

Beatrice Schindler Rangvid, Britt Østergaard Larsen og Torben Pilegaard Jensen

Faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet



Publikationen *Faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning

Nyropsgade 37

1602 København V

Telefon: 43 33 34 00

Fax: 43 33 34 01

E-mail: akf@akf.dk

© 2010 AKF og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF

ISBN: 978-87-7509-949-8

I:\08 SEKRETARIAT\FORLAGET\BS\2992\FINAL_2992_FAGLAERT_ARBEJDSKRAFT(BL)_3.DOCX

Juni 2010

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Beatrice Schindler Rangvid, Britt Østergaard Larsen og Torben Pilegaard Jensen

Faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet

Forord

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse gennemført af AKF om de faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet. Formålet er at bidrage til kortlægningen af udviklingen i uddannelsesdækningen i de erhvervsrettede ungdomsuddannelser. Undersøgelsen er gennemført under Den Centrale Analyse- og Prognosevirksomhed for erhvervsuddannelserne, som er iværksat af Undervisningsministeriet og finansieret af midler fra globaliseringspuljen.

Rapporten omfatter resultaterne af en kvantitativ undersøgelse af erhvervsuddannelsernes (EUD) branchespredning på henholdsvis uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher. På baggrund af resultaterne fra den kvantitative analyse udpeges fokusuddannelser til den kvalitative undersøgelse. Resultaterne fra denne bygger på virksomhedsinterview om bl.a. virksomhedernes bevæggrunde for at ansætte personer med en uddannelse, som ikke primært er rettet mod virksomhedens branche.

Projektet er gennemført af forskningsleder Beatrice Schindler Rangvid, forskningsassistent Britt Østergaard Larsen og forskningsleder Torben Pilegaard Jensen. Studentermedarbejderne Anne Katrine Kamstrup og Sebastian Møller Daugaard har bistået i gennemførelsen af interview med virksomhederne.

Følgegruppen er nedsat i to trin. På det første møde blev generelle træk og præmisser ved projektets analysedesign vendt med en lille gruppe bestående af konsulent Morten Smidstrup fra LO, chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (DA) og konsulent Klaus Mosekjær Madsen fra TEKNIQ, Installatørernes Organisation. Det andet følgegruppemøde blev afholdt i en udvidet gruppe, hvor også indgår personer, som er særligt sagkyndige i forhold til de udvalgte fokusuddannelser. Medlemmerne i den udvidede følgegruppe er: konsulent Poul Christensen (3F), konsulent Klaus Mosekjær Madsen (TEKNIQ), konsulent Claus Rosenkrands Olsen (DI) og chefkonsulent Gorm Johansen (Dansk Erhverv).

Medlemmerne af følgegruppen og de interviewede virksomheder skal have en stor tak for deres bidrag til undersøgelsens gennemførelse.

Beatrice Schindler Rangvid

Juni 2010

Indhold

1	Sammenfatning og konklusion	7
2	Baggrund, problemstilling og projektdesign.....	13
3	De faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet (registerbaseret undersøgelse)	16
3.1	Data og afgrænsning af undersøgelsespopulationen.....	16
3.2	Identifikation af uddannelsesnære brancher.....	19
3.3	EUD-uddannedes indplacering på arbejdsmarkedet	25
3.4	Er der en koncentration i bestemte uddannelsesfjerne brancher?.....	27
4	Den kvalitative undersøgelse	34
4.1	Analyseramme og udvælgelse til interviewundersøgelsen.....	35
4.2	Metodiske overvejelser om interviewundersøgelsen.....	37
4.2.1	Interviewguide	38
4.2.2	Præsentation af resultater fra de kvalitative analyser.....	38
5	Producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler	39
5.1	Jobtyper for elektrikere hos producenter af eltavler	39
5.2	Kompetencekrav.....	40
5.3	Match mellem kompetencer og jobkrav.....	40
5.4	Uddannelsesdækning for producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler	43
6	Vindmølleproducenter.....	44
6.1	Jobtyper for elektrikere og smede hos vindmølleproducenter	45
6.2	Kompetencekrav	45
6.3	Match mellem jobkrav og kompetencer fra EUD	46
6.4	Uddannelsesdækning af vindmølleproducenterne.....	49
7	Bygge- og anlægsentreprenørerne	51
7.1	Jobtyper for smede og landmandsuddannede i bygge og anlæg	51
7.2	Kompetencekrav.....	52
7.3	Uddannelsesdækning for bygge- og anlægsentreprenører	54
8	Postvæsen	56
8.1	Udvalgte jobtyper i branchen postvæsen	56
8.2	Kompetencekrav.....	57
8.3	Match mellem kompetencer og jobkrav.....	57
8.4	Uddannelsesdækning i udvalgte jobtyper i branchen postvæsen.....	61
	Litteratur	63
	Bilag 1 - Faglærtes indplacering i brancher	64

Bilag 2 - Uddannelsesfjernt ansattes indplacering i brancher (aggregeret niveau)	65
Bilag 3 - Interviewguide	68
English Summary	70

1 Sammenfatning og konklusion

Dette projekt er gennemført under Den Centrale Analyse- og Prognosevirksomhed for erhvervsuddannelserne. Det er iværksat af Undervisningsministeriet og finansieret af midler fra globaliseringspuljen. Formålet med projektet er systematisk at identificere behovet for nye og tværgående uddannelser. Undersøgelsen belyser omfanget af og årsagerne til, at personer med en erhvervsuddannelse er beskæftiget i brancher, der ligger fjernt fra deres uddannelse, dvs. i uddannelsesfjerne brancher. Uddannelsesnære brancher defineres som brancher, der er med til at uddanne eleverne fra en given erhvervsuddannelse (=uddannelsesbrancher). Aftagerbranchen (eller beskæftigelsesbranchen) er den branche, hvor den erhvervsuddannede bliver ansat efter endt uddannelse.

Der anvendes et analysedesign, der involverer både kvalitative og kvantitative metoder. Den kvantitative undersøgelse anvender registerdata og belyser de enkelte uddannelsers branchespredning på henholdsvis uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher. Branchespredning er et udtryk for, hvor meget uddannelserne bliver brugt i andre brancher end dem, de egentlig er målrettet mod. På baggrund af resultaterne fra den kvantitative analyse udpeges fokusuddannelser til den kvalitative undersøgelse. Den kvalitative del af analysen består af virksomhedsinterview om bl.a. virksomhedernes bevæggrunde for at ansætte personer med en uddannelse, som ikke primært er rettet mod virksomhedens branche.

Undersøgelsen belyser følgende problemstillinger:

- Bliver de faglærte ansat inden for en uddannelsesnær branche efter endt uddannelse? I hvilke uddannelser forekommer det i større udstrækning, at mange af de færdiguddannede bliver ansat i andre brancher end dem, de er uddannet til?
- Hvorfor ansætter arbejdsgiverne personer, som har en uddannelse, der er målrettet andre brancher end virksomhedernes egen branche? Kan det for eksempel skyldes:
 - mangel på fagligt uddannede inden for virksomhedens egen branche,
 - mangel på en erhvervsfaglig uddannelse, der er målrettet branchens/virksomhedens behov,
 - at uddannede fra andre brancher har de kompetencer, der efterspørges i virksomheden, eller
 - at der ikke kræves særlige fagkompetencer til det job, de faglærte udfører i virksomheden, og at den oprindelige uddannelse derfor er af mindre betydning.

Den kvantitative undersøgelse

Undersøgelsespopulationen i den kvantitative undersøgelse er afgrænset til personer, der blev færdiguddannet mellem 1998-2004, og som var under 30 år ved færdiggørelsen af uddannelsen. Resultaterne fra den kvantitative analyse viser, at der er stor forskel i omfanget af branchespredningen mellem uddannelserne. I halvdelen af de 18 erhvervsuddannelser, der

undersøges, er der stor mobilitet til uddannelsesfjerne brancher. Mellem 50 og 70% af de færdiguddannede fra disse uddannelser er 2-8 år efter endt uddannelse ansat i brancher, som uddannelsen ikke primært er rettet imod. Blandt de 18 uddannelser er der kun fire uddannelser, hvor andelen af personer i uddannelsesfjern ansættelse er på 25% eller derunder. Det er et gennemgående træk for næsten alle uddannelser, at der er en meget stor spredning over mange forskellige brancher.

Registeranalyserne viser overordnet en *stor mobilitet* fra uddannelsesbranche til beskæftigelsesbranche blandt de forholdsvis nyuddannede (analysen omfatter faglærte, der er uddannet i perioden 1998 – 2004). Det vil altså sige, at mange af de erhvervsuddannede bevæger sig fra den branche, de er uddannet i, til at være beskæftiget i en helt anden branche senere. Mobiliteten er langt større, når der ses på samtlige faglærte – også dem, der er uddannet før 1998. Samtidig viser analyserne, at det ikke er muligt at finde større koncentrationer af bestemte grupper af faglærte i enkelte brancher. De faglærte, der er ansat i andre brancher, end de er uddannet i (deres uddannelsesbranche), er således ikke beskæftiget i bestemte andre brancher.

På baggrund af resultaterne fra registeranalysen er der udvalgt fire fokusuddannelser og fire brancher til den kvalitative analyse (jf. tabel 1.1).

Tabel 1.1 Uddannelser og brancher i interviewundersøgelsen

	Branche I (Udfører faglært arbejde)	Branche II (Udfører delvis faglært arbejde)	Branche III (Udfører ufaglært arbejde og delvis faglært arbejde)
Elektriker	Vindmølle fremstilling	Fremstilling af elektriske fordelings- og kontroltavler	
Smed	Vindmølle fremstilling	Bygge og anlægs-entreprenører	
Landmand		Bygge og anlægs-entreprenører	
Detailhandelsuddannede			Postvæsen

I udpegningen af de fire fokusuddannelser er der lagt vægt på: (1) at fokusuddannelserne har en høj andel af ansatte i uddannelsesfjerne brancher og (2) at fokusuddannelserne udviser den største – men meget begrænsede – tilstedeværelse i bestemte brancher og har et vist volumen med henblik på at sikre interviewpersoner.

Den kvalitative undersøgelse

Den kvalitative undersøgelse er baseret på ti interview med personaleansvarlige, HR-medarbejdere og direktører i udvalgte virksomheder med fokus på match mellem fire uddannelser (elektriker, smed, landmand, salgs- og butiksassistent) og fire uddannelsesfjerne brancher (producenter af eltavler, vindmølleproducenter, bygge- og anlægsentreprenører og postvæsenet). Disse interview belyser, hvorfor de udvalgte virksomheder ansætter faglært arbejdskraft udlært i andre brancher, og hvilke kompetencer de i den forbindelse lægger vægt på. Det er vigtigt at fremhæve, at resultaterne fra den kvalitative undersøgelse ikke kan generaliseres til alle grupper af fagligt uddannede eller virksomheder inden for alle brancher. Der er alene tale om et studie af kompetencematch mellem fire udvalgte erhvervsuddannelser og fire forskellige brancher ud fra et virksomhedsperspektiv.

Virksomhedernes forklaringer på faglærtes indplacering i uddannelsesfjerne brancher

De virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen som repræsentanter for henholdsvis producenter af eltavler, vindmølleproducenter, bygge- og anlægsentreprenører og postvæsenet, har alle haft tilstrækkeligt med fagligt uddannede fra virksomhedens egen branche. Dette kan i høj grad hænge sammen med den økonomiske krise, der i mange tilfælde har medført en reduktion i antallet af medarbejdere inden for de seneste år. Derfor har virksomhederne ikke problemer med at få kvalificeret arbejdskraft. Dvs. at ansættelsen af faglærte elektrikere, smede, landmænd og detailhandelsuddannede i disse brancher ikke skyldes mangel på andre grupper af faguddannede inden for brancherne.

Forklaringen skal i stedet primært findes i individuelle ønsker hos den enkelte medarbejder om "at prøve noget nyt". De fire uddannelsesgrupper, undersøgelsen her har fokuseret på, indgår således i den generelt høje mobilitet på det danske arbejdsmarked. Push-mekanismer på arbejdsmarkedet er også medvirkende til at skubbe bl.a. smede og landmænd over i nye brancher, fx som følge af reduktionen af antallet af ansatte i landbruget og lukningen af skibsværfter. Det er således en vigtig årsag til deres branchemobilitet.

Der er endvidere to forskellige incitamenter for virksomhederne i relation til ansættelsen af 'branchefremmed' arbejdskraft:

1. De faglærte har de kompetencer, virksomhederne efterspørger – det gælder for:
 - Elektrikere ansat hos eltavleproducenter
 - Smede og elektrikere ansat hos vindmølleproducenter

Her foretrækkes smede og elektrikere af virksomhederne til arbejdsopgaver i produktionen: De udfører et arbejde, som kompetencemæssigt ligger i forlængelse af deres uddannelse, og de anvender (i varierende grad) fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse i jobfunktionen.

- De faglærte ansættes i ufaglærte job, der ikke kræver specifikke fagkompetencer – det gælder for:
 - Smede og landmænd ansat hos bygge- og anlægsentreprenører
 - Detailhandelsuddannede i postvæsenet

Bygge- og anlægsbranchen og postvæsenet har ingen formelle uddannelseskrav til de medarbejdere, der ansættes i ufaglærte jobs til hhv. jord- og betonarbejde (inkl. maskinfører) eller postarbejde (inkl. salgsassistenter). Det gør det muligt for faglærte smede, landmænd og detailhandelsuddannede (og andre faglærte) at skifte til et job i disse uddannelsesfjerne brancher. Selvom formelle kvalifikationer fra erhvervsuddannelserne ikke er et kompetencekrav i forhold til at bestride jobfunktionerne, har smede og landmænd en fordel i bygge- og anlægsbranchen, fordi de via deres tidligere erhvervs erfaring typisk har kendskab til maskiner. De detailuddannede har typisk butikserfaring, hvilket giver dem en fordel i arbejdet som salgsassistent i postvæsenet.

Kompetencekrav til de faglærte i uddannelsesfjerne brancher og uddannelsesinitiativer

Det er kun i eltavlebranchen og hos vindmølleproducenterne, der er krav til de faglærtes formelle uddannelse. Disse to brancher ansætter faglærte medarbejdere, som de ikke selv er med til at uddanne. Men de anvender deres fagkompetencer i produktionen af eltavler og vindmøller. Der var i projektet en formodning om, at der kunne være særlige udfordringer knyttet til det at være en "aftagerbranche", fx i form af krav til andre faglige kompetencer hos de faglærte end dem, de får i uddannelsesbrancherne. Men producenterne af eltavler og vindmøller udtrykker generelt stor tilfredshed med de faglige og tekniske kvalifikationer hos de faglærte smede og elektrikere. De faglærtes kompetencer matcher således i vid udtrækning det kompetencebehov, der er i eltavlebranchen og i de dele af vindmølleproduktionen, denne undersøgelse omfatter.

Det betyder, at der ikke er efterspørgsel efter en mere branchespecifik erhvervsuddannelse. For de interviewede producenter af eltavler står det klart, at en erhvervsuddannelse specialiseret inden for eltavler vil være for smal, da fremstillingen af eltavler kun er en lille niche i el-branchen. De er fuldt ud bevidste om, at set ud fra en menneskelig synsvinkel kan man ikke forsvare at uddanne elektrikere med så branchespecifikke kompetencer, da det ikke vil være muligt for de uddannede senere at søge over i andre jobtyper. I forhold til vindmølleproducenterne blev der faktisk i 2004 oprettet en branchespecifik uddannelse for at imødekomme uddannelsesbehovet i vindmølleindustrien. Men for de jobtyper, undersøgelsen her dækker (montageproduktion eller vedligeholdelse af produktionsmaskiner), er der ingen af de interviewede, der nævner vindmølleoperatør/-tekniker som et formelt uddannelseskrav.

Virksomhederne i "aftagerbrancherne" bruger i vid udstrækning AMU-systemet til at opkvalificere de faglærte, der kommer med en helt anden uddannelse. De faglærte elektrikere, smede, landmænd og salgs- og butiksassistenter ansættes typisk i job i de uddannelsesfjerne brancher, hvor virksomhederne efteruddanner dem, så de kan matche konkrete jobrelaterede

kompetencekrav. Det kan fx være i form af sikkerhedskursus, krancertifikat, hydraulikkursus, kloakeringskursus mv.

På tværs af uddannelser og brancher fremhæves personlige og sociale kompetencer som et vigtigt krav, virksomhederne har til de faglærte i dag. Især de faglærtes samarbejdsevner og selvstændighed bliver vigtigere i takt med virksomhedernes stigende tendens til at organisere arbejdet i selvstændige (og tværfaglige) teams. Behovet for øget fokus på de personlige kompetencer i erhvervsuddannelserne er også blevet afdækket i tidligere undersøgelser med fokus på kompetencebehov i cleantechvirksomheder, energibranchen og vindmøllebranchen. I denne undersøgelse er der flere virksomheder, der efterspørger, at erhvervsuddannelsessystemet i fremtiden vil påtage sig denne opgave i uddannelsen af de faglærte.

Nedenfor opsummeres resultaterne fra de kvalitative analyser sammen med en liste over de uddannelsesinitiativer, der fremhæves i relation til de enkelte brancher:

Generel stor tilfredshed med de faglærtes faglige kompetencer fra EUD – der efterspørgeres:

- Øget fokus på de personlige og sociale kompetencer i EUD

Eltavle producenter efterspørger:

- Korterevarende AMU-kurser rettet mod faglærte og ufaglærte tavlebyggere

Vindmølleproducenter efterspørger:

- Større fokus på sikkerhedsforståelse i EUD
- Ny videreuddannelse til industrireparatør (en maskinmester "light" uddannelse)

Bygge- og anlægsbranchen efterspørger:

- Flytning af uddannelser i relation til anlæggelse af jernbaner fra Bane Danmark til AMU-systemet for at sikre et tilstrækkeligt antal uddannelsespladser til de private virksomheder

Postvæsenet efterspørger:

- Øget fokus på "Serviceforståelse" i uddannelserne

Konklusion og perspektiver fra undersøgelsens resultater

Resultaterne dokumenterer generelt en stor mobilitet mellem brancherne for næsten alle de undersøgte erhvervsuddannelser - både ud i uddannelsesfjerne brancher, men også *mellem* uddannelsesfjerne brancher. Denne mobilitet mellem brancher og virksomheder er et kendetegn ved det danske arbejdsmarked og anses som en fordel i en situation, hvor virksomhedsstrukturen er i hurtig udvikling og forandring. På det danske arbejdsmarked skifter op mod hver sjette dansker job i løbet af et år, og dermed har Danmark det mest fleksible arbejdsmarked i Europa (DI 2009).

I forhold til erhvervsuddannelserne peger undersøgelsen på, at virksomhederne generelt ser det som en fordel, at erhvervsuddannelserne fagligt spænder bredt. Virksomhederne fremhæver desuden, at det er vigtigt at have mulighed for efter- og videreuddannelse for at

indfri virksomhedens uddannelsesbehov, hvad enten disse drejer sig om ajourføring og opkvalificering af de faglærtes kompetencer eller om mere virksomhedsspecifikke kompetencer.

Undersøgelsen viser, at en del af de faglærte, som er beskæftiget i uddannelsesfjerne brancher, arbejder som ufaglærte. Det er ikke helt klart, om dette er entydigt godt eller dårligt. På den ene side kan det måske anses som "spild af uddannelse", at faglærte arbejder i jobs, hvor kompetencekravene ligger under deres uddannelsesniveau som faglærte. På den anden side, kan mobilitet "ned ad uddannelsesstigen" også være en nødvendig del af den samlede mobilitet på arbejdsmarkedet. Det sikrer, at arbejdskraften bevæger sig hen i de brancher og jobs, hvor der er brug for dem. Og faglærte foretrækkes frem for ufaglærte, fordi de står stærkest i forhold til de efterspurgte generelle kompetencer hos virksomhederne.

Dernæst rejser efterspørgslen efter faglærte i uddannelsesfjerne brancher (som vindmølleindustrien og eltavleproducenter) spørgsmålet om, hvorvidt disse "aftagerbrancher" ikke kunne bringes i spil gennem anvendelse af fleksible praktikpladsaftaler, hvor flere virksomheder indgår for at sikre en tilfredsstillende bredde i de unges kvalificering.

2 Baggrund, problemstilling og projektdesign

Dette projekt indgår i en central analyse- og prognosevirksomhed etableret af Undervisningsministeriet og skal systematisk identificere behovet for nye og tværgående uddannelser. Baggrunden herfor er ifølge Undervisningsministeriet, at uddannelsesdækningen i de erhvervsrettede ungdomsuddannelser halter efter udviklingen på arbejdsmarkedet. Når der sker brancheglidninger, og når nye brancher opstår, skal der sikres en hurtig og løbende tilpasning, og behovet for nye og tværgående uddannelser skal systematisk identificeres.

Projektet analyserer forholdet mellem elevernes gennemførelse af erhvervsuddannelse og den efterfølgende indplacering på arbejdsmarkedet i uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher. Fokus i projektet er de uddannelsesfjerne ansættelser/brancher og de mulige uddannelsesbehov heri. Undersøgelsen bidrager til at opfylde analyse- og prognosevirksomhedens overordnede mål om at tilvejebringe oplysninger om nye uddannelsesbehov eller behov for ændringer af eksisterende uddannelser for at sikre, at erhvervsuddannelserne også fremover kan forsyne arbejdsmarkedet med faglært arbejdskraft med relevante kompetencer. Undersøgelsen belyser følgende problemstillinger:

- Får de faglærte ansættelse inden for uddannelsesbranchen efter endt uddannelse? I hvilke uddannelser forekommer det i større udstrækning, at mange af de færdiguddannede bliver ansat i andre brancher end dem, de er uddannet i?
- Hvorfor ansætter arbejdsgiverne arbejdskraft, som har en uddannelse, der er målrettet andre brancher end virksomhedernes branche? Kan det for eksempel skyldes:
 - mangel på fagligt uddannede inden for virksomhedens egen branche,
 - mangel på en erhvervsfaglig uddannelse, der er målrettet branchens/virksomhedens behov,
 - at de "branchefremmede" uddannede har de kompetencer, der efterspørges i virksomheden, eller
 - at der ikke kræves særlige fagkompetencer til det job, de faglærte udfører i virksomheden, og at den oprindelige uddannelse derfor er af mindre betydning.

Der anvendes et analysedesign, der involverer både kvalitative og kvantitative metoder. I undersøgelsen vil der indledende blive foretaget en bred og undersøgende analyse på registerdata, som danner baggrund for en kvalitativ interviewundersøgelse. Figur 2.1 viser sammenhængen mellem projektets tre hoveddele.

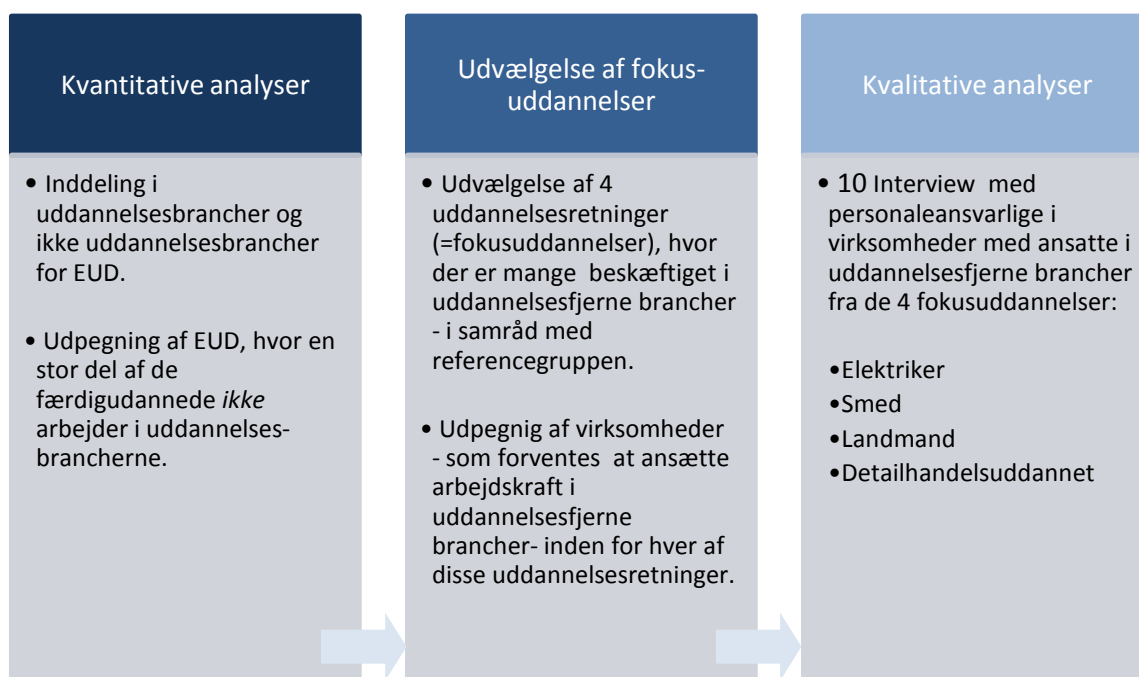
Kvantitative analyser. Til en overordnet analyse af forholdet mellem elevernes gennemførelse af erhvervsuddannelse og den efterfølgende indplacering på arbejdsmarkedet undersøges, i hvor stor udstrækning de faglærte fra de forskellige uddannelser får ansættelse inden for uddannelsesbrancherne, og om der er uddannelser, hvor det forekommer i større grad, at mange af de færdiguddannede ikke er beskæftiget i uddannelsesnære brancher. De kvantitative analyser vil vise de uddannelser, hvor de færdiguddannede hyppigst ansættes i uddannelsesfjerne brancher. Datamæssigt råder AKF over registerdata, der generelt gør det muligt

at se på uddannelse og beskæftigelse af alle færdiguddannede inden for erhvervsuddannelserne, EUD, i perioden 1993 til 2006. Registeret er 100 % dækkende. For det nyeste dataår (2006) undersøges fordelingen af faglærte med forskellige erhvervsuddannelser i forskellige brancher. For hver erhvervsuddannelse defineres uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher på baggrund af fagets uddannelsesbrancher, hvor de uddannelsesnære brancher vil være dem, som også er med til at uddanne arbejdskraften inden for det pågældende område. Herefter identificeres uddannelser, der har flest ansatte i uddannelsesfjerne brancher.

Udvælgelse af fokusuddannelser

I samråd med en referencegruppe udvælges – på baggrund af registeranalysen – fire fokusuddannelser, hvor beskæftigelse i uddannelsesfjerne brancher er hyppigt forekommende, og hvor der er en vis koncentration på bestemte brancher. Sidstnævnte er afgørende af hensyn til vores mulighed for at kunne udpege relevante virksomheder til interviewundersøgelsen i trin 3.

Figur 2.1 Illustration af samlet projektdesign



Kvalitative analyser

For at belyse om årsagen til, at virksomheder vælger at ansætte arbejdskraft, som har en uddannelse, der er målrettet andre brancher end deres uddannelsesbranche, gennemføres en kvalitativ undersøgelse i form af virksomhedsinterview. Her spørges ind til, hvorfor virksomheder vælger at ansætte faglært arbejdskraft og hvilke kompetencer de lægger vægt på. Der gennemføres et antal interview med personaleansvarlige i virksomheder fra de uddannelsesfjerne brancher, som har mange ansatte fra de fire fokusuddannelser (dvs. interview på 2-3 relevante virksomheder i forhold til hver af de fire udvalgte erhvervsuddannelser).

Den kvalitative analyse undersøger med udgangspunkt i virksomhederne forskellige forklaringer, hvorfor de faglærte ansættes i uddannelsesfjernebrancher, herunder uddannelsesdækningen af de kompetencer virksomhederne efterspørger, samt eventuelt hvilke initiativer på uddannelsesområdet virksomhederne ser som mulige løsninger.

3 De faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet (registerbaseret undersøgelse)

Formålet med den kvantitative del af projektet er at belyse, for hvilke uddannelser det primært forekommer, at mange af de færdiguddannede er beskæftiget i brancher, som uddannelsen ikke direkte er rettet imod. Registeranalysen benyttes til at tage et helikopterperspektiv for at sikre, at hele EUD-området belyses i den indledende del af projektet. De kvantitative analyser giver en overordnet beskrivelse af samspillet mellem EUD-systemet og erhvervsstrukturen og peger dernæst på fire fokusuddannelser, som undersøges nærmere i den kvalitative del af undersøgelsen.

I den kvantitative analyse tager vi udgangspunkt i data på personniveau og foretager detaljerede krydstabuleringer mellem personernes erhvervsuddannelse og deres efterfølgende placering på arbejdsmarkedet. Her kan det aflæses, hvor meget unge, som har taget en EUD, spreder sig over forskellige brancher på arbejdsmarkedet (og over hvilke). På den måde identificeres uddannelser, hvor de færdiguddannede i større udstrækning bliver ansat i brancher, som uddannelsen ikke primært er rettet imod.

For at kunne gennemføre analysen skal der for hver enkel uddannelse defineres, hvilke brancher der er hhv. uddannelsesnære og uddannelsesfjerne i forhold til den pågældende uddannelse. Definitionen baseres på en indledende analyse af registerdata, hvor vi ser på, i hvilke brancher de unge, som led i deres erhvervsfaglige uddannelse, har deres praktikforløb. Brancher, som er med til at uddanne de unge fra et givent EUD-forløb, defineres som uddannelsesnære brancher i forhold til den pågældende uddannelse.

Der er således tre trin i den kvantitative analyse:

- 1 Identifikation af uddannelsesnære brancher (=uddannelsesbrancher).
- 2 Oversigt over faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet i uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher.
- 3 Oversigt over ansættelsesbrancher blandt dem, der arbejder i en uddannelsesfjern branche.

3.1 Data og afgrænsning af undersøgelsespopulationen

Den kvantitative del af analysen anvender data fra Danmarks Statistiks personregistre. Som udgangspunkt er medtaget alle personer, der i perioden 1993-2006 har gennemført en EUD, og som ikke har en højere uddannelse end denne¹. Undersøgelsespopulationen er sidenhen blevet begrænset ud fra følgende overvejelser:

- Datasættet er endvidere begrænset til personer, som var under 30 år, da de afsluttede uddannelsen. Denne betingelse er lagt ind, fordi undersøgelsen har fokus på personer, som gennemfører en EUD som led af deres almindelige ungdomsuddannelse.

¹ Det vil sige, at der er udvalgt på variabelen for højeste uddannelse: HFFSP.

- Da undersøgelsens problemstilling er samspillet mellem de uddannedes kompetencer fra EUD-systemet og virksomhedernes kompetencekrav, har vi sat fokus på de forholdsvis nyuddannedes brancheplacering. Analysen begrænses derfor til de nyere årgange af færdiguddannede, som har haft mellem 2-8 år på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. En forundersøgelse, hvor vi har sammenlignet indplaceringen af ældre og yngre EUD-generationer for fem store EUD'er, har vist, at der er forskelle i indplaceringen mellem de to grupper. Der er således en tendens til, at færre af den yngre gruppe er ansat i uddannelsesfjern beskæftigelse.
- Det skal her bemærkes, at megen mobilitet blandt de midaldrende og ældre faglærte kan hænge sammen med mange andre forhold end det, vores problemstillinger drejer sig om (kompetencer og kvalifikationskrav/behov for kompetencer), fx i form af manglende fysik. Af samme grund finder vi det relevant at se på de forholdsvis nyuddannedes beskæftigelsesplacering. På grund af disse forskelle mellem uddannelsesgenerationerne, og fordi analysen skal belyse det aktuelle EUD-system, har vi valgt at begrænse analysen til personer, der er uddannet i perioden mellem 1998-2004². Undersøgelsesdesignet, som udelukkende ser på de yngre generationer af færdiguddannede, sikrer således, at fokus i analysen bliver på samspillet mellem selve uddannelsen og arbejdsmarkedets krav.
- Datasættet er blevet begrænset til personer, der er *i arbejde* i året 2006, hvor vi ser på personernes brancheplacering, eftersom det er den relevante afgrænsning i et projekt, der handler om personers indplacering på arbejdsmarkedet.

Til beskrivelsen af personernes uddannelse bruges data på EUD-hovedforløbsniveau³. Der anvendes Danmarks Statistiks variabel for personlig branche (PERSBRC) til bestemmelse af personernes branchetilknytning.

Undersøgelsen er i første omgang blevet afgrænset til de 27 største erhvervsuddannelser (jf. tabel 3.1), hvor der i 2006 var mere end 1.000 personer i beskæftigelse (som var under 30 år ved færdiggørelsen af uddannelsen og uddannet i perioden 1998-2004). Med henblik på at sikre grundlaget for de kvalitative analyser, er det nødvendigt, at de udvalgte fokusuddannelser har en vis størrelse for at rekrutteringen af relevante virksomheder til interview er mulig. Selv med denne afgrænsning medtages stadig op mod 90% af de færdiguddannede EUD'er i undersøgelsen.

² Da det allerførste år på arbejdsmarkedet kan være lidt "atypisk" for den yngste generation, har vi valgt at stoppe i 2004, selvom vi har tal for færdiguddannede kohorter helt til 2006.

³ Det vil sige de første seks cifre i Danmarks Statistiks variabel for højeste fuldførte uddannelse, HFFSP.

Tabel 3.1 De 27 største erhvervsuddannelser i undersøgelsen (personer, færdiguddannet mellem 1998-2004 og under 30 år på færdiggørelsestidspunktet)

	HFFSP-kode	Uddannelsesretning	Beskæftigede i 2006 med udvalgte EUD
1	353926	Kontoruddannelse	19.486
2	353906	Detailhandelsuddannelse	19.271
3	355460	Mekaniker	8.279
4	359015	Social- og sundhedshjælper mv.	7.647
5	355335	Træfagenes byggeuddannelse	7.354
6	355430	Smedeuddannelse	6.104
7	355365	Elektriker	5.332
8	359020	Social- og sundhedsassistent	4.597
9	355450	Maskinuddannelse	3.342
10	353909	Engroshandelsassistent	3.178
11	357560	Gastronom	3.040
12	358025	Landmand	2.655
13	355355	Maleruddannelse	2.581
14	353932	Finansuddannelse	2.539
15	355350	VVS-uddannelse	2.485
16	357540	Slagteruddannelse	2.457
17	355315	Murer	2.377
18	356050	Frisør, Kosmetik, Fitness	2.355
19	355480	Automatik- og procesuddannelse	2.222
20	355340	Snedkeruddannelse	1.665
21	357545	Bager/konditor	1.567
22	352010	Pædagogisk assistent (EUD)	1.545
23	357555	Ernærings-/cafeteria- , service- , hotel-/fritidsassistent	1.435
24	357565	Tjener, receptionist, stewardesse	1.287
25	358040	Gartner	1.246
26	355510	Mediegrafiker	1.045
27	358560	Chauffør, redder	1.003

3.2 Identifikation af uddannelsesnære brancher

For at kunne inddele ansættelsen af de faglærte i uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher er der valgt følgende definition:

'Uddannelsesnære brancher' = uddannelsesbrancherne for den pågældende EUD, dvs. de brancher, som er med til at uddanne arbejdskraften inden for den pågældende uddannelse

Uddannelsesbrancherne for hver enkel EUD er identificeret ved at se på branchetilknytningen for de elever, der var på hovedforløbet på de udvalgte EUD'er i årene 2004-2006. Til det formål er branchevariablen (PERSBRC) anvendt på 6-ciffer niveau (svarende til 825 brancher). Det viste sig, at der i nogle brancher var meget få elever fra den pågældende uddannelse, og derfor er der sat en minimumsgrænse på mindst 100 elever over en treårig periode (2004-06) for, at branchen kan indgå som en uddannelsesbranche.

Desuden viser den efterfølgende undersøgelse, at ni uddannelser må udgå af undersøgelsen pga. et eller flere af nedenstående forhold:

- (i) Manglende brancheoplysninger fra et stort antal personer,
- (ii) Upræcis definition af uddannelsesbrancher,
- (iii) Uddannelse med få elever og dermed få observationer i datasættet: "Engroshandelsassistent", "Kontoruddannelse", "Mediegrafiker", "Pædagogisk assistent", "Chauffør, redder", "Frisør, Kosmetik, Fitness", "Automatik- og procesuddannelse", "Maskinuddannelse" og "Tjener, receptionist, stewardesse".

En upræcis definition af uddannelsesbrancher forekommer, når ansættelse på hovedforløbene er spredt over mange brancher, som det er tilfældet for fx kontoruddannelsen, som er den største uddannelse i Tabel 3.1. I disse tilfælde er det meningsløst at dele op i uddannelsesnære og -fjerne brancher, fordi de unge uddannes i stort set alle brancher – og ifølge vores definition vil næsten alle brancher derfor havne i kategorien af uddannelsesnære brancher. I bilag 1 vises tal for samtlige uddannelser med oplysninger om antal personer med manglende brancheoplysning og præcision i definitionen af uddannelsesbrancher. Fra tabel 3.2 og i resten af rapporten medtages kun resultater for de tilbageværende 18 uddannelser.

Tabel 3.2⁴ viser klassificeringen af uddannelsesbrancherne for de 18 uddannelser. De brancher, der er listet under de enkelte uddannelser, defineres som uddannelsesbrancher – og dermed som uddannelsesnære brancher - for den pågældende erhvervsuddannelse. Disse er brancher, som uddanner en ikke ubetydelig del af de unge inden for uddannelsen (dvs. flere end 100 over en treårig periode fra 2004-2006). Øvrige brancher defineres som uddannelsesfjerne brancher i forhold til den enkelte uddannelse.

⁴ Bemærk, at der i tabellerne kun er medtaget brancher, som i de tre år 2004-2006 har flere end 100 elever i hovedforløbet. De øvrige, for den pågældende uddannelse kun små uddannelsesbrancher, er udeladt i tabellen, og således er kun brancher, som efter vores definition er uddannelsesbrancher for den pågældende uddannelse, medtaget i tabellen.

Resultaterne i tabel 3.2 viser, at det for elektrikerne er op mod 88% på hovedforløbet i 2004-2006, der er ansat i de to uddannelsesbrancher *Elektroinstallationsforretninger* og *Bygge- og anlægs-entreprenører*. Der er til gengæld hele ti uddannelsesbrancher for smedeuddannelsen, der samlet set står for at uddanne omkring 63% af smedene med *Fremstilling af metalkonstruktioner* og *Almindelige maskinforbejdningssprocesser* som de to største brancher med hhv. 16% og 12%. De øvrige brancher, som uddanner smede, står hver især for færre end 100 elever over den treårige periode, hvilket svarer til mindre end 2%. Smedene er således betydeligt mere spredt over brancher i deres hovedforløb, end elektrikerne er. På detailuddannelsen er der ligeledes stor spredning. Således er der 31 brancher, der tilsammen uddanner 88% af de unge på hovedforløbet. De største brancher er *Varehuse*, *Supermarkeder*, *Dametøjsforretninger* og *Herretøjsforretninger* med 11%, 8%, 7% og 7%.

Inden for de øvrige uddannelser er der noget mindre spredning på uddannelsesbrancher. På finansuddannelsen uddannes 92% af de unge inden for kun tre brancher. *Banker, sparekasser og andelskasser* uddanner 73%, mens *Skadesforsikringsvirksomhed* står for 13% og *Realkreditinstitutterne* for 6%.

Der er heller ikke stor spredning i håndværksuddannelser som Træfagenes byggeuddannelse, VVS-, maler-, snedker-, mekaniker- og mureruddannelserne. Blandt hovedforløb inden for træfagenes byggeuddannelse, uddannes 89% i kun to brancher: *Tømrer- og bygnings-snedkerforretninger* (76%) og *Bygge- og anlægsentreprenører* (13%). 88% af alle VVS-hovedforløb er tilknyttet *VVS-installatører og blikkenslagerforretninger*, mens 77% af alle maler-hovedforløb er inden for *Malerforretninger*, og yderligere 10% inden for *Autolakererier*. 68% af snedkerne uddannes i kun tre brancher, de fleste – næsten 40% - i *Tømrer- og bygnings-snedkerforretninger*. 63% af alle mekaniker-hovedforløb finder sted i *Detailhandel med biler* (43%) eller *Autoreparationsværksteder* (21%). 95% af murerne uddannes i *Murerforretninger* (69%), hos *Bygge- og anlægsentreprenører* (23%) og i *Tømrer- og bygnings-snedkerforretninger* (4%).

Unge inden for uddannelser rettet mod levnedsmiddelbranchen, som slagteruddannelsen, bager- og konditor, gastronom og ernærings-/cafeteria-, service-, hotel/fritidsassistent uddannes også i kun få brancher. 90% af slagteruddannelsens hovedforløb finder sted inden for fire brancher med *Supermarkeder* (36%) og *Slagter- og viktualieforretninger* (28%) som de største, efterfulgt af *Varehuse* (17%) og *Svineslagterier* (9%). 84% af de uddannede inden for bager/konditor har deres hovedforløb i *Bagerforretninger*, mens 72% af alle gastronomuddannede har været tilknyttet *Restauranter og hoteller* under deres hovedforløb. 67% af hovedforløbene inden for ernærings/cafeteria-, service-, hotel/fritidsassistent er tilknyttet fire brancher, med *Hospitaler*, *Plejhjem/beskyttede boliger* og *Forsvar* som de største.

Hovedforløbene på uddannelser til landmand og gartner er også relativt koncentreret på få uddannelsesbrancher. Landmand uddannes hovedsageligt inden for tre brancher: *Mælkekvæghold* (27%), *Planteavl kombineret med husdyravl* (24%) og *Svineavl* (23%). Mere end halvdelen af alle gartnere uddannes i *Anlægsgartnerier* (43%) og *Gartnerier* (13%).

Hovedforløbene på social- og sundhedsområdet er ligeledes samlet inden for få brancher. På social- og sundhedshjælperuddannelsen uddannes 41% inden for *Plejhjem og beskyttede boliger* og 41% inden for *Hjemmehjælp*. På social- og sundhedsassistentuddannelsen uddan-

nes mange inden for *Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser*⁵ (41%) og *Hospitaler* (24%).

Tabel 3.2 Uddannelsesbrancher for 18 udvalgte EUD (personer færdiguddannet mellem 1998-2004 og under 30 år på færdiggørelsestidspunktet)

1. Detailuddannelsen				
	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	521210	2194	10,7	Varehuse
2	521130	1674	8,2	Supermarkeder
3	524210	1471	7,2	Dametøjsforretninger
4	524220	1470	7,2	Herretøjsforretninger
5	523320	1197	5,9	Materialister
6	524230	1087	5,3	Herre- og dametøjsforretninger (blandet)
7	524845	911	4,5	Sportsforretninger
8	524520	760	3,7	Radio- og tv-forretninger
9	524875	594	2,9	Blomsterforretninger
10	524430	550	2,7	Boligtekstilforretninger
11	524310	537	2,6	Skotøjsforretninger
12	524440	489	2,4	Detailhandel udelukkende med køkkenudstyr, glas og porcelæn
13	521220	460	2,3	Stormagasiner
14	521110	440	2,2	Kolonialhandel
15	524410	430	2,1	Møbelforretninger
16	524850	411	2,0	Legetøjsforretninger
17	521140	357	1,7	Discountforretninger
18	515310	340	1,7	Engroshandel med træ, trælast og byggematerialer
19	524700	305	1,5	Bog- og papirhandlere
20	524620	272	1,3	Byggemarkeder
21	524870	242	1,2	Detailhandel med telekommunikationsudstyr
22	524830	230	1,1	Forhandlere af gaveartikler og brugskunst (gaveboder)
23	524510	219	1,1	Detailhandel med elektriske husholdningsmaskiner og -apparater
24	524610	219	1,1	Isenkramforretninger
25	524815	218	1,1	Guldsmede- og juvelerforretninger
26	524825	200	1,0	Fotoforretninger
27	505020	189	0,9	Servicestationer med kiosksalg
28	524630	162	0,8	Farve- og tapetforretninger
29	524240	157	0,8	Babyudstyrs- og børnetøjsforretninger
30	524810	148	0,7	Urmager- og guldsmedeforretninger
		87,8		

⁵ Uddannelsesreglerne foreskriver en fast model for den enkelte elevs praktikperioder inden for henholdsvis primærkommunal (typisk ældrepleje), somatik og psykiatri i henholdsvis kommuner og regioner (amter på undersøgelsestidspunktet). Alle elever skal igennem de forskellige praktiksteder. Før strukturreformen var social- og sundhedsskolerne amtsskoler, hvorfor ansættelsesstedet ofte blev skolen på vegne af amter og kommuner.

2. Finansuddannelse

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	651200	2682	72,9	Banker, sparekasser og andelskasser
2	660310	463	12,6	Skadesforsikringsvirksomhed
3	652230	220	6,0	Realkreditinstitutter
91,5				

3. Murer

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	452510	4119	68,6	Murerforretninger
2	452100	1364	22,7	Bygge- og anlægssentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
3	454200	244	4,1	Tømrer- og bygningsnedkerforretninger
95,3				

4. Træfagene byggeuddannelse

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	454200	1166	75,8	Tømrer- og bygningsnedkerforretninger
2	452100	2054	13,3	Bygge- og anlægssentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
3	454310	315	2,0	Gulvbelægnings- og vægbeklædningsvirksomhed
4	452510	156	1,0	Murerforretninger
92,2				

5. Snedker

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	454200	970	39,0	Tømrer- og bygningsnedkerforretninger
2	361410	453	18,2	Fremstilling af andre møbler til boliger
3	203020	271	10,9	Fremstilling af dele af træ til bygninger
68,1				

6. VVS

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	453300	4251	88,4	VVS-installatører og blikkenslagerforretninger
2	453100	136	2,8	Elektroinstallationsforretninger
91,2				

7. Maler

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	454410	4516	76,7	Malerforretninger
2	502050	614	10,4	Autolakererier
87,1				

8. Elektriker

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	453100	1001	86,4	Elektroinstallationsforretninger
2	452100	159	1,4	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
87,8				

9. Smedeuddannelse

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	281100	1321	15,8	Fremstilling af metalkonstruktioner og dele heraf
2	285200	981	11,7	Almindelige maskinforbearbejdningsprocesser på kontraktbasis
3	453300	586	7,0	VVS-installatører og blikkenslagerforretninger
4	501020	547	6,5	Detailhandel med biler
5	287590	535	6,4	Fremstilling af andre færdige metalprodukter i øvrigt
6	351100	394	4,7	Skibsværfter
7	292210	288	3,4	Fremstilling af båndtransportører og elevatorer
8	295690	227	2,7	Fremstilling af industrimaskiner i øvrigt
9	342000	218	2,6	Karosserifabriker
10	295340	192	2,3	Fremstilling af maskiner til forarbejdning af kød, fjerkræ, fisk og skaldyr
63,3				

10. Mekaniker

	PERSBRC -kode	Antal	Procent	
1	501020	5202	42,5	Detailhandel med biler
2	502010	2560	20,9	Autoreparationsværksteder
3	501010	902	7,4	Engroshandel med biler
4	518800	823	6,7	Engroshandel med landbrugsmaskiner og -redskaber
5	524860	323	2,6	Cykel- og knallertforretninger
6	353000	226	1,8	Flyfabriker og -værksteder
82,1				

11. Slagteruddannelsen

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	521130	1030	36,4	Supermarkeder
2	522200	780	27,5	Slagter- og viktualieforretninger
3	521210	484	17,1	Varehuse
4	151110	245	8,6	Svineslagterier
			89,6	

12. Bager/konditor

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	158120	1482	84,2	Bagerforretninger

13. Ernærings-/cafeteria-, service-, hotel-/fritidsassistent

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	851100	715	24,2	Hospitaler
2	853150	583	19,7	Plejehjem og beskyttede boliger
3	752200	411	13,9	Forsvar
4	555200	256	8,7	Catering og diner transportable
			66,6	

14. Gastronom

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	553010	2852	40,6	Restauranter
2	551010	2180	31,0	Hoteller
3	555200	236	3,4	Catering og diner transportable
4	551020	226	3,2	Konferencecentre og kursusjendomme
5	555100	215	3,1	Kantiner
6	554090	172	2,4	Kaffebarer mv.
			83,7	

15. Landmand

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	12110	1099	26,7	Malkekvæghold
2	13000	970	23,5	Planteavl kombineret med husdyravl (blandet drift)
3	12300	945	22,9	Svineavl
4	11110	444	10,8	Kornavl
5	11190	265	6,4	Agerbrug i øvrigt
			90,3	

16. Gartner

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	14120	1150	43,4	Anlægsgartnerier
2	11210	348	13,1	Gartnerier
3	900310	242	9,1	Renovation, snerydning mv.
4	11220	218	8,2	Planteskoler
5	452100	155	5,9	Bygge- og anlægssentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
79,8				

17. Social- og sundhedshjælper mv.

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	853150	8647	41,4	Plekehjem og beskyttede boliger
2	853235	8578	41,0	Hjemmehjælp
3	802260	2426	11,6	Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser
94,0				

18. Social- og sundhedsassistent

	PERSBRC- kode	Antal	Procent	
1	802260	5237	40,7	Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser
2	851100	3071	23,9	Hospitaler
3	853235	2317	18,0	Hjemmehjælp
4	853150	1656	12,9	Plekehjem og beskyttede boliger
5	853140	222	1,7	Døgninstitutioner for voksne med handicap
97,1				

3.3 EUD-uddannedes indplacering på arbejdsmarkedet

Med udgangspunkt i definitionen af uddannelsesbrancher for de 18 erhvervsuddannelser, er det nu muligt at kategorisere de EUD-uddannedes indplacering på arbejdsmarkedet i henholdsvis uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher. Tabel 3.3 viser fordelingen i uddannelsesnære og -fjerne brancher for de beskæftigede i 2006 med en EUD som højeste fuldførte uddannelse, som var under 30 år ved afslutning af EUD og færdiguddannet i perioden 1998-2004. 2006 er et år under højkonjunktoren, og følgelig er branchefordelingen ikke et resultat af, at faglærte tvinges ud i atypiske brancher.

Tabel 3.3 Fordeling af beskæftigede inden for de 18 EUD på uddannelsesnære og uddannelsesfjerne brancher (personer, færdiguddannet mellem 1998-2004 og under 30 år på færdiggørelsestidspunktet)

	HFFSP-kode		uddannel-sesnær	uddannel-sesfjern	Samlet antal*
1	357545	Bager/konditor	30%	70%	1.487
2	357555	Ernærings-/cafeteria-, serviceassistent m.fl.	38%	62%	1.374
3	358025	Landmand	39%	61%	2.399
4	355430	Smedeuuddannelse	40%	60%	5.789
5	355340	Snedkeruddannelse	42%	58%	1.543
6	355460	Mekaniker	44%	56%	7.852
7	358040	Gartner	49%	51%	1.135
8	353906	Detailhandelsuddannelse	50%	50%	18.376
9	357540	Slagteruddannelse	50%	50%	2.359
10	357560	Gastronom	58%	42%	2.817
11	355355	Maleruddannelse	60%	40%	2.310
12	355365	Elektriker	60%	40%	5.067
13	355350	VVS-uddannelse	61%	39%	2.341
14	359015	Social- og sundhedshjælper m.fl.	67%	33%	7.332
15	355335	Træfagenes byggeuddannelse	75%	25%	6.633
16	353932	Finansuddannelse	76%	24%	2.511
17	359020	Social- og sundhedsassistent	79%	21%	4.477
18	355315	Murer	84%	16%	2.090

*Samlet antal = de beskæftigede, som har oplysning om branchetilknøytning.

I tabel 3.3 er uddannelserne sorteret efter, hvor stor en del af de uddannede, der er ansat i uddannelsesfjerne brancher. Helt overordnet set er det inden for rigtigt mange uddannelser sådan, at de færdiguddannede i vid udstrækning ansættes i brancher, som ikke er typiske uddannelsesbrancher for den pågældende EUD, hvilket tyder på, at der er stor mobilitet på arbejdsmarkedet, også på tværs af uddannelser og fag. Specielt for de tekniske erhvervsuddannelser genfindes denne konklusion i en nyere rapport, hvor det konkluderes, at de udlærte med en teknisk erhvervsuddannelsesbaggrund har høj mobilitet på tværs af brancher og sektorer (Jørgensen m.fl. 2009).

Det fremgår således af tabel 3.3, at andelen af ansatte i uddannelsesfjerne brancher er størst blandt bagere/konditorer, hvor hele 70% af de yngre færdiguddannede er beskæftiget uden for uddannelsesbrancherne i 2006. Også blandt ernærings-/cafeteria- og serviceassistenter m.fl. foruden landmænd og smedeuuddannede er der omkring 60%, der har beskæftigelse i uddannelsesfjerne brancher. Der er dog også uddannelser, hvor der er relativt færre af de uddannede, der er beskæftigede i uddannelsesfjerne brancher. Således er det højst 25% af

de yngre færdiguddannede blandt murer, social- og sundhedsassistenter, finansuddannede og træfagenes byggeuddannelse, der arbejder i uddannelsesfjerne brancher. Men på trods af, at der i disse uddannelser er relativt færre, der finder ansættelse i uddannelsesfjerne brancher, er der med mellem 16-25% stadig ikke tale om ubetydelige andele og dermed peger resultaterne på, at der også blandt ansatte med disse uddannelser er en del mobilitet mht. beskæftigelsesbranche.

3.4 Er der en koncentration i bestemte uddannelsesfjerne brancher?

For de 18 udvalgte erhvervsfaglige uddannelser (listet i tabel 3.3) er der videre undersøgt, hvilke ansættelsesbrancher de, der arbejder uden for uddannelsesbranchen, er fordelt på – med henblik på at identificere brancher, som de uddannelsesfjernt beskæftigede fra en given EUD søger i større omfang. Grunden til vi medtager dette trin i analysen er, at registeranalyserne skal lægge op til den kvalitative undersøgelse, der har udgangspunkt i virksomheder med "branchefremmede" uddannede. For at kunne udpege relevante virksomheder er det vigtigt at identificere de brancher, som de, der arbejder uden for uddannelsesbrancherne, søger over i.

I tabel 3.4 er der for hver af de 18 uddannelser listet de seks største uddannelsesfjerne brancher, dvs. de brancher, hvor den største del af personer i uddannelsesfjern beskæftigelse er ansat. Rækkefølgen af uddannelser er den samme som i tabel 3.3, dvs. uddannelser med den største andel uddannelsesfjernt ansatte kommer først.

Det overordnede indtryk fra tabel 3.4 er, at det generelt er sådan, at de, der arbejder i uddannelsesfjerne brancher, i betydelig omfang er spredt over mange forskellige brancher. Det er således ikke sådan, at en stor del af fx de gartneruddannede, som ikke er beskæftiget i deres uddannelsesbrancher, søger over i én eller blot få bestemte brancher.

Opgørelsen i tabel 3.4 er lavet på den 6-cifrede brancheopdeling (825 brancher), som er ret detaljeret. Grunden til, at vi har valgt denne detaljerede opdeling, er, at resultaterne i tabel 3.4 skal kunne bruges til at udpege virksomheder til den efterfølgende kvalitative analyse. For at kunne finde frem til relevante virksomheder, er vi nødt til at indskrænke det relevante felt så meget som muligt. Ved at anvende en detaljeret brancheopdeling, får vi bedst mulig chance for at kunne målrette udpegningen af virksomheder til interview-undersøgelsen.

For tilsvarende tal på mere aggregeret brancheniveau (3-cifrede PERSBRC-koder) henvises til bilag 2. Det ses her, at selvom man laver analysen på et mere overordnet niveau, så ændrer det ikke ved det grundlæggende resultat, at der er en stor spredning på ansættelsesbrancherne.

Uddannelser, hvor denne koncentration i én eller enkelte bestemte brancher trods alt er blandt de største, er social- og sundhedsassistent, og social- og sundhedshjælper, hvor hhv. 29% og 16% er ansat via et vikarbureau. På trods af at disse uddannelser er blandt dem med den største koncentration uddannelsesfjernt ansatte i bestemte brancher, er den ikke relevant i forhold til vores problemstilling, fordi vi har en formodning om, at disse personer arbejder inden for deres uddannelse, men er ansat via et vikarbureau i stedet for fast ansættelse på fx et plejehjem mv.

Andre uddannelser med en vis andel ansatte inden for bestemte brancher er maleruddannelsen, bager/konditor, snedker og landmand. Blandt de faglærte malere er således 19% af de uddannelsesfjernt ansatte beskæftiget på autolakerier, mens den højeste koncentration for bager/konditor-uddannede findes inden for varehuse (16%). Både blandt snedkere og blandt landmænd er der en del af dem, der arbejder i uddannelsesfjerne brancher, der søger mod bygge- og anlægsbranchen (hhv. 14 og 12%).

Til gengæld er der for detailhandelsuddannelsen og slagteruddannelsen en betydelig spredning på mange forskellige brancher.

Tabel 3.4 Branchefordeling for personer som arbejder i uddannelsesfjerne brancher (personer, færdiguddannede mellem 1998-2004 og under 30 år på færdiggørelsestidspunktet)

1. Bager/konditor				
	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	521210	163	15,7	Varehuse
2	521130	66	6,3	Supermarkeder
3	158110	47	4,5	Brødfabrikker
4	747010	25	2,4	Almindelig rengøring
5	853150	24	2,3	Plejehjem og beskyttede boliger
6	752200	21	2,0	Forsvar

2. Ernærings-/cafeteria-, service-, hotel-/fritidsassistent				
	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	747010	46	5,4	Almindelig rengøring
2	555100	39	4,6	Kantiner
3	853225	38	4,5	Aldersintegrerede institutioner
4	521210	31	3,6	Varehuse
5	853235	30	3,5	Hjemmehjælp
6	553010	28	3,3	Restauranter

3. Landmand				
	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	452100	179	12,3	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
2	14110	112	7,7	Landbrugsmaskinstationer
3	602410	102	7,0	Vognmandsvirksomhed
4	452510	48	3,3	Murerforretninger
5	745020	46	3,2	Vikarbureauer
6	14120	39	2,7	Anlægsgartnerier

4. Smed

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	452100	200	5,7	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
2	745020	140	4,0	Vikarbureauer
3	752200	103	2,9	Forsvar
4	602410	98	2,8	Vognmandsvirksomhed
5	311040	91	2,6	Fremstilling af vindmøller og dele hertil
6	292220	89	2,5	Fremstilling af kraner samt talje- og hejsevær-

5. Snedker

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	452100	122	13,7	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
2	361300	64	7,2	Fremstilling af køkkenelementer og -møbler mv.
3	361200	63	7,1	Fremstilling af kontor-, butiks- og lagermøbler
4	361110	32	3,6	Fremstilling af stole og andre sidde-møbler
5	515310	20	2,2	Engroshandel med træ, trælast og byggematerialer
6	602410	19	2,1	Vognmandsvirksomhed

6. Mekaniker

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	602410	380	8,6	Vognmandsvirksomhed
2	452100	224	5,1	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
3	752200	222	5,0	Forsvar
4	502060	120	2,7	Dækservice
5	518790	119	2,7	Engroshandel med andre maskiner, udstyr og tilbehør
6	311040	113	2,6	Fremstilling af vindmøller og dele hertil

7. Gartner

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	913100	40	6,9	Religiøse institutioner og foreninger
2	702010	22	3,8	Almennyttige boligselskaber
3	512200	21	3,6	Engroshandel med blomster og planter
4	524880	21	3,6	Plante-forhandlere og havecentre
5	747010	21	3,6	Almindelig rengøring
6	853150	19	3,3	Plejhjem og beskyttede boliger

8. Detailhandelsuddannelse

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	853150	306	3,3	Plejhjem og beskyttede boliger
2	514210	294	3,2	Engroshandel med beklædning
3	641100	217	2,4	Postvæsen
4	853225	202	2,2	Aldersintegrerede institutioner
5	651200	161	1,7	Banker, sparekasser og andelskasser
6	513900	152	1,6	Ikke-specialiseret engroshandel med føde-, drikke- og tobaksvarer

9. Slagteruddannelsen

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	513200	56	4,8	Engroshandel med kød og kødprodukter
2	452100	44	3,7	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
3	151120	41	3,5	Kreaturslagterier
4	151130	41	3,5	Tarmrenserier
5	752200	32	2,7	Forsvar
6	513900	30	2,6	Ikke-specialiseret engroshandel med føde-, drikke- og tobaksvarer

10. Gastronom

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	752200	64	5,4	Forsvar
2	747010	59	4,9	Almindelig rengøring
3	611010	45	3,8	Rederivirksomhed, fragtfart
4	853150	40	3,4	Plejhjem og beskyttede boliger
5	521130	33	2,8	Supermarkeder
6	553020	29	2,4	Cafeterier, pølsevogne, grillbarer, isbarer mv.

11. Maleruddannelsen

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	502050	173	18,8	Autolakererier
2	452100	74	8,1	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
3	524630	35	3,8	Farve- og tapetforretninger
4	501020	31	3,4	Detailhandel med biler
5	454200	27	2,9	Tømrer- og bygningsnedkerforretninger
6	287510	22	2,4	Fremstilling af metalskilte

12. Elektriker

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	745020	142	7,0	Vikarbureauer
2	752200	105	5,2	Forsvar
3	453300	99	4,9	VVS-installatører og blikkenslagerforretninger
4	518790	74	3,6	Engroshandel med andre maskiner, udstyr og tilbehør
5	312010	72	3,5	Fremstilling af elektriske fordelings- og kontroltavler
6	311040	54	2,7	Fremstilling af vindmøller og dele hertil

13. VVS-uddannelsen

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	452100	75	8,1	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)
2	515400	46	5,0	Engroshandel med isenkram og varme anlæg samt tilbehør
3	752200	39	4,2	Forsvar
4	745020	32	3,5	Vikarbureauer
5	285200	25	2,7	Almindelige maskinforbearbejdningsprocesser
6	453200	24	2,6	Isoleringsvirksomhed

14. Social- og sundhedshjælper mv.

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	745020	382	15,8	Vikarbureauer
2	851100	189	7,8	Hospitaler
3	747010	138	5,7	Almindelig rengøring
4	853140	138	5,7	Døgninstitutioner for voksne med handicap
5	853205	131	5,4	Dagplejemødre
6	853225	131	5,4	Aldersintegrerede institutioner

15. Træfagenes byggeuddannelse

	PERSBRC- kode	Antal	Andel af alle an- satte i udd.fjerne brancher	Branche
1	752200	115	7,0	Forsvar
2	745020	91	5,6	Vikarbureauer
3	515310	78	4,8	Engroshandel med træ, trælast og byggematerialer
4	452200	73	4,5	Tagdækningsvirksomhed
5	203020	65	4,0	Fremstilling af dele af træ til bygninger
6	524801	40	2,4	Tæppeforretninger

16. Finansuddannelse

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	660100	59	9,9	Livsforsikring
2	672010	51	8,5	Forsikringsagenturer
3	660290	49	8,2	Anden pensionsforsikring
4	703110	22	3,7	Ejendomsmæglere
5	501020	13	2,2	Detailhandel med biler
6	803085	11	1,8	Politi- og forsvarsskoler

17. Social- og sundhedsassistent

	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	745020	267	28,6	Vikarbureauer
2	853205	57	6,1	Dagplejemødre
3	853240	55	5,9	Dagcentre for ældre mv.
4	853225	39	4,2	Aldersintegrerede institutioner
5	853110	26	2,8	Døgninstitutioner for børn og unge
6	751100	24	2,6	Generelle offentlige tjenester

18. Murer

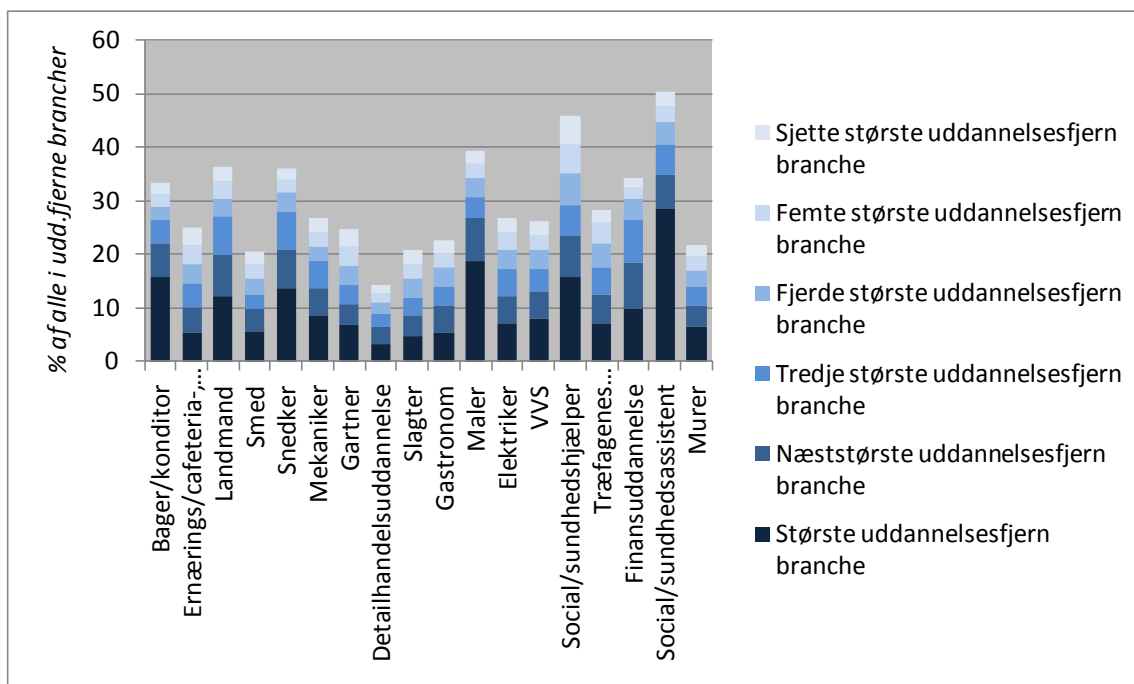
	PERSBRC-kode	Antal	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
1	752200	22	6,4	Forsvar
2	602410	14	4,1	Vognmandsvirksomhed
3	745020	12	3,5	Vikarbureauer
4	452530	10	2,9	Kloakmestre
5	451100	9	2,6	Nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører
6	266120	8	2,3	Betonelementfabrikker

I figur 3.1. er tallene fra tabel 3.4. illustreret grafisk. Figur 3.1. viser branchespredningen for dem, som er ansat i uddannelsesfjerne brancher for hver af de 18 udvalgte EUD'er. For eksempel ses, at af alle bagere/konditorer, som er ansat i andre brancher, er lidt over 30% koncentreret i de seks største brancher (dvs. de seks brancher, som har flest af de uddannelsesfjernt ansatte bagere/konditorer). Den største ansættelsesbranche har 16% af de bagere/konditorer, der ikke er beskæftiget i en af deres uddannelsesbrancher.

Det overordnede billede fra Figur 3.1 er, at de uddannelsesfjernt ansatte generelt ikke er koncentreret i enkelte brancher, men er spredt over et stort antal brancher. For 12 ud af de 18 EUD er den største koncentration af de uddannelsesfjernt ansatte i en enkelt branche mindre end 10%. Kun i et enkelt tilfælde nærmer koncentrationen i en enkelt branche sig de 30% (social-/sundhedsassistenter i vikarbureauer).

Det generelle billede fra analyser af branchefordelingen er, at det ikke er muligt at identificere store koncentrationer af bestemte grupper af faglærte i bestemte brancher. Det er således ikke sådan, at de faglærte, der ikke er ansat i de brancher, de er uddannet i, er beskæftiget i bestemte andre brancher. I forhold til udvælgelsen af relevante uddannelser til den kvalitative analyse betyder dette, at det er en udfordring at finde brancher – og dermed virksomheder – der har et større antal fx smede, der arbejder i en uddannelsesfjern branche.

Figur 3.1 Fordeling af beskæftigede inden for de 18 EUD på uddannelsesfjerne brancher (personer, færdiguddannede mellem 1998-2004 og under 30 år på færdiggørelsestidspunktet): de 6 største uddannelsesfjerne brancher for hver af de 18 EUD



Note: Figuren illustrerer tallene fra tabel 3.4. grafisk.

4 Den kvalitative undersøgelse

For at belyse baggrunden for, at faglærte er beskæftiget i uddannelsesfjerne brancher (jf. definition i afsnit 3.2) gennemføres en kvalitativ undersøgelse i form af virksomhedsinterview, hvor der spørges ind til, hvorfor virksomhederne ansætter faglært arbejdskraft, og hvilke kompetencer de lægger vægt på. Her er undersøgelsens hovedspørgsmål:

- Hvorfor ansætter arbejdsgiverne arbejdskraft med en uddannelse, der er målrettet andre brancher end virksomhedens branche?
- Hvilke initiativer på uddannelsesområdet mener virksomhederne, vil kunne hjælpe på uddannelsesdækningen i forhold til de kompetencer de efterspørger?

Til besvarelsen af undersøgelsens hovedspørgsmål er der indledningsvist opstillet fire arbejdshypoteser som forklaring på, at de faglærte ansættes i uddannelsesfjerne brancher:

- 1 mangel på fagligt uddannede inden for virksomhedens egen branche,
- 2 mangel på en erhvervsfaglig uddannelse, der er målrettet branchens/virksomhedens behov,
- 3 fordi de "branchefremmede" uddannede har de kompetencer, der efterspørges i virksomheden, eller
- 4 fordi der ikke kræves særlige fagkompetencer til det job, de faglærte udfører i virksomheden, og at den oprindelige uddannelse derfor er af mindre betydning.

I det følgende uddybes hvilke strategier eller forklaringer, som kan være relevante givet disse hypoteser for undersøgelsen.

Ad1: Hvis der *eksisterer* en uddannelse, der er målrettet branchen, men ansættelse af faglærte i uddannelsesfjerne brancher skyldes, *at der uddannes for få unge inden for den relevante uddannelse*, kan det overvejes, om situationen kan afhjælpes ved at få flere unge til at påbegynde og gennemføre uddannelsen, samt at få dem til at søge ansættelse i faget.

Ad2: Hvis det omvendt viser sig, at en begrundelse for ansættelse af faglærte i uddannelsesfjerne brancher er *manglen på en uddannelse, der er relevant for branchen*, og faglærte i uddannelsesfjerne brancher kun til dels har de rigtige kvalifikationer for ansættelse på fagområdet, kan det overvejes at udvikle en ny uddannelse eller et nyt speciale inden for en eksisterende uddannelse for bedre at kunne forsyne virksomheder i branchen med arbejdskraft med relevante kvalifikationer. Alternativt kan nye efter- og videreuddannelser kan bidrage til løsningen af problemet.

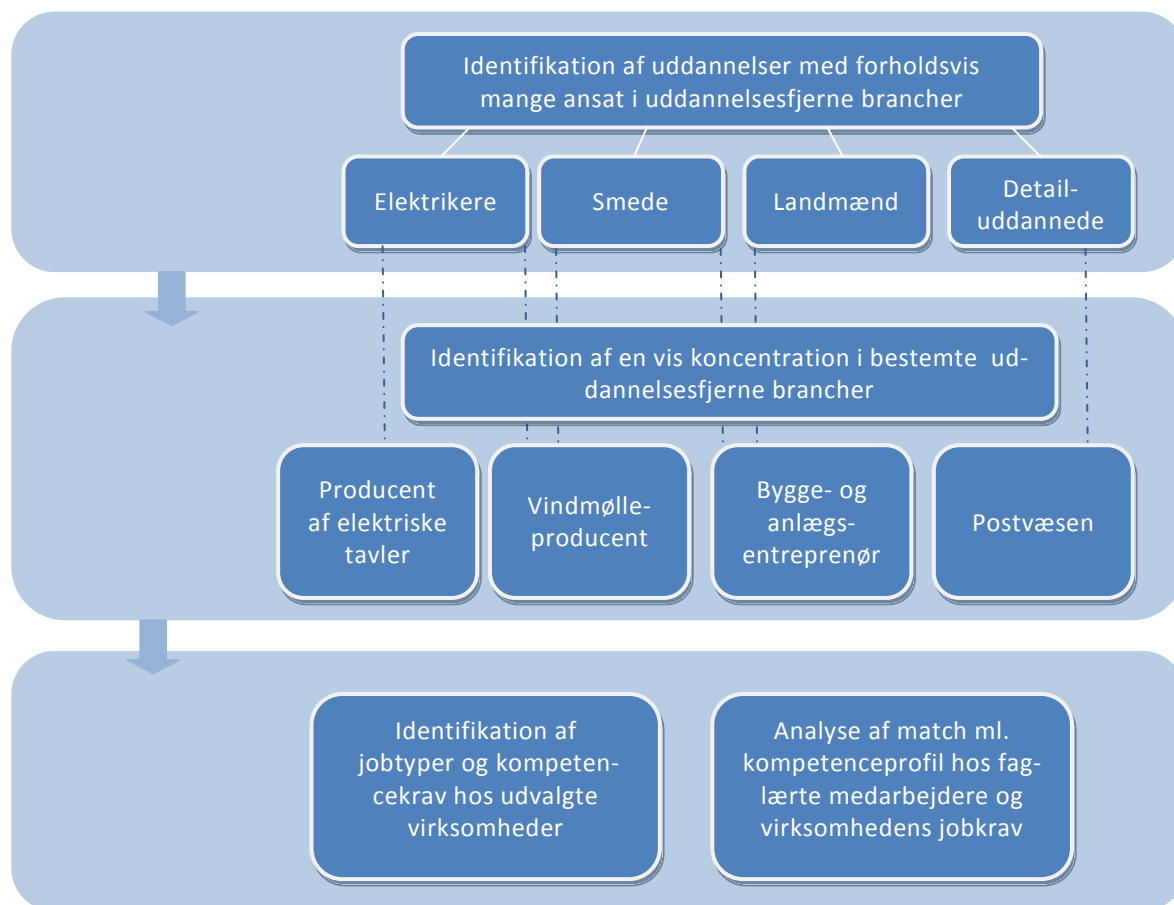
Ad3: Hvis det er tilfældet, at de faglærte i uddannelsesfjerne brancher faktisk lige netop har de kompetencer, som de virksomheder, der ansætter dem, efterspørger, giver det isoleret set ikke anledning til ændringer i de eksisterende erhvervsuddannelser.

Ad4: Hvis de faglærte i uddannelsesfjerne brancher er beskæftigede i *ikke-faglærte stillinger*, er der grund til at overveje, om uddannelsesniveaet i den pågældende EUD er for lavt, eftersom de unge i større udstrækning må nøjes med job, hvor kvalifikationsniveauet ligger *under* deres uddannelsesniveau. Alternativt kan der være tale om, at der uddannes for mange unge i den pågældende EUD i forhold til efterspørgslen, således at ikke alle kan finde ansættelse inden for deres fag, samt at kompetencerne fra uddannelsen er for fagspecifikke for at kunne bruges på faglært niveau i andre fag. Endelig kan en forklaring være et individuelt "ønske om at prøve noget andet og nyt", jf. den generelt høje mobilitet på det danske arbejdsmarked (DI 2009).

4.1 Analyseramme og udvælgelse til interviewundersøgelsen

Projektet er designet, så interviewundersøgelsen er tæt forbundet med de gennemførte registeranalyser, jf. kapitel 3. Dette har haft afgørende betydning for gennemførelsen af interviewundersøgelsen. Figur 4.1 illustrerer udgangspunktet for denne undersøgelse.

Figur 4.1 Ramme for interviewundersøgelsen



Resultaterne af registeranalyserne jf. kapitel 3, som er gennemført for de faglærte, der er uddannet i perioden 1998-2004, var under 30 år ved afslutningen af uddannelsen og i beskæfti-

gelse i 2006 som seneste år, viser overordnet en stor mobilitet fra uddannelsesbranche til beskæftigelsesbranche blandt de forholdsvis nyuddannede. Denne mobilitet fører til en meget bred branchespredning for de faglærte. Dette er centralt i relation til interviewundersøgelsen, da det ikke er muligt at identificere store koncentrationer af bestemte grupper af faglærte i bestemte brancher. Det er således ikke sådan, at de faglærte, der ikke er ansat i de brancher, de er uddannet i (deres uddannelsesbranche), er beskæftiget i bestemte andre brancher.

De fire erhvervsuddannelser og fire uddannelsesfjerne brancher, der udgør rammen for interviewundersøgelsen, er valgt ud fra følgende kriterier:

- Først er undersøgelsen afgrænset til de 27 største erhvervsuddannelser
- Herefter er der udvalgt uddannelser med en høj andel af ansatte i uddannelsesfjerne brancher
- Heraf er udvalgt tre uddannelser med grupper af faglærte, som udviser den største – men meget begrænsede – tilstedeværelse i bestemte brancher, og som har en vis volumen med henblik på at sikre interviewpersoner
- Inden for disse tre uddannelser har vi udvalgt brancher, hvor vi forventer, at de udfører et arbejde, som kompetencemæssigt ligger i forlængelse af deres uddannelse, men som også afviger fra dette, fx landmænd i bygge- og anlæg - hypotese (3) - eller uddannelser, hvor den faglærtes ansættes, fordi vedkommende har generelle kompetencer, som anses for attraktive, fx detailhandelsuddannede inden for branchen postvæsen - hypotese (4)
- Endeligt har vi suppleret med elektrikeruddannelsen for at kunne undersøge brancher/virksomheder, hvor flere uddannelsers kompetencer i forhold til kompetencekrav kan undersøges, fx smede og elektrikere i vindmølleindustrien.

Tabel 4.1 viser kombinationen af udvalgte uddannelser og brancher inddelt i tre typer.

Tabel 4.1 Valg af uddannelser og brancher til interviewundersøgelsen

	Branche I (Udfører faglært arbejde)	Branche II (Udfører delvis faglært arbejde)	Branche III (Udfører ufaglært arbejde og delvis faglært arbejde)
Elektriker	Vindmølle fremstilling	Fremstilling af elektriske fordelings- og kontroltavler	
Smed	Vindmølle fremstilling	Bygge og anlægs-entreprenører	
Landmand		Bygge og anlægs-entreprenører	
Detailhandelsuddannede			Postvæsen

Der er hensigten at dække de tre typer brancher, som ses ovenfor, og som er karakteriseret ved følgende:

Branche I: Der er en formodning om, at smede og elektrikere ansat i vindmølleindustrien udfører faglært arbejde og anvender fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse i jobfunktionen. Men da vindmølleindustrien ikke er en uddannelsesbranche, kan der være kompetencer og kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger, der ikke er inddraget i EUD.

Branche II: Der er en formodning om, at smede og landmænd ansat som bygge- & anlægstreprenører og elektrikere, ansat i fremstillingsindustrien - evt. er ansat i ufaglærte stillinger og kun delvist bruger deres fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse.

Branche III: Her er der for det første en formodning om, at detailhandelsuddannede ansat i branchen postvæsen udfører ufaglært arbejde som fx job i postproduktionen og dermed ikke anvender deres fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse. For det andet kan detailhandelsuddannede ansat som salgsassistenter tænkes at anvende større eller mindre dele af deres fagspecifikke kompetencer fra deres erhvervsuddannelse i denne jobfunktion.

Der er på den baggrund gennemført 10 interview med personaleansvarlige i virksomheder fra følgende brancher:

Tabel 4.2 Brancher og virksomheder i interviewundersøgelsen

Virksomheder der producerer elektriske fordelings- og kontroltavler	3 interview
Virksomheder inden for fremstilling af vindmøller	3 interview
Bygge og anlægstreprenører	2 interview
Postvæsen	2 interview

4.2 Metodiske overvejelser om interviewundersøgelsen

Interviewundersøgelsen er baseret på 10 interview med personaleansvarlige i de respektive virksomheder. Det betyder, at denne undersøgelse i modsætning til registeranalysen (præsenteret i kapitel 3) *ikke* omfatter alle erhvervsfaglige uddannelser og heller ikke alle danske virksomheder med faglærte ansat. Der er i stedet alene tale om et studie af kompetencematch mellem fire udvalgte erhvervsuddannelser og fire forskellige brancher, der ikke er uddannelsesbrancher for disse faggrupper.

Undersøgelsen er baseret på analyse og bearbejdning af interviewmaterialet med fokus på virksomhedernes krav til (de faglærte) medarbejderes kvalifikationer og kompetencer. Analyserne tager udgangspunkt i virksomhedernes perspektiv, da der ikke er gennemført medarbejderinterview. Undersøgelsen ser på match mellem virksomhedernes jobkrav og medarbejdernes kompetenceprofil, hvor der er spurgt til alle kompetencer – både de, der opnås gennem erhvervsuddannelserne, og dem, der ikke er uddannelsesdækket.

Den store branchespredning i de faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet har betydning for, hvilke målgrupper vi kan forvente at identificere hos virksomhederne. I kraft af de

relativt små koncentrationer af faglærte i de enkelte brancher er fokus rettet mod følgende tre målgrupper (og branchetyper):

- 1 Faglærte, som anvender deres fagkompetencer i uddannelsesfjerne brancher
- 2 Faglærte, som kun delvist bruger fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse
- 3 Faglærte, som er ansat i ufaglærte stillinger

4.2.1 Interviewguide

Virksomhedsinterviewene er gennemført som semistrukturerede interview. Her er spørgesammenhængen opbygget omkring syv forskellige tematikker, der samlet set skal belyse bevæggrundene for virksomhederne for at ansætte faglært arbejdskraft, match mellem kompetencer og jobkrav og afdække eventuelle behov for bedre uddannelsesdækning i de udvalgte brancher.

Spørgesammenhængen til de 10 interview er opbygget omkring følgende tematikker:

- Arbejdsdeling og kompetencekrav
- Betydningen af ikke at være en uddannelsesbranche
- Kvalifikationer fra EUD-uddannelserne
- Match mellem kompetencer og jobkrav
- Behov for yderligere kvalificering (fx sidemandsoplæring, interne kurser, efteruddannelse)
- Virksomhedens rekruttering
- Uddannelsesdækning

Det skal i denne sammenhæng nævnes, at virksomhederne, der har medvirket i undersøgelsen, i større eller mindre grad er påvirket af de nedadgående økonomiske konjunkturer. Det har betydet, at der er lagt mindre vægt på virksomhedernes rekruttering, og i de tilfælde, hvor virksomheden har ansættelsesstop, er der i stedet spurgt ind til, hvilke kompetencer de tidligere har lagt vægt på ved rekruttering af medarbejdere. I de brancher, hvor de faglærte er ansat i ufaglærte stillinger, er lagt vægt på skellet mellem faglært og ufaglært arbejdskraft. For at se hele interviewguiden henvises til bilag 3.

4.2.2 Præsentation af resultater fra de kvalitative analyser

I de følgende kapitler præsenteres analyseresultaterne fra virksomhedsinterviewene. I fremstillingen er der lagt vægt på de fire udvalgte brancher og vore fire fokusuddannelser, da deres brug af faglært arbejdskraft adskiller sig væsentligt.

5 Producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler

Elbranchen har godt 30.000 beskæftigede, og her er producenterne af elektriske fordelings- og kontroltavler kun et lille hjørne blandt de virksomheder, der fremstiller elektrisk udstyr, hvor der er ca. 12.000 medarbejdere⁶ ansat til produktion af eksempelvis eltavler, it-udstyr, medicinsk udstyr og elektriske motorer. Producenterne i eltavlebranchen fremstiller elektriske fordelings- og kontroltavler til eksempelvis byggebranchens nybyggerier eller maskinindustrien. I brancheforeningen for danske eltavleproducenter er der i dag 11 virksomheder, som producerer enten fordelings- og kontroltavler eller komponenter til eltavler⁷.

Udgangspunkt for interviewene med virksomheder, der producerer elektriske fordelings- og kontroltavler, er registeranalyserne jf. kapitel 3, som viser, at elektrikere ansættes i branchen "*Fremstilling af elektriske fordelings- og kontroltavler*". Afsættet for analysen er, at disse fremstillingsvirksomheder ansætter elektrikere, som de ikke selv er med til at uddanne. Elektrikerne antages som udgangspunkt, at udføre faglært arbejde og anvende fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse i jobfunktionen. Men da producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler ikke er en uddannelsesbranche kan der være kompetencer og kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger, der ikke er inddraget i de erhvervsfaglige uddannelser.

5.1 Jobtyper for elektrikere hos producenter af eltavler

I interviewene med eltavle producenterne har vi talt med to direktører/produktionschefer med direkte personaleansvar for elektrikere samt ansvar for rekruttering og efter- og videreuddannelse af medarbejderne, da der er tale om mindre virksomheder. Der er udvalgt to virksomheder, der varierer lidt i størrelse og fremstiller forskellige typer af eltavler. Hos producenterne af eltavler er der omtalt følgende jobtyper for elektrikere:

- Medarbejdere i produktionen af eltavler
- Medarbejdere ved vedligeholdelse og reparation af eltavler

Interviewene med virksomhederne har endvidere vist, at der ansat en række el-installatører på kontorerne til konstruktørarbejde, salgsarbejde, kundekontakt og koordinering af de enkelte projekter, hvor de følger tavlen fra ordre til slutprodukt. Som en kort videregående uddannelse er el-installatørerne dog udeladt af analysen her, og derfor er denne mere administrative jobtype hos eltavleproducenterne ikke inddraget.

⁶ Oplysninger hentet fra Danmark Statistik www.statistikbanken.dk

⁷ Oplysninger hentet fra hjemmesiden for Dansk Eltavle forening www.deft.dk

5.2 Kompetencekrav

For elektrikerne ansat til fremstilling af eltavler fremhæves følgende relevante kompetencer jf. tabel 5.1.

Tabel 5.1 Kompetencekrav fremhævet af producenter af eltavler

Kompetencetyper	Elektrikerne
Faglige kompetencer	Læse diagrammer og derudfra montere komponenter og trække ledninger Teoretisk funderet Styr på reglementer og lovkrav
Personlige og sociale kompetencer	Have overblik og være systematisk Indgå i teamsamarbejde Selvstændighed Kvalitetsbevidsthed
Formelle kompetencer	Faglært uddannelse til elektriker/elinstallatør - gerne speciale i "styrings- og reguleringsteknik" Erhvervserfaring fra andre tavleproducenter

5.3 Match mellem kompetencer og jobkrav

Blandt virksomheder inden for tavlebranchen er der forskel på, hvilke typer af produkter virksomhederne fremstiller. En virksomhed fremhæver afgrænsningen til fordelingstavler:

"[...] vi er meget specialiserede. Vi laver kun fordeling. Dvs. det er relativt simpelt ud fra en teknisk forståelse. Vi laver ikke computerstyrede avancerede ting og sager. Vi kan bygge tavler, som kan håndtere meget store effekter. Det er vores lille smalle gren i tavlebranchen."

Mens en anden virksomhed beskriver deres speciale som:

"[...] at producere tavler, og det er i alle afskygninger. Effekttavler, styretavler. Og vi gør det i den mindre ende fra helt små glemmekasser til tavler på fire – fem meters længde [...]"

Der er således forskel på, hvor avancerede produktløsninger virksomhederne tilbyder, hvilket også viser sig i forhold til de kompetencekrav, der stilles til de faglærte elektrikere, som det vil fremgå af de følgende afsnit.

Formelle kompetencer

Forskellen i virksomhedernes produkttyper kommer til udtryk i deres formelle uddannelseskrav til elektrikere. Her er en grunduddannelse som elektriker tilstrækkelig for at opfylde kompetencekravene hos virksomheder, der udelukkende producerer fordelingstavler, mens andre efterspørger elektrikere med speciale i styrings- og reguleringsteknik:

"[...] den type elektrikere, vi tager ind, er dem, der hedder styring og regulering. De har et halvt år længere uddannelse end de andre, og det er netop møntet på noget af det, vi gerne vil have. Og det er dem, vi går efter."

Der eksisterer ingen formel uddannelse til tavlebygger, og virksomhederne *"[...] kan ikke gå ud og finde en tavlebygger på markedet, med mindre han har bygget tavler før."* Dette betyder ligeledes, at jobspecifik erhvervs erfaring får en stor vægt:

"Hvis vi skulle have en faglært, så først vil jeg se mine ansøgninger igennem for én, som har erfaring som tavlebygger. Så ser jeg ikke så meget efter, hvad elektrisk retning, de er i. Det er mere, det der med, at de har bygget tavler, det er jo uvurderligt at få det[...]"

Er det muligt for virksomhederne at rekruttere medarbejdere med erhvervs erfaring fra andre tavlevirksomheder, så foretrækkes de, da de branchespecifikke kompetencer er essentielle for at opretholde et konstant kvalitetsniveau i produktionen.

Faglige kompetencer

Der er generelt stor tilfredshed med de faglige kompetencer hos de elektrikere, der ansættes i eltavlebranchen som produktionsmedarbejdere. For elektrikerne i eltavleproduktionen består arbejdet grundlæggende i at læse diagrammer, montere komponenter og forbinde enkeltdele.

"Vi laver det samme hver dag. Forstået på den måde, man kan sige, nogle er høje, nogle er brede, og nogle er lange. Men grundprincipperne i det er nogenlunde ens. Det er så ikke det samme hver dag. Men kan du lave de første tre, så kan du også lave resten."

Der er igen her variationer i, hvor avancerede eltavler virksomhederne producerer, da der for nogle virksomheder ligger et klart skel mellem faglærte og ufaglærte medarbejdere. Hvor de faglærte elektrikere i produktionen anvender deres faglige kompetencer til enkeltproduktion af tavler, mens ufaglærte varetager arbejdsopgaverne i serieproduktionen af tavler:

"De tavler som er one-offs, hvor vi skal bygge en tavle, som er speciel, som kun skal bygges den ene gang, det er altid de faglærte, der laver dem. For der skal du komme og sætte en tegning, hvor der bare er streger på mellem nogle komponenter, til en stor tavle, hvor du selv smider komponenter i og tråder op. Og skulle kunne integrere alle mulige lovkrav i det du laver. Skal vi så lave ti af den samme slags, så kan det godt være, at en ufaglært eller lærling går med, fordi så bliver det jo til, at når tænkearbejdet er gjort én gang, så skal det bare gentages gange ti, og det kan hvem som helst faktisk gøre. Det er gentagelsen, der er kriteriet for, at vi bruger andre end elektrikere."

Elektrikere med speciale i styrings- og reguleringsteknik er relevante for de arbejdsopgaver, der varetages steder, hvor der produceres avancerede produktløsninger, idet deres faglige kompetenceprofil ligger tættest op ad de faglige kvalifikationer, der efterspørges i denne type tavleproduktion. Specialet i styrings- og reguleringsteknik ses som garant for et godt teoretisk fundament og forbindes med en god indlæringssevne, hvilket er vigtigt i tavlebranchen, hvor lovgivning og reglementer er essentielt:

"[...] det er vores viden vi putter i, og der er en hel masse regler, der skal følges med isolation, og hvor tæt må noget sidde på noget andet, hvordan mærker man etc. Det er det, vi putter i tavlen, som en tavlebygger kan, for ellers kan man jo ligeså godt selv skrue det sammen."

De faglige kompetencer, som efterspørges hos elektrikerne i denne branche varierer meget alt efter, hvilke produkter virksomheden fremstiller. I produktionen af simple produkter, bruger elektrikerne kun delvist deres fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse, da der i høj grad er tale om montagearbejde med mange gentagelser, som principielt kan varetages af ufaglærte. I modsætning hertil står produktionen af de mere avancerede eltavler som eksempelvis kontrol- og styringstavler, hvor elektrikerens faglige kompetencer i stor udstrækning udnyttes. Her ligger fagligheden i høj grad i deres teoretiske viden og kendskab til lovgivning og regler, som skaber en god "tavlebygger".

Personlige og sociale kompetencer

De vigtigste personlige kompetencer hos elektrikerne ansat i tavlebranchen er systematik og overblik i produktionsarbejdet. Der er tale om generelle kompetencer, som vil være nyttige for elektrikerne i mange forskellige jobfunktioner – men står særligt højt hos producenterne af eltavler i kraft af de arbejdsopgaver elektrikerne udfører. Endvidere lægges der stor vægt på, at medarbejderne er kvalitetsbevidste – dvs. ordentlige og pæntlige i deres arbejde. Disse grundlæggende kompetencer, der er centrale i fremstillingen af eltavler, anses for personspecifikke og individuelle træk hos medarbejderen, man ikke nødvendigvis kan uddannes i:

"Det er sådan nogle grundting, som man måske ikke rigtig kan uddanne sig til, det er måske mere en personting."

Virksomhederne efterspørger samtidig selvstændige medarbejdere med gåpåmod, som selv kan skabe fremdrift i deres arbejde:

"Så udover det overblik, du gerne skulle have, så skal du egentlig bare have lidt gåpåmod. Du skal ikke være sådan en, der skal sparkes af sted hele tiden, fordi det kræver, at du skal have et vist drive, for du kan gøre det her til tiden. Blive sat i gang med en opgave og aflevere den til tiden. Vi har ikke brug for dem, der går og gemmer sig ude på byggepladsen for mester, indtil han opdager, at man ikke laver noget, så kan man godt lave lidt."

Hos producenterne af eltavler er arbejdet i produktionen ofte organiseret i team, hvorfor selvstændighed også kædes sammen med et krav til medarbejdernes samarbejdsevner i teamstrukturen.

5.4 Uddannelsesdækning for producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler

Som tidligere fremhævet er der generelt stor tilfredshed med de faglige og tekniske kvalifikationer hos de faglærte elektrikere, der ansættes hos producenter af elektriske fordelings- og kontroltavler. Her er et vigtigt aspekt for eltavleproducenterne, at elektrikeruddannelsen er opdateret i forhold til lovgivning og reglementer:

"Vi oplever også, at uddannelsen afspejler det, der sker reglementsmæssigt, det er som det skal være. Vi er bare så lille en niche, at vi passer ikke til uddannelsen, og det må vi jo bare forholde os til."

Det står klart, at tavlebranchen ikke er en uddannelsesbranche, hvilket skaber udfordringer for producenterne. De interviewede mener dog ikke, at en erhvervsuddannelse eller et speciale inden for eltavler er løsningen, da fremstillingen af eltavler kun er en lille niche i elbranchen:

"Det ville være urimeligt at udlære nogen i det, vi laver. Det ville være at gøre dem en bjørnetjeneste. [...] Det drejer sig om, når man er i lære eller i uddannelse, så skal man blive tæskebred, så man har noget at vælge mellem bagefter. Jo bredere du har fat, jo mere har du at vælge mellem."

Set i et større perspektiv kan eltavleproducenterne ikke forsvare at uddanne elektrikere med så branchespecifikke kompetencer, da det ikke vil være muligt for dem senere og søge over i andre jobtyper. I stedet efterspørges uddannelsesinitiativer i forhold til mulighederne for efter- og videreuddannelser, der er en vigtig del af virksomhedernes behov, da:

"Elektrikeruddannelsen er jo ikke målrettet på tavler"

Der udtrykkes et ønske om korte (todages) kurser med et specifikt fokus for hhv. faglærte og ufaglærte. Dansk Eltavle Forening har tidligere i samarbejde med et AMU-center udbudt efteruddannelseskurser målrettet tavlebyggere. Men kurserne har typisk været af en uges varighed, og det bliver ifølge de interviewede for omkostningsfuldt for en mindre virksomhed, hvis kurset ikke er målrettet deres produktion og videnbehov. Tavleproducenterne anvender også de bredere AMU-kurser (primært for installationselektrikere), men ofte er det kun en meget lille del af kurserne, som er relevant for virksomheden og i stedet bruger producenterne disse kurser til at blive opdateret med den nyeste lovgivning på området.

6 Vindmølleproducenter

Vindmølleindustrien i Danmark beskæftiger i dag ca. 26.000 medarbejdere og eksporterede i 2009 for omkring 42 mia. kr.⁸. De to største vindmøllefabrikanter i Danmark, Vestas Wind Systems og Siemens Wind Power, har hver ansat ca. 5-6.000 medarbejdere (Hansen et al. 2009). Produktionen af vindmøller er opdelt i en række delområder/-aktiviteter, der alle bidrager til de tre hoveddele: vinger, tårn (og fundament), nacelle (møllehus). Montagen af naceller er et kerneområde i den danske vindmølleproduktion. Med udgangspunkt i oplysninger fra undersøgelsen af vindmølleindustriens kompetencebehov (Hansen et al. 2009) viser tabel 6.1 et overblik over vindmølleindustriens delbrancher og produktionsled samt de faglærtes indplacering i branchen.

Tabel 6.1 Delbrancher, produktionsled og faggrupper i vindmølleindustrien

	Funktioner/produkt del	Faggrupper
Produktion	Styresystemer til nacelle	Mange ufaglærte + få elektrikere og elektronikmekanikere
	Nacelle-komponenter	Mange ufaglærte + få smede og andre faglærte
	Vinger	Mange ufaglærte + få plastmagere og industrioperatører
	Tårn og dele hertil	Mange faglærte (især smede, automatikmekanikere og skibsteknikere m.fl.)
Montage	For- og slutmontage af nacelle	Mange faglærte (især mekanikere, elektrikere, smede, automatikteknikere og industriteknikere)
Opfølgende aktiviteter	Opsætning, service/ vedligeholdelse	Mange faglærte (især elektrikere, elektronikfagteknikere og mekanikere)

I brancheforeningen for vindmølleindustrien er der registeret mere end 220 virksomheder i Danmark, hvilket dækker over nogle få vindmøllefabrikanter og en lang række underleverandører til vindmølleindustrien. Udvalget af virksomheder til denne interviewundersøgelsen tager udgangspunkt i de gennemførte registeranalyser, der har vist, at smede og elektrikere ansættes i branchen "*Fremstilling af vindmøller og dele hertil*". Her er det valgt at fokusere på de danske vindmølleproducenter frem for de mange virksomheder, der er underleverandører i vindmølleindustrien, som hovedsageligt står for de dele af produktionen i vindmølleindustrien, hvor der er en høj andel af ufaglærte medarbejdere.

Vindmølleproducenterne som "aftagerbranche"

Udgangspunktet for analysen er, at vindmølleproducenterne ansætter smede og elektrikere, som de ikke selv er med til at uddanne. Der er en formodning om, at smede og elektrikere ansat i vindmølleindustrien udfører faglært arbejde og anvender fagspecifikke kompetencer fra

⁸ Opgørelse fra vindmølleindustriens branchestatistik for 4. kvartal 2009
<http://www.windpower.org/da/viden/statistik/branchestatistik.html>

deres uddannelse i jobfunktionen. Men da vindmølleindustrien ikke er en uddannelsesbranche, kan der være kompetencer og kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger, der ikke er inddraget i de erhvervsfaglige uddannelser. Selvom elektrikere og smede udfører arbejde som kompetencemæssigt ligger i forlængelse af deres uddannelse, kan der være særlige problemstillinger knyttet til det at være en "aftagerbranche", som ikke selv er med til at uddanne de faglærte. Disse kan yderligere forstærkes ved, at vindmølleindustrien er en branche præget af stor og hurtig teknologisk udvikling, der derfor kan sætte krav til andre kompetencer hos de faglærte end dem, der er i fokus i uddannelsesbrancherne.

6.1 Jobtyper for elektrikere og smede hos vindmølleproducenter

I interviewene med vindmølleproducenterne har vi talt med henholdsvis to teamledere med et dagligt og direkte personaleansvar for smede og elektrikere og en HR-medarbejder placeret højere oppe i organisationen med ansvar for rekruttering og efter- og videreuddannelse af medarbejderne. Der er udvalgt to virksomheder, som begge har flere forskellige typer af produktion. Vi fokuserer i denne undersøgelse på de dele af vindmølleproduktionen, hvor både elektrikere og smede er repræsenteret. Interview er gennemført for:

- Montage af naceller (møllehuse)
- Vedligeholdelse af produktionsmaskiner

Som undersøgelsen af vindmølleindustriens kompetencebehov (Hansen et al. 2009) har vist, vil der være elektrikere og smede ansat i andre produktionsled og delbrancher, fx. smede i fremstillingen af tårne og elektrikere i service og vedligeholdelse af vindmøller, som ikke er omfattet af denne undersøgelse.

6.2 Kompetencekrav

For elektrikerne og smedene ansat til montageproduktion eller vedligeholdelse af produktionsmaskiner har vindmølleproducenterne fremhævet følgende kompetencer som relevante (jf. tabel 6.2).

Tabel 6.2 **Kompetencekrav fremhævet af vindmølleproducenterne**

Kompetencetyper	Fælles	Smede	Elektrikere
Faglige kompetencer	Sikkerhedsforståelse	Håndtering af værktøj Mekanisk fejlkontrol og fejlretning	Elektrisk fejlkontrol og fejlretning It/pc-kendskab
Personlige og sociale kompetencer	Samarbejde tværfagligt og teambaseret Arbejde selvstændigt Kommunikation Kvalitetsbevidsthed Evt. LEAN forståelse		
Formelle kompetencer	Faglært uddannelse Evt. Erhvervs erfaring		LAUS - certifikat

Anm. LAUS-certifikat: Lovpligtigt kursus for elektrikere, der udfører opgaver på eller i nærheden af spændingsløse/spændingsførende tavleanlæg og elektriske installationer.

LEAN: er et værktøj til at forenkle og effektivisere produktionsprocesser.

6.3 Match mellem jobkrav og kompetencer fra EUD

Jobtyperne i montageproduktionen er fagopdelt. Her består arbejdsopgaverne for elektrikere typisk af enten montering og forbindelse af elbokse og følere i selve montagen i nacellen eller sluttet af nacellen med fejlkontrol og fejlfinding ved hjælp af pc-styring. Arbejdsopgaverne for smedene er oftest i selve montagen med montering af de mekaniske dele i nacellen og håndtering af hydraulisk spænde- og trækværktøj. For de faglærte ansat til reparation og fejlfinding af produktionsmaskiner er de typiske arbejdsopgaver for elektrikerne at efterse eltavler samt montere og udskifte kabler, mens smedene typisk udfører afskærmnings- og svejseopgaver samt mekaniske reparationer. Her er arbejdsopgaverne dog ikke i samme udstrækning fagopdelt som i montageproduktionen. Samlet set udfører elektrikere og smede ansat i vindmølleproduktionen i vid udstrækning faglært arbejde som kompetencemæssigt ligger i forlængelse af deres uddannelse.

Formelle kompetencer

I montagefunktionen er EUD-grunduddannelsen tilstrækkelig for at opfylde de faglige krav for ansættelse. Virksomhederne videreuddanner dem derefter, så de får konkrete jobrelaterede kompetencer som eksempelvis krancertifikat, truckcertifikat, hydraulikkursus, LAUS-certifikat eller et højspændingskursus. Endvidere får nyansatte medarbejdere også typisk et kvalitetskursus i ISO 9000-certificering af virksomhedens produkter.

Det skal dog i den sammenhæng nævnes, at der udover erhvervsuddannelsen yderligere er krav til erhvervs erfaring for de smede eller elektrikere, der skal arbejde med vedligeholdelse, reparationer og fejlfinding af produktionsmaskiner. Her lægges der generelt vægt på en bred erfaring med maskiner: for elektrikerne tidligere arbejde med fejlfinding eller industriinstallationer, for smedene et bredt kendskab til rør og svejsning foruden at de gerne må være mekanisk orienteret.

I de jobtyper undersøgelsen omhandler, er der ingen af de interviewede, der nævner vindmølleoperatøruddannelsen som et formelt uddannelseskraV. Uddannelsen til vindmølleoperatør er en toårig erhvervsuddannelse oprettet for at imødekomme uddannelsesbehovet i vindmølleindustrien (jf. afsnit 6.4 for nærmere diskussion af uddannelsen til vindmølleoperatør).

Faglige kompetencer

Det er tydeligt ud fra interviewene med producenterne af vindmøller, at fagligheden er i fokus.

"Men altså, det er jo klart, at jeg ser rigtig meget på deres faglige kvalifikationer [...]. Og det er jo også det, som vi lever af, at vi kan udføre opgaver på et fagligt højt niveau og det såvel smede som elektrikere."

De faglærtes kompetencer er vigtige for vindmølleproducenterne for at sikre en høj kvalitet i produktionen og er dermed også vigtige for, at de er konkurrencedygtige på det internationale marked. I den sammenhæng fremhæver en af interviewpersonerne direkte kvalitet som central faglig kompetence:

"Jamen kompetencer det er kvalitet. Det er jo en stor del af vores arbejde. For vi kan jo ikke konkurrere så meget på prisen, som vi kan på kvaliteten."

Der er generelt stor tilfredshed med de faglige og tekniske kvalifikationer hos de faglærte smede og elektrikere, der ansættes i montageproduktion eller til vedligeholdelse af produktionsmaskiner. De faglærtes kompetencer matcher i vid udtrækning det kompetencebehov, der er i de dele af vindmølleproduktionen denne undersøgelse omfatter. Dette kan blandt andet hænge sammen med, at de faglærte i montageproduktionen udfører en del arbejde, der ikke forudsætter kompetencer på faglært niveau, men hvor disse to faggrupper foretrækkes. I vedligeholdelsen af produktionsmaskiner efterspørges dog en videreuddannelse til industrireparatør (jf. afsnit 6.4 for nærmere beskrivelse).

Det eneste konkrete punkt, hvor de faglærtes tekniske og faglige kompetencer italesættes i en kritisk vinkel, er forståelsen for sikkerhed. Området er betydningsfyldt for vindmølleproducenterne interviewet her og fremhæves som vigtigt i vindmølleindustrien generelt (Hansen et al. 2009; Oxford 2009). Sikkerhed omtales derfor også som en central kompetence hos de faglærte i denne undersøgelse:

"[...] man skal tænke sig om, når man arbejder her, og det er generelt for alle elektrikere, at sikkerheden også skal være i fokus. Og det er også noget, som er en af de store kompetencer, som de skal have. Det er, at de skal kunne tænke sikkert."

I arbejdet i vindmølleproduktionen som enten smed eller elektriker er det vigtigt, at sikkerhed ligger på rygraden hos medarbejderne og medtænkes i de daglige arbejdssituationer. Sikkerhedsforståelsen er et vigtigt element for en international produktionsvirksomhed med store kvalitetskrav.

Respekten for og overholdelsen af sikkerhedsforskrifterne fremhæves i et enkelt interview som et problem i relation til nyuddannede medarbejdere. Dette problem kan tilsyneladende hænge sammen med, at vindmølleproducenterne ikke selv uddanner deres arbejdskraft. Sikkerheden har ikke nødvendigvis samme centrale placering blandt dem, der er med til at uddanne fx elektrikere. De faglærtes sikkerhedskompetencer er dermed et område, hvor det bliver betydningsfuldt for vindmølleproducenterne, om de aftager arbejdskraft, som er uddannet i en produktionsvirksomhed. Der peges desuden på et uddannelsesinitiativ på erhvervsuddannelserne, som en mulig løsning:

"Sikkerhed synes jeg helt klart er noget, man skal arbejde med også under uddannelserne. Ikke bare at man under et forløb kører noget sikkerhed af og siger, at så var det det, fordi sikkerhed havde vi første år, men det kan vi ikke huske andet eller tredje år."

"Så især fokus på sikkerheden allerede ude på lærerpladserne, fra min baggrund som elektriker, så ved jeg, at læremester, det er ham, der stikker opgaverne ud, og så kigger han på sikkerhedsreglerne den ene gang om året, hvor man skal det. Han følger måske ikke så meget op på, at svende har sikkerhedsudstyret i orden. Så der bør stilles et stort krav til stederne, hvor de bliver uddannet. Både praktikophold og uddannelsesstedet."

I rapporten om kompetencebehovet i vindmølleindustrien (Hansen et al. 2009) peges også på et muligt behov for at skærpe kompetencerne i personlig sikkerhed på blandt andet smede- og elektrikeruddannelserne. Dette behov er i undersøgelsen identificeret i relation til jobfunktionen som servicemontør – men fremhæves altså også blandt interviewpersonerne i denne undersøgelse, som kommer fra andre dele af vindmølleproduktionen.

Personlige og sociale kompetencer i højsædet

Det er et kendetegn ved vindmølleindustrien, at de "bløde" sociale og personlige kompetencer har en høj prioritet (Hansen et al. 2009; Brøndum & Fliess 2009). I undersøgelsen her er det især kompetencer i relation til samarbejdet, der fremhæves:

"Vi kan ikke rigtig bruge nogen, som kun kan arbejde selv."

"Fordi medarbejderen kan godt være rigtig dygtig og skarp, men hvis han ikke fungerer socialt sammen med gruppen, så kan jeg ikke ansætte ham."

Vægten på de faglærtes samarbejdsevner går på tværs af faggrænserne og gælder for både elektrikere og smede. Dette kompetencebehov udspringer af arbejdsformerne for produktionsvirksomhederne, hvor arbejdet typisk er organiseret i tværfaglige team med fx 3-4 mand. Dvs. samarbejdsfladerne for elektrikerne og smedene i montage eller vedligeholdelse typisk er internt i virksomheden med kollegaer i afdelingen og evt. medarbejdere (og andre faggrupper) i virksomhedens andre afdelinger.

Det tværfaglige og teambaserede samarbejde sætter krav til de faglærtes sociale kompetencer og samarbejdsevner. Her er tale om andre samarbejdsflader og –former, end dem de faglærte typisk møder under deres uddannelse:

"Det er jo ikke ligesom ude ved den almindelige elektriker, som laver nybyggeri, for han kører med sig selv i vognen, men her skal du alligevel arbejde sammen som et helt hold og blandt rigtig mange mennesker"

De personlige og sociale kompetencer i forhold til samarbejdet er altså et andet af de områder, hvor det bliver tydeligt, at det har betydning for vindmølleproducenterne at være en "aftagerbranche". Her er det væsentligt, at de virksomheder, der typisk er med til at uddanne de faglærte (især for elektrikerne) ofte er mindre virksomheder, mens vindmølleproducenterne er store internationale produktionsvirksomheder.

I relation til det tværfaglige samarbejde fremhæves også kommunikation som en vigtig personlig kompetence. Det understreges især for de medarbejdere, der arbejder med reparationer og vedligeholdelse af produktionsmaskiner, hvor kommunikationen er grundlaget for at skabe en oplevelse af god service:

"[...]at forebygge og vedligeholde er også meget med kommunikation med operatørerne derude. [...]Vi ved jo også, at hvis vi får en ud, som skal lave noget hjemme ved os selv en, en håndværker, hvis han ikke er god til at kommunikere, så lykkes det bare ikke, så har vi allerede et negativt forhold, og det duer bare ikke. [...]Det er så vigtigt med det med kommunikationen og det sociale, det er et servicefag."

Vindmølleproducenterne har selv fokus på dette område med "bløde" kompetencer og anvender interne kurser til at styrke disse kompetencer hos de faglærte. De efterspørger samtidig, at erhvervsuddannelserne for smede og elektrikere er med til at løfte denne opgave.

6.4 Uddannelsesdækning af vindmølleproducenterne

Som tidligere fremhævet er der generelt stor tilfredshed med de faglige og tekniske kvalifikationer smede og elektrikere har med sig fra erhvervsuddannelserne, når de ansættes hos vindmølleproducenterne til montageproduktion og vedligeholdelse af produktionsmaskiner. De uddannelsesinitiativer, der efterspørges i relation til EUD-systemet er følgende:

- Styrkelse af sikkerhedsforståelsen.
- Styrkelse af de personlige og sociale kompetencer i relation til tværfagligt og teambaseret samarbejde.

Disse to områder er berørt af, at vindmølleproducenterne aftager eksisterende fagkundskab, da de ikke selv er med til at uddanne smede og elektrikere. Med henblik på opkvalificering af de medarbejdere, der ansættes til vedligeholdelse af produktionsmaskinerne, efterspørges en ny videreuddannelse:

"Altså, det som jeg synes, der mangler, er en ren uddannelse, som går ind og kigger på ren industrivedligeholdelse. Der mener jeg, at vedligehold bliver for lavt prioriteret i forhold til, at du ikke kan få nogen, som er uddannet til at varetage det. Det foregår henne på maskinmesterskolen. Hvis du skal have en reparatør, så er det faktisk en maskinmester. Og det synes jeg er en voldsom uddannelse for at skulle gå ind og lave vedligehold på fabrikker. [...] jeg tror i fremtiden, at det kunne være rigtig godt, hvis der var en industrireparatøruddannelse, som var en blanding af elektriker og mekanik. Som varetog de ting. Faktisk, så er det vel sådan en maskinmester light uddannelse."

Der er en klar holdning til, at vedligeholdelse er for specialiseret et område til at uddanne fx elektrikere indenfor. Det er vigtigt, at grunduddannelsen har en bred faglig profil, hvorefter de kan specialiseres via videreuddannelse. Og det er her, der opleves et behov - ikke specifik i forhold til vindmølleindustrien - men mere en generel uddannelse som industrireparatør til at varetage vedligeholdelse af produktionsmaskiner.

I den eksisterende erhvervsuddannelse til vindmølletekniker (nu benævnt vindmølleoperatør) har flere af de ansatte i montageproduktionen deltaget på et 20 ugers kursus for faguddannede. En af de interviewede forholder sig dog kritisk til den treårige uddannelse til vindmølletekniker med udgangspunkt i den hurtige teknologiske udvikling:

"Branchen har altid uddannet deres folk selv. Det er også derfor, at den gamle vindmølletekniker aldrig blev til noget. Der har ikke været efterspørgsel på det. For det er svært at lave en. Når du laver en uddannelse, der går en tre år inden den er færdig, så er vi faktisk i gang med en ny mølletype. Så kan du starte på en ny uddannelse. Og når den er færdig så kan du gå i gang med en ny. Så uddannelsessystemet når slet ikke at komme med. For udviklingen går så hurtigt. Det kan ikke lade sig gøre. Du er på bagkant fra starten af. [...] Det er hurtigere lige at lave et specifikt kursus end at lave en uddannelse om."

Selvom der tidligere er afdækket et behov i vindmølleindustrien for specialister med kombineret el-faglig og mekanisk viden (Brøndum & Fliess 2009), er det med udgangspunkt i udtalelserne fra denne undersøgelse ikke nødvendigvis en to-treårig erhvervsuddannelse, som er løsningen. Undersøgelsen af vindmølleindustriens kompetencebehov (Hansen et al. 2009) peger på, at virksomhederne i vindmølleindustrien stort set ikke har anvendt uddannelsen, siden den blev oprettet i 2004 og anbefaler en relancering af vindmølleteknikeruddannelsen.

7 Bygge- og anlægsentreprenørerne

Der var i 2008 omkring 170.000 lønmodtagere i hele bygge- og anlægsbranchen – heraf godt 106.000 på grundniveau⁹. Dette tal er sidenhen faldet som følge af den økonomiske krise, og i 4. kvartal 2009 var den samlede beskæftigelse i bygge- og anlægssektoren 134.000 personer. Byggesektoren dækker over alt byggeri lige fra nybyggeri og renovering af boliger til erhvervs- og industribyggerier og udgør omkring 75% procent af Dansk Byggeris medlemmer, mens anlægsbranchen er afgrænset til det, der har med infrastruktur at gøre dvs. anlæggelse af eksempelvis kloaker, veje, havne, lufthave og jernbaner.

7.1 Jobtyper for smede og landmandsuddannede i bygge og anlæg

Mobiliteten blandt de faglærte smede og landmænd er (som i de øvrige faggrupper) ikke blot omfangsrig i forhold til andelen af faglærte, som søger over i uddannelsesfjerne brancher, men også bred med en stor branchespredning jf. kapitel 3. Det er relativt små koncentrationer af smede og landmænd, der er afdækket i registeranalyserne i forhold til det store antal af medarbejdere fra andre faggrupper ansat hos bygge- og anlægsentreprenørerne. Dette har især haft betydning for denne analyse, da det efter en række kontakter til virksomheder inden for branchen har vist svært i det hele taget at finde entreprenørvirksomheder, der havde ansatte med disse uddannelsesbaggrunde eller havde et kendskab til faggrupperne. I interviewene med bygge- og anlægsentreprenørerne har valget derfor været at tale med direktørerne fra to entreprenørvirksomheder, som også har kontakt til brancheorganisationen Dansk Byggeri og derfor et mere generelt kendskab til bygge- og anlægsbranchen som helhed. Ud fra disse interview tegner der sig et billede af, at smede og landmænd ansat hos bygge- og anlægsentreprenørerne ofte findes i følgende jobtyper:

Maskinfører (inkl. daglig vedligeholdelse)

- Udfører jordarbejde
- Udfører betonarbejde

Udgangspunktet for analysen af entreprenørvirksomhederne inden for bygge- og anlægsbranchen var en formodning om, at landmænd og smede i denne uddannelsesfjerne branche kun delvist bruger deres fagspecifikke kompetencer fra deres uddannelse. Det har dog vist sig, at smedene også kan være ansat til decideret smedearbejde i værkssteder eller med vedligeholdelse af maskiner hos entreprenørvirksomhederne. Det er dog valgt afgrænse denne analyse til de jobtyper listet ovenfor, hvor smede og landmænd er ansat som timelønnede.

⁹ Oplysninger hentet fra Danmarks Statistik www.statistikbanken.dk

7.2 Kompetencekrav

For ufaglærte timelønnede i bygge- og anlægsbrancher (herunder smede og landmænd) fremhæves følgende relevante kompetencer, jf. tabel 7.1.

Tabel 7.1 Kompetencekrav fremhævet af bygge- og anlægsejere

Kompetencetyper	Ufaglærte stillinger
Faglige kompetencer	Kendskab til værktøj og maskiner
Personlige og sociale kompetencer	Samarbejde teambaseret Arbejde selvstændigt Være arbejdsom
Formelle kompetencer	Erhvervs erfaring fra job, der er udendørs og fysisk hårdt

Formelle kompetencer

Der er typisk ingen formelle uddannelseskrav til de smede eller landmænd, der ansættes hos bygge- og anlægsejere, da de skal varetage samme arbejdsfunktioner som en ufaglært timelønnet medarbejder. End ikke til medarbejdere ansat til at udføre svejseopgaver på skinner ved anlægningen af jernbaner, eksisterer der krav til erhvervsuddannelse inden for smedefaget. Dette skyldes, at det kræver en særlig længerevarende uddannelse hos Bane Danmark at blive certificeret til at svejse jernbaneskiner, og det kan lige så godt være en ufaglært, man vælger at videreuddanne til den jobfunktion. Virksomhederne efteruddanner medarbejderne, så de får konkrete jobrelaterede kompetencer ved eksempelvis at tilbyde kurser i sikkerhed, kloakering mv. eller decideret videreuddannelse, men der er som udgangspunkt intet krav til de timelønnedes formelle uddannelseskompetencer.

Til gengæld vurderes tidligere erhvervs erfaring højt, da virksomhederne gerne vil have nye medarbejdere med accept og forståelse for, hvad det indebærer at være ansat i en branche med udendørs og fysisk hårdt arbejde.

Faglige kompetencer

Ligesom mekanikere og andre fra de 'sorte' fag har smede og eventuelt også landmænd en fordel som maskinførere, da de har mekanisk kendskab.

"De [red. smedene] har en speciel funktion som fx fører af en gravmaskine, som kan være et rimeligt kvalificeret ting at køre sådan en. Men hvor de ikke decideret er ansat med deres smedeuddannelse. Men de ganske få vi har, det er nogle, som af en eller anden grund har haft lyst til at lave noget andet end at være smed. Og så hos os, kan man sige, der kan man næsten komme ind fra gaden, hvis man er heldig. Men det er selvfølgelig en kvalifikation, som vi lægger vægt på, for en fører af en gravmaskine skal også vedligeholde en gravmaskine i det daglige – rengøre, smøre osv. Dvs. den kompetence de har der, den nyder vi godt af. Eller en mekaniker for den sags skyld. Han har alle forudsætninger for at gøre alle tingene rigtigt."

Dvs. smede (og landmænd) ansættes *ikke* som maskinførere, fordi de anvender specifikke fagkompetencer i arbejdsfunktionen – men fordi deres uddannelses eller tidligere erhvervs-erfaring har givet dem et generelt kendskab til eksempelvis maskiner. En del landmænd har videreuddannet sig om vinteren og eventuelt taget relevante AMU-kurser og kan derfor ansættes på den baggrund.

Der er ikke som sådan faglige eller uddannelsesmæssige krav til jord- og betonarbejderes (inklusive maskinføreres) kompetencer på bygge- eller anlægsprojekter, når man ser bort fra gruppen af uddannede struktører. Jord- og betonarbejdet udføres i vid udstrækning af ufaglærte, og i de tilfælde, hvor en ny og uerfaren medarbejder hyres på et bygge- eller anlægsprojekt, bliver de ofte placeret i et team med ældre og erfarne fx jord- og betonarbejdere og på den måde introduceret til de faglige udfordringer i faget via sidemandsoplæring:

"Hvis der er fire rutinerede [red. i et sjak], så er det nemt at tage en ind, som har en anden håndværkerbaggrund. Fordi, man siger, hænderne er skruet rigtigt sammen på dem, og de ved hvordan, man tager fat. Og så kan de fire andre lære dem stille og roligt, hvad der er specifikt ved at arbejde med jord og beton. Og det er meget det vi bruger med de ufaglærte, når der kommer nye ind, der lærer man af sin makker. Sidemandsoplæring."

Personlige og sociale kompetencer

Det er vigtigt, at de timelønnede medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen har gode samarbejdsevner, da arbejdet typisk er organiseret i team eller sjak bestående af 2-5 mand, der arbejder tæt sammen om at løse arbejdsopgaverne.

"[...]der er ingen tvivl om, at arbejdet på en byggeplads er teamarbejde, og det er meget vigtigt at få snakket sammen og respektere hinanden. Ellers går tingene hurtigt i opløsning."

De personlige og sociale kompetencer er typisk ikke testet eller på anden vis afklaret forud for ansættelsen, men kan ofte være årsag til, at man fyrer pågældende medarbejder. Den nok vigtigste personlige kompetence og en af de tungest vejende forklaringer de interviewede giver på, at landmænd og smede finder vej ind i bygge- og anlægsbranchen, er deres *"evne til at bestille noget"*.

"Det er meget vigtigt med mentaliteten, at man har den rigtige indstilling. [...] Viljen til at lave noget og holde sig selv i gang. For der findes jo også nogen, der skal skubbes til hele tiden."

"Viljen til at lave noget" kobles tæt med selvstændighed og en høj arbejdsmoral hos den enkelte medarbejder. Det er vigtigt for virksomhederne, at medarbejderne på byggepladserne er arbejdsvillige og har viljen til at drive sig selv fremad. Det er især tidligere landmænd (og fiskere) som entreprenørvirksomhederne med udgangspunkt i disse personlige kvalifikationer har rekrutteret til de ufaglærte stillinger:

"Landmænd, de er vant til, at tingene, de kommer ikke af sig selv. Og det tager de med sig, når de går her."

"De er vant til at bestille noget og kan komme op om morgenen."

"De [red. landmændene] har jo typisk været i vores branche i mange år, og var det tidligere. [...] Og der har så været en periode, hvor den her branche har affolket fiskeriet. Også måske fordi fiskeriet også er gået ned. Så vi har jo sådan set overtaget nogle af de medarbejdere. Men det er også ligesom ved at høre op. Og vi kigger lidt mere bredt i rekrutteringen. Men der har været en meget klar tendens for år tilbage med landbruget, at vi tog mange medarbejdere fra landbruget."

7.3 Uddannelsesdækning for bygge- og anlægsentreprenører

At entreprenørvirksomhederne inden for bygge- og anlæg ikke nødvendigvis genkender smede og landmænd som relevante faggrupper, kan således skyldes, at de ofte er ansat i ufaglærte stillinger, hvor deres specifikke uddannelsesbaggrund ikke er afgørende – da de ikke direkte anvender fagkompetencer fra erhvervsuddannelsen. Smede og landmænd søger dermed ikke over i bygge- og anlægsbranchen som timelønnede, fordi virksomhederne efterspørger deres fagspecifikke kompetencer eller bruger dem som erstatning for andre faguddannede, de mangler. Ud fra de interview undersøgelser her bygger på, ser de ud til at indgå i en større gruppe af håndsværksuddannede, som søger væk fra deres oprindelige fag og over i en anden branche. Dvs. at disse gruppers bevægelser over i uddannelsesfjerne brancher kan ses som resultat af den store mobilitet på det danske arbejdsmarked. Hvor bygge- og anlægsbranchen er åben over for medarbejdere med en anden uddannelsesbaggrund i forhold til eksempelvis jord- og betonarbejdet:

"Det er ikke mit indtryk, at vores branche forsøger at overtage faguddannede – fx elektrikere, smede el. 'whatever' – til at udføre vores jord og beton arbejde. Det er ikke den vej, det kører. Der hvor vi får, fx mekanikere og smede, ind i vores branche, det er nogen, der har lyst til at køre de her store maskiner og sådan nogle ting."

Mobilitet blandt de faglærte over i bygge- og anlægsbranchen ser for det første ud til at skyldes individuelle ønsker hos den enkelte medarbejder om at *"prøve noget andet"*. For det andet er der også helt overordnede push-mekanismer på det danske arbejdsmarkedet for netop disse to faggrupper, der bidrager til forklaringen. Eksempelvis har reduktionen af antallet af ansatte i landbruget og lukningen af skibsværfter været med til at skubbe landmænd og smede over i nye brancher, og er således et vigtigt bidrag i forklaringen af deres branchemobilitet.

At bygge- og anlægsentreprenørerne ikke er med til at uddanne smede og landmænd, der ansættes, giver ifølge de interviewede ikke anledning til nye krav til EUD-systemet, da de ty-

pisk ansættes i ufaglærte stillinger til eksempelvis jord- og betonarbejde. De interviewede fra bygge- og anlægsbranchen efterspørger derfor ikke uddannelsesinitiativer i den forbindelse, men kommenterer i stedet generelt på uddannelsesdækningen i bygge- og anlægsbranchen.

Inden for anlæggelse af jernbaner, som en af de interviewede har et indgående kendskab til, efterspørges uddannelsesinitiativer. Dette skyldes, at de formelle uddannelseskra­v til anlægsmedarbejderne i denne underbranche er vokset voldsomt inden for de sidste 5-10 år med blandt andet EU harmoniseringen af sikkerhedskravene. Uddannelserne inden for anlæggelse af jernbaner er stadig placeret hos Bane Danmark. Dette skaber tilsyneladende problemer for de private virksomheder inden for dette område, da der er en flaskehals pga. mangel på uddannelsespladser, hvorfor der er forslag om at flytte uddannelserne over i AMU-regi. Udover de økonomiske fordele, der er forbundet ved at flytte uddannelserne til det offentlige uddannelsessystem, er det i høj grad et spørgsmål om at fjerne de eksisterende flaskehalse hos Bane Danmark, så private virksomheder kan få tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere. Dette bliver særligt aktuelt inden for de næste år med projekter som udvidelsen af Metroen i København, Signalprojektet, Femern forbindelsen og den nye jernbane til Ringsted.

Der er ligeledes generelt fokus på uddannelsesdækningen i bygge- og anlægsbranchen i fremtiden, da den økonomiske krise har betydet, at der for øjeblikket uddannes for få faglærte (fx murer, tømrer og elektrikere) til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft i byggebranchen 5-10 år fremad. I den forbindelse er der opbakning til de økonomiske incitamenter regeringen har skabt i forsøget på at sikre, at virksomheder tager flere lærlinge ind. Men der er dog stadig en vis bekymring i forhold til om dette initiativ vil være nok til at løse problemet og sikre tilstrækkelig med faguddannede i fremtiden. Eller om man igen skal hyre udenlandske håndværkere, som under byggeboomet 2-3 år tilbage. Hvilket i øvrigt omtales som en succes, da blandt andet de polske håndværkere vurderes som meget arbejdsomme og indirekte var med til at løfte standarden i byggebranchen, ifølge de interviewede. Men der er et håb om, at det danske erhvervsliv kan uddanne tilstrækkeligt, så problemet man oplevede for år tilbage med mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft, ikke i fremtiden vil gentage sig.

8 Postvæsen

Branchen postvæsen i Danmark har omkring 22.000 ansatte fordelt på ca. 400 forskellige arbejdssteder¹⁰. Undersøgelsen her tager udgangspunkt i oplysninger om brancheinddelingen fra Danmarks Statistik (jf. afsnit 3). I det efterfølgende benævnes branchen som postvæsen. Branchen står for håndtering af postale produkter (breve, pakker, aviser, tidsskrifter og reklamer) mellem forskellige destinationer - herunder brev- og pakkeomdeling til virksomheder og privatkunder. Hovedopgaverne for virksomhederne inden for postområdet er at indsamle, sortere, transportere og distribuere post. Udgangspunkt for interviewene med postvirksomheden er de gennemførte registeranalyser jf. kapitel 2, der har vist, at detailhandelsuddannede ansættes i branchen postvæsen.

8.1 Udvalgte jobtyper i branchen postvæsen

Analysen af postvæsenet som uddannelsesfjern branche for detailhandelsuddannede adskiller sig i udgangspunktet fra de andre delanalyser, da der er en formodning om, at detailhandelsuddannede ansat i postvæsenet er ansat i *ufaglærte stillinger og ikke bruger deres fagspecifikke kompetencer* fra deres uddannelse (jf. hypotese 4 i afsnit 4). Postproduktionen og facility service¹¹ er derfor udvalgt, som den ene gruppe af jobtyper, da der her er ansat mange medarbejdere i ufaglærte jobs. Derudover fokuseres på gruppen af salgsassistenter med betjening af privatkunder, idet de detailhandelsuddannede kunne tænkes at anvende *større eller mindre dele af deres fagspecifikke kompetencer* fra deres erhvervsuddannelse i jobfunktionen, hvilket gør dem til attraktive medarbejdere i branchen postvæsen (jf. hypotese 3 i afsnit 4 og Tabel 4.2). Dette formodes i mindre grad at gælde for fx detailhandelsuddannede ansat i branchen 'Plejhjem og beskyttede boliger', som også er en uddannelsesfjern branche for denne gruppe.

De interview, der er gennemført i branchen postvæsen, har således omhandlet:

- Medarbejdere i postproduktion
- Medarbejdere i facility service
- Salgsassistenter med betjening af privatkunder

Medarbejderne i postproduktionen står for indsamling, transport og sorteringen af breve og pakker, mens medarbejdere ansat i facility service typisk varetager serviceopgaver hos større kundevirksomheder som fx intern postbehandling. Disse job er benævnt som ufaglærte job,

¹⁰ Oplysninger hentet fra www.statistikbanken.dk og tager udgangspunkt i branchekoden DB03 = 641100 Postvæsen.

¹¹ Facility service er en betegnelse for, at en virksomhed outsourcer serviceydelser til en ekstern samarbejdspartner. Der kan være tale om en lang række af forskellige serviceydelser som fx rengøring, kantinedrift, receptionistfunktion, ejendomsservice mv. I relation til branchen postvæsen vil det fx være intern postomdeling og dokumentbehandling som virksomheden varetager hos andre kundevirksomheder.

selvom der også er ansat faguddannede chauffører og postoperatører, idet hovedparten af dem, der er ansat til at varetage disse jobfunktioner, ikke har en faglig uddannelse, der er målrettet jobfunktionen. Salgsassistenterne står for kassebetjening og kundevejledning i virksomhedens salgssteder for privatkunder. Det skal i den sammenhæng fremhæves, at der er tale om tre udvalgte jobfunktioner, og analysen er derfor ikke generelt dækkende for alle typer af job i hele postvæsenbranchen.

I interviewene har vi talt med henholdsvis en kundechef med et dagligt og direkte personaleansvar og tre HR-medarbejdere i forretningsenheder med ansvar for rekruttering, personaleadministration og efter- og videreuddannelse af medarbejderne. Desuden har HR-medarbejdere på centralt niveau bidraget med oplysninger vedrørende virksomhedens overordnede personalepolitik, der har dannet ramme for tolkningen af interview med personaleansvarlige på udvalgte arbejdssteder inden for virksomheden.

8.2 Kompetencekrav

For medarbejdere ansat i postproduktionen, i servicefunktioner eller til salgsarbejde til privatkunder har de interviewede fra branchen postvæsen fremhævet følgende relevante kompetencer, jf. tabel 8.1.

Tabel 8.1 Kompetencekrav fremhævet af postvæsenet

Kompetencetyper	Basismedarbejder i produktion el. facility service	Salgsassistent
Faglige kompetencer	Læse håndskrift Se detaljer	Læse håndskrift pc-kendskab Basale skrive- og læsefærdigheder
Personlige og sociale kompetencer	Sprogkunderskaber (primært dansk) Fysisk styrke Kommunikation Teambaseret samarbejde Arbejde selvstændigt	Sprogkunderskaber (primært dansk) Serviceforståelse Kommunikation
Formelle kompetencer	Erhvervserfaring - job af fysisk karakter Evt. Kørekort	Erhvervserfaring – job i butik

8.3 Match mellem kompetencer og jobkrav

Resultaterne fra de kvantitative analyser, jf. kapitel 2, har vist en stor branchemobilitet blandt de faglærte, hvor også de detailhandelsuddannede er spredt over mange forskellige uddannelsesfjerne brancher. I postvæsenet er de faglærte – med mange forskellige uddannelser - ofte ansat, fordi de har *generelle* kompetencer, som anses for attraktive, og ikke på grund af fagspecifikke kompetencer. Dette betyder også, at de kompetencekrav, der opstilles i

virksomheden, ikke nødvendigvis kan eller bør relateres til kvalifikationer fra erhvervsuddannelsen til butiks- eller salgsassistent.

Formelle kompetencer

De faglærte, herunder de detailhandelshandelsuddannede, der er ansat i postvæsenet, er ikke som udgangspunkt rekrutteret på grund af deres fagspecifikke kompetencer fra erhvervsuddannelsen, da der ingen formelle uddannelseskrav er til medarbejdere ansat i postproduktionen eller i servicedelen ¹².

"Vi spørger ind til, hvad de kan. Men vi går ikke ud og søger en decideret faglig profil på det, vi kalder almindeligt arbejde. [...] Der kigger vi meget mere efter, hvad folk har af erhvervs erfaring. I hvor høj grad har de bestredet job af fysisk karakter."

Det kommer klart frem i de gennemførte interview, at der ikke stilles formelle kompetencekrav, og det gør sig også gældende for salgsassistenterne ansat til betjening af privatkunder. I tilfælde af to hypotetiske ansøgere, hvor den ene er faglært og den anden ufaglært, svarer de direkte adspurgt følgende:

"Så skulle de stå lige på alt andet, hvis det var det, der skulle gøre udslaget. Det er ikke umiddelbart præferencen, at nogen har en faglært uddannelse, ikke nødvendigvis uddannelsen, men mere erfaringen. For du kan jo sagtens have en masse butikserfaring uden at kunne sige, at du kan dokumentere at have gået i skole og lært de her ting."

Til de typer af job, der er i postproduktionen, i facility service og i salgsafdelingerne for privatkunder, er det i langt højere grad erhvervs erfaringen fra lignende jobs, der er afgørende frem for de formaliserede kompetencer fra uddannelsessystemet. Her træder den tidligere jobberfaring i stedet som en garant for de realkompetencer hos medarbejderne, som virksomheden efterspørger.

Faglige kompetencer

Det er tydeligt, når man spørger om krav til basisedarbejdere eller salgsassistenter *faglige kompetencer*, at det er konkrete kompetencer tæt på selve arbejdsfunktionen, der beskrives. Dvs. jobrelaterede og virksomhedsspecifikke kompetencer som *"at kunne læse håndskrift"* og *"hurtigt se detaljer"*. At virksomhedsspecifikke kompetencer står centralt i udtalelserne fra de personaleansvarlige er dog ikke overraskende, da rekrutteringen til de undersøgte jobtyper sker centralt i et rekrutteringscenter, hvor netop disse specifikke kompetencer i forhold

¹² Der skal dog nævnes, at der i postvæsenet er ansat fagligt uddannede fx elektrikere til bl.a. vedligeholdelsen af maskiner og robotter i postsorteringen og industrioperatører til betjening og overvågning af produktionsmaskiner. Disse er ansat grund af deres fagspecifikke kompetencer fra.

til postarbejdet testes. På den måde er de faglige kompetencekrav til de jobfunktioner, vi har undersøgt, i høj grad standardiseret.

At der ingen formelle uddannelseskrav er til de personer, der ansættes som medarbejdere i postsortering eller servicefunktioner hænger i høj grad sammen med, at der ikke kræves særlige fagkompetencer til det job, medarbejderne udfører i denne del af virksomheden, hvorfor medarbejdernes oprindelige uddannelse ikke har betydning.

Men i betjening af privatkunder udfører salgsassistenterne arbejdsopgaver, hvor en detailhandelsuddannelse kunne tænkes at underbygge de faglige kompetencer. Salgsassistenterne har typisk arbejdsopgaver som:

- Kundebetjening, rådgivning og vejledning
- Kassebetjening og kasseopgørelse
- Overblik over varelager
- Overvågning af kvalitetsmål

Det er arbejdsopgaver, der i høj grad svarer til dem, der generelt beskrives som centrale for de butiksansatte i detailhandlen (DMA/Research 2003). Det kan derfor i første omgang overraske, at EUD-uddannede butik- og salgsassistenter ikke ses som en attraktiv faggruppe til denne jobfunktion. Her kan forklaringen for det første være, at de vigtigste fagkompetencer allerede er indeholdt i en tidligere butikserfaring, hvorfor den formelle uddannelse træder i baggrunden til fordel for praksisnær jobberfaring. Men de, der ansættes på baggrund af deres tidligere erhvervs erfaring, kan i princippet også være detailhandelsuddannede. Dernæst har virksomheden tidligere haft egen intern uddannelsesafdeling, der gav grunduddannelse til bl.a. basismedarbejdere og salgsassistenter. Endelig fremhæves, at selve oplæringen til kassebetjening er relativ kortvarig (ca. 3 uger):

"Klart at folk, der er vant til at sidde i butikker og vant til at have med kunder at gøre, de er vant til at give en god service, og det er det, vi lægger allerstørst vægt på. Det andet kan man godt lære. Nogle er længere tid om det end andre, men det er noget man kan lære."

Personlige og sociale kompetencer

De faglige kompetencer, der skal til for at bestride de omtalte jobtyper, kan i vid udstrækning opnås gennem oplæring og intern uddannelse, hvorfor de personlige og sociale kompetencer hos medarbejderne i dag har stor betydning.

"Man kan nok sige, at vi lægger i højere grad vægt på de personlige kompetencer i dag. En ting er, hvad du sådan fagligt kan, men der kan vi også lære dig meget. Men hvordan du er som person?"

Her er det især medarbejdernes kommunikationsevner, der fremhæves blandt de personlige kompetencer, idet kommunikation er afgørende i arbejdsfunktionerne både i produktionen med postsortering, servicedelen og i salgsarbejdet. Arbejdet i produktionen er typisk organiseret i team, hvorfor kommunikationen med de nærmeste kollegaer er central for at løse arbejdsopgaverne, mens den direkte kommunikation med kunderne er vigtig i arbejdet for medarbejderne i servicefunktioner og for salgsassistenterne:

"Det er jo de mennesker, der møder vores kunder. [...] Det er jo virksomhedens ansigt udadtil."

For at sikre en god kommunikation er sprogkundskaber en nødvendig forudsætning. Her fokuseres primært på dansk på et basalt niveau: *"Så om man taler norsk eller lidt gebrokket dansk, det er okay, man skal bare kunne gøre sig forståelig."*

At man er serviceminded er en vigtig personlig kompetence, og fremhæves som et generelt krav i jobbet som butiksansat (DMA/Research 2003). Også i jobbet som salgsassistent understreges i interviewene medarbejdernes forståelse for "god service", som et vigtigt aspekt, hvor kunden er i centrum.

"Vi vil i hvert fald meget gerne have alle vores medarbejdere til at forstå, at det er kunden, der er i centrum. Uanset om man står på en maskine eller om man er ude front - to - front."

"Man kan jo sagtens tillære sig en vane, at når der kommer en kunde, så smiler man til dem og kigger dem i øjnene og siger pænt goddag. Det er jo helt basalt."

Kundebehandling er central for at skabe et højt serviceniveau. Derfor er medarbejdernes fremtoning og imødekommenhed vigtig både i situationer, hvor det er den enkelte kundes tilfredshed, det drejer sig om, og i et større perspektiv hvor det handler om, at virksomheden kan opretholde et godt image. I den forbindelse rettes en opfordring til fremtidige uddannelser:

"Altså, hvis man skal komme med inputs til sådan noget med, hvordan uddannelser skal være i fremtiden, så er det i hvert fald vigtigt at lægge vægt på de der sociale kompetencer. Og servicemindedhed."

I postproduktionen fremhæves medarbejdernes selvstændighed som en vigtig personlig kompetence.

"Men ellers vil jeg sige selvstændighed hos medarbejderne. Tendensen går imod, at alt det her med, at driften skal køre, skal ikke være styret af, at der står en produktionsleder og siger, nu gør du det, nu gør du det osv. Det må medarbejderne selv

finde ud af. Det er det, de skal samarbejde omkring. Det er den vej, de skal nå deres mål.”

Virksomhedens efterspørgsel efter selvstændige medarbejdere er blevet forstærket af en ny organisering af arbejdet i postsorteringen. Der er tale om en maskinel produktion med en teambaseret organisering af arbejdet, hvor selvstændighed samtidig kædes sammen med et krav til medarbejdernes samarbejdsevner i teamstrukturen. Samlet om fremtidens medarbejder siger de:

”[...] det at kunne samarbejde, det at kunne kommunikere, det at være modtagelig og tænke fremad, det er nogle af de personlige egenskaber, som jeg tror, bliver endnu mere vigtige fremad.”

8.4 Uddannelsesdækning i udvalgte jobtyper i branchen postvæsen

I branchen postvæsen har vi undersøgt job i postproduktionen, facility service og salg til privatkunder. De kan overordnet inddeles i to hovedgrupper:

- Medarbejdere i produktion og facility service, hvor der ikke er behov for særlige fagkompetencer.
- Salgsassistentstillinger, hvor de detailhandelsuddannede kan anvende kompetencer fra erhvervsuddannelsen.
-

På tværs af disse jobtyper gælder – viser de gennemførte interview - at formelle kvalifikationer fra erhvervsuddannelsen til salgs- og butiksassistent ikke er et kompetencekrav i forhold til at bestride jobfunktionerne. Det kan dog ikke afvises, at de faglærte (herunder de detailhandelsuddannede) evt. i højere grad end ufaglærte opfylder de konkrete jobspecifikke kompetencer postvæsenet efterspørger, men det er ifølge vore interview ikke deres erhvervsuddannelse, som i sig selv sikrer dem en ansættelse.

Der var forud for interviewene en formodning om, at de virksomheder, der havde faglærte ansat i ufaglærte stillinger, bevidst havde rekrutteret efter denne faggruppe (her detailhandelsuddannede). Og det blev antaget, at selvom de ikke nødvendigvis anvendte kompetencer fra deres erhvervsuddannelse, kunne de stadig være attraktive for virksomhederne i kraft af deres kompetenceprofil. Det ser imidlertid ikke ud til at være tilfældet i de undersøgte dele af postvæsenet, hvor en faglært uddannelse ikke i sig selv ses som kvalificerende i forhold til at bestride arbejdet som basisedarbejder i hhv. postsortering og servicefunktioner eller som salgsassistent. Til gengæld er den tidligere jobberfaring garant for de kompetencer hos medarbejderne, som virksomheden efterspørger.

Virksomheden har tidligere haft en lang tradition for intern uddannelse, men gør i dag stor brug af uddannelsessystemet til blandt andet efteruddannelse som fagspecifikke AMU-kurser eller virksomhedsspecifikke AMU-kurser, der kan være henlagt til virksomheden.

Derudover har virksomheden uddannet omkring 30 postoperatører¹³ hvert år. Samtidig er der et ønske om, at medarbejdere kan meritere deres jobberfaring og postuddannelser i EUD-systemet. I den interviewede virksomhed bruger man allerede GVU-delen¹⁴ til salgsassistenterne, således at disse på baggrund af en realkompetencevurdering fra handelsskolerne kan tage supplerende kurser og eventuelt blive faglærte salgsassistenter på EUD-niveau. Virksomheden har tidligere ansøgt om godkendelse til salgsassistentuddannelsen, men fik afslag. Den er i dag uddannelsesnær virksomhed for EUD-detail, da de i stedet anvender GVU-delen til uddannelse af medarbejderne, idet stillinger til salgsassistent er under afvikling:

"Vores udvikling bliver meget med selvbetjening, så de [red. Salgsassistenterne i postvæsenet] vil jo nok blive en uddød race om 10 år."

Der er derfor et ønske om at give medarbejderne papir på deres kompetencer, som kan anvendes uden for postvæsenet, da antallet af stillinger til salgsassistenter i postvæsenet reduceres på længere sigt. I fremtiden placeres de postale funktioner til privatkunder i postbutikker i detailhandlen, hvor salgsgøvelerne varetages af detailhandelsuddannede. Samtidig kan udviklingen mod nye forretningsområder inden for postområdet i fremtiden skabe nye kompetencebehov:

"For os handler det meget om i øjeblikket, at kompetenceudvikle de medarbejdere vi har, til at bestride de jobs, der kommer. Der kører vi noget målrettet uddannelse i forhold til fx det at arbejde med facility."

Tankegangen omkring kompetenceudvikling er lige nu knyttet til opkvalificering af medarbejderne. Det kan hænge sammen med, at man i øjeblikket ikke ansætter nye medarbejdere i postvæsenet, men i stedet forsøger at omrotere internt i organisationen, så man kan fastholde medarbejderne trods nedgangen i antallet af postforsendelser og den økonomiske krise. Men på længere sigt kan det muligvis blive attraktivt at rekruttere serviceuddannede til deres servicefunktioner, hvor man eksempelvis kunne forestille sig ansættelse af uddannede hotel- og fritidsassistenter eller receptionister frem for efterfølgende at opkvalificere medarbejderne i det omfang, som det er tilfældet i dag.

¹³ Postoperatøruddannelsen blev oprettet i 2005, og siden har omkring 150 elever gennemført denne erhvervsuddannelse. Uddannelsen varer mellem 1,5 -3,5 år og har fokus på bl.a. maskinel postbehandling Oplysninger hentet fra www.ug.dk og www.uvm.dk/statistikbanken.

¹⁴ Forkortelsen GVU står for grundlæggende voksenuddannelse og er et tilbud til personer over 25 år med mindst to års erhvervs erfaring inden for et område. Her kan man tage en erhvervsuddannelse uden praktikdel (der udgøres af erhvervs erfaringen). De kompetencer medarbejderne allerede har sammenlignes med kompetencemålene i EUD gennem en individuel kompetencevurdering – hvorefter medarbejderen kan supplere med evt. kurser han/hun mangler og derefter få et bevis på en faglært uddannelse.

Litteratur

Brøndum & Fliess A/S (2009): *Erhvervsuddannelsernes bidrag til innovation og indførelse af nye teknologier i Danmark – med fokus på cleantech*. Undervisningsministeriet.

DI (2009) *Sådan ligger landet 2009 - Globaliseringsredegørelse fra Dansk Industri*.

DMA/Research (2003): *Afdækning af realkompetencer blandt butiksansatte i detailhandelen*. DMA/Research A/S.

Hansen, Christina Stougaard/Solvej Sigaaard Knoth og Pernille Bottrup (2009): *Analyse af vindmølleindustriens kompetencebehov på faglært niveau*. Udarbejdet af Industriernes Uddannelser med konsulentvirksomheden Kubix. Industriernes Uddannelser.

Jørgensen, Christian Helms; Stine Sund Christensen, Hanne Hvitfeld Hansen, Dorte Würtz, Anne Kolbye, Susanne Køie, Christian Flamand Goldschmidt, (2009): *Faglighed i fremtidens tekniske erhvervsuddannelser – analyse af faglighedens rolle i unges karriereveje*. http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Erhvervs/PDF09/090417_faglighed%20i%20fremtidens%20tekniske%20erhvervsuddannelser_ny.ashx.

Oxford Research (2009): *Energibranchens fremtidige kompetencebehov - En analyse af de fremtidige kompetencebehov i energibranchen med fokus på de erhvervsuddannede*. Oxford Research A/S.

Bilag 1 – Faglærtes indplacering i brancher

Fordeling af beskæftigede inden for udvalgte EUD på brancher (alle 27 uddannelser)

	HFFSP-kode	Uddannelsesretning	Uddnær	Uddfjern	Antal (oplyst branche)	Antal uoplyst	Andel uoplyst	Andel af EUD i udd. brancher*
1	357545	Bager/konditor	30%	70%	1.487	80	5%	84%
2	357555	Ernærings-/cafeteriaassistent m.fl.	38%	62%	1.374	61	4%	67%
3	358025	Landmand	39%	61%	2.399	256	10%	90%
4	355430	Smedeuddannelse	40%	60%	5.789	315	5%	63%
5	355340	Snedkeruddannelse	42%	58%	1.543	122	7%	68%
6	355460	Mekaniker	44%	56%	7.852	427	5%	82%
7	358040	Gartner	49%	51%	1.135	111	9%	80%
8	353906	Detailhandelsuddannelse	50%	50%	18.376	895	5%	85%
9	357540	Slagteruddannelse	50%	50%	2.359	98	4%	90%
10	357560	Gastronom	58%	42%	2.817	223	7%	84%
11	355355	Maleruddannelse	60%	40%	2.310	271	10%	87%
12	355365	Elektriker	60%	40%	5.067	265	5%	88%
13	355350	Vvs-uddannelse	61%	39%	2.341	144	6%	91%
14	358560	Chauffør, redder	61%	39%	977	26	3%	80%
15	359015	Social- og sundhedshjælper mv.	67%	33%	7.332	315	4%	94%
16	355335	Træfagenes byggeuddannelse	75%	25%	6.633	721	10%	92%
17	353932	Finansuddannelse	76%	24%	2.511	28	1%	92%
18	359020	Social- og sundhedsassistent	79%	21%	4.477	120	3%	97%
19	355315	Murer	84%	16%	2.090	287	12%	95%
20	356050	Frisør, Kosmetik, Fitness	69%	31%	1.797	558	24%	94%
21	355510	Mediegrafiker	35%	65%	963	82	8%	37%
22	352010	Pædagogisk assistent (EUD)	41%	59%	1.439	106	7%	83%
23	357565	Tjener, receptionist, stewardesse	54%	46%	1.230	57	4%	93%
24	355450	Maskinuddannelse	23%	77%	3.211	131	4%	38%
25	355480	Automatik- og procesuddannelse	17%	83%	2.139	83	4%	29%
26	353909	Engroshandelsassistent	36%	64%	3.076	102	3%	44%
27	353926	Kontoruddannelse	34%	66%	18.970	516	3%	52%

* Andel af EUD i uddannelsesbrancher: tallet viser, hvor stor en del af de faglærte i en EUD, der uddannes i en branche, som efter vores kriterier defineres som en af EUD'ens uddannelsesbrancher. Når ikke alle brancher, som uddanner EUD'er, er defineret som uddannelsesbranche, skyldes det vores krav om, at branchen skal have en vis størrelse som uddannelsesbranche for den pågældende EUD (dvs. mindst 100 elever fra denne EUD over en 3 års periode). På nogle uddannelser, hvor eleverne på deres hovedforløb er spredt ud på mange brancher, opfyldes dette kriterium ofte ikke, og de små uddannelsesbrancher er ikke med i definitionen som uddannelsesbranche. Denne store spredning på mange brancher på hovedforløbet gør det meningsløst at operere med vores opdeling i uddannelsesnære (=udd.brancher) og uddannelsesfjerne brancher, fordi næsten alle brancher i princippet er uddannelsesbrancher.

Bilag 2

Uddannelsesfjernt ansattes indplacering i brancher* (aggregeret niveau)

(1) Bager/konditor

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
521	239	23,0	Detailhandel fra ikke-specialiserede forretninger (fx supermarkeder, varehuse)
853	89	8,5	Sociale foranstaltninger
158	70	6,7	Fremstilling af andre fødevarer

(2) Ernærings-/cafeteria-, service-, hotel-/fritidsassistent

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	175	20,6	Sociale foranstaltninger
521	67	7,9	Detailhandel fra ikke-specialiserede forretninger (fx supermarkeder, varehuse)
553	49	5,8	Restaurationsvirksomhed
747	46	5,4	Rengøringsvirksomhed
555	39	4,6	Kantiner og cateringvirksomhed

(3) Landmænd

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
452	251	17,2	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
14	172	11,8	Landbrugsservice undtagen dyrlægevirksomhed
602	110	7,6	Anden landtransport

(4) Smed

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
452	304	8,7	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
292	295	8,4	Fremstilling af andre maskiner til generelle formål
745	143	4,1	Formidling af arbejdskraft
518	142	4,1	Engroshandel med maskiner, udstyr og tilbehør

(5) Snedker

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
361	159	17,9	Fremstilling af møbler
452	141	15,9	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
853	44	4,9	Sociale foranstaltninger
524	43	4,8	Anden detailhandel med nye varer fra specialforretninger

(6) Mekaniker

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
602	463	10,5	Anden landtransport
452	322	7,3	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
752	295	6,7	Tjenesteydelser for samfundet som helhed
518	229	5,2	Engroshandel med maskiner, udstyr og tilbehør
502	218	4,9	Reparation og vedligeholdelse af biler mv.
503	206	4,7	Engros- og detailhandel med reservedele og tilbehør til biler mv.

(7) Gartner

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	61	10,6	Sociale foranstaltninger
524	40	6,9	Anden detailhandel med nye varer fra specialforretninger
913	40	6,9	Andre organisationer, institutioner og foreninger
702	27	4,7	Udlejning af egen fast ejendom
747	27	4,7	Rengøringsvirksomhed

(8) Detailhandelsuddannelse

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	1202	13,0	Sociale foranstaltninger
514	656	7,1	Engroshandel med tekstiler, beklædning, husholdningsartikler mv.
524	493	5,3	Anden detailhandel med nye varer fra specialforretninger

(9) Slagteruddannelsen

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
151	130	11,1	Slagtning, forarbejdning og konservering af kød og kødprodukter
513	95	8,1	Engroshandel med føde-, drikke- og tobaksvarer
853	91	7,7	Sociale foranstaltninger
452	75	6,4	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed

(10) Gastronom

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	123	10,3	Sociale foranstaltninger
521	71	6,0	Detailhandel fra ikke-specialiserede forretninger (fx supermarkeder, varehuse)
752	71	6,0	Tjenesteydelser for samfundet som helhed
747	60	5,0	Rengøringsvirksomhed
611	48	4,0	Sø- og kysttransport

(11) Maleruddannelsen

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
502	193	21,0	Reparation og vedligeholdelse af biler mv.
452	86	9,4	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
853	68	7,4	Sociale foranstaltninger
524	53	5,8	Anden detailhandel med nye varer fra specialforretninger

(12) Elektriker

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
518	202	10,0	Engroshandel med maskiner, udstyr og tilbehør
745	142	7,0	Formidling af arbejdskraft
752	130	6,4	Tjenesteydelser for samfundet som helhed
453	100	4,9	Bygningsinstallationsvirksomhed

(13) VVS-uddannelsen

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
452	119	12,8	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
515	57	6,1	Engroshandel med råvarer og halvfabrikata (ikke landbrugsprodukter) samt affaldsprodukter
752	52	5,6	Tjenesteydelser for samfundet som helhed

(14) Social- og sundhedshjælper

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	649	26,8	Sociale foranstaltninger
745	382	15,8	Formidling af arbejdskraft
851	243	10,0	Sundhedsvæsen
747	144	5,9	Rengøringsvirksomhed
751	97	4,0	Offentlig administration

(15) Træfagenes byggeuddannelse

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
752	147	9,0	Tjenesteydelser for samfundet som helhed
524	114	7,0	Anden detailhandel med nye varer fra specialforretninger
452	93	5,7	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
745	91	5,6	Formidling af arbejdskraft
515	90	5,5	Engroshandel med råvarer og halvfabrikata (ikke landbrugsprodukter) samt affaldsprodukter
203	85	5,2	Fremstilling af bygningstømmer og snedkeriartikler

(16) Finansuddannelse

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
660	119	19,9	Forsikringsvirksomhed
672	58	9,7	Servicevirksomhed i forbindelse med forsikringsvirksomhed
853	31	5,2	Sociale foranstaltninger
703	24	4,0	Virksomhed i forbindelse med fast ejendom på kontraktbasis

(17) Social- og sundhedsassistent

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
853	292	31,3	Sociale foranstaltninger
745	270	28,9	Formidling af arbejdskraft
751	40	4,3	Offentlig administration

(18) Murer

PERSBRC-kode	Antal personer	Andel af alle ansatte i udd.fjerne brancher	Branche
752	32	9,4	Tjenesteydelser for samfundet som helhed
452	20	5,8	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed
454	15	4,4	Andet bygningsarbejde
602	15	4,4	Anden landtransport

Note: Tallene gælder ansættelse i de dele af hovedbrancherne, som ikke er defineret som uddannelsesnære.

*Brancher, som har ansat mindst 4% af de udd.fjernt ansatte for hver EUD.

Bilag 3 - Interviewguide

Tema	Spørgsmål
Baggrund	<p>Først vil vi gerne vide noget om denne produktionsenhed, som dette interview drejer sig om.</p> <p>Vil du fortælle lidt om jeres produktionsenhed fx: Hvor består produktet? Hvor mange ansatte er der i afdelingen? Hvilke typer af ansatte? (ufaglærte, faglærte, ingeniører mv.) Hvilke arbejdsopgaver har I typisk i jeres produktionsenhed? (Hvilke jobfunktioner?)</p> <p>Hvad er din stilling (hvilke arbejdsopgaver varetager du)? Hvad er din relation til de <uddannede (fx elektrikere)>, som I har ansat?</p>
Arbejdsdeling og Kompetencekrav	<p>Ud fra de arbejdsopgaver du har beskrevet – Hvilke arbejdsopgaver varetager <uddannede > typisk på jeres arbejdsplads?</p> <p>Kan du beskrive – hvilke kompetencer der er særligt vigtige for at varetage disse arbejdsopgaver?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faglige kompetencer (fx viden, færdigheder) - Personlige og sociale kompetencer (fx planlægning af opgaver, samarbejde) - Formaliserede (formelle) kompetencer (fx certificering, uddannelse) <p>Er der noget kompetencekrav som er særlig vigtige for <uddannede >?</p> <p>Ser du udviklingstendenser (tekniske/organisatoriske) som påvirker medarbejdernes opgaver og kvalifikationskrav?</p>
Betydningen af ikke at være en uddannelsesbranche	<p>Når vi har kontaktet jeres virksomhed – er det blandt andet fordi, at vores analyser (for 2004 og 2005) har vist – at <uddannede > ikke uddannes hos jer. Men er I aktuelt med til at uddanne <uddannede >, som I ansætter i jeres afdeling?</p> <p>Hvis nej – hvilke virksomheder er de så typisk udlært i?</p> <p>Bliver <uddannede > normalt ansat i stillinger, som kræver en faglært uddannelse?</p> <p>Hvis nej – i hvilke jobfunktioner er de ansat?</p> <p>Hvis du skal vurdere sammensætningen af arbejdsstyrken i produktionen – hvor stor en del af jeres faglærte medarbejdere varetager andre jobfunktioner end deres uddannelse direkte er rettet mod?</p> <p>Hvordan ser du udviklingstendensen, er der kommet flere eller færre faglærte medarbejdere, som ansættes uden for deres område?</p>

Tema	Spørgsmål
Kvalifikationer fra erhvervsuddannelserne (match ml. kompetencer og jobkrav)	<p>De kompetencer – du tidligere beskrev som vigtige for <uddannede > ansat hos jer – er det dit indtryk, at disse kompetencer opnås gennem erhvervsuddannelserne?</p> <p>Dvs. når I ansætter <uddannede > matcher deres kompetencer kravene i jobbet?</p> <p>Eller er der behov for yderligere kvalificering (fx sidemandsoplæring, interne kurser, efteruddannelse) af nyansatte medarbejdere med <uddannelse >?</p> <p>Hvilken type medarbejder (og med hvilken kompetenceprofil), vurderer du, vil være attraktiv for jeres afdeling i fremtiden?</p>
Rekruttering	<p>Hvor rekrutterer I nye medarbejdere fra?</p> <p>Hvilke kompetencer lægger I vægt på – når I ansætter nye medarbejdere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faglige kompetencer (fx viden, færdigheder, arbejdserfaring) - Personlige og sociale kompetencer (fx planlægning af opgaver, samarbejde) - Formelle kompetencer (fx uddannelse, certificering) <p>Hvilken type arbejdskraft vil I gerne have?</p>
Problem?	<p>Har jeres afdeling problemer med at rekruttere kvalificerede faglærte medarbejdere?</p> <p>Hvis ja – til hvilke arbejdsfunktioner er det aktuelt svært at rekruttere faglærte medarbejdere?</p> <p>Har I en strategi for at løse rekrutteringsproblemet?</p>
Fremtiden	<p>Hvordan ser du mulighederne i fremtiden for at rekruttere faglærte medarbejdere til jeres afdeling?</p>
Uddannelsesdækning	<p>Som du oplever det – uddannes der for få eller for mange i den relevante EUD – for at matche jeres efterspørgsel på arbejdskraft?</p> <p>Hvis du selv skal komme med et bud – er uddannelsesdækningen så god nok til at sikre de kompetencer jeres afdeling efterspørger?</p> <p>Hvis nej - kan dette imødekommes i uddannelsen til <uddannede >? evt. hvordan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - nye elementer i EUD uddannelser - bedre efter- og videreuddannelsesmuligheder <p>Mangler der en EUD uddannelse, som er mere målrettet til at varetage arbejdsfunktioner i jeres virksomhed?</p>

English Summary

Beatrice Schindler Rangvid, Britt Østergaard Larsen and Torben Pilegaard Jensen
Skilled Workers' Placement on the Danish Labour Market

This report relates the findings of a quantitative study of the spread of skilled workers across occupations that correspond to their vocational qualifications and others where their qualifications are less, or not, relevant ('remote' industries). The findings of the quantitative study were used in the selection of qualifications on which to focus in the qualitative study. The findings of the latter are based on company interviews, which covered (among other questions) the companies' motives for employing people with qualifications that were not primarily directed towards the line of business in which the company concerned operated.

A statistical analysis based on data from administrative registers reveals a generally high mobility of workers from the trade in which they were qualified to the industry in which they found employment among the relatively recently qualified (the analysis covers skilled workers who qualified in the period 1998-2004). The study also found that it was not possible to identify large concentrations of particular categories of skilled workers in individual industries. It is thus not the case that the skilled workers who are employed in industries other than those for which their qualifications are intended are employed in specific other industries.

The qualitative study is based on a number of interviews with personnel managers, HR department staff and directors in selected companies, focusing on the match between four qualifications (electrician, metalworker, agriculturalist and shop assistant) and four 'remote' industries (electrical distribution panel manufacturers, wind turbine manufacturers, building and construction contractors and the postal service). The interviews examine the reasons that caused the selected companies to employ skilled workers qualified in other industries, and what competences they attach importance to when doing so.

The interview study indicates that within the qualifications and industries investigated, it is not an insufficiency of training coverage that causes companies to employ people with qualifications that are not primarily directed towards the line of business in which the enterprise concerned operates. People are taken on either because they possess competences that the company needs, or because skilled workers are employed in unskilled jobs that do not require specific skills.

Conclusion

The findings document a generally high degree of mobility between industries for nearly all the vocational qualifications studied – both into 'remote' industries and between 'remote' industries. This mobility between industries and companies is a characteristic of the Danish labour market, and is regarded as an advantage in a situation where the industrial structure is in a state of rapid development and change. In Denmark, up to one in six employees change

job in the course of a year, a fact that positions the Danish labour market as one of the most flexible in Europe (Confederation of Danish Industry, 2009).

As regards vocational qualifications, the study indicates that it is generally seen by companies as an advantage that these are broadly based. The company interviews also highlighted the importance of continuing and further education and training as a means of meeting the companies' training needs, whether these related to updating and upgrading skilled workers' competences or to more company-specific competences.

The study reveals that some of the skilled workers who are employed in 'remote' industries are working as unskilled workers. It is not completely clear whether that is unambiguously good or bad. On the one hand, it can perhaps be seen as a 'waste of training' that skilled workers work in jobs where the skills required of them are below the level of their qualification as skilled workers. On the other hand, downwards mobility on the qualification ladder may be a necessary part of the overall labour market mobility that ensures movement of the workforce into the industries and jobs where it is needed – where skilled workers are preferred to unskilled because of their stronger standing in relation to the general competences that are in demand by companies.

The demand for skilled workers in 'remote' industries (such as the wind turbine industry and electrical distribution panel manufacturers) then raises the question of whether industries that welcome 'remote' qualifications could have a role to play here through flexible trainee placement agreements. These agreements could involve the participation of a number of companies to ensure a satisfactory breadth in young people's skills.



Faglærtes indplacering på arbejdsmarkedet

Rapporten undersøger omfanget af erhvervsuddannedes branchespredning på henholdsvis uddannelsesnære og -fjerne brancher. For udvalgte uddannelser og brancher er der set på virksomheders bevæggrunde for at ansætte personer med en erhvervsuddannelse, som ikke primært er rettet mod virksomhedens branche.

Resultaterne viser, at de erhvervsuddannede har en stor mobilitet fra uddannelsesbranche til beskæftigelsesbranche. Denne mobilitet fører til en meget bred branchespredning. Interviewundersøgelsen peger på, at det inden for de undersøgte uddannelser og brancher ikke er manglende uddannelsesdækning, der får virksomheder til at ansætte personer med en uddannelse, som ikke primært er rettet mod virksomhedens branche. Personerne ansættes enten, fordi de har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger, eller fordi de faglærte ansættes i ufaglærte job, der ikke kræver specifikke fagkompetencer.