



”Förut fick jag leta arbetskraft på gatan men nu har det blivit lätt och kul att rekrytera”

Per har länge haft stora utmaningar med att rekrytera nya medarbetare till företaget. Nu har han helt förändrat sin strategi för rekrytering och lyckas mycket bättre med att hitta nya medarbetare.



Hej Per Schönbeck, kan du börja med att berätta lite om BBM i Dalarna?

- Hej! Jo, jag har drivit BBM i Dalarna i nästan 30 år. Det är ett av länets största golvläggnings- och plattsättningsföretag¹. Företaget omsätter idag ca 60 Mkr, sysselsätter ca 20 personer, växer och är lönsamt.

Hur var det för dig att rekrytera för några år sen?

- Det var tufft. Jag hade svårt att få tag på folk. I princip så fick jag hämta tjejer och killar ”från gatan”, testa dem och lära upp dem själv i företaget. Det blev inte alltid bra trots att jag la mycket tid på det där...

¹ Golvläggning- och plattsättning är två av byggbranschens ”smala yrken”. Det är yrken med färre medarbetare. De, är i och för sig är viktiga i byggprocessen, men mindre synliga och inte alltid så lätta att hitta utbildning till på gymnasiet eller i vuxenutbildningen.



Vad fick dig att ändra på hur du rekryterade?

- Det kändes inte hållbart att jobba på det där sättet. Samtidigt så kom jag in i arbetsutskottet i Dalarnas Byggkompetensråd. Där pratade vi mycket om de här utmaningarna, det är ju inte bara jag och mitt företag som har dem. Jag lärde mig mer om vilka möjligheter det finns och fick inspiration till att testa nya vägar. Jag är ju intresserad av de här frågorna.

Vad var det som du förändrade då?

- Jag gjorde väl egentligen flera saker samtidigt. Förut så hade vi tjejer och killar på praktik och som lärlingar ibland, men det var kanske lite hipp som happ hur vi tog hand om dem. Det blev olika handledare olika dagar. Det var inte helt populärt att vara handledare och det blev väl inte alltid så himla bra. Jag tog ett nytt grepp och erbjöd två erfarna/äldre medarbetare möjligheten att vara permanenta handledare för APL-elever² och lärlingar.

OK, spännande! Hur gick det då?

- Nja, de var väl inte så där jättepositiva i början, det var ett visst motstånd i starten kan man säga. Men sen blev det en bra lösning för alla, numera är handledarna nöjda med sin roll. Praktikanterna avlastar ju dem. De får t ex hjälp att bära utrustning och material. De får också ett litet lönetillägg för att de fungerar som handledare.

Alla verkar vara nöjda med den här lösningen, men vad var det som blev bättre?

- Ja, förutom att de här lite äldre handledarna fick hjälp med en del av det tunga jobbet, så har det också blivit en bättre erfarenhetsöverföring från äldre till nyare medarbetare och de nya får en bättre inskolning. Nu har det till och med blivit så att en del andra medarbetare frågar varför inte de också kan få en praktikant... Så jag tycker att det bara har blivit positiva effekter.

Så det har bara varit lätt att genomföra det här?

- Nja, det var ju inte bara lätt i början. Jag fick en del motstånd och det har krävt både tålamod och viljestyrka att genomföra det. Men jag är en envis j-l och trodde på det och i slutänden så blev det ju bra för alla.

² APL= "Arbetsplatsförlagt lärande", som är den företagspraktik man har när man går en yrkesinriktad utbildning. Efter examen kan man bli anställd som lärling på företaget. Efter en viss tid som lärling kan man sedan slutligen få sitt yrkesbevis från BYN (Byggbranschens yrkesnämnd).



Du sa att du gjorde flera saker samtidigt- vad gjorde du mer än att erfarna medarbetare blev permanenta handledare?

- Jo, vi kontaktade ju också byggprogrammen i Falun och Borlänge och kom överens med dem om att vi skulle komma och visa upp våra yrken för gymnasieeleverna. Det funkade bra och flera elever blev intresserade av att jobba med golvläggning och plattsättning. På köpet fick vi också ett mycket bättre samarbete med skolorna. Yrkeslärarna var ju öppna och positiva till det här.

Vad tror du är viktigt för att fler företag ska kunna göra den här resan?

- Att de får veta vilka möjligheter som finns och hur man kan göra, vem man ska kontakta, mm. Till exempel hur man kan samarbeta med vuxenutbildningen när man tar in en vuxenlärling.

Har du några praktikanter/lärlingar nu?

- Ja, nu har vi har en lärling anställd och tre APL-praktikanter från gymnasiet så det är full fart.

Trevligt att höra, varmt lycka till framåt!!

- Tack!

Pers och BBM i Dalarnas "resa" är ett jättebra exempel på hur man kan förändra sitt sätt att rekrytera och hur man introducerar praktikanter/lärlingar. Det visar på ett fint sätt på hur man i samverkan mellan företag och gymnasiets byggprogram kan vända en jobbig rekryteringssituation och skapa intresse hos eleverna för ett "smalare" yrke.

För mer information kontakta Per Schönbeck, vd och ägare för BBM i Dalarna;
per@bbmidalarna.se, 023-6612221.