsvis højkonjunktur og krise inden for byggeriet har betydning for udviklingen inden for malerfaget, vil vi forsøge at belyse det.

Da vi gerne vil have fokus på, hvad der skal til, for at bygningsmalere kommer på efteruddannelse, skal den kvalitative analyse også belyse, hvad der giver behov for og lyst til efteruddannelse. Alt analysemateriale bearbejdes og skal udmunde dels i anbefalinger om nye efteruddannelser og dels anbefalinger til veje til at øge bygningsmalernes deltagelse i efteruddannelsen fremover.

Valg af metode

Den kvantitative del af analysen

Den tilgængelige statistik på området vil blive gennemgået, herunder UNI-C Statistik & Analyses statistik for undervisningsministeriet. Det kvantitative afsnit af analysen udbygges med relevante tal og oplysninger, der yderligere kan belyse malerbranchen, herunder tal fra Malerforbundet i Danmark. Således andelen af kvinder, aldersfordeling, og arbejdsmarkedsstatus blandt malerne.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Derudover er analysen suppleret med inddragelse af resultater af følgende rapporter: LO-Dokumentation 2/2009, De kønsopdelte uddannelsesvalg, samt SFI-rapport Kvinder i Malerfaget, Det nationale forskningscenter for velfærd.

Den kvalitative del af analysen

Den kvalitative del af analysen er blevet foretaget på baggrund af interview af såvel mestre som faglærte malere. Virksomhederne var blevet udvalgt efter følgende kriterier:

- 4 små virksomheder, det vil sige op til ca. 5 medarbejdere, beliggende i Hovedstaden, Sjælland, Fyn og Jylland
- 4 mellemstore virksomheder, det vil sige op til ca. 30 medarbejdere, beliggende i Hovedstaden, Sjælland, Fyn og Jylland¹
- Interview med mester - og uafhængigt heraf interview med ca. 3 svende med særligt henblik på dynamik i interviewsituationen. I praksis har interviewene med mester været af op til halvanden times varighed – og ca. det samme for 3 bygningsmalersvende. I alt er foretaget 16 interview, hvor interview med bygningsmalerne foregår i 8 fokusgrupper.
- Virksomheder, der er involveret i uddannelses- eller udviklingsaktiviteter på den ene eller anden måde, for eksempel virksomheder, der tager lærlinge ind, virksomheder, som virker interesserede i uddannelse, virksomheder, som har repræsentanter i lokale uddannelsesudvalg, eller virksomheder, som er kendt for at være "fremme i skoene", eventuelt ved at deltage i udviklingsprojekter eller have ekspanderet eller på anden måde at være blandt de virksomheder, der lægges mærke til.

Sidstnævnte kriterium skal sikre, at der ikke bliver for stort fokus på barrierer i forhold til efteruddannelse, da der i forvejen eksisterer en lang række undersøgelser, der belyser disse.

¹ Dog viste sig, at den ene virksomhed havde over 50 ansatte og må karakteriseres som en meget stor, mellemstor malervirksomhed. Den viste sig dog perspektivrig at have med i undersøgelsen, da den på flere punkter adskilte sig fra de øvrige virksomheder, hvilket fremgår af analysen.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Gennemførelse af den kvalitative del af undersøgelse vil blive foretaget af aktionsforsker og konsulent Steen Elsborg, som har deltaget i flere af BAIs analyser, således blandt andet *Bygningshåndværkeres brug af AMU – Status og muligheder*, fra februar 2006.

Danske Malermestre har været behjælpelige med at finde navne og adresser på små og mellemstore virksomheder med henblik på, at Steen Elsborg kunne planlægge og tilrettelægge de enkelte interview.

Den samlede undersøgelse skal blandt andet kunne dække de følgende spørgsmål:

- Er der forskel på mellemstore og små virksomheders kursusdeltagelse?
- Hvem tager initiativ til at tilmelde sig et kursus?
- I hvilket omfang implementeres ny viden i virksomheden opnået gennem kurser? Gør virksomhederne sig overvejelser om, hvordan de tager ny viden til sig?.
- Tilskynder virksomhederne de nyudlærte til videre- og efteruddannelse?
- Hvordan sælges et kursus bedst?
- Har virksomheder og medarbejdere opmærksomhed på, at efter- og videreuddannelse er nødvendig?
- Kan eksistensen af Malerfagets Kompetencefond påvirke interessen for efteruddannelse fremover?
- Er der behov for større opmærksomhed eller mere kvalificering inden for miljø som følge af eksempelvis miljøcertificering (forsikringshensyn), personlig sikkerhed som følge af f.eks. nedslidningsskader (mest udbredt for kvinder), energirigtig adfærd, planlægning af arbejdsmiljø og indsatser, der nedbringer sygefravær?
- Hvorfor er der ikke stor kursusaktivitet i Hovedstaden – er det på grund af forskellen mellem land og by – er ansættelsen i Hovedstaden f.eks. mere flygtig, hvorfor der så ikke satses på uddannelse?
- Hvad motiverer til og giver lyst til efteruddannelse?

Under alle omstændigheder er det vigtigt, at der med undersøgelsen kan peges fremad, således at den udmunder i anbefalinger, som branchen kan tage til sig.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Den kvantitative del af analysen er udført af konsulenter i Byggeriets Uddannelser, mens aktionsforsker og konsulent Steen Elsborg, Partner, Elsborg & Schantz som nævnt har gennemført interviewundersøgelsen og analysearbejdet i denne forbindelse. Der er naturligvis sket en sparring mellem den eksterne konsulent og BU i forbindelse med de respektive analyser og afrapporteringen.

Styregruppen

Til arbejdet var knyttet en styregruppe udpeget af Malerfaget faglige Fællesudvalg. Følgende personer deltog i Styregruppen:

- Hans-Henrik Sønnersgaard, MFF, Malerfaget faglige Fællesudvalg
- Niels Håkonsen, Danske Malermestre
- Søren Kjærsgaard, Malerforbundet i Danmark
- Bodil Rasmussen, Byggeriets Uddannelser

I den sidste fase af analysen har også aktionsforsker og konsulent Steen Elsborg, Partner, Elsborg & Schantz deltaget i styregruppens møder.

Forankring og formidling af analysen

Der er ikke midler til som en del af denne analyse at samle branchen eller de virksomheder og malersvende, der har deltaget i undersøgelsen til en konference med henblik på at forankre og formidle analysens resultater og konklusioner, men organisationerne i Styregruppen har et ønske om, at dette kan ske blandt andet med henblik på at skabe gehør for en større grad af uddannelsesplanlægning også i små og mellemstore virksomheder. Styregruppen har således planer om at præsentere analysens resultater i forbindelse med fremtidige møder for branchen.

Under alle omstændigheder er analysearbejdet afsluttet med denne rapport, der vil blive oploadet til www.emu.dk, www.ebai.dk samt på branchens hjemmesider. Ligeledes er det besluttet, at de deltagende virksomheder og svende skal have et



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

tilbud om at få rapporten fremsendt direkte. De vil samtidig få et tilbud om individuel rådgivning i forbindelse med efteruddannelse, såfremt dette bliver efterspurgt.

Det er endvidere hensigten at afsnittet med tabellerne fra UNI-C Statistik & Analyse efterfølgende bliver opdateret med tallene for 4. kvartal af 2009. Disse tal har der desværre ikke været mulighed for at inddrage med den givne frist for indlevering af rapporten til undervisningsministeriet.

Sammenfatning af den kvalitative og kvantitative analyse

Malernes deltagelse i efteruddannelse

Det, der oprindeligt igangsatte denne analyse, var at malerne ikke syntes så aktive på efteruddannelsesområdet. Som det fremgår af det statistiske afsnit, er malerne set ud fra a-kassens VEU-udbetalinger og årligt antal kursister på arbejdsmarkedsuddannelser faktisk rimeligt aktive i forhold til gruppens antal. Statistikken viser, at malerområdet har haft en fremgang målt i antal elever – den er blot ikke nær så stor som den fremgang, der har været for BAI som helhed. Målt i antallet af elevuger har malerfaget fra 2004 og frem haft en større fremgang procentuelt end BAI som helhed, hvilket skyldes et stort antal længerevarende kurser inden for malerområdet.

Det er væsentligt at bemærke, at mens andelen af faglærte udgør 52 % for BAI i de to seneste år, så er andelen af faglærte inden for malernes område hele 72 %. Flertallet af personer, der deltager i efteruddannelse inden for Maler-FKB'en, har altså en grunduddannelse, hvilket muligvis er årsag til, at fremgangen i antal kursister ikke er så stor som inden for BAI generelt.

Det er også væsentligt at fremhæve, at selvom malerne er faglærte, så er det ikke sådan, at det afholder malerne fra at søge efteruddannelse kort tid efter, at de er udlærte. Malere i alderen fra 25 til 39 er de mest aktive kursusgængere og er også mere aktive end de



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

tilsvarende aldersgrupper for BAI som helhed. Andelen af beskæftigede malere på efteruddannelse er ligeledes høj og er gennem årene steget til 90 %.

Et område, hvor malerne afviger fra BAI's gennemsnit, er på fordelingen mellem mænd og kvinder. Hvor BAI's andel af kvinder, der deltager på uddannelserne, er på et stabilt lavt niveau - omkring 5 % - så er andelen af kvinder, der deltager på kurser inden for malerfaget de senere år steget til mere end 50 % og i 2009 endda til 56 %. De kvindelige malere udgør ganske vist 42 % i aldersgruppen de 20 – 24-årige, og 48 % i aldersgruppen de 25 – 29-årige. På den baggrund kan vi konkludere, at de kvindelige malere deltager hyppigere i efteruddannelse end mændene.

Interviewundersøgelsen viser, at der i de små og mellemstore virksomheder findes motivation for øgede efteruddannelsesaktiviteter blandt såvel mestre som svende.

Hvad skal man kunne for at blive en god maler?

Interviewene afslører, at et godt bundarbejde er alfa og omega for en maler – det er det helt grundlæggende. Det er en stadig udfordring og også en forudsætning for, at et givent malerarbejde bliver godt. Desuden skal maleren have viden om materialer og være god til at håndtere maskiner for at kunne vælge hensigtsmæssige arbejdsmetoder.

En god maler skal kunne planlægge sit arbejde, og maleren skal være god til at kommunikere og samarbejde med andre. Det gælder såvel med andre håndværkere, eksterne partnere og kunder og beboere, ligesom evnen til forhandling bliver fremhævet. Disse emner er alle vigtige, for at maleren kan begå sig på en byggeplads, hvor maleren kommer til sidst i rækken af håndværkere, og er den gruppe, der har ansvar for, at eksempelvis nye lokaler præsenterer sig godt.

Forhandlingsevne kommer gang på gang i brug overfor andre håndværkere, da samarbejdet på en byggeplads dels skal sikre en hensigtsmæssig byggeproces og dels skal sikre, at samarbejdet glider uden konflikter. I interviewene fremgår det, at respekten for



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

hinanden og de forskellige faggrupper, dialogen og det psykiske arbejdsmiljø er vigtige faktorer, som malerne skal evne at bidrage til.

Kurstyper

Når vi ser på de kurser, malerne faktisk deltager i, så er ca. 40 % af kurserne malerfaglige kurser, ca. 40 % er ikke direkte malerfaglige kurser. Dette er kurser såsom Konfliktåndtering, Videndeling og læring i virksomheden, Ledelses- og samarbejdsteknik, Salgsteknik, Kundeservice, Samarbejde i grupper i virksomheden, Byggepladslogistik og sjakbajs. Endelig udgør certifikatkurserne ca. 20 %. De relevante certifikatkurser for malere er Epoxy, Rulle- og Bukkestillads og Systemstillads. Denne fordelingen stemmer godt overens med den kompetenceprofil, malerne skal have. I interviewundersøgelsen er der ingen tendens til, at malerfaglige fag tæller højere end de tværgående eller de såkaldte bløde fag.

Hvilke efteruddannelser efterspørges her og nu

Det ventes, at der fremover vil komme mere fokus på tapetsering. I dag er der ikke mange, der beskæftiger sig med tapetsering – virksomhederne har typisk en ældre maler gående, der er rigtig god til det, men da der synes at være en trend med dyre tapeter, der vinder frem, vurderes det, at flere malere fremover bør kunne dette håndværk.

Der er i virksomhederne også fokus på anvendelse af nye materialer, teknikker og redskaber, f.eks. indenfor sprøjtespartling og sprøjtemaling, fugearbejde, loftsmaling, vådrumsarbejde m.v. Endvidere efterspørges farvelære, facadebehandling og anvendelse af hjælperedskaber.

Det skal bemærkes, at der i forbindelse med materialer, teknikker og redskaber er fokus på sikker anvendelse af disse samt på miljørigtige materialer, arbejdsmiljø, hensigtsmæssig anvendelse af redskaber.

Disse kurser kan dog ikke stå alene. Der er i virksomhederne stort fokus på, at der mangler videndeling og erfaringsudveksling, ligesom der efterspørges muligheder for at



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

kombinere dette med efteruddannelsesaktiviteter. Der efterspørges aktiviteter, der kan skabe sammenhold og korpsånd.

Praktisk tilrettelæggelse af efteruddannelse

Som nævnt efterlader interviewene det billede, at der er motivation for øgede efteruddannelsesaktiviteter. Men det er nødvendigt at tage udgangspunkt i de konkrete udfordringer og i den konkrete virkelighed, som malerne befinder sig i. Da malerne skal kunne håndtere såvel de rent faglige problemstillinger ligeså vel som de personlige kompetencer som planlægning, kommunikation og forhandling, skal der tages højde for dette ved sammensætning og tilrettelæggelse af kurser.

Den praktiske tilrettelæggelse af uddannelse skal sammenkæde det rent faglige, det praktiske og teoretiske indhold samtidig med, at det også skal sammenholdes med det planlægningsmæssige og kommunikative på en byggeplads. Efteruddannelsen skal kort sagt være problemorienteret.

Blandt andet fremhæves det som afgørende og vigtigt, at et kursus giver lejlighed til at arbejde med hænderne. Kurset i Personlig sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater er som udgangspunkt et teoretisk kursus, men malerne efterspørger at blive aktiveret, f.eks. ved selv at stå og blande. Det er ved at arbejde med tingene, at læring og erkendelse opstår.

Malerne har god gavn af leverandørkurser, f.eks. til håndtering af nye maskiner og materialer. Mestre og svende kunne ønske, at leverandørkurserne i højere grad indgik i et AMU-forløb, hvor man havde lejlighed til også praktisk at arbejde med de nye materialer.

Der er en positiv indstilling til efteruddannelse, dels af hensyn til at kvalificere malerne inden for områder, hvor der er et kompetencebehov, og dels for at fastholde arbejdskraften. I interviewene fremkommer det billede, at efteruddannelse bidrager til at forbedre arbejdets kvalitet, samtidig med at efteruddannelse forbedrer arbejdsklimaet og arbejdstilfredsheden.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Lærlinge

Egentlig skelner mestrene ikke mellem efteruddannelse og grunduddannelse. Mange mestre forsøger at give lærlingene udfordringer. Faktisk får vi gennem interviewene indtryk af, at der er fokus på, at såvel mestrene som svendene tager ansvar for oplæring og for lærlingens læringsmiljø. I den forbindelse efterspørges for eksempel kurser i praktikvejledning.

Manglende kendskab til muligheder for efteruddannelse

Det synes at være typisk, at mestrene ikke har overblik over efteruddannelsesmulighederne i AMU eller har kendskab til Malerfagets Kompetencefond. Mange kender derfor heller ikke overenskomstkrauet om 14 dages ret til selvvalgt efteruddannelse – dette krav gælder også for lærlinge. Der er enighed om - såvel blandt svende som mestre - at det er mester, der tager initiativ til efteruddannelse.

Det, der bliver efterspurgt, er en plakat, som man kan have hængende - noget som skaber blikfang, og som fortæller om muligheder for efteruddannelse. Igennem interviewene får vi ikke indtryk af, at skolerne er i dialog med de små og mellemstore virksomheder om efteruddannelsesmulighederne. Undtagelsen er den store mellemstore virksomhed, der har jævnlig kontakt til en AMU-udbyder.

Behov for videndeling og kompetenceudvikling på virksomheden

Mange af svendene efterspørger møder på virksomheden for at møde kolleger og være med til erfaringsudveksling og videndeling. Ofte arbejder svendene i mindre team, hvis ikke helt alene og har meget sjældent mulighed for at mødes, ja kender måske knap sine kolleger. Møderne i dag er helt tilfældige. Svendene kunne godt tænke sig at deltage i kompetenceudviklende møder på virksomheden, for eksempel med deltagelse fra leverandører eller med erhvervsskoler for eksempel en dag om måneden. Der bliver ikke typisk talt efteruddannelse, når mester og malersvend mødes i dag.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Organisationerne Malerforbundet i Danmark og Danske Malermestre har i forbindelse med styregruppens møder udtrykt interesse for at have tættere kontakt blandt andet til medlemmer i de lokale uddannelsesudvalg også med henblik på at informere om efteruddannelse. Vi vil i den forbindelse tillade os at henvise til rapportens afsnit om anbefalinger.

Forskelle i alder, køn og geografi

Der kan i interviewundersøgelsen ikke konstateres forskelle virksomhederne imellem med hensyn til geografi, alder eller køn. Men der kan konstateres forskelle afhængig af, om det handler om en lille og mellemstor og en stor, mellemstor virksomhed.

Mestre og svende i de små og mellemstore virksomheder udtrykker ønske om, at der afsættes en dag i virksomheden, som kan bruges til kompetenceudvikling, mens den ene store virksomhed, der er besøgt gerne ser, at svendene kommer på skole. Såvel mestre og svende er enige om, at efteruddannelse skal ligge i arbejdstiden.

Det viser sig, at de yngste malere faktisk har meget stor lyst til efteruddannelse, at de er nysgerrige og gerne vil noget mere. Dette fremgår af interviewene, og statistikken viser, at det faktisk også forholder sig sådan. De yngre aldersgrupper helt fra 25 år, hvor mange netop er blevet udlært som malere, deltager ifølge statistikken lige så ivrigt i efteruddannelse som malere i 30'erne.

Af statistikken kan vi se, at malere over 60 år deltager mere i efteruddannelse end gennemsnittet for andre bygningsarbejdere inden for BAI. De ældre malere fremtræder ikke i interviewene som en gruppe med særlige behov, men snarere som en gruppe med særlige faglige kompetencer.

I modsætning til andre håndværksfag er malerfaget et fag med mange kvinder. Kvinderne træder frem i statistikken, fordi de er mange, og fordi de i høj grad deltager i efteruddannelse. Af statistikken fremgår det også, at kvinder ikke er mere berørte af ledighed end mænd. I den kvalitative analyse fremtræder kvinder ikke som en gruppe, der kræver særlige hensyn eller opmærksomhed. Kvinder er fuldt integrerede i malerfaget.

Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Kvinder kan måske have nogle andre jobområder end mænd. I afsnittets kvantitative analyse fremgår, at der kan være en vis kønsdeling, således at kvindelige malere oftere arbejder hos private kunder end mænd. Af statistikken kan det ses, at kvinder vælger anvendelse af ældre maleteknikker og dekorative maleteknikker i højere grad end mænd, mens mænd vælger anvendelse af bygge- og anlægstegninger og logistik på byggepladsen.



Foto venligst udlånt af fagbladet Maleren



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Anbefalinger til at øge bygningsmaleres deltagelse i efteruddannelse

Den kvalitative undersøgelse peger på et stort potentiale for at øge efteruddannelsesaktiviteterne i malerbranchen.

Tre forhold synes overordnet afgørende:

- Kurserne skal indholdsmæssigt tage fat i dagligdagens problemstillinger
- Kursernes afholdelsesformer og rammebetingelser skal tilrettelægges i forhold til de små og mellemstore virksomheder
- Formidlingen af efteruddannelsesmulighederne skal skabe dialog om mulighederne og dermed samtidig medvirke til at skabe behovene

Kurserne skal indholdsmæssigt tage fat i dagligdagens problemstillinger

Det er helt afgørende for motivationen til at deltage i efteruddannelsesaktiviteter, at indholdet tager afsæt i de problemer, som mestre og svende oplever i det daglige arbejdsliv. Kurserne skal sættes sammen, så de indholdsmæssigt rammer de nuværende og kommende arbejdsopgaver og dertil knyttede kompetencebehov.

Interviewene peger meget tydeligt på, at de kompetencemæssige udfordringer i malerbranchen i høj grad er at finde inden for det personlige område. Samtidigt peger interviewene på, at man i tilrettelæggelsen af kurser, der kan udvikle de personlige kompetencer, skal sætte forløb sammen, der skaber et miks af personlig og faglig kompetenceudvikling, så mestre og svende motiveres til at deltage i dem gennem en oplevelse af, at det er kurser, der kan gøre en reel forskel i det daglige arbejdsliv – og at der ikke er tale om rene "pædagog-kurser".

Den indholdsmæssige anbefaling er således at skabe problemorienterede kurser, hvor der både fokuseres på udvikling af de personlige og faglige kompetencer.

Indholdet i sådanne kurser er nærmere beskrevet i afsnittet, der beskriver den kvalitative analyse. De særlig vigtige overskrifter i den forbindelse er:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

- Selvstændighed og planlægningsevne
- Samarbejdsevne
- Kommunikation og forhandling
- Teambuilding
- Bundarbejde
- Tapetsering
- Nye materialer og redskaber

Kursernes afholdelsesformer og rammebetingelser skal tilrettelægges i forhold til de små og mellemstore virksomheder

Det er helt afgørende for øget motivation til efteruddannelse i malerbranchen, at der samtidig med det rigtige indhold skabes de rigtige afholdelsesformer.

Interviewene peger på, at der er forskel på behovene blandt de små, mellemstore og store virksomheder. Noget kunne tyde på, at det nuværende udbud primært dækker de store virksomheders behov for eksterne stringent emneopdelte kurser og i mindre grad er gearret til de små og mellemstores virksomheders ønsker om interne problemorienterede kurser.

Svendene peger på den interne dialog som afgørende vigtig for fastholdelsen og udviklingen af kvaliteten i faget – og både mestre og svende erkender, at den i de små og mellemstore virksomheder alt for ofte ikke gennemføres systematisk og med udbytte.

I forhold til kursernes afholdelsesformer og rammebetingelser er det således anbefalingen at satse på at udvikle et tilbud til virksomhederne om tilbagevendende møder, der skabes på arbejdspladserne og tager afsæt i de oplevede udfordringer i dagligdagens arbejdsliv. Interne kurser, hvor underviserne skaber samspil mellem organisations- og kompetenceudvikling, så kurserne både løfter den enkelte deltager og læringsmiljøet på arbejdspladsen. Og man kan fint samle to eller tre mindre virksomheder til et hold, hvor man i løbet af kursusdagene såvel arbejder samlet som opdelt i virksomhedsgrupper.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

I forhold til gennemførelsen er det afgørende for motivationen, at kurserne tilrettelægges ud fra en problemorienteret og erfaringsbaseret pædagogik, der i stedet for at være baseret på teoretisk belæring, fokuserer på at skabe læring gennem erkendelse. Dette gælder også for de eksterne kurser.

Indholdet er nærmere præciseret i afsnittet, der beskriver den kvalitative analyse.

Formidlingen skal skabe dialog om mulighederne og medvirke til at skabe behovene

Det er en grundlæggende forudsætning for øget aktivitet, at der skabes mere viden om mulighederne i feltet. Det er helt afgørende at komme i dialog med mestre og svende i de små og mellemstore virksomheder om de mange muligheder og de gode økonomiske betingelser. Det er også på den måde, at man bedst udvikler og sælger kursusaktiviteter.

Til trods for, at vi i undersøgelsen har interviewet mestre og svende fra virksomheder, der i forvejen er kendt for et vist engagement i uddannelsesmæssige sammenhænge, så har det været slående, at kun mesteren i den største af virksomhederne kendte til mulighederne før interviewet.

Kontakt primært mestrene

Svendene regner med, at initiativet til deltagelse i efteruddannelse kommer fra mester:

"Jeg regner med, at min mester kan fortælle mig det. Jeg har spurgt ham tit, hvor kurserne var..."

(Maler, mindre virksomhed)

Som oftest er det også på initiativ af mestrene, at malerne tager på kursus:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Vi hiver dem ikke ind til en samtale, og spørger: hvad kunne I godt tænke jer. Jeg hiver dem ind til det, jeg synes er relevant (...) Det er sjældent de selv kommer, men når de gør, så tager jeg imod med kyshånd. Jeg vil sige, at i 90 % af tilfældene er det mig, der kommer med det, og så er de jo glade" (mester, mellemstor virksomhed)

Mestrene i de små og mellemstore virksomheder vil helt generelt gerne have mere viden om, hvilke kurser der findes:

"Vi får en brochure fra skolen, og det er sådan set det. Det er jo klart, de bliver nødt til at gøre et eller andet, mere end hvad de gør nu (...) Man skal altså have mere end det, de tilbyder, det er sådan noget marmorering og sådan noget. Sådan noget medarbejderkurser, det synes jeg ikke jeg kan huske, jeg har fået. "
(Mester, mellemstor virksomhed)

Et sådant godt samarbejde eksisterer mellem den største af de interviewede virksomheder og den nærliggende AMU-udbyder. Virksomheden oplever, at de bruger hinanden som strategiske samarbejdspartnere:

"De kan godt ringe til mig og spørge om jeg har to til et kursus. De ringer også hvis de har en potentiel lærling (...) Vi bruger dem meget, og de ringer også til os, hvis det er"
(Mester, mellemstor virksomhed)

Det vil være afgørende vigtigt, at man på den ene eller anden måde finder ud af at etablere en direkte dialog til de små og mellemstore mestre, og det udgør en anbefaling, at man afsøger alle muligheder for at sætte efteruddannelse på dagsordenen.

Skab dialog mellem skoler og virksomheder

Ofte udsender AMU-udbyderne skriftligt informationsmateriale til virksomhederne, men interviewene peger på, at det i de små og mellemstore virksomheder i travlheden mange gange ender i en glemt bunke på skrivebordet.

Både mestre og svende peger på, at der bør skabes øget dialog mellem skoler og virksomheder for at få budskaberne igennem.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

I interviewene anbefaler svendene en plakat med blikfang til opsætning i virksomhederne og i skurvognene, som kan skabe nysgerrighed. Og det anbefales, at en sådan plakat følges op med dialog om mulighederne en gang om året:

"De skal komme ud personligt. I god tid, ikke lige op til december. Få en til at komme ud personligt og fortælle om kurserne og gøre det lidt interessant. Så kan folk ligesom gå i gang med at tænke over det"

(Maler, mellemstor virksomhed)

Brug laugene og fagforeningerne aktivt

I interviewene blev der givet udtryk for, at mange andre malermestre i branchen ikke støtter op omkring efteruddannelse og kurser og heller ikke er særlig positive overfor skolesystemet. De interviewede mestre giver udtryk for, at det vil være en god ide at tage problematikken op i laugene, og her få manifesteret en kollektiv bevidsthed hos malermestrene om, at efteruddannelse er positivt og vil medvirke til at højne niveauet hos malerne:

"En nem adgangsform til virksomhederne er igennem laugene (...) rent informationsmæssigt var det måske meget godt at sende nogle nyhedsbreve ud til laugene, som de kan gå videre med"

(Mester, mindre virksomhed)

Interviewene viser som skrevet, at svendene primært tænker, at det er via deres mestre, at de skal have information om efteruddannelsesmulighederne. Sekundært tænker de, at det bør ske via deres fagforening, og fagforeningerne er således den nuværende direkte kanal til svendene. Det vil være oplagt at udnytte denne kanal for AMU-udbyderne i deres oplysningsarbejde; ikke mindst i forbindelse med ledighedsperioder:

"Det kunne være mester, der opfordrer. Det kunne også være fagforeningen, når vi går ledige, i stedet for at vi ligger derhjemme på sofaen"

(Maler, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Fasthold seriøsitet og undgå aflysninger

I forhold til markedsføringen er det endeligt vigtigt at få gjort op med de negative vandrehistorier om AMU. Nogen af vandrehistorierne går på, at kurserne ikke altid er lige seriøse, og interviewene med både mestre og svende peger på, at man ønsker, at man altid kan være sikker på høj intensitet, når man melder sig til et AMU-kursus.

Andre vandrehistorier, som det er vigtigt at få gjort op med, går på, "at kurserne vist ofte bliver aflyst". Interviewene viser også konkrete eksempler på aflysninger, hvilket er demotiverende for den videre orientering mod efteruddannelse:

"Så fik vi brev fra skolen om at det var aflyst. Og det er lidt ærgerligt, må jeg indrømme, for jeg havde stræbt hårdt efter, at det skulle være nu. Så dette er lidt træls for os, som gerne ville have været i gang"

(Mester, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Den kvalitative analyse – hvad viser interviewene

Der er gennemført i alt 16 interview, 8 interview med mestre og 8 gruppeinterview med omkring 3 svende i hvert firma. MALKOM finansierede svendenes deltagelse i disse interview. Det skal understreges, at de interviewede personer har givet tilladelse til at bringe citater i anonymiseret form i rapporten.

De 16 interview med mestre og svende, fordelt på små og mellemstore virksomheder i Jylland, København, Sjælland og Fyn viser motivation for øgede efteruddannelsesaktiviteter hos såvel mestre som svende:

“Jeg synes det er vigtigt med videreuddannelse, jeg synes, det skal være der, også bare for at folk ikke går død. Der skal være nogle udfordringer, vi skal kunne blive dygtigere, se nogle nye muligheder, gøre tingene på en anden måde. Det synes jeg er meget, meget vigtigt. Bare for at fastholde det niveau vi har nu”

(Mester, mindre virksomhed)

Som oftest er det på initiativ af mestrene, at medarbejderne tager på kursus, og kurserne fungerer ofte som en "gulerod" eller belønning af medarbejdernes indsats i virksomheden.

“De skal have en gulerod, men jeg skal også have en den anden vej. Det går begge veje. Hvis de kan det her, så går det tilbage, og gør mig noget godt. Hvis de føler, at det her, det er det de kan, det er deres område, så kan de også gå og bryste sig lidt af det”

(Mester, mellemstor virksomhed)

“Det er fire-fem mand om året, der kommer rundt på nogle småting, og lærer det, som jeg nu føler, de skal lære (...) Det er ikke folk, der kommer lige fra gaden, det er folk, som har været her nogle år. Det er ikke nogen, der bare smutter lige pludseligt”

(Mester, mellemstor virksomhed)

Generelt opfordres medarbejdere således til at deltage i efteruddannelsesaktiviteter, hvis der er et specifikt behov for ny viden og kompetencer i virksomheden:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Jeg vil ikke sende dem på kursus bare for at have dem på kursus. Et eller andet sted, så aner jeg ikke om jeg har dem i morgen (...)

(Mester, mellemstor virksomhed)

Når man som firma udviser interesse for at sende folk på kursus, oplever mestrene at svendene værdsætter initiativet, og mestrene ser kursusforløb som en investering, hvor de får gladere og mere selvbevidste medarbejdere ud af det:

"Hvis vi er villige til at gøre noget for folk, at de kan komme af sted, jamen så bliver folk generelt også lidt gladere for at være her (...) i og med at vi vælger at investere i det, det tror jeg også godt folk kan lide"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"De får en anden oplevelse af branchen, fordi der er teori med i det også"

(Mester, mindre virksomhed)

"Jeg tror på, at de vokser med opgaven, du føler dig bedre rustet"

(Mester, mindre virksomhed)

Og de interviewede svende har generelt et positivt syn på efteruddannelse som en god mulighed for at få relevante input og øget arbejdslyst:

"Jeg synes det er relevant, at vi har mulighed for efteruddannelse, det at man lige kommer ud og prøver noget nyt, det giver en anden tilgang til firmaet, når du kommer tilbage igen. Jeg tror, at det giver en helt anden arbejdslyst, det giver en lyst til at gøre et bedre stykke arbejde"

(Maler, mindre virksomhed)

Men der også en mindre del af de interviewede svende, der ikke umiddelbart var motiverede for at deltage på eksterne kurser:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Jeg er jo bare tilfreds med at kunne det jeg kan, og synes jeg kan det, jeg skal. Personligt synes jeg ikke, jeg har brug for det"

(Maler, mindre virksomhed)

Men generelt peger interviewene på et stort potentiale for gennemførelse af flere efteruddannelsesaktiviteter, hvis man fra uddannelsessystemets side er i stand til at matche behovene i malerbranchen.

Interviewene peger hverken på køns-, alders- eller geografisk betingede barrierer. Positivt peger interviewene med mestre på, at også de unge svende opfordres til at deltage i efteruddannelse, og interviewene med svendene viser, at mange af de nyudlærte har mod på nye uddannelsesmæssige udfordringer:

"De er meget åbne for, at når de bliver udlærte, vil de tage nogle af de kurser (...) Jeg tror faktisk, at tendensen ændrer sig lidt, at folk vil godt prøve noget mere, de vil gerne lære noget mere"

(Mester, mellemstor virksomhed)

Det er helt overvejende mestrene, der tager initiativet til efteruddannelse, og hos de små og mellemstore virksomheder er de økonomiske rammer generelt meget væsentlige for deres motivation:

"Vi er jo altid lidt villige til at gøre noget ekstra for det, hvis vi ved vi er dækket ind (...) Kan vi ikke få dækket det hele ind, er jeg indstillet på at kaste nogle penge efter dem. Det er jo med til at dygtiggøre folk"

(Mester, mindre virksomhed)

Men til trods for at vi i undersøgelsen har interviewet mestre og svende fra virksomheder, der i forvejen er kendt for et vist engagement i uddannelsesmæssige sammenhænge, så har det været slående, at de økonomiske muligheder generelt ikke er kendte i virksomhederne.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Det er generelt vurderingen blandt de interviewede, at det vil være relevant at gennemføre væsentligt flere efteruddannelsesaktiviteter, end hvad tilfældet er i dag. Og krisen medfører et øget behov:

"I nedgangsperioder er vi simpelthen nødt til at sortere, og tage de bedste fra. Og med resten kan det være en god ide, at sende dem på kurser, i stedet for at sende dem hjem"
(Mester, mellemstor virksomhed)

"Når vi nu har en stille periode, så i stedet for at sende folk hjem, så kan de komme på nogle kurser. Måske sådan noget med marmorspartling (...) Det kunne være sjovt at kunne, og så gå og lave lidt derhjemme"
(Maler, mindre virksomhed)

"Det er da med at opfordre alle, der går ledige, at der er de og de kurser til dem (...) Jeg synes, fagforeningen skal opfordre til det, og sige: vi har den her gruppe, der går ledige, vi melder jer på et kursus"
(Mester, mellemstor virksomhed)

I forhold til de beskæftigede i malerbranchen peger interviewene på, at der skal udbydes efteruddannelsesaktiviteter, der indholdsmæssigt og i kursernes rammebetingelser modsvarer de oplevede behov i branchen. Dette gennemgås i det følgende.

Krav til kompetencer og efteruddannelsesaktiviteter i malerbranchen 2010

Det er de helt konkrete udfordringer, som de interviewede malere møder i dagligdagen, der styrer deres ønsker til efteruddannelse – både i forhold til de faglige og de personlige kompetencer.

Det er gennemgående for de interviewede mestre og svende, at de betoner, at det for malere i dag er helt afgørende, at de kan håndtere mange andre problemstillinger end de rent faglige. I den sammenhæng fremhæves særligt evnen til at kunne arbejde selvstændigt, at være i stand til at planlægge selv og evnen til samarbejde, kommunikation



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

og forhandling som helt afgørende for i 2010 at kunne udføre malerarbejde med høj faglig kvalitet:

"Jeg synes ikke jeg har brug for det rent faglige. Jeg vil pege på sådan noget, som de sociale ting på arbejdspladsen og på byggepladsen, at man lærer at blive bedre til at samarbejde på en bedre måde. Der kan man også gå så langt som at sige, hvordan deltager man i et byggemøde"

(Maler, mellemstor virksomhed)

I forhold til det faglige kompetencebehov fokuseres blandt alle interviewede først og fremmest på det afgørende i at kunne udføre et godt bundarbejde. De interviewede mestre og svende er generelt enige om, at disse helt fundamentale faglige kompetencer ikke indgår i tilstrækkeligt omfang i grunduddannelsen. Der efterlyses en spændvidde i den faglige viden og kompetencer i forhold til at kunne spartle, fuge, arbejde med loftsmaling, vådrumsbehandling, sætte væv, filt og tapet op. Endvidere at have godt kendskab til materialer og til at kunne håndtere hjælperedskaber.

I det følgende gennemgås kravene til de personlige og faglige kompetencer og deraf afledte behov for efteruddannelsesaktiviteter, som det kom til udtryk i interviewene.

Personlige kompetencer

Selvstændighed og planlægningsevne

Der er bred enighed blandt de interviewede om, at arbejdet som maler fordrer en høj grad af selvstændighed og ansvarlighed. Og så fremhæves planlægningskompetence som helt afgørende for at udføre malerarbejde med høj kvalitet. Dette illustreres af de følgende citater:

"Man skal kunne tænke selv og fortælle folk, hvad de skal lave. Det er sådan set det, jeg synes, det kræver, for at være en god maler"

(Maler, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Ja, og så være en god planlægger. Hvis man har to-tre folk med: "du skal lave det, og du skal lave det, og så går jeg selv over og laver det der""

(Maler, mindre virksomhed)

"Man skal kunne sit håndværk. Du skal lave et pænt stykke håndværk. Og så planlægge tingene. Det hjælper ikke noget bare at male lofterne, og så sætte sig ned og vente på, at de tørrer"

(Maler, mindre virksomhed)

"Den største del er at planlægge - og så samtidig være fleksibel"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Man skal have et godt overblik og planlægge sit arbejde og tage tingene i rigtig rækkefølge"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Der er ikke den tid, der tidligere har været, til at lave tingene. For at du ikke skal skorte på kvaliteten, skal du hele tiden være på forkant med planlægningen"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Hvis ikke planlægningen og tilrettelæggelsen er i orden, så kan du ikke få tingene til at hænge sammen"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Dem på pladsen skal kunne ordne det selv. Det er helt unødvendigt, at der kommer en mester og sætter sig ned og trækker sin lille blok frem. Det koster bare penge."

(Maler, mindre virksomhed)

Samarbejdsevne

Ud fra de gennemførte interview fremgår det tydeligt, at malerne ønsker at styrke deres egne kompetencer i forhold til at skulle samarbejde med hinanden og de andre faggrupper på byggepladsen:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Det er jo vigtigt, at vi kan arbejde sammen. Det er vigtigt, at man passer ind håndværksmæssigt, men også socialt"
(Maler, mindre virksomhed)

Her fremhæver både mestre og svende, at malerne ofte kan føle sig pressede i og med de er den sidste håndværkergruppe på byggepladsen og dermed tit kommer til at stå som ansvarlige overfor kunden:

"Jeg må da indrømme, at man føler nogle gange at, tømreren skal være der, mureren skal være der og så malerne, de kan bare lige klemmes ind, hvor de nu lige kan komme til"
(Maler, mindre virksomhed)

"Og så er der mange tømrere, hvor deres arbejde bare ikke er i orden, men hvor vi så stadig arbejder videre på det, og så kommer der en klage på, at det bare ikke er i orden - og det er i virkeligheden tømrerens skyld"
(Maler, mindre virksomhed)

Kommunikation og forhandling

For at kunne skabe det gode samarbejde, som også respekterer de malerfaglige krav i processerne, er de interviewede mestre og medarbejdere optagede af at blive bedre til at kommunikere med de andre håndværkergrupper på byggepladsen:

"At lære at kommunikere lidt bedre med andre håndværkere, det er helt sikkert en god ide"
(Maler, mindre virksomhed)

"Byggepladsdialogen. Dialogen mellem forskellige bygherrer, arkitekter. Hvordan skrider en tidsplan frem, hvad gør man for at overholde deadlines, respekt for andre folks arbejde (...) Altså det psykiske arbejdsmiljø på en byggeplads, det er ikke noget, der bliver brugt mange ressourcer på i hvert fald, og det er jo typisk det største problem på en byggeplads"
(Mester, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Jeg tror, at ved at få forståelse for andre folks arbejde også, så vil tidsplanerne, hvis de bliver overholdt af alle, give en mindre stressfaktor"

(Mester, mellemstor virksomhed)

Dagligdagen på byggepladsen er præget af forhandlinger mellem de enkelte medarbejdere og de enkelte håndværkergrupper og de interviewede mestre og medarbejdere udtrykker ønsker om at få styrket deres kompetencer i forhold til at indgå i denne forhandling:

"Når man arbejder sammen på større byggepladser, der mener jeg også, at man kunne få værktøjer til at gebærde sig og til at samarbejde på byggepladser (...) Hvornår skal man give sig, og hvornår skal man sige fra"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Med alle de andre håndværkere, så skal vi forhandle hele tiden, og finde vej; hvordan og hvorledes. Og det er jo dagligt"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Vi er jo i gåseøjne bare malere. Vi er jo de laveste i byggepyramiden (...) Derfor bliver maleren lidt glemt"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Så har man lidt den der: jamen, hvad skal jeg bruge det til? Ude på byggepladserne er alle de andre sådan, jeg passer mig selv, og så færdig - det handler om psykologi, det gør det faktisk "

(Maler, mellemstor virksomhed)

Også internt i forhold til egne kolleger oplever flere af de interviewede, at de har brug for værktøjer til at forbedre dialogen og samarbejdet, hvilket illustreres i nedenstående citater:

"Der er jo nogen, der ikke vil snakke om tingene - som bare går deres egen vej"

(Maler, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Jeg synes, at man skal have et kursus i dialog, fordi det vi bruger hinanden til, når man står med et eller andet og tænker: hvad gør jeg? Så ringer man til hinanden. Og det er jo dialog. Være åben for at diskutere sagerne, fordi nogle gange tror folk også, at når man siger til dem: hvorfor gør du det? Så tror de, at de har gjort noget forkert, og op med paraderne. Man spurgte måske bare af interesse, men det kan man godt nok få mange bank for"

(Maler, mindre virksomhed)

Og så fremhæver mange af de interviewede, at malerfaget er et servicefag, hvor det er vigtigt at have "kundetække" og kunne optræde venligt og udadvendt overfor kunderne – også ofte i pressede situationer:

"Man skal være god til at snakke med kunden. Det er vigtigt"

(Maler, mindre virksomhed)

"Det er et servicefag, og hvis ikke du kan med andre mennesker, så er det svært"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Og så snakke med beboerne. De har jo alle sammen hver deres spørgsmål"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Mester mener, at vi skal lære at holde fast i kunden, og så må vi jo også lære det. Der er mange, som ikke kan det der"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Så skal han have noget kundetække, som selvfølgelig også er en vigtig ting"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Vi kan godt bruge hjælp til, hvordan man lige håndterer, når der er en, der står og sviner en til. Hvad gør man så lige?"

(Maler, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Man skal vise interesse udadtil i forhold til firmaets politik - en malersvend er jo firmaets ambassadør udadtil, så vi vil selvfølgelig gerne have, at de viser et godt ansigt udadtil og brænder lidt for sagen"

(Mester, mellemstor virksomhed)

Teambuilding

Flere mestre og svende påpeger behovet for teambuilding og efterlyser hjælp til at gennemføre aktiviteter, der kunne skabe mere sammenhold og "korsånd", hvilket fremgår af nedenstående citater:

"Jeg har efterlyst noget, vi kan bruge i at skabe noget mere korsånd. At man føler sig bedre knyttet til firmaet. Der kunne man sommetider godt ønske sig, at der var noget rådgivning i at lave nogle forskellige tiltag på sådan et område. Det er også typisk med til at få folk til at blive, vi vil jo gerne have de gode folk til at blive"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Det betyder meget for mig, at de kan sammen alle sammen, og kan snakke om tingene, og at der ikke er nogen sure miner. Det er også når vi er ude, er det vigtigt, at der er en god stemning"

(Mester, mindre virksomhed)

"På en byggeplads er vi jo et team, og hvis ikke vi kan kommunikere, så spiller vi ikke sammen, så får vi ikke givet samme service til kunden, og vores målsætning falder lidt til jorden"

(Mester, mindre virksomhed)

"Generelt er tendensen den, at man holder sig mere og mere til sit eget. Folk er blevet mere egoistiske, og tænker mere og mere på sig selv, og mindre og mindre på sammenholdet"

(Maler, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

*"Vi mangler noget mere socialt samvær, det gør vi"
(Maler, mellemstor virksomhed)*

Via teambuildingskurser i virksomhederne vil malerne have mulighed for at styrke hinanden og derved også bidrage til at honorere kravet om, at man som maler i dag skal agere med stort selvværd og selvtillid for at få forhandlet betingelser igennem, der er nødvendige for at udføre malerarbejde med høj faglig kvalitet:

*"Det kræver, at du har en helt masse selvværd. Uanset om du står ude på byggepladsen eller hjemme hos Hr. og Fru Jensen. Du kan udmærket være en god håndværker, men hvis du rent faktisk har dårligt selvværd, så er det svært. Og det kunne man godt bruge i efteruddannelsessystemet; opbygning af svendene og lærlingenes selvværd. De skal have så højt selvværd, at de kan sige: det her, det kan jeg"
(Mester, mindre virksomhed)*

Byggepladsstyring

I forhold til styringen på byggepladserne er der brug for sjakbajskurserne. Eksempelvis udtrykte den største af de interviewede virksomheder et ønske om at sende ti til femten mand af sted:

*"Sjakbajser er noget vi er ved at løbe tør for. Altså folk med både tegningsforståelse, byggepladsdialog, og deltagelse i byggemøder. Det kan vi rigtig godt bruge at få opkvalificeret. Vi ville godt have 10-15 stykker af sted"
(Mester, mellemstor virksomhed)*

Det opleves af mestrene som en stor fordel at have en med kompetencer som sjakbajs på byggepladsen, hvilket for eksempel fremgår af nedenstående citat:

*"Det kræver lidt på byggemøder, at man er oppe at markere. Der er det jo rart at have en sjakbajs på pladsen, som også selv kan se fremad. Der er det rart at have en sådan mesters forlængede arm"
(Mester, mellemstor virksomhed)*



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

En af de interviewede medarbejdere fortæller, at hun på initiativ af virksomhedens ledelse har gennemført sjakbajsuddannelsen og fremhævede videndelingen som særlig betydningsfuld:

"Det var faktisk et rigtigt sjovt kursus. Det var meget skægt (...) Man snakkede også med en masse andre malere. Bare det at komme ud at snakke med en masse andre malere fra andre firmaer, det var måske også meget sundt for mig, når jeg nu kun har været her. Og høre hvordan det foregår hos dem"

(Maler, mellemstor virksomhed)

Mentorvirksomhed

I interviewene var både mestre og svende generelt meget optagede af vilkårene for virksomhedens lærlinge og deres læringsmiljø. Fra flere blev der givet udtryk for, at mange lærlinge ikke har tilstrækkelige faglige kompetencer efter endt skoleuddannelse, og flere fremhævede både svende og mestres ansvar for lærlingenes uddannelse og arbejdsliv:

"Det er op til svendene, ikke kun mesteren. Det kan godt være, at man er i lære, men man skal jo lære det hele (...) jeg gad da heller ikke have en med, der bare skal gå og feje. Det er der slet ikke tid til"

(Maler, mindre virksomhed)

"Der er bare et ansvar, der følger med. Og der er rigtig mange steder, hvor de ikke tager ansvaret, heller ikke mesteren. De er simpelthen ikke uddannet til det"

(Maler, mindre virksomhed)

"Der kan jo godt lige stå en svend bagved og rette med det samme. Vi plejer jo at gå og kigge. Vi kan jo godt se om de starter forkert på en fyldningsdør, og det kan vi så rette på"

(Maler, mindre virksomhed)

Personlige kompetencer til at vejlede og uddanne lærlinge er således et forhold, som fremhæves som værende relevant i sikringen af kvaliteten i malerfaget.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Faglige kompetencer

Bundarbejdet er i fokus

I forhold til det faglige er det bundarbejdet, der helt overvejende er i fokus. De interviewede fremhæver i den forbindelse særligt behovet for at styrke malernes kompetencer i forhold til spartling:

"Det er vigtigt at man hele tiden har i baghovedet, at bunden skal være i orde. Hvis spartelarbejdet ikke er i orden, så bliver filten heller ikke pæn. For at kunne lave et pænt stykke arbejde, skal man huske, at man ikke kan springe over i bunden. Det er vigtigt, at man lærer at spartle"

(Maler, mindre virksomhed)

"Det sværeste det er jo bundarbejde. Hvis du skal sætte filt og væv, så skal bundarbejdet bare være i orden. Spartelarbejde der er i hvert fald en vigtig ting."

(Maler, mindre virksomhed)

"Der er virkelig fokus på bund i dag (...) Det er virkelig vigtigt, at man kan de behandlinger, man skal igennem. Spartelområdet, der er et kæmpe behov for at tage fat i det, og det er noget vi gør nu"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Det kan ikke nytte noget, at du kan lave al finishen, hvis du ikke kan finde ud af at bygge en ordentlig bund"

(Mester, mindre virksomhed)

Herunder fremhæver en mester et behov for kompetencer i forhold til sprøjtemaling og sprøjtespartling:



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Sprøjte er jo både med maling og med spartling. Det er ikke noget du lærer på skolen. Det er noget du skal lære på en byggeplads eller på et større stykke arbejde. Og vi har selvfølgelig nogle, der godt kan. Men jeg kunne godt tænke mig, at der var flere i vores firma, der kunne"

(Mester, mellemstor virksomhed)

Tapetsering

Flere af de interviewede svende og mestre efterspørger kompetenceudvikling i forhold til tapetsering, idet flere oplever en stigning i antallet af kunder, der ønsker tapetopsætning:

"Opsætning af tapet, det gør man jo aldrig mere, men det gør vi altså indimellem, og det er vi ikke gode nok til. Det kunne være helt vildt godt, at få nogle til at lære det"

(Mester, mindre virksomhed)

"Tapetkursus, for tapet er ved at vinde lidt mere ind. De lærer lidt på skolen, men du lærer ikke at tapetsere ved at sætte tre baner tapet op. Det vil vi anbefale folk.

(Mester, mellemstor virksomhed)

Materialelære

Flere af de interviewede fremhæver det som afgørende, at malerne har et godt og solidt materialekendskab, og det opleves som vanskeligt at opretholde denne kompetence, fordi udviklingen i forhold til produkter og materialer går så stærkt.

"En god håndværker er en person, der har meget faglig viden. Rent uddannelsesmæssigt skal de have en hel del materialelære; have en historie om materialerne, vide hvad produkterne skal bruges til"

(Mester, mindre virksomhed)

"Nu skal oliemaling snart ud af markedet, og vi skal til bruge vandige alternativer. Så er det meget rart lige at vide, hvad det er vi kan bruge. Det mangler vi at vide"

(Maler, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Før i tiden kunne malerne deres materialelære, det kan de ikke i dag. Der sker så meget i dag, at det er svært at holde sig løbende ajour med det"

(Mester, mindre virksomhed)

Epoxy fremhæves som et område for kompetenceudvikling, og en enkelt mester fremhæver her behovet for at koordinere kursusaktiviteterne:

"Og så er der epoxykurset. Der findes ikke særligt mange af dem. Der er tre steder i Jylland man kan komme på det" Det ville være en god ide med koordineret tilmelding i Jylland. Om jeg skulle sende dem til Frederikshavn eller Esbjerg og give dem en overnatning, det ville ikke betyde noget"

(Mester, mellemstor virksomhed)

Farvelære

I forhold til materialelære er det ifølge de interviewede de færreste malere, der har godt kendskab til farveblanding, hvilket ses som et oplagt område for efteruddannelsesaktivitet. Eksempelvis fremhæver en mester, at mange i dag mangler den fornødne erfaring, fordi produkterne er klar til brug ved ankomst:

"Farverne er jo blandet, når de kommer, så der er ikke ret mange, der har erfaring med det (...) Så er der for lidt kendskab til farverne og farvesammensætning"

(Mester, mindre virksomhed)

Facadebehandling

Facadebehandling fremhæves også som et potentielt område for fremtidige efteruddannelsesaktiviteter, hvor der er brug for øgede kompetencer.

"Det har været ganske stort i Sverige længe, og derfor kommer det også til Danmark nu. Og jeg ved, der er mange, der har tjent mange penge på det. Jeg tror, der er mange huse der trænger til facadebehandling."



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

(Maler, mindre virksomhed)

"Hvis der er noget, så vejleder min mester mig. Men man kan sige sådan noget som facade, der er jeg helt blank. Det har vi slet ikke haft noget om"

(Lærling, mellemstor virksomhed)

Håndtering af hjælperedskaber

I interviewene blev der givet udtryk for, at der løbende vil være behov for kompetenceudvikling i forhold til håndtering af de nyeste hjælperedskaber. I øjeblikket er der eksempelvis "giraffen", som mange synes kan være vanskelig at bruge og ikke er sikre på reglerne omkring:

"Jeg synes ikke den er særligt smart. Den er for tung. De er ikke rigtigt kommet ud med noget endnu, ligesom den regel der hedder: du må stå på en stige tre timer om dagen. Der er ikke kommet regler på girafsliberen endnu"

(Maler, mellemstor virksomhed)

Miljøbevidsthed

Fra flere af de interviewede mestre og svende blev det fremhævet, at der er brug for efteruddannelsesaktiviteter i forhold til ændringer i regler og love for miljø og arbejdsmiljø. Både mestre og svende oplever, at der eksisterer usikkerhed i forhold til, om reglerne bliver fulgt. Og det er frustrerende.

I den forbindelse blev det fremhævet som relevant med en efteruddannelsesaktivitet, hvor man kan få tjek på de nyeste regler og love:

"Reglerne bliver lavet om hele tiden, så jeg synes, at det kan være lidt svært at vide, hvad det så er vi må"

(Maler, mindre virksomhed)

"Der synes jeg faktisk heller ikke, at vores fagforening er god nok til at sende materialer ud, hvis der kommer nye ændringer i et eller andet"



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

(Maler, mindre virksomhed)

"Alle de regler og love der er. Der er simpelthen så meget nu. Så de virkelig får alt at vide. Det er jo ikke til at vide, om jeg lige har husket det, så det er godt de selv får det hele med. Hvad de må og hvad de ikke må i forhold til arbejdsmiljø"

(Mester, mindre virksomhed)

Afholdelsesformer og andre rammebetingelser

I det følgende præsenteres de interviewede mestre og svendes opfattelser af, hvad der skal til i forhold afholdelsesformer og rammebetingelser, hvis ønsket er at skabe øget efteruddannelsesaktivitet.

Praktisk pædagogik

Det er mestre og svendes oplevelse og erfaring med efteruddannelse, at kurserne ofte er for teoretiske. Det er afgørende vigtigt for et godt udbytte, at underviserne formår at kæde teori og praksis sammen, og der for deltagerne også er mulighed for læring med hænderne:

"Det er vigtigt, at det er praktisk. Det er folk, der er vant til at bruge hænderne. Det er ikke folk, der er vant til at bruge hovedet. Det skal kobles sammen på en eller anden måde"

(Mester, mellemstor virksomhed)

"Jeg tror måske vi brugte sammenlagt en time på at spartle, og ellers var det bare teori på de to dage"

(Maler, mindre virksomhed)

"... når man skal lære at spartle. Det kan man jo ikke bare læse sig til. Man må prøve det"

(Maler, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Ud over betydningen af at inddrage praksis, så fremhæves det også fra flere som problematisk, når kursernes målgruppe rækker uden for malernes rækker:

"Det var virkelig dårligt. Du sad bare og kiggede ned i bøgerne, du rørte intet, der havde med epoxy at gøre. Så kan man sige, så skal det måske være en dag mere, og så være orienteret mod de grupper, der har berøring med det, så man lavede noget med et produkt, der er relevant for os, og et for tømrerne, det ville være meget bedre"

"Det er jo dødssygt at sidde på skolebænken hele dagen, og kigge ned i de der bøger. Man strækker det måske også over en dag eller to for meget, det bliver virkelig tungt og kedeligt. De to sidste dage er det minimalt, hvad du laver. Og de her sikkerhedskurser er jo for alverdens folk, det er jo ikke kun for malerne, der ville det være bedre, hvis man bare samlede malerne"

(Maler, mellemstor virksomhed)

Seriøsitet

Som et eksempel på en meget positiv efteruddannelseserfaring skal fremhæves en mester, som har taget akademiuddannelsen:

"Jeg blev grundigt introduceret til alt. Det var utrolig lærerigt, og så havde vi jo nogle super lærere, og så bare det, at være sammen med andre og udveksle erfaringer"
(Mester, mindre virksomhed)

Af andre efteruddannelseserfaringer blandt de interviewede, så har flere for eksempel været på stilladskursus, hvoraf de fleste har oplevet for lidt praksis og samtidig også for lidt seriøsitet.

"Jeg vil sige, at det mere er for papirets skyld end for at få viden i de her ting. Jeg har fået den feedback fra nogen, at de synes, at de ikke fik ret meget ud af det. Man kunne godt gøre det mere fagrelevant"
(Mester, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

En medarbejder har oplevet manglende seriøsitet på et 5-dages kursus:

"Jeg tror der var 12 på kurset, og 7-8 kom for sent. Det synes jeg er mærkeligt. Det er jo noget man har tilmeldt sig selv, så burde det jo interessere en (...) Og nogen kom ikke nogle dage, så kom de bare andre dage og fortsatte. Og de fik bevis. Der burde være en test, der burde være hårdere regler."

(Maler, mindre virksomhed)

Som et andet eksempel fremhæver en af de interviewede svende følgende fra et obligatorisk stilladskursus:

"Det var kun 3-4 mand der byggede stilladset, mens de andre kiggede på. Så hvis man ikke fattede teorien, så kunne man bare stå og glo på praktikken, og så fik man alligevel sit bevis (...) Det er noget slapt"

(Maler, mindre virksomhed)

En medarbejder fremhæver følgende om erfaringer med efteruddannelse:

"Jeg synes lidt, at vi har oplevet her, at når folk har taget det her kursus – for eksempel tapetkursus - og gerne har villet det, og lære det her, så har de været for dårlige, så har kvaliteten simpelthen været for dårlig (...) Niveauet har været for lavt"

(Maler, mindre virksomhed)

Tidspunkt og varighed

Der er enighed blandt de interviewede mestre og svende om, at efteruddannelsesaktiviteterne skal ligge inden for normal arbejdstid – som det udtrykkes af en mester i det følgende:

"De gider nok ikke lige om aftenen og i weekenden. Jeg vil ikke have noget imod, at afholde kurserne i arbejdstiden"

(Mester, mindre virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

I forhold til varighed, så fremhæves på såvel splitkurser opdelt på enkeltdage og længere sammenhængende forløb. Der er forskel på ønsket fra de mindste og største virksomheder i den sammenhæng, hvor de mindste i højere grad ønsker de opdelte forløb.

"Det skal være hele dage, ikke halve dage"

(Mester, mindre virksomhed)

"Normalt siger vi jo, at en uges tid til kursus det ville være passende. På hverdage"

(mester, mellemstor virksomhed)

Endelig er der i forhold til tidspunkt på året ikke overraskende et helt generelt ønske om, at efteruddannelsesaktiviteterne placeres i den kolde tid. Svendene har mest tid og kan bedst undværes, når udesæsonen er ovre, og der skal derfor også være størst kursusudbud i vinterhalvåret – fra efterårsferien til påskeferien:

Det passer bedst når udesæsonen slutter, der kan godt være lidt afmatning på det"

(Mester, mindre virksomhed)

Eksterne kurser

Den udbredte holdning blandt de interviewede svende og mestre var, at kurser afholdt på skolerne gav værdifulde muligheder for at skabe netværk, møde nye mennesker og få nye perspektiver og input. Og det gælder både inden for egen faggruppe og i forhold til at møde nye faggrupper.

"Hvis skolen kommer ud på arbejdspladsen, så taber vi jo det sociale aspekt ved at møde andre"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Jeg lærer lige så meget ved, uanset hvad det er for et kursus, at snakke med folk fra andre dele af landet og få nye perspektiver (...) Så snakker man lidt med de andre om, hvordan de gør tingene"

(Maler, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

"Det kunne være meget rart, det kun var dem, men på den anden side ville det ikke gøre noget, hvis de kom ud og mødte nogle andre"

(Mester, mindre virksomhed)

"Der var egentligt så mange forskellige repræsenteret inden for håndværkerbranchen, så man hører om hinandens problemer i hverdagen, hvad man egentligt går og bøvler med på arbejdspladsen, hvad der ikke rigtigt fungerer og sådan nogle ting. Det var meget spændende at høre om"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Da jeg var på kursus, efter kl. 18, når der ikke var nogle lærere tilbage, så sidder man jo og snakker sammen. Det er jo der, man udveksler nogle erfaringer, og har de der netværk, og det er jo meget populært. Der er super værdi i det"

(Maler, mindre virksomhed)

"Jeg tænker på det som et afbræk i hverdagen, for at lave noget andet og komme ud og opleve noget andet. Få noget inspiration, lære noget nyt, få nogle gode ideer. Snakke med kolleger du ikke møder hver dag"

(Mester, mindre virksomhed)

"Jeg er en af dem, der har brugt kurserne. Jeg tror ikke at du kan finde et kursus jeg ikke har været på. Jeg kan godt lide at komme ud og få nogle gode oplevelser og lære nogen andre at kende"

(Maler, mellemstor virksomhed)

"Der er også nogle jeg den dag i dag stadig mødes med og snakker med. Det har jeg også brugt"

(Maler, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Leverandørkurser

Virksomhederne benytter ofte leverandører til at præsentere nye teknikker og produkter. Her er det generelle budskab fra de interviewede mestre, at man gerne så et øget samarbejde mellem leverandørerne og skolesystemet om at udbyde disse kurser – både i forhold til at få dækket faglige vinkler, som producenten måske ikke lige har, og i forhold til muligheden for godkendelse og opnåelse af VEU-godtgørelse.

"Leverandørerne laver ofte nogle halvdagskurser og endags kurser (...) Dem melder vi mange på. Det kan være en ny sprøjte, der er kommet eller nye spartelprodukter, og så betaler jeg selvfølgelig deres løn hele dagen. Der kunne man undersøge, om det er noget, der kunne gives noget tilskud til. For selve kurset er jo godt" (mester, mellemstor virksomhed)

"I stedet for at jeg som mester tager på kursus og lærer det og tager hjem og skal vise alle mine svende det, kunne det være meget rart, at man brugte en dag på skolen, så alle fik det ind med skeer. Det kunne så også være gennem Danske Malermestres regi" (Mester, mellemstor virksomhed)

"Leverandørerne er jo meget tekniske udi det der udstyr, så det er jo egentligt ikke så tosset (...) Man kunne godt kombinere et kursus i at bruge sprøjtespartelanlæg og så med, hvordan man lægger det på. Det er ikke sådan at ham, der leverer det, nødvendigvis ved, hvordan man egentlig bedst gør det her. Der kunne man godt bruge en fagperson også" (Mester, mellemstor virksomhed)

"Vi kan komme på epoxykursus hos producenterne, men det er så bare ikke AMU godkendt, så vi kan køre på epoxykursus ude på malerskolen, hvor vi overhovedet ikke rører noget. Hvor - hvis vi havde været ovre ved producenten, og rørt og leget med tingene - så havde det været 10 gange bedre. Det ville være meget bedre med teori og praksis, det er nummer et.

(Maler, mellemstor virksomhed)



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Interne kurser

I forhold til at øge efteruddannelsesaktiviteten hos de små og mellemstore virksomheder, så fremstår de interne møder og kurser som en oplagt mulighed at fokusere på:

"Man skal ikke møde op et fremmed sted. Man skal mødes der, hvor man plejer at være.

Det er meget godt og trygt"

(Maler, mindre virksomhed)

"Man kunne jo godt holde sådan nogle eftermiddagsmøder ude hos folk af en varighed på 2-3 timer, hvor man giver folk nogle stikord til, hvad de kan gå hjem og tænke over. Man behøver jo ikke at have et kursus, hvor man kører et helt andet sted hen"

(Maler, mindre virksomhed)

Svendene peger på den interne dialog som afgørende vigtig for fastholdelsen og udviklingen af kvaliteten i faget – og både mestre og svende erkender, at det i de små og mellemstore virksomheder alt ofte ikke gennemføres systematisk og med udbytte:

"Sådan noget som firmamøder, det har vi ikke så tit. Når vi er så mange, kan der hurtigt komme noget fnidder-fnadder. Og også hvis mester har noget, som han synes, der ikke lige kører, så vil vi meget gerne have det at vide"

(Maler, mindre virksomhed)

Både mestre og svende i de små og mellemstore virksomheder udtrykker sig således meget positivt om at skabe samspil mellem organisations- og kompetenceudvikling ved at sætte fokus på videndeling og erfaringsudveksling:

"Der er tit og ofte nogle problemstillinger, de møder på skift, som man måske kunne drøfte i forbindelse med nogle møder. Hvis bare vi kan få dækket det, kan jeg ikke se, hvorfor vi ikke skal gøre det. Hvis jeg bare kan se, at det er en investering"

(Mester, mindre virksomhed)

"Der er måske mange problemstillinger, jeg ikke ser eller hører noget om i det daglige. To, der går og har et eller andet, som de ikke vil fortælle mig. Det kan de måske få frem ved et



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

eller andet kursus. Et dagskursus ville være perfekt et par gange om året. Lige at blive opdateret"

(Mester, mindre virksomhed)

Også i forhold til for eksempel udvikling af kompetencer til kommunikation og samarbejde fremhæves kurser på egne byggepladser sammen med de andre håndværkergrupper som relevante:

"Det kunne være godt at gøre det ude på en stor byggeplads, hvor de forskellige håndværkere gik, så alle sammen kunne få en indsigt, så det ikke kun er maleren, for det er jo ikke maleren, vi har et problem med" (maler, mindre virksomhed)



Foto venligst udlånt af fagbladet Maleren



Hvad viser tallene – Indledende bemærkninger til den kvantitative analyse

Undervisningsministeriets aktivitetsstatistik er baseret på uddannelsesinstitutionernes kvartalsvise indberetninger til UNI-C, der udarbejder statistikken for undervisningsministeriet. På det tidspunkt, hvor analysen blev udarbejdet, forelå der endnu ikke valide data for hele 2009. Statistikken er således baseret på perioden fra 2004 til og med 3. kvartal 2009, men tallene vil blive opdateret i løbet af april 2010. Specialkonsulent Keun Hwang, UNI-C Statistik & Analyse har bistået med en del af udtrækkene, da hjemmesiden for undervisningsministeriets statistik på et kritisk tidspunkt i løbet af marts var nede. Der er endvidere modtaget en række opgørelser fra Malerforbundet i Danmark, som indgår i analysen. – Det er intentionen, at statistikken bliver opdateret med tallene for hele 2009 i løbet af april måned.

Overordnede tendenser i statistikken

Uddannelsesaktiviteten målt i kursister har vist en stigende tendens i den årrække, der måles på. Det gælder samlet set for alle efteruddannelsesudvalg, ligesom det gælder for BAI. For BAI's område er antallet af kursister blevet mere end fordoblet fra 2004 til 2008. For 2009, hvor tallene endnu ikke foreligger for hele året, kan vi se, at kursusaktiviteten, såvel når der måles i antal kursister som i antal elevuger til og med 3. kvartal af 2009 udgør henholdsvis 104 % af aktiviteten i 2008 målt i antal kursister, **Tabel 1** og godt 102 % af aktiviteten i 2008, målt i antal elevuger, **Tabel 2**. BAI har haft en meget stor fremgang blandt efteruddannelsesudvalgene, målt i antal kursister fra 2008 til 3. kvartal 2009. Fra skolerne lyder om meget kraftig aktivitet i 4. kvartal 2009, men i skrivende stund har vi som nævnt endnu ingen tal på aktiviteten i 4. kvartal.

Det dyk, der kan konstateres i antallet af kursister i 2007 i forhold til 2006, kan muligvis tilskrives den store aktivitet inden for bygge- og anlægssektoren, hvor branchen på grund af travlhed ikke prioriterede kursusdeltagelse. Fremgangen i



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

2008 kan skyldes, at der på grund af jobsituationen var behov for, at mange fik opdateret kvalifikationer inden for jobfunktionen, og at der kom mange nye ind i bygge- og anlægsbranchen, der havde brug for brancherettet efteruddannelse.

I forbindelse med Overenskomstforhandlingerne i 2007 blev etableret en række kompetence- eller udviklingsfonde inden for byggeriet. Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, der er for medlemmer af 3F og TiB, der er ansat på overenskomster med Dansk Byggeri, og Malerfagets Kompetencefond (MALKOM) er eksempler på sådanne fonde, hvor der kan søges tilskud, for eksempel i forbindelse med AMU-kurser. Tilskud kan i reglen søges af virksomheder og forventes at bidrage til, at beskæftigede deltager i uddannelsesaktiviteter.

MALKOM er netop åbnet i 2010, så dette har ikke haft nogen indflydelse på kursusaktiviteten for malere. Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond åbnede i oktober 2008 og kan kun have haft indflydelse på kursusaktiviteten i 2009. På nuværende tidspunkt er det ikke muligt at sige i hvilket omfang, denne fond eventuelt har påvirket aktiviteten i 2009.

En anden årsag til stigningen i aktiviteten i 2009 kunne muligvis være krisen i byggeriet, men - som vi skal se i den senere beskrivelse af kursusedtagernes arbejdsmarkedsstatus - er den overvejende del af kursusedtagerne i beskæftigelse. Det skal understreges, at de foreliggende tal ikke viser hele 2009, hvor der var en stigende ledighed i byggefagene.

Mens den generelle tendens er en kraftig stigning i antal kursister i perioden fra 2004 til 2008, så gælder samme udvikling ikke for antallet af elevuger inden for BAI's område.

I perioden 2004 til 2008 er antallet af elevuger kun lettere forøget. Der er ikke sket en fordobling som det er tilfældet for antallet af kursister. Dette kan tilskrives, at BAI igennem de senere år har udviklet korterevarende uddannelser.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

I **Tabel 3** har vi set på aktiviteten inden for BAI's enkelte FKB'er. Det betyder, at andre udvalgs kurser ikke tæller med i oversigten, for eksempel Salgsteknik, som et andet efteruddannelsesudvalg er ansvarlig for. Inden for malerområdet er opgørelserne udtrukket, så de viser "Maler-FKB'en", det vil sige Fælles Kompetencebeskrivelse 2605 Maling og overfladebehandling af bygninger m.v. Af tabellen ses, at kursusaktiviteten målt i kursister er steget med 76 % i perioden 2004 til 2008. I 2009 til og med 3. kvartal udgør aktiviteten ca. 76 % i forhold til 2008. Dette kunne tyde på, at kursusaktiviteten ikke vil stige i 2009 i forhold til 2008, men der er inden for malerfaget tradition for stor aktivitet netop i 4. kvartal ligesom også i årets 1. kvartal.

Måles der derimod i antal elevuger som i **Tabel 4** har der inden for Maler-FKB'en været en procentuel dobbelt så stor fremgang i perioden fra 2004 til 2008 i forhold til BAI's gennemsnit. Dette skyldes, at der inden for malerområdet er forholdsvis mange lange uddannelser. Der er således en række uddannelser af 10 og 15 dages varighed. Aktiviteten i 2009 til og med 3. kvartal når ikke helt BAI's gennemsnit, der er præget af væksten især inden for FKB'en Apterling af bygninger mv. Som nævnt i indledningen var maler-FKB'ens afvigelse fra BAI's gennemsnit det, der i sin tid gav anledning til overvejelser om at gennemføre denne analyse.

Hvor gennemføres uddannelserne

Tabel 5 er udtrukket ud fra alle uddannelser med kursister, der er registreret som tilhørende Maler-FKB'en. Dette bevirker, at der optræder flere kursister, end der gør i **Tabel 3**. I **Tabel 5** fremgår det, at det er i Syddanmark, det vil sige skolerne i Odense og Svendborg, der står for hovedparten af afholdte uddannelser for malere. Når Svendborg Erhvervsskole ikke figurerer i oversigten, skyldes det, at skolen ikke selv havde nogen godkendelse.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Region Hovedstaden, det vil sige TEC (Teknisk Erhvervsskole Center, Frederiksberg) og region Sjælland, det vil sige Selandia i Slagelse ligger på nogenlunde samme niveau, hvad angår efteruddannelse. Dog er aktiviteten faldet i Hovedstadsregionen, specielt fra 2007 til 2009. I region Midtjylland er aktiviteten de seneste år koncentreret om Århus-området, mens der i region Nordjylland kun har været aktivitet på efteruddannelsesområdet i 2005.

De gennemførte uddannelser under Maler-FKB'en

Tabellerne 6 til 10 viser hvilke kurser, der har været afholdt inden for Maler-FKB'en. Malerfaglige uddannelsesmål står med almindelig skrift. Kurser, der falder i kategorien "Ikke direkte malerfaglige mål" er fremhævet, mens kurser, der er certifikatkurser og langt hen ad vejen er nødvendige for at udføre hvervet, er i kursiv og fremhævet med sort skrift.

I de ikke direkte malerfaglige kurser er indeholdt Byggepladslogistik, Opstart af bygge- og anlægsprojekter, Planlægningsmetoder i bygge- og anlægsbranchen, Projektforståelse, Sjakbajs- og IT-kurser samt "bløde" kurser som for eksempel salgsteknik og konflikthåndtering.

Der er myndighedsbestemmelser vedrørende Epoxy og arbejde på stillads. Ved gennemførelsen af disse kurser udstedes et certifikat til kursusdeltageren. Kurserne er nødvendige for at kunne udføre de jobfunktioner, der ligger i Maler-FKB'en. Men i forhold til nogle andre FKB'er vejer certifikatkurserne på malerområdet ikke helt så tungt.

Hovedstaden

I **Tal 11** er givet en oversigt over kursisternes valg af kursustype, der er baseret på de foregående tabeller. Hvis vi ser nærmere på Hovedstaden, er der blevet gennemført flest kurser i kategorien Ikke-direkte malerfaglige, mens ca. 1/3 har været malerfaglige kurser.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Sjælland

For maleruddannelser afviklet på Sjælland udgør andelen af kursusdeltagere på certifikatkurser over halvdelen af kursisterne, mens antallet af deltagere på ikke direkte malerfaglige kurser udgør 33,5 %, hvorefter knap 15 % deltager på malerfaglige kurser.

Syddanmark

For Syddanmark udgør certifikatkurserne 5,5 %, mens deltagere på de ikke direkte malerfaglige kurser udgør 18,7 %. Skolerne i Odense og Svendborg er så dedikerede maler-skoler, at kursusdeltagerne på de malerfaglige kurser udgør 75,8 %.

Midtjylland

For institutioner i Midtjylland gælder, at godt 18 % af deltagerne deltager på certifikatkurser, knap 60 % deltager på ikke direkte malerfaglige kurser mens ca. 22 % deltager på malerfaglige kurser.

Nordjylland

For Nordjylland gælder, at der kun har været aktivitet i 2005. Her udgjorde certifikatkurser godt 48 %, mens ca. 52 % har deltaget på maler-faglige kurser.

Valg af kursustype og regionale forskelle

Vore udtræk viser, at i alt 3.980 kursusdeltagere inden for Maler-FKB'en i perioden 2004 og frem til 1. halvår 2009 har deltaget på ikke direkte malerfaglige kurser, hvilket giver en andel på 40,9 %. I alt 1.903 kursusdeltagere har deltaget i certifikatkurser, hvilket giver en andel på 19,6 %, og endelig er der 3.845 deltagere på malerfaglige kurser, hvilket udgør knap 40 %. Alle kursustyper er nødvendige for at færdes i branchen, men de malerfaglige



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

uddannelser, som er tilkøbet Maler-FKB'en som kernemål, er uddannelser, som Malerforbundet, Danske Malermestre og Malerfagets Faglige Fællesudvalg selv har initieret i et samarbejde med Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri, BAI.

I BAI's gennemgang af AMU-statistikken for BAI i 2007, der blev udarbejdet på baggrund af tal fra 2004-2006, blev det fastslået, at ca. 27 % af kursusdeltagerne deltog i "ikke direkte produktionsafhængige" kurser, mens 30,2 % af kursisterne deltog i certifikatkurser. Når man så på kursisternes fordeling på kursustyper, blev det altså ca. 1/3 til de teknisk-faglige kurser, ca. 1/3 til ikke direkte produktionsafhængige kurser og endelig ca. 1/3 til certifikatkurser. Det skal understreges, at når der måles i elevuger, er tallene anderledes. Der er ikke udarbejdet en ny tilsvarende analyse for hele BAI, men vi kan se af fordelingen inden for malerområdet, at certifikatkurserne ikke har helt så stor vægt som inden for visse af BAI's øvrige jobområder. Der kan dog konstateres ret store forskelle fra skole til skole.

Det skal nævnes, at det er skolerne, der registrerer kursisterne efter branchetilhør. Der kan derfor opstå forskellige afvigelser fra skole til skole og fra hold til hold. Endelig er der afvigelser, da uddannelser, hvor der har deltaget 3 eller færre kursister, ikke optræder på de enkelte uddannelsesmål i statistikken.

Dedikerede malerskoler

Vi kan se, at der er regionale forskelle eller forskelle mellem skolerne på deltagerens uddannelsesvalg. Det kan som nævnt ikke udelukkes, at dette kan være betinget af skolernes indberetninger om kursister. Der er dog ingen tvivl om, at skolerne i Odense og Svendborg prioriterer den malerfaglige efteruddannelse meget højt. Odense Tekniske Skole, som i dag er fusioneret med Vejle som Syddansk Erhvervsskole, gennemfører Diplommaler-uddannelsen, mens Svendborg Erhvervsskole blandt andet har en del kursister på Dekorationsmaleruddannelsen. Disse forløb er sammensat af Maler-FKB'ens kernemål og



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

gennemføres i længerevarende forløb, hvorfor det er naturligt, at disse mål udgør over 75 % af aktiviteten for Region Syddanmark.

Dekorationsmaleruddannelsen strækker sig over i alt 30 uger, der i Svendborg udbydes som et sammenhængende forløb, men hvor de enkelte moduler naturligvis er åbne for alle.

Det forhold, at det især er skolerne på Fyn, der især gennemfører kurser inden for bygningsmalerfaget kan skyldes, at skolerne har en god beliggenhed midt i landet, når det gælder de længerevarende forløb, eller at de er gode til at gå i dialog med de omgivende virksomheder, eller at de har skabt sig et ry som gør, at disse skoler især kan tiltrække næsten halvdelen af alle kursister inden for faget. Den kvalitative del af undersøgelsen tyder ikke på, at skolerne på Fyn er i speciel dialog med de omgivende virksomheder, men tiltrækker kursister på baggrund af deres engagement inden for de to længerevarende forløb, som eksisterer inden for malerfaget.

Med det nye udbudsgrundlag i 2010 er godkendt 5 udbydere af den ny Maler-FKB, der er benævnt 2215 Bygnings- og automaling og skilteproduktion. De godkendte skoler er TEC, Frederiksberg, Syddansk Erhvervsskole, Silkeborg Tekniske Skole og Holstebro Tekniske Skole. Silkeborg Tekniske Skole har ikke gennemført efteruddannelse for bygningsmalere i en årrække, men regnes til gengæld for den eneste skole blandt de godkendte, der har faciliteter til vognmaleruddannelsen. Med de nye udbudsgodkendelser bliver skolerne bedømt på deres evne til at udbyde Maler-FKB´ens kernemål, hvorefter landkortet med malerkurser måske kan fordeles lidt anderledes.

VEU-udbetalinger til AMU

Tablet 12, der er et udtræk fra Malerforbundet i Danmark viser, at der er en tendens til et stigende antal udbetalinger til VEU i forbindelse med AMU. Det fremgår af



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

tabellen, at A-kassens udbetalinger til VEU overstiger det antal deltagere, der deltager ifølge skolernes registreringer som "Maler".

Når man ser, hvilke kurser Malerforbundets medlemmer deltager i, strækker de sig over alle udvalgs uddannelsesmål. Vi finder her uddannelsesmål, som ikke fremgår af undervisningsministeriets statistik, når der søges på maler. Der er her flere forhold, der kan spille ind. Dels skolernes registrering af kursisterne, som vi tidligere har været inde på, og dels Statistik og Analyseenhedens metode om ikke at registrere hold på mindre end tre deltagere.

Alle efteruddannelsesudvalgs kurser er åbne for alle. Det er således bl.a. via AMU-systemet, at arbejdskraften kvalificeres til at tage job inden for andre brancher og arbejdsfunktioner, hvor jobmulighederne er bedre.

Af opgørelsen kan det ses, at faglærte malere deltager i uddannelser såsom Lastbilmonteret Kran, Gaffeltruck B, Telefonsalg, Grafisk design, Lagerstyring, Hygiejnekursus, Pleje af grønne områder m.v. Flere af disse kurser kan dog sagtens begrundes som værende malerfaglige eller malerrelevante. F.eks. er vognmalerne nødt til at have kendskab til forskellige andre transportredskaber, skiltemalere må naturligvis kende til Grafisk design, og malere, der får opgaver i institutionskøkkener og på hospitaler er nødt til at kende hygiejneregler m.v.

Tablet 12 viser ligeledes, at mere end 21 % af malerforbundets medlemmer deltog i AMU-kurser i 2009. De øvrige år har det været 9 – 14 % af medlemmerne, der har deltaget i AMU. Gennemsnitligt set har knap 60 % af Malerforbundets medlemmer deltaget i et AMU-kursus i løbet af de seneste 4 år! Sådan forholder det naturligvis ikke i virkeligheden. Tallet er dels beregnet ud fra alle medlemmer uanset alder. Desuden ved vi, at mange af de malerfaglige uddannelsesmål består af sammensatte uddannelsesforløb, så mange kursusdeltagere vil naturligvis gå igen. Vi har ikke umiddelbart mulighed for at sige, hvor mange "unikke" kursister, det drejer sig om.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Det er endvidere interessant at se, at med tendensen til et stigende antal kursister stiger også antallet af forskellige kurser, som kursisterne deltager i. Det er en tendens, vi genfinder i BAI's oversigter over årene, at flere forskellige uddannelsesmål kommer i anvendelse med flere kursister. Det spiller dog også ind, at der bliver udviklet nye og mere aktuelle kurser, mens andre udløber.

Det skal nævnes, at opgørelse over VEU-udbetalinger til AMU stammer fra Malerforbundet i Danmark, som i modsætning til undervisningsministeriets statistik medtager aktiviteten i hele 2009 – også 4 kvartal 2009. Fremtiden vil vise, om den øgede aktivitet vil fortsætte på trods af – eller måske på grund af - krisen i byggeriet.

Uddannelsesbaggrund for kursusedtagere inden for BAIs område

Tabel 13 og 14 viser tydeligt, at uddannelsesbaggrunden, det vil sige højest gennemførte uddannelse for gennemsnittet af kursister inden for BAI og for maler-FKB'en er forskellig. Mens kategorierne *uoplyste, grundskole, ikke kompetencegivende og gymnasiale uddannelser* udgør 40 – 41 % af kursusedtagerne inden for hele BAI, udgør hele denne gruppe kun 21 % blandt deltagerne inden for malerområdet. Der er til gengæld en stor andel af faglærte, der deltager på malerkurserne, en andel, som gennem de senere år ligger på 70 - 72 %. Andelen af faglærte er kun 52 % inden for hele BAI's område. Hvad angår kursusedtagere med henholdsvis kortere og mellemlange videregående uddannelser udgør disse den samme andel på gennemsnittet af BAI's uddannelser som på maler-FKB'en.

Aldersfordelingen blandt kursusedtagere - BAI versus Maler

I **Tabel 15 og 16** kan konstateres mindre forskelle på aldersfordelingen for gennemsnittet for BAI og for Maler-FKB'en. Der er en tendens til færre teenagere inden for malerområdet, ligesom kursusedtagere mellem 25 og 39 år har en højere kursusedtagelse end inden for BAI. Det tynder ud i kursusedtagelsen allerede fra 50-års-alderen for begge områder. For kursusedtagere over 60 år adskiller områderne



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

sig ved, at der er flere malere i denne aldersgruppe, der går på AMU-kursus, end der er for gennemsnittet af BAI. Det passer med Malerforbundets egen antagelse om, at der er forholdsvis mange erhvervsaktive malere over 60 år!

Som vi ved fra tabel 14, så er langt den overvejende del af kursusedtagerne faglærte malere. De faglærte malere er fra begyndelsen af 20'erne og opefter. Som nyudlært kunne man tænke, at der typisk ville gå nogle år, inden det bliver interessant at deltage i efteruddannelse, men de 25 – 29 årige malere deltager lige så ofte i AMU som deres lidt ældre kolleger. Det er således interessant at se, at der i aldersgrupperne fra 25 – 39 er flere malere, der deltager på AMU end det, der gælder for gennemsnittet af BAI's kursusedtagere.

Kønsfordeling for kursusedtagerne - BAI versus Maler

Det er i **Tabel 17 og 18** tydeligt, at der som et gennemsnit for alle BAI's kurser er en stærk overvægt af mænd, der deltager i BAI's kurser. Mænd udgør 95 – 96 % af kursusedtagerne på hele BAI's område. Inden for maler-FKB'en udgør kvinderne i gennemsnit knap 44 % af samtlige kursusedtagere. For årene 2008 og 2009 udgør andelen af kvinder, der deltager i AMU-uddannelserne over 51 % og i 2009 når andelen af kvinder op på 56 %. Dette mønster kan ikke genfindes i gennemsnittet for BAI. Her er andelen af kvinder stabil på et lavt niveau.

For at se nærmere på dette fænomen må vi ty til Malerforbundet i Danmark. **Tabel 19** viser alders- og kønsfordeling for Malerforbundets medlemmer. Det er tydeligt, at der er mange kvinder op til 40 års-alderen, hvor de i aldersgruppen 25 – 29 år udgør hele 48 %. For kvinder i 50'erne falder andelen til 32 %, men de udgør stadig en betragtelig del. Kvindernes andel af kursusedtagere er altså delvis forklaret ud fra fordelingen mellem mænd og kvinder i Malerfaget.

I **Tabel 16**, hvor vi ser kursisternes aldersfordeling, er der inden for malerfaget flere i aldersgruppen 25 – 39 år, der deltager i kurserne end, hvad gælder for BAI's gennemsnit. Og det er netop i disse aldersklasser, at der er flest kvinder i



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

malerfaget. Med tallene i de viste tabeller kan vi konkludere, at kvinderne i de to seneste år er mere aktive på kursusfronten end mændene.

Det fremgår ligeledes, at Malerforbundet har mange ældre medlemmer, for eksempel er der 36 medlemmer over 90 år – alle mænd. Men der er i alt 9 kvinder over 70 år, heraf 1 kvindeligt medlem i aldersgruppen 85-89 år. Kvinder i malerfaget er altså ikke noget helt nyt fænomen.

Men den høje andel af kvinder kan ikke alene forklare, at så mange kvinder deltager i kurser frem for mænd. Er kvindelige malere i større grad udsat for ledighed, der giver dem tid til at deltage i kurser, eller skyldes deres kursusdeltagelse, at der eksisterer et antal uddannelser, der måske i særlig grad tiltrækker kvindelige kursusdeltagere? Eller er kvinder i det hele taget mere interesserede i efteruddannelse? Dette fører os over i at belyse kursusdeltagernes arbejdsmarkedsstatus.

Arbejdsmarkedsstatus

Man kunne forestille sig, at den aktuelle krise i byggeriet ville føre til, at et højere antal kursusdeltagere var ledige. I **Tabel 20**, der viser kursisters arbejdsmarkedsstatus, viser der sig over årene tværtimod en stigende andel af beskæftigede inden for BAI. I 2008 og 2009 til og med 3. kvartal udgør de beskæftigede 93 % af deltagerne på kurserne. Denne høje andel af beskæftigede på BAI's uddannelser kan naturligvis ændre sig, når vi får tallene for aktiviteten i 4. kvartal med i oversigten.

Ser vi på arbejdsmarkedsstatus inden for Maler-FKB'en, udgør de beskæftigede ligeledes en stigende andel af kursisterne. I 2009 udgør de beskæftigede 90 % af kursusdeltagerne, vist i **Tabel 21**. Inden for malerområdet udgjorde de ledige henholdsvis 12 og 17 % af kursusdeltagerne i 2004 og 2005, men denne andel er faldet til få procent og ligner tallene for BAI's gennemsnit.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Til gengæld er der åbenbart flere kursister uden for arbejdsstyrken, der deltager på Maler-FKB'en end for BAI's gennemsnit. For de senere år udgør disse procentuelt op til 3 gange flere end for BAI's gennemsnit. På BAI's område er der en større andel af "Uoplyste/ukendte", som vi ikke ved, hvad dækker over. Blandt personer, der er udenfor arbejdsstyrken, kan der formentlig være en del kvinder, der er tiltrukket af malerfaget.

Men hvordan forholder det sig med kvinder og ledighed inden for Malerfaget? Er kvinder for eksempel særligt udsatte for ledighed?

Tabel 22 viser antal ledighedsberørte mænd og kvinder i Malerforbundet i Danmark. Det skal nævnes, at ledighedsberørte ikke er udtryk for, at disse medlemmer er fuldtidsledige, da et medlem kan være berørt af ledighed i kortere eller længere tid. De tal, vi har modtaget fra Malerforbundet i Danmark, taler om ledighedsberørte, ikke antal fuldtidsledige. Vi kan af tabellen se, at kvindernes andel af de ledighedsberørte i gennemsnit udgør 35,5 %, og at dette niveau har været stabilt fra 2006.

Tabel 23 viser andelen af ledighedsberørte fordelt på aldersgrupper. Tabellen viser, at andelen af ledighedsberørte kvinder er størst i 20'erne og 30'erne. Sammenholder man med kønsfordelingen i Malerforbundet i **Tabel 19** ser vi, at kvindernes andel af de ledighedsberørte - fordelt på aldersgrupper – ligger på niveau med deres andel af aldersgruppen. Først med de over 50-årige kvinder, er deres andel af ledighedsberørte højere end den andel, de udgør af deres aldersgruppe. For årgangene indtil de 50 år er kvinderne ledighedsberørte i grad, der ligger i underkanten af deres andel af aldersgruppen. Kvinderne udgør altså på ingen måde en overgennemsnitlig del af de ledighedsberørte.

Aldre i malerfaget

I forbindelse med **Tabel 16** konkluderede vi, at der blandt malere over 60 år er en større aktivitet, end det der gælder som et gennemsnit for BAI. Tabel 23



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

viser, at der er en del mænd i aldersgruppen over såvel 60 som 65 år, der er berørte af ledighed. Dette taler for, at en del malere fortsætter længe på arbejdsmarkedet, men vi har ikke umiddelbart et sammenligningsgrundlag med andre forbund, så vi på den baggrund kan sige, at malere over 60 er mere erhvervsaktive end andre grupper, men på kursusfronten udgør malere over 60 år en højere andel end inden for BAI generelt. Malere over 60 år deltager i samme typer af kurser som de yngre aldersgrupper.

Kvinder i malerfaget

I en rapport *Kvinder i malerfaget* af Anika Liversage, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København 2009 hedder det, at andelen af kvinder i malerfaget har været støt stigende i de seneste 20 år. Fra 1986 til 2006 er andelen af kvindelige malere steget fra 10 til 25 %. Blandt de yngre malere er andelen af kvinder væsentligt højere og for de 18-25-årige stiger den i perioden fra 25 pct. til 42 pct. Malerforbundets tal og undervisningsministeriets statistik bekræfter, at kvindernes andel af de faglærte malere fortsat befinder sig på et højt niveau.

Det oplyses i samme rapport, at inden for malerfagets andre specialer, vognmaler (autolakerer) og skiltemaler, er vognmalerfaget domineret af mænd, mens kvinderne udgør næsten halvdelen af skiltemalerne. Når vi kan konstatere, at andelen af kvindelige malere på kursus udgør halvdelen eller mere af det samlede antal kursister inden for malerområdet, så kan det kun delvis begrundes i, at kvinderne for de yngre generationer udgør omkring 45 % af malerne.

I den netop nævnte rapport samt i *LO-Dokumentation nr. 2/2009 Det kønsopdelte uddannelsesvalg Malerfaget, SOSU-faget og el-faget*, af Helle Holt og Anika Liversage, SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd samt Lotte Bloksgaard, FREIA – Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet understreges det, at kvinder, der vælger malerfaget, dels er tiltrukket af mulighederne for det kreative – forandring og forskønnelse - samtidig med, at det er et fag, der kræver en vis fysisk aktivitet, der



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

på den anden side ikke vurderes at være lige så hård som andre håndværksfag og endelig, at det ikke er bogligt orienteret fag.

Der kan ifølge sidstnævnte rapport være en tendens til en vis arbejdsdeling mellem kvindelige og mandlige malere. Der synes at være en tendens til, at mænd foretrækker nybyg og arbejde med maskiner, et arbejde som ofte foregår på akkord, mens kvinderne får til opgave at male private hjem, hvilket som regel er baseret på timeløn.

Med start i august 2007 er der i BAI blevet etableret og gennemført uddannelsesforløb for dekorationsmalere. Der er mange kvinder, der tiltrækkes af disse fag, hvilket også kan bekræftes i statistikken. Desuden er det Malerforbundets egen antagelse, at de kvindelige malere tidligere i deres karriere erkender, at de ofte har et behov for efteruddannelse og derfor melder sig på kursus. Dette sammen med eksistensen af kurser inden for det dekorative er formentlig årsagen til, at kvindernes andel på AMU-kurserne overstiger den andel, som deres antal egentlig berettiger til.



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

Henvisninger

Kvinder i malerfaget af Anika Liversage, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København 2009

LO-Dokumentation nr. 2/2009 Det kønsopdelte uddannelsesvalg Malerfaget, SOSU-faget og el-faget, af Helle Holt og Anika Liversage, SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd samt Lotte Bloksgaard, FREIA –Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet

UNI-C Statistik & Analyse for undervisningsministeriet,

<http://www.uvm.dk/service/Statistik/Uddannelse%20og%20undervisning%20for%20voksne/Voksen-%20og%20efteruddannelse/AMU.aspx>

Danske Malermestre, <http://www.malermestre.dk/dk>

Malerforbundet i Danmark, <http://www.maler.dk/>

MFF, Malerfaget faglige Fællesudvalg, <http://www.mffu.dk/>

Malerfagets Kompetencefond, <http://www.malkom.dk/>

Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri, www.ebai.dk

Elsborg & Schantz, www.elss.dk

Dekorationsmaleruddannelsen, <http://www.svend-es.dk/site.aspx?p=1967>.

DiplomMaleruddannelsen, <http://sdeweb.ots.dk/SDE/site.aspx?p=85>

Artikel om eksempel på etablering af dekorationsmaleruddannelsen, der bygger på AMU-systemets muligheder,

<http://www.bygud.dk/main.php?underside=881&&parentid=120&id=882>