

Mangel på arbejdskraft:

HENSIGT SERKLÆRING

mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund

Baggrund

Elinstallationsbranchen spiller en afgørende rolle i den grønne og digitale omstilling af det danske samfund. Derfor ønsker TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund i fællesskab at bidrage til at skabe de bedst mulige rammer for omstillingerne.

Desværre udfordres branchen af en stigende mangel på arbejdskraft.

42 % af virksomhederne i elinstallationsbranchen oplever, at manglen på arbejdskraft begrænser produktionen.

Dette er problematisk, da elinstallationsbranchen driver den grønne omstilling, når der installeres grønne og digitale løsninger for både virksomheder, private og i det offentlige. Manglende hænder og handlemuligheder hæmmer derfor muligheden for at nå fx klimamålene.

Manglen på arbejdskraft risikerer altså potentielt at bremse både det nuværende økonomiske opsving – og ikke mindst den grønne og digitale omstilling af samfundet.

Regeringen har taget udfordringen op og præsenteret udspillet "Danmark kan mere I". Samtidig er der indgået en treparts-aftale om manglen på arbejdskraft mellem arbejdsmarkedets parter. Men de aktuelle politiske initiativer og treparts-aftalen alene løser ikke de udfordringer, vi oplever i installationsbranchen.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at man med de følgende 9 initiativer sammen kan bidrage til at løse udfordringerne med manglen på arbejdskraft i installationsbranchen.

9-punktsplan

ARBEJDSMARKEDET GENERELT

1. Undersøgelse af mulighederne for større inddragelse af robotter

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund ønsker at opstarte en struktureret dialog, foretage en markedsafdækning og igangsætte evt. forsøg – med interesserede parter, som DTU, robotklyngen eller andre – for at vurdere, om robotter kan afhjælpe den stigende mangel på arbejdskraft i installationsbranchen.

2. Reduktion af bureaukrati ifm. rekruttering af udlændinge

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund ønsker at bidrage til en øget arbejdsstyrke i installationsbranchen og dermed give sit bidrag til den grønne omstilling, vækst og velstand i Danmark.

Bureaukrati bør således ikke spænde ben for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft i de virksomheder, der opfylder de gældende kriterier på erhvervsordningerne.

Parterne ønsker, at bureaukratiet i den offentlige sektor begrænses, og at de digitale løsninger, der stilles til rådighed af myndighederne, forbedres.

Dette kan fx ske ved kortere sagsbehandlingstider, bedre offentlige digitale løsninger og øvrige lettelser i de administrative byrder for virksomhederne for at nedbryde barrierer ift. tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft.

STYRKET SAMARBEJDE

3. Øget dialog på regionalt niveau mellem parterne

De drøftelser om mangel på arbejdskraft på regionalt niveau, der er startet op i TEKNIQ Arbejdsgivernes Regionalråd Hovedstaden i 4. kvartal 2021 udbredes til resten af landet i løbet af 2022. Blik- og Rørarbejderforbundet vil blive inviteret til deltagelse på møderne.

4. Fortsat højt fastholdelsesniveau af seniorer i branchen

Overordnet bør pensionssystemet være indrettet, således at det er økonomisk attraktivt for medarbejderne at blive på arbejdsmarkedet, selvom medarbejderen er over den officielle pensionsalder. I elinstallationsbranchen er andelen af seniorer i branchen stigende. Og generelt er seniorer ikke ledige længere ledige, end det er tilfældet for yngre ansatte i branchen.

Parterne vil fortsætte den positive dialog for at sikre en fortsat øget fastholdelse af seniorer i installationsbranchen. I første omgang vil parterne i fællesskab oplyse om mulighederne for fleksibel tilbagetrækning, der eksisterer i dag i overenskomsterne – bl.a. via frit valgordningen. Derudover ønsker parterne at indlede dialog med relevante pensionselskaber om øget oplysning af medarbejdere om muligheden for at fortsætte på arbejdsmarkedet fremfor at gå på pension.

UDDANNELSER OG OPKVALIFICERING

5. Øget fokus på kvalitet i uddannelserne

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-forbund arbejder løbende på at sikre kvaliteten i elektrikeruddannelsen og er enige om, at øget kvalitet må og skal være et løbende opmærksomhedspunkt. Det faglige udvalg for elektrikeruddannelsen fokuserer bl.a. på et styrket samarbejde med erhvervsskolerne på direktør og ledelsesniveau, så der sker en høj prioritering af uddannelsen med investeringer i ny teknologi, udstyr og opkvalificering af faglærerne.

Uddannelserne skal løbende tilpasses, så lærlingene opnår de kompetencer, som virksomhederne efterspørger og som kræves af fremtidens grønne og digitale lærlinge.

6. Øget fokus på lærlinge i skolepraktik

Antallet af lærlinge i skolepraktik på elektrikeruddannelsen er steget. Dette til trods for, at elbranchen har indgået flere uddannelsesaftaler end nogensinde.

Det faglige udvalg for elektrikeruddannelsen vil derfor intensivere arbejdet med at nedbringe antallet af lærlinge i

skolepraktik. Og der vil blive arbejdet aktivt for at finde flere lærepladser for elektrikere i andre brancher – herunder bl.a. i industrien.

I områder, hvor der opleves udfordringer, vil de faglige udvalg sammen med skolerne fokusere på en professionalisering af det praktikpladsopsøgende arbejde.

Samtidig vil parterne undersøge, om nye værktøjer, fx gamification, kan bidrage til, at færre lærlinge kommer i skolepraktik i fremtiden.

7. Større inddragelse og opkvalificering af ufaglærte

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund vil i fællesskab undersøge, hvordan der kan sikres en bedre arbejdsdeling og øget inddragelse af ufaglærte i arbejdet.

Parterne har i samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udarbejdet længerevarende AMU-forløb for ufaglærte med positive resultater, der kan bygges videre på.

ANALYSER

8. Forløbsanalyse af, hvor lærlinge går hen efter endt uddannelse, samt hvor dem, der ikke er i branchen, arbejder i dag

Parterne vil igangsætte en analyse, der har til formål at se på, hvor installationsbranchens lærlinge søger hen, når de afslutter deres uddannelse, samt hvor de personer, der har taget en uddannelse i installationsbranchen, arbejder i dag.

Forløbsanalysen kan kortlægge om de uddannede fortsat arbejder med deres fag og kompetencer, men i en anden branche eller i virksomheder med tæt tilknytning til branchen.

Analysen søges udarbejdet og finansieret i samarbejde med Blik- og Rørarbejderforbundet og dermed søges den finansieret ligeligt af EL-branchens Samarbejds- og Uddannelsesfond og VVS-branchens Samarbejds- og Uddannelsesfond.

9. Analyse af fremtidens arbejdsmarked i elbranchen

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund vil i fællesskab promovere analysen "Elbranchen i den grønne førertrøje", der har fokus på hvordan Elbranchen bidrager til den grønne omstilling og hvad det kræver af branchen. Analysen udføres af konsulentfirmaet VALCON for TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.