

ATT VARA UNG I BYGGBRANSCHEN



Nikola Andric och Louise Declercq

En bransch där projekten bygger på lagspel och samverkan och som nu också adderar frågor om hållbarhet och återbruk till möjligheter och utmaningar. Hur fungerar samspelet mellan unga respektive mer erfarna medarbetare i en föränderlig bransch? Tas man på allvar som ung och kan man påverka med ett nytt ungt tankesätt? Med dessa frågor som utgångspunkt mötte vi några av IN3PRENÖR:s unga medarbetare.

Tabarek Aljanabi, som jobbar som arbetsledare, bjuder på kaffe från en av allt att döma proffsig kaffe-maskin. Vi går till ett konferensrum och **Louise Declercq** (arbetsledare), **Nikola Andric**, (platschef) och **Josefin Hallman** (installationssamordnare) ansluter. De småskämtar lite om artikelns ämne och var gränsen egentligen går för att kallas ung, men snart är samtalet igång om vikten av att byggprojekt bemannas med olika åldrar, olika synsätt och erfarenheter.

– Ofta kanske man förknippar att vara ung med okunskap eller att vara mindre erfaren men det innebär ju också ett nytt perspektiv, säger Tabarek.

– Sen kan det vara stor skillnad på erfarenheter, säger Nikola. Om man kommer från högskola direkt eller har varit snickare eller arbetsledare innan. Högskola innebär ju mer teori än att man t ex kan spika och skruva.



Andrea Eriksson och Albin Wählström

GLÄDJE ATT LÄRA SIG

Vi pratar om vilka känslor man hade som ny i byggbranschen.

– För mig är det ganska färskt då jag endast jobbat i två år, förklarar Tabarek. Jag tyckte det var svårt att veta vad man hade för förväntningar på sig och jag visste heller inte så mycket om rollen som arbetsledare. Det var mycket ny information på kort tid, men man växte successivt in i det. Jag minns att känslan var entusiastisk och det var en glädje i att lära sig.

– Jag underskattade verkligen det sociala i rollen, säger Nikola. Vi har stort fokus på lagspelet och att alla inom projektet utför sina moment på rätt sätt. Men IN3PRENÖR har både ett verksamhetssystem (Grundspelet) och ett system för mentorskap som funkar väldigt bra, och vi fortsätter att lära av varandra hela tiden.

– Man måste vara lite av en social kameleon. Det är så otroligt många typer av människor. En del kommer man bra överens med, andra kanske mindre, men det är ändå vårt jobb att säkerställa att rätt jobb blir utfört, säger Louise.

Möts ni av förutfattade meningar om t ex att vara för grön?

– Det har nog alltid funnits en viss utmaning i att en del äldre kan gå på hur det var i ”det gamla gamet” som byggbranschen var, säger Louise.

– Det kan finnas en viss jargong i att man ses som en *pettring**, alltså ny och ung, säger Nikola. Vi pratar om vad ordet kommer från, vilket visar sig att ingen i rummet vet...

BOLLA MED ERFARNA MEDARBETARE

– Redan i mitt första projekt fick jag ta mycket ansvar själv, säger Josefin. Det var kul, men det som var jobbigt var att avgöra vad som var stora respektive mindre utmaningar. Med tiden har jag lärt mig mer vilka olika konsekvenser det kan leda till. Det var lite av en chock att nya utmaningar dyker upp hela tiden. Nu kan jag tycka att det är charmen med byggbranschen.

IN3PRENÖR:s strategi att satsa på unga medarbetare som tidigt får ta mycket ansvar med stöttning av mer erfarna mentorer skapar också goda grunder för att kunna rekrytera internt och därmed möjligheter för medarbetare att utvecklas inom bolaget.

Alla instämmer i att de känner att man alltid kan få hjälp av mer erfarna medarbetare och att det i slutändan är teamet som tillsammans ansvarar för att det sker en kompetensöverföring mellan yngre och mer erfarna medarbetare.

– I grunden är det många vettiga människor på IN3PRENÖR, projektmänniskor som vill driva en process framåt, säger Nikola.

Vad är då den bästa "featuren" med att vara ung?

– Man är hungrig, man är klar med t ex plugget och vill bara ut och jobba. Det blir ett driv i det, säger Louise.

– Jag gick runt och frågade alla om allt och hade energi att verkligen lyssna och man tog till sig kunskap som en svamp, säger Josefin.



Tabarek Aljanabi och Nikola Andric



Josefin Hallman

Och den sämsta?

– Osäkerhet - jag har aldrig stött på detta, hur ska jag lösa det på bästa sätt, säger Nikola. Josefin adderar: Det fanns en nervositet kring att man inte visste hur man skulle hantera olika saker, i vilken ände man skulle börja i.

– Stressnivån gick upp när man inte hade kontroll eller en plan, säger Louise och ser ut som hon inte saknar den tiden...

– Då trodde man att man behövde lösa allt på fem minuter, men nu kan man se att vissa saker inte är så farliga eller t.o.m löser sig av sig själv, säger Nikola.

Utmaningar verkar vara ett återkommande tema?

– Det var ju mycket matematik på utbildningen och vi ifrågasatte om det verkligen behövdes så mycket matte, men fick då förklarat att det skulle förväntas mycket problemlösning av oss, säger Louise. Och det stämde ju.

– Jag hade hört att det handlade mycket om problemlösning, men man förstod inte riktigt innebörden förrän man sen stötte på det i verkligheten, säger Tabarek. Man kunde tvivla sen när knepiga utmaningar kom, men det blev definitivt bättre och lättare med hjälp och guidning av andra medarbetare. Man förstod efter ett tag att allt löser sig verkligen!

Känner ni er fullärda nu?

– Nej! säger alla unisont.

– Man kommer aldrig bli fullärd. Och i den takten branschen utvecklas så kommer vi också att behöva utvecklas, förklarar Nikola.

– Även om det är liknade projekt så ser alla projekt olika ut, det är olika hus även om det är t ex en skola som på pappret ser ut som en annan skola. Det går inte att bli fullärd, säger Josefin.

Finns det fortfarande personer som har en jargong att "så här har vi alltid gjort och det ändrar vi inte på"?

– Jag tror man byggt på liknande sätt under lång tid, och det kanske förut var mer av sån retorik, men med nya trender som t ex återbruk så går det inte längre att tänka så, säger Nikola. I det projektet jag jobbar med nu så tittar vi på att återbruka stålreglar från tidigt 90-tal. Det hade ju inte hänt förut. Så alla måste lära sig nya tankesätt nu.

Vi pratar vidare om hållbarhet och att branschen är mitt i en stor förändring.

– För att koppla till att vara ung i byggbranschen så tror jag att det är bra med fler yngre medarbetare för att få flera nya ögon på den här typen av utmaningar, men såklart tillsammans med mer erfarna kollegor säger Tabarek.

Vi åker till IN3PRENÖR:s kontor i Uppsala för att träffa **Albin Wählström**, arbetsledare, och **Andrea Eriksson**, nyligen anställd som arbetsledare efter praktik på projekt Gottsundaskolan.

– Jag kände mig väldigt välkommen och det var ingen press. Jag fick hänga på och lära mig grejer eftersom. Det var väldigt många ord i början som jag inte förstod, men jag skrev upp och frågade sen och så lärde man sig successivt, säger Andrea.

– Jag instämmer, det är respektfullt och hjälpsamt här. Det känns som väldigt bra stöttning. Att vara ung idag är ju också att vara uppvuxen med dels det digitala, dels med miljömedvetenhet, så den typen av frågor kommer rätt naturligt för oss, säger Albin.

– Det kan vara så att om man har mycket erfarenhet så kanske man ibland också går på hur man gjorde förra gången och vill göra på samma sätt varje gång och då missar ett nytt perspektiv, säger Andrea. Men allt blir lättare om man pratar. Man måste vara ödmjuk och våga fråga och som sagt diskutera tillsammans.

– Jag tycker det känns jättebra att IN3PRENÖR satsar mycket på unga människor. Att t ex ge chansen med praktik och förstå vikten av att unga är framtiden, avslutar Albin.

FAKTA

* Pettring är vad man förr kallade en murarlärning. Enligt Svenska Akademiens Ordlista betyder ordet "delad mursten (särsk. en fjärdedels sten) använd t. ex. vid uppmurande av ett hörn med förband".