

# FORLØBSANALYSE AF HVOR NYUDLÆRTE VVS'ERE GÅR HEN EFTER ENDT UDDANNELSE

MOOS-BJERRE A/S FOR TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE, DANSK EL-  
FORBUND OG BLIK&RØR

DEN 14. JUNI 2024



**TEKNIQ  
ARBEJDSGIVERNE**

Industri & Installation





# INDHOLD

- 01 INDLEDNING, ANALYTISK TILGANG OG FORMÅL
- 02 HOVEDKONKLUSIONER OG LØSNINGSFORSLAG
- 03 BEVÆGELSESMØNSTRE FOR NYUDLÆRTE FAGLÆRTE
- 04 ÅRSAGER TIL AT BLIVE I ELLER FORLADE BRANCHEN
- 05 DATAGRUNDLAG OG METODISK FREMGANGSMÅDE
- 06 BILAG



## Forløbsanalyse af nyudlærte i installationsbranchen

I et stadigt skiftende arbejdsmarked er det afgørende at forstå, hvor nyudlærte bevæger sig hen efter endt uddannelse og hvorfor. Denne forløbsanalyse har et todelt formål: For det første at belyse destinationen for nyudlærte VVS'ere efter endt uddannelse, og for det andet at undersøge motivationsfaktorerne bag deres valg om enten at forlade eller forblive i installationsbranchen.

Analysen har to ben – et kvalitativt og et kvantitativt. Det primære ben for analysen er det kvantitative ben, som er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, og er en forløbsanalyse af, hvor nyudlærte faglærte bevæger sig hen efter endt uddannelse, og hvor de som forlader branchen går hen. Det andet ben er kvalitativt og belyser igennem interviews *hvorfor* faglærte hhv. bliver i eller forlader branchen.

I den kvantitative del af analysen defineres installationsbranchen ud fra branchekoder hos Danmarks Statistik. Koderne som definerer branchen kan findes på næste side. Derudover anvendes tre forskellige begreber til at beskrive de nyudlærte VVS'ere :

- *Direkte branchestartere*
  - Som består af nyudlærte VVS'ere, som igangsætter et beskæftigelsesforløb i installationsbranchen direkte efter gennemført VVS-energiuddannelse
- *Branchetilkommere*
  - Som består af nyudlærte VVS'ere, som starter uden for installationsbranchen, men kommer ind i branchen inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.
- *Branchefravælgere*
  - Som består af nyudlærte VVS'ere, som på intet tidspunkt er beskæftiget i installationsbranchen i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.

Derudover søger vi at give et dybdegående kvalitativt indblik i de faktorer, der driver disse valg. Gennem interviews har vi identificeret og analyseret de motiver, der ligger bag både beslutningen om at forlade og blive i branchen og ydermere dykket ned i potentielle fastholdelselementer, som bliver fremhævet af faglærte i og udenfor branchen.

I den kvalitative del af undersøgelsen bruges begreberne **i branchen** og **forladt branchen**, disse deler VVS'erne i to grupper, nemlig de VVS'ere som fortsat arbejder i installationsbranchen, samt den gruppe af VVS'ere som har forladt den. Vi skelner i denne analyse mellem at være VVS'er i og udenfor branchen. Man er defineret som VVS'er i branchen, hvis man er ansat i en virksomhed, der tilbyder VVS- og blikkenslagerarbejde. Man er dermed udenfor branchen, hvis man ikke er ansat i en sådan virksomhed. Dvs. at VVS'ere som fx arbejder på sygehuse, skoler eller i forsvaret kategoriseres, som personer der har forladt branchen, selvom de stadig bruger deres faglighed til daglig. I denne rapport er der interviewet 10 VVS'ere i branchen samt 10, der har forladt branchen. I formidlingen af undersøgelsens resultater bliver inddelingen "få", "flere" og "mange" brugt, hvilket i denne undersøgelse svarer til 1-3 VVS'ere, 3-5 og 6+.

Denne rapport vil ikke kun præsentere data, men også omsætte dem til letlæselige og klare konklusioner. Vi vil præsentere bevægelsesmønstre både samlet og specifikt for de enkelte uddannelser, ledsaget af overskuelige visualiseringer, der giver et helhedsbillede af de faglærtes bevægelsesmønstre i og udenfor branchen.

## Læsevejledning

I det følgende præsenteres indsigter fra den kvantitative og kvalitative analyse af hvor nyudlærte VVS'ere bevæger sig hen efter endt uddannelse. Først gennemgås undersøgelsens hovedkonklusioner og løsningsforslag. Dernæst belyses de nyudlærte faglærtes karakteristika samt bevægelsesmønstre. Herefter følger resultaterne af den kvalitative analyse, som kortlægger hvilke årsager de faglærte har for at blive eller forlade installationsbranchen.



**Branchekoder, som definerer installationsbranchen i de kvantitative analysedel**

Undersøgelsen består af en registeranalyse, med registerdata fra Danmarks Statistik. Herunder data om hver persons beskæftigelsesforløb, som har tilknyttet en branchekode, som vi i denne analyse anvender til at definere, hvorvidt man er beskæftiget i installationsbranchen eller ej. Nedenstående 33 branchekoder defineres i den kvantitative analyse som værende installationsbranchen. De to hyppigste branchekoder er hhv. 432200 og 432100, som dækker over VVS- og el-installationsvirksomheder og er dem, som analysen udspringer af.

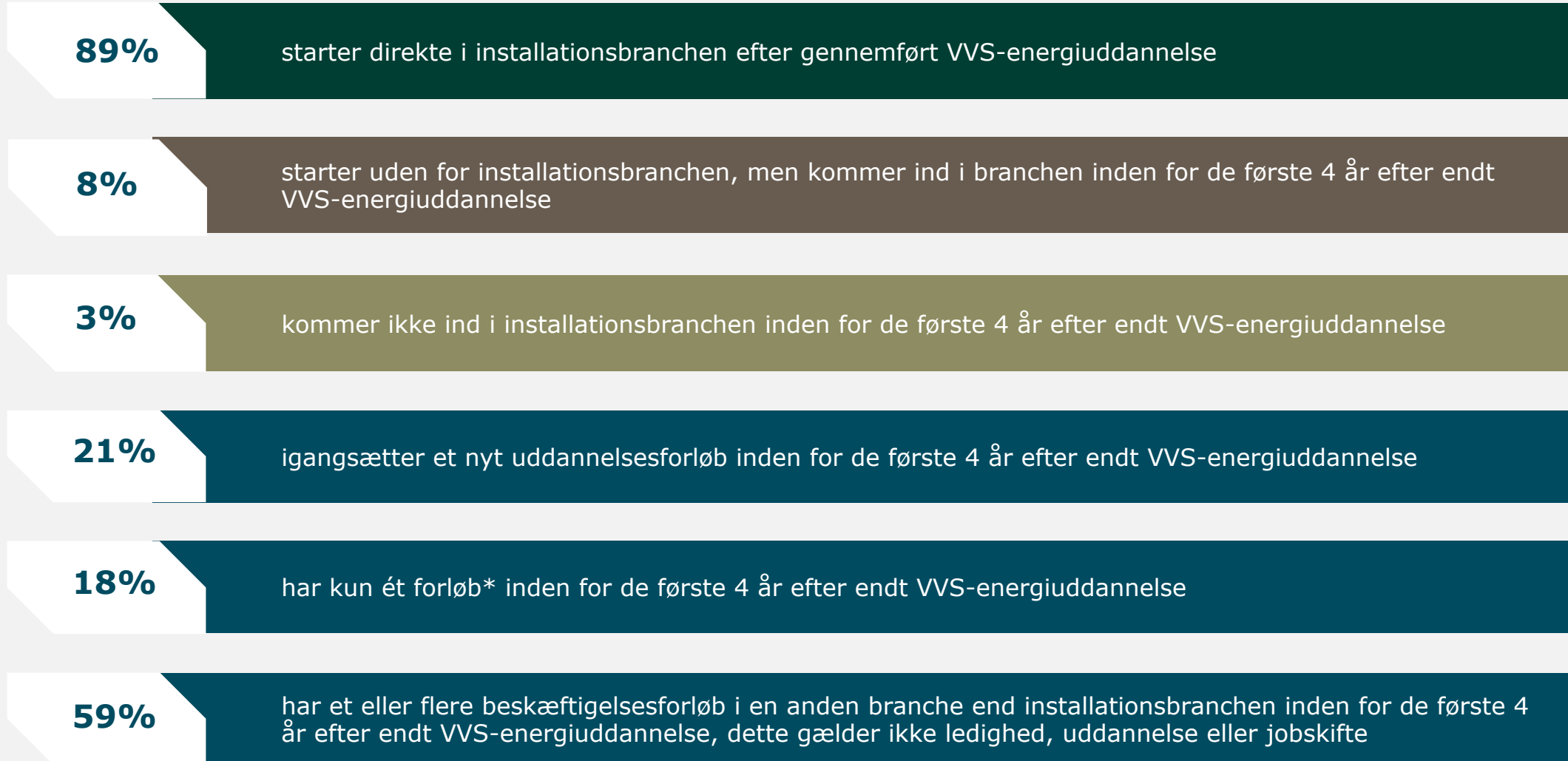
Nacekode	Beskrivelse	Nacekode	Beskrivelse	Nacekode	Beskrivelse
261100	Fremstilling af elektroniske komponenter og plader	273300	Fremstilling af tilbehør til ledninger og kabler	352300	Handel med gas gennem rørledninger
261200	Fremstilling af printplader o.l.	274000	Fremstilling af elektriske belysningsartikler	353000	Varmeforsyning
262000	Fremstilling af computere og ydre enheder	275100	Fremstilling af elektriske husholdningsapparater	432100	El-installation
263000	Fremstilling af kommunikationsudstyr	275200	Fremstilling af ikke-elektriske husholdningsapparater	432200	VVS- og blikkenslagerforretninger
264000	Fremstilling af elektronik til husholdninger	279000	Fremstilling af andet elektrisk udstyr	432900	Anden bygningsinstallationsvirksomhed
265100	Fremstilling af udstyr til måling, afprøvning, navigation og kontrol	351100	Produktion af elektricitet	422200	Anlæg af ledningsnet til elektricitet og kommunikation
271100	Fremstilling af elektriske motorer, generatorer og transformere	351200	Transmission af elektricitet	422100	Anlæg af ledningsnet til væsker
271200	Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater	351300	Distribution af elektricitet	332000	Installation af industrimaskiner og -udstyr
272000	Fremstilling af batterier og akkumulatorer	351400	Handel med elektricitet	782000	Vikarbureauer
273100	Fremstilling af lyslederkabler	352100	Fremstilling af gas	331400	Reparation af elektrisk udstyr
273200	Fremstilling af andre elektroniske og elektriske ledninger og kabler	352200	Distribution af gas	422000	Anlæg af ledningsnet

# KONKLUSIONER & LØSNINGSFORSLAG



## I de næste slides følger:

- Skitsering af undersøgelsens gruppering af forskellige typer nyudlærte VVS'ere
- Konklusioner på vigtigste årsager til hhv. at blive i- og forlade branchen
- Fremtidige fokusområder, der er opstået ud fra indsigterne fra undersøgelsens kvalitative interviews



\* Et forløb kan være et beskæftigelsesforløb, uddannelsesforløb eller ledighedsforløb.

## Direkte branchestartere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som igangsætter et beskæftigelsesforløb i installationsbranchen direkte efter endt uddannelse.

I alt 4.301 faglærte (89 pct.)

- Direkte branchestarteres beskæftigelsesforløb i installationsbranchen har i gennemsnit en varighed på 3 år
- 55 pct. af direkte branchestartere har på et tidspunkt i løbet af de 4 år efter endt uddannelse et beskæftigelsesforløb indenfor en anden branche
- Blandt direkte branchestartere er arbejdsløshed og uddannelse kendetegnende for det første forløb efter beskæftigelse i installationsbranchen frem for beskæftigelse i andre brancher.

## Branchetilkommere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som starter uden for installationsbranchen, men får beskæftigelse i branchen inden for de første 4 år efter endt uddannelse. Denne gruppe inkluderer også faglærte, der oplever dimittendledighed.

I alt 359 faglærte (8 pct.)

- Der går i gennemsnit 9 måneder fra endt VVS-energiuddannelse til igangsættelsen af et beskæftigelsesforløb i installationsbranchen
- Branchetilkommernes beskæftigelsesforløb i installationsbranchen har i gennemsnit en varighed på 2 år og 4 måneder
- 86 pct. af branchetilkommerne har på et tidspunkt i løbet af de 4 år efter endt uddannelse et beskæftigelsesforløb indenfor en anden branche
- Branchetilkommernes første forløb er især kendetegnet af uddannelse og beskæftigelse inden for Bygge- og anlægsbranchen

## Branchefravælgere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som på intet tidspunkt er beskæftiget i installationsbranchen i løbet af de første 4 år efter endt uddannelse

I alt 148 faglærte (3 pct.)

- Branchefravælgernes første forløb er især præget af uddannelsesforløb og beskæftigelse inden for Bygge- og anlægsbranchen fremfor arbejdsløshed eller forskellige typer af offentlig forsørgelse.

## Direkte branchestartere

I alt 4.301 faglærte (89 pct.)

- 20 pct. tager en uddannelse i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse
- 30 pct. af disse starter job i installationsbranchen efter ny uddannelse inden for de første 4 år\*
- De tre hyppigste første nye uddannelsesforløb er: Installatør (38 pct.), Adgangseksamen til ingeniøruddannelse (11 pct.) og Bygningskonstruktør, prof.bach. (9 pct.)

## Branchetilkommere

I alt 359 faglærte (8 pct.)

- 23 pct. tager en uddannelse i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse
- 48 pct. af disse starter i job i installationsbranchen efter ny uddannelse inden for de første 4 år\*
- De tre hyppigste første nye uddannelsesforløb er: Installatør (36 pct.), Adgangseksamen til ingeniøruddannelse (12 pct.) og Bygningskonstruktør, prof.bach. (9 pct.)

## Branchefravælgere

I alt 148 faglærte (3 pct.)

- 26 pct. tager en uddannelse i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse
- De tre hyppigste første nye uddannelsesforløb er: Bygningskonstruktør, prof.bach. Adgangseksamen til ingeniøruddannelse og Installatør.

### Gennemsnitligt antal år før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb

N = 876 (Direkte branchestartere), 81 (Branchetilkommere) og 38 (Branchefravælgere), kilde: KOTRE



Endt uddannelse

1 år

Antal år efter endt uddannelse

2 år

\*De resterende er ikke tilbage i installationsbranchen inden for de første fire år. Dette kan være fordi, at uddannelsen ikke når at være gennemført inden for de fire år, eller at man skifter branche eller ikke kommer i beskæftigelse.



### Direkte branchestartere

I alt 4.301 faglærte (89 pct.)

- De tre hyppigste ikke-beskæftigelsesforløb blandt direkte branchestartere er dagpenge (23 pct.), uddannelse (16 pct.) og sygedagpenge (14 pct.).\*
- Den gennemsnitlige varighed af perioden, hvor disse ydelser modtages er 7 måneder for dagpenge, 13 måneder for SU og 3 måneder sygedagpenge

### Branchetilkommere

I alt 359 faglærte (8 pct.)

- De tre hyppigste ikke-beskæftigelsesforløb er dagpenge (52 pct.), uddannelse (20 pct.) og sygedagpenge (16 pct.).\*
- Den gennemsnitlige varighed af perioden, hvor disse ydelser modtages er 4 måneder for dagpenge, 8 måneder for SU og 2 måneder sygedagpenge

### Branchefravælgere

I alt 148 faglærte (3 pct.)

- De tre hyppigste ikke-beskæftigelsesforløb er dagpenge (43 pct.), sygedagpenge (38 pct.) og SU (35 pct.).\*
- Den gennemsnitlige varighed af perioden, hvor disse ydelser modtages er 8 måneder for dagpenge, 5 måneder for sygedagpenge og 16 måneder for SU.

\*Hvis man har modtaget flere typer af ydelser i perioden vil man tælle to gange i denne opgørelse. Andelen er beregnet ud fra den samlede gruppe, derfor vil der også være nogle i grupperne, som kun har beskæftigelsesforløb og ikke andet.

## Jobsikkerhed



VVS'erne oplever at være eftertragtede i branchen, og flere fremhæver, hvordan dette medfører, at man ofte er i en god position til hurtigt at skifte job, hvis man ikke er tilfreds, hvor man er.

## Sammenhold



Det gode sammenhold er noget VVS'erne vægter højt både under uddannelse og efter de er færdiguddannede. Det beskrives som afgørende for både motivation, effektivitet og trivsel.

## Anerkendende og proaktiv ledelse



Chefer der prioriterer at skabe en rummelig kultur samt fokus på feedback og udvikling hos den enkelte medarbejder, spiller en vigtig rolle ift. at fastholde VVS'erne i branchen.

## Muligheden for at gøre en forskel og skabe synlige resultater



At kunne gøre kunderne glade og skabe synlige resultater er afgørende for VVS'ernes motivation til at blive i branchen.

## Variation og fysisk arbejde



At ingen dage er ens, og at man ikke tilbringer hver dag med hovedet i bøgerne eller foran en skærm er med til at motivere VVS'erne.

### Konsekvenser af fysisk belastende arbejde



VVS-faget er fysisk krævende, hvilket især kommer til udtryk gennem tunge løft af toiletter samt akavede stillinger. Mange giver udtryk for at det slidsomme aspekt er afgørende grund til at forlade branchen på sigt.

### Bedre tilbud andre steder ift. højere løn, medarbejdergoder, fleksibilitet.



Flere brancheforladere fremhæver, hvordan det at komme ud til en arbejdsplads med mere fokus på forkælelse af medarbejdere samt større grad af fleksibilitet, har gjort det svært at vende tilbage til arbejdet som VVS'er.

### Travlhed og kompromis med sikkerhed, fleksibilitet og feedback



Der er travlt i installationsbranchen og for at minimere spildtid, oplever VVS'ere, at sikkerhedsprocedurer og fokus på den enkeltes udvikling kan blive nedprioriteret, hvilket kan være en grund til at søge nye veje.

### En hård tone i branchen



Den til tider hårde tone i branchen kan påvirke både trivsel og følelsen af at kunne sige fra eller stille spørgsmålstejn ved uhensigtsmæssige procedurer. Dette har også betydning for, at man vælger at forlade branchen.

1

## Større fokus på inkluderende kultur og proaktiv ledelse



### **Kultur med plads til at sige fra er afgørende for ikke at skræmme nyudlærte VVS'ere væk fra branchen**

Der gives udtryk for, at den hårde tone på arbejdspladser risikerer at frastøde medarbejdere, der ikke kan "holde til" den hårde tone. Dette gælder særligt de helt unge nyudlærte VVS'ere. Flere giver derfor udtryk for, at et større fokus på en rummelig kultur bør være en prioritet for virksomhederne.

At skabe en kultur, hvor der er rum til at sige fra over for sikkerhedsudfordringer såvel som en u hensigtsmæssig tone, sker dog ikke over en dag. Det er ikke nødvendigvis nok bare at have en nedskrevet kultur om virksomhedens værdier, hvis der er nogen, der tager dem til sig. Det kræver både en proaktiv ledelse og konkrete initiativer.

### **POTENTIELLE LØSNINGER OG INDSATSER ER DERFOR...**



En praktisk løsning kan være at implementere en anonym postkasse på arbejdspladsen, hvor medarbejdere kan indsende bekymringer om sikkerhed, ubehagelige oplevelser eller u hensigtsmæssig tone. Disse bekymringer kan derefter tages op til diskussion regelmæssigt, hvor de læses højt og vendes for at skabe åben dialog og muliggøre handling på eventuelle problemer.

Ovenstående tiltag kan være med til at normalisere følelsen af at være utryk eller ukomfortabel i specifikke situationer, og medarbejderne slipper for frygten fra at blive udstillet eller set som ekstra sensitive, så snart de udtrykker bekymring. Denne utryghed er opbygget efter at have erfaret på egen eller andres vegne at blive udstillet som særligt 'svag'.

Herudover er virksomheden Lemvigh-Müller et eksempel på en arbejdsplads, der har valgt at gå forrest ift. aktivt at skabe en sund kultur. Det gør de ved at bruge tid og ressourcer på diversitetsmål, løbende holde øje med risici for diskrimination og brud på retningslinjer samt aktivt indtænke inklusion i rekrutteringsprocesser osv. Se eksempel på næste slide.



## 1.2

### Eksempel:

## Større fokus på inkluderende kultur og proaktiv ledelse



**Virksomheden Lemvigh-Müller** er et eksempel på en arbejdsplads, der har valgt at stå forrest ift. aktivt at skabe en sund kultur. Det gør de ved at bruge tid og ressourcer på diversitetsmål, løbende holde øje med risici for diskrimination og brud på retningslinjer samt aktivt indtænke inklusion i rekrutteringsprocesser osv.

*Udklip fra Lemvigh-Müllers hjemmeside*

### Diversitets- og inklusionspolitik

Diversitet og inklusion er medvirkende til at realisere Lemvigh-Müllers strategiske ambitioner om at fastholde en ansvarlig og kompetent organisation og være den bedste forretningspartner.

For Lemvigh-Müller handler diversitet ikke kun om de synlige diversitetsfaktorer - såsom køn, alder, etnicitet og synlig funktionsnedsættelse - men også om det usynlige såsom nationalitet, anciennitet, uddannelsesbaggrund, seksuel orientering, erfaring, usynlige diagnoser, læringspræferencer samt social og kulturel baggrund. Vi handler med integritet og stræber efter at tiltrække, udvikle og fastholde en mangfoldig arbejdsstyrke ved at fremme en respektfuld, engagerende, innovativ og åbensindet kultur, hvor alle unikke perspektiver og bidrag inddrages og anvendes.

#### Dette opnås blandt andet ved, at:

- Vores ledere fokuserer på fordomsfrit at tiltrække, fastholde og engagere alle deres medarbejdere på tværs af mangfoldighedsspektret.
- Alle vores kollegaer agerer respektfuldt overfor hinanden og i overensstemmelse med internt definerede retningslinjer i Personalehåndbogen.
- Vi definerer mål, der vil drive arbejdet med diversitet og inklusion, overvåger fremskridt og løbende forbedrer vores indsats
- Vi opdaterer vores processer og procedurer for at fremme diversitet og inklusion.
- Vi løbende holder øje med vores risici ift. Indvirkninger på - fx diskrimination eller mangel på lige muligheder og forebygger eller afbøder disse.
- Vi indtænker diversitet og inklusion i rekrutteringsprocessen for at sikre den optimale teamsammensætning og derved performance i dagligdagen.
- Vi gennemgår og reviderer denne politik løbende.

## 2

### **Større fokus på sikkerhed**



#### **Oplysning om rettigheder og sikkerhed skal ruste VVS'erne til at passe på sig selv**

Mange oplever, at det er svært at prioritere optimal sikkerhed i praksis. Her er det særligt travlhed og krav om produktivitet som fremhæves som barrierer for at overholde alle arbejdstilsynets krav om sikkerhed. Selvom sikkerhedsudstyr og gode råd stilles til rådighed, vidner de kvalitative interviews om, at der er brug for konkrete indsatser, hvis sikkerheden skal højnes.

Ydermere gælder det, særligt for de unge faglærte, at de ikke altid er klar over, hvilke muligheder der egentlig findes for at passe på sig selv på arbejdet.



#### **POTENTIELLE LØSNINGER OG INDSATSER ER DERFOR...**

Branchens syn på sikkerhed forandres ikke over en dag, men et sted at starte er at få samtalen i gang. Jo mere konkret man kan blive, jo mere håndgribelige bliver de ønskede forandringer. Organisationerne eller den enkelte virksomhed kan eksempelvis imødekomme dette behov ved at udarbejde et katalog med 10 eksempler på u hensigtsmæssige sikkerhedssituationer eller 10 eksempler på u hensigtsmæssig opførsel på arbejdspladsen.

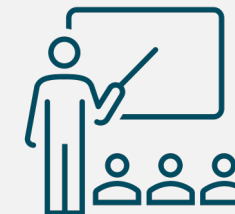
En idé kan være at lave et 'best practice'-katalog, hvor de gode eksempler fremhæves til inspiration; virksomheder, der lykkedes med at skabe et inkluderende arbejdsmiljø eller virksomheder, der inden alle projekter har haft succes med at afholde 'toolbox'-møder, hvor alle sikkerhedsprocedurer gennemgås. Se eksempel på næste side.

Sådanne kataloger findes allerede også i forskellige former fra fx sikkerhedsstyrelsen. Derfor gælder det også om at skabe et større fokus på sikkerhed og øge anvendelsen af eksisterende materiale.

## 2.1

### *Eksempel:*

### *Struktur for Toolbox-møde*



1

#### **Velkomst og formål**

✓ Introduktion til mødet med fokus på vigtigheden af sikkerhed på arbejdspladsen.

2

#### **Udgangspunkt i virkeligt scenarie** (Eks: En medarbejder har ødelagt ryggen efter et fald)

✓ Hvordan kunne dette have været undgået?

3

#### **Kommunikation og samarbejde**

✓ Diskussion om hvordan man bedst kan kommunikere sikkerhedsproblemer til ledelsen.

4

#### **Fremadrettet sikkerhed med udgangspunkt i kommende projekt**

✓ Hvordan kan input og erfaringer fra mødet konkret tænkes ind i kommende projekter?  
✓ Mulighed for at stille spørgsmål og opsummering af vigtige punkter og målsætninger for fremtidig sikkerhed på arbejdspladsen.

# 3

## Større fokus på feedbackkultur



### En god feedbackkultur og fokus på den enkeltes udvikling er afgørende for VVS'ernes motivation

Flere ønsker mere anerkendelse og positiv feedback, da det at føle sig værdsat giver mere motivation til at give den en skalle på arbejdet. I de tilfælde, hvor kommunikation og anerkendelse ikke prioriteres, oplever medarbejderne at føle sig negligerede og distancerede.

Ovenstående ønske kan med fordel formaliseres i form af konkrete feedback-indsatser. Eksempelvis finder VVS'erne det motiverende, hvis MUS-samtaler prioriteres, hvilket det i flere tilfælde ikke bliver. Det fremgår desuden, at det kan være mindst lige så vigtigt, at det også prioriteres i de perioder, hvor man som chef kan være fristet til at tænke *"at der ikke er nogle problemer at tale om"*.



### POTENTIELLE LØSNINGER OG INDSATSER ER DERFOR...

For at imødekomme ønsket om mere anerkendelse og positiv feedback, kan det være en idé at skabe et månedligt og struktureret møde, mellem leder og medarbejder med formålet om at støtte medarbejderens udvikling og trivsel. Disse samtaler kan fungere som en vigtig kanal for feedback, karriereudvikling og følelsen af at blive set. Ved at formalisere disse samtaler i branchen kan ledelsen demonstrere deres engagement i medarbejdernes udvikling og trivsel samt skabe en klar ramme for dialog og samarbejde, hvilket ikke skal undervurderes i et miljø, hvor det kan være svært at initiere feedbacksamtaler ud af det blå.

Herudover sætter virksomheden Lemvigh-Müller fokus på spørgsmålet om, hvordan man bedst muligt hjælper sine medarbejdere med 'Godt Hjulpet-kampagnen'. Her lægger de vægt på medarbejdernes individuelle behov og i den forbindelse, at man kan være godt hjulpet på flere måder; fokus på den enkeltes udvikling, hjælp til bestilling af de rette varer og det rette udstyr eller hjælp til registrering af timer. Med kampagnen signalerer virksomheden, at fokus på- og understøttelse af udvikling hos den enkelte medarbejder er en vigtig prioritet. Se eksempel på næste side.



## 3.1

### Eksempel:

## Større fokus på feedbackkultur



**Virksomheden Lemvigh-Müller** sætter fokus på spørgsmålet om, hvordan man bedst muligt hjælper sine medarbejdere med 'Godt Hjulpet-kampagnen'. Her lægger de vægt på medarbejdernes individuelle behov og i den forbindelse, at man kan være godt hjulpet på flere måder; fokus på den enkeltes udvikling, hjælp til bestilling af de rette varer og det rette udstyr eller hjælp til registrering af timer.

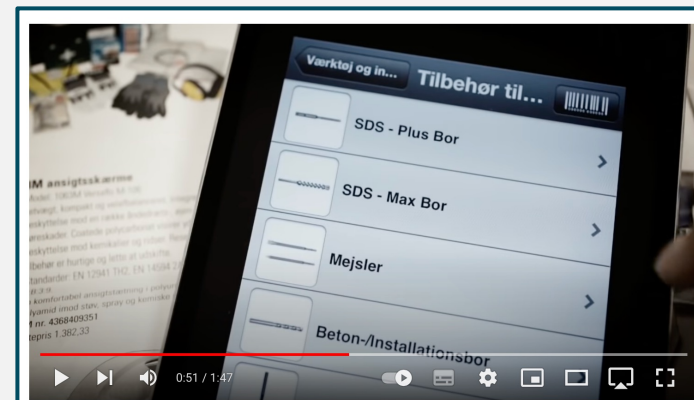
Med kampagnen signalerer virksomheden, at fokus på- og understøttelse af udvikling hos den enkelte medarbejder er en vigtig prioriteret.

#### Udklip fra Godt Hjulpet-kampagnen

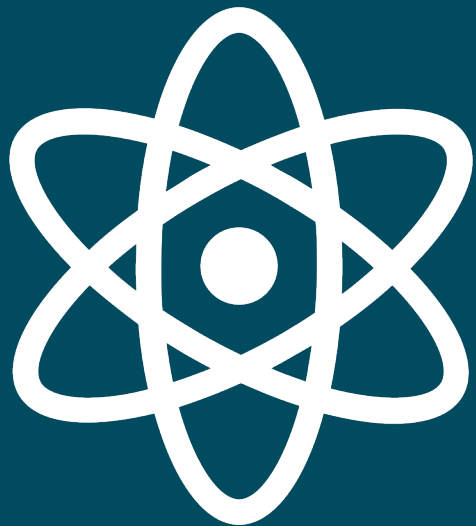
Uanset om du er VVS'er, elektriker, smed, har en produktion eller en byggeplads, så sørger vi for, at du aldrig løber tør for hverken varer, teknisk support eller efteruddannelse. Vi kalder det godt hjulpet. klik og se mere i videoen



#### Eksempel på rapportering af manglende værktøj og udstyr



# BEVÆGELSESMØNSTRE FOR NYUDLÆRTE FAGLÆRTE



## I de næste slides følger:

- En karakterisering af nyudlærte VVS'ere
- En inddeling af branchens VVS'ere
- Baggrundskarakteristik for grupperingerne

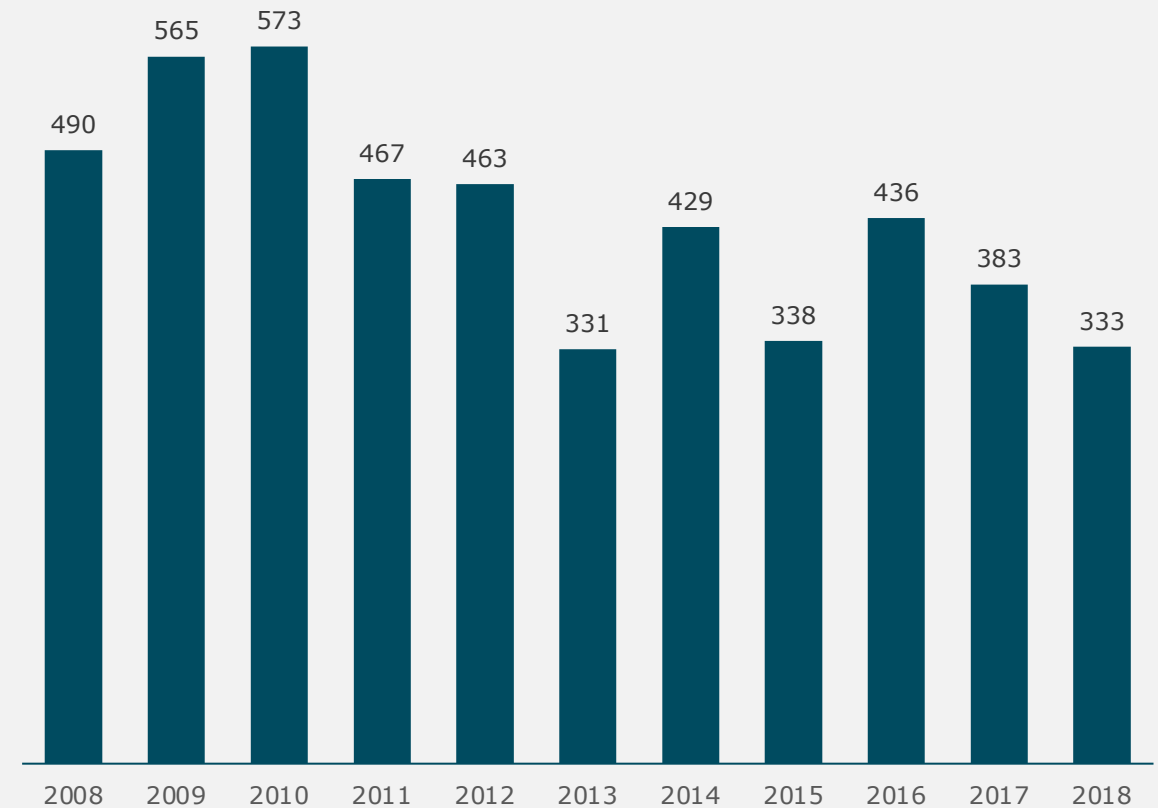
### Oversigt over hvor mange faglærte, der afslutter en VVS-energiuddannelse pr. år

Figur 1 er en oversigt over, hvor mange faglærte, der afslutter en VVS-energiuddannelse pr. år i perioden 2008-2018.

Af figuren fremgår det, at der gennem de fleste år er mellem 330 og 470, der afslutter en VVS-energiuddannelse. Dog er der lidt flere som afslutter i starten af perioden fra år 2008-2010. 2013 og 2015 adskiller sig pga. registreringer, der falder rundt om årsskiftet.

Figur 1: Antal, der har afsluttet en VVS-energiuddannelse pr. år

*N = 4.808, kilde: KOTRE*



## Stor overvægt af mandlige nyudlærte VVS'ere

Figur 2 viser kønsfordeling blandt nyudlærte VVS'ere for hvert afslutningsår i perioden 2008-2018.

Denne figur viser, at der er en stor overvægt af mandlige dimittender (98-100 pct.) på tværs af alle afslutningsårene samt at kønsfordelingen stort set forbliver uændret i løbet af perioden.

## Størstedelen af de nyudlærte VVS'ere er 25 år eller yngre ved afslutningstidspunktet

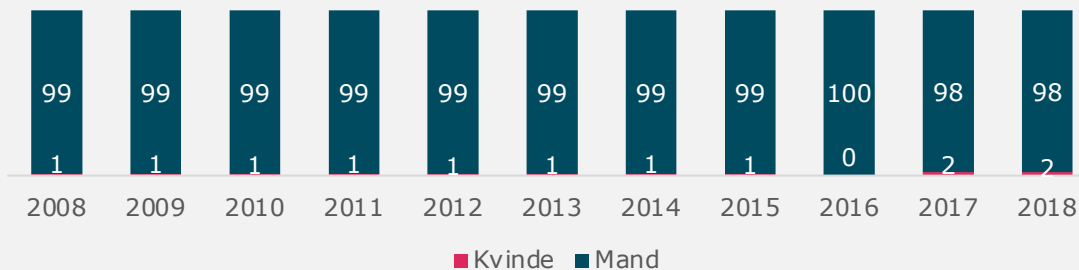
Figur 3 viser aldersfordelingen blandt nyudlærte VVS'ere ved uddannelsens afslutningstidspunkt.

Her ses det, at flest befinder sig i aldersgruppen 21-25 år.

Generelt er aldersfordelingen relativt stabil gennem perioden, men der ses dog et lille fald i andelen af yngre dimittender (18-20 år og 21-25 år) samt en lille stigning i andelen af dimittender mellem 26-30 år. Dette viser, at der i perioden er kommet lidt flere ældre dimittender.

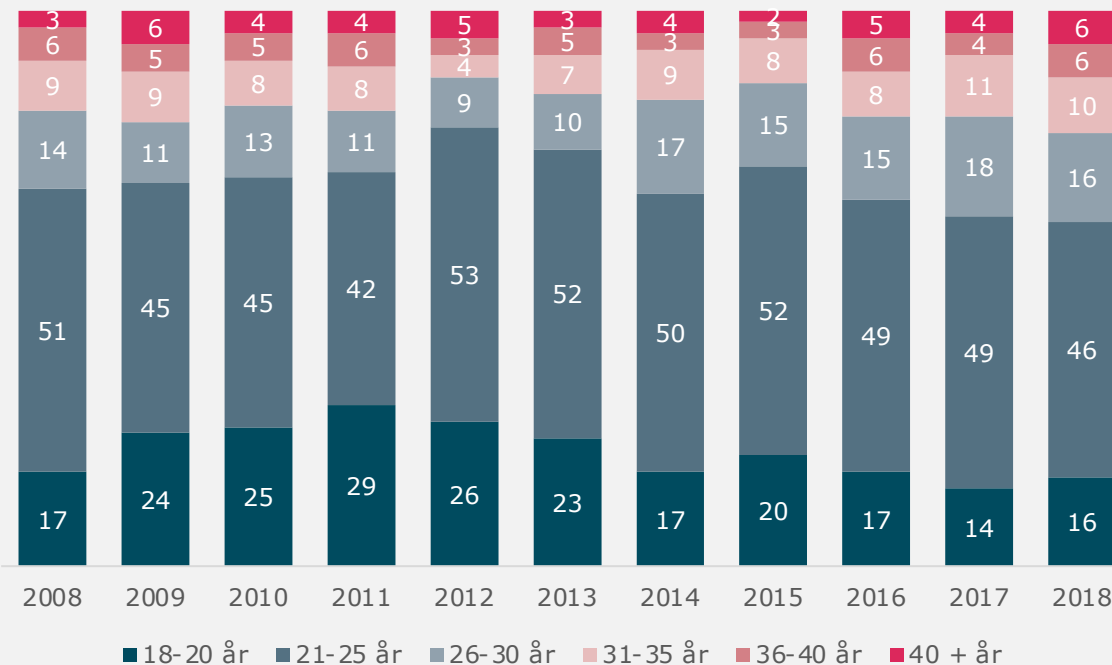
**Figur 2: Kønsfordeling blandt nyudlærte VVS'ere i perioden 2008-2018**

N = 4.784, tallene i figuren angiver procentandele, kilde: BEF



**Figur 3: Aldersfordeling blandt nyudlærte VVS'ere i perioden 2008-2018**

N = 4.784, tallene i figuren angiver procentandele, kilde: BEF





## Relativt stabil andel af nyudlærte VVS'ere med gymnasial uddannelsesbaggrund

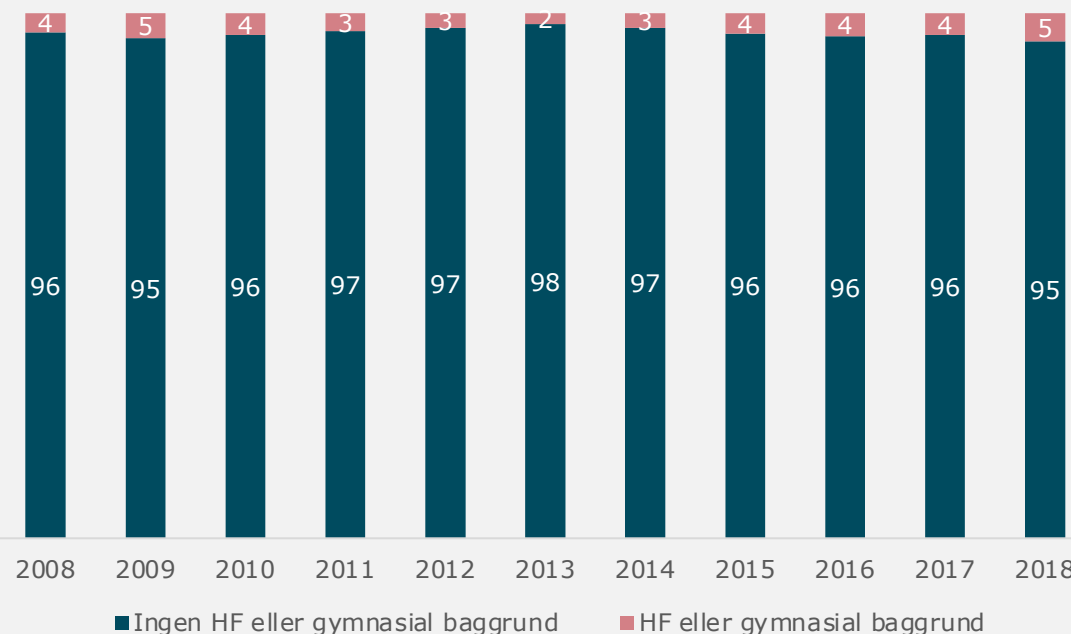
Figur 4 illustrerer fordelingen mellem dimittender med og uden en HF eller gymnasial uddannelsesbaggrund. Generelt ses det, at langt størstedelen af de nyudlærte VVS'ere ikke har en HF eller gymnasial uddannelsesbaggrund. I denne store gruppe skal man være opmærksom på, at man godt kan have haft startet en gymnasial uddannelse uden at have gennemført den eller har gennemført en yderligere erhvervsuddannelse.

Derudover viser figuren, at fordelingen forbliver relativt konstant gennem hele perioden, hvor andelen med en HF eller gymnasial baggrund ligger mellem 2-5 pct.

Figur 5 er en visualisering af den interne fordeling mellem henholdsvis HF og gymnasial baggrund. Her ses det, at fordelingen er lidt skiftende, men at de er relativt ligeligt fordelt de fleste år set bort 2011 og 2013. Det er svært at direkte forklare disse skift i andele med hhv. gymnasial baggrund.

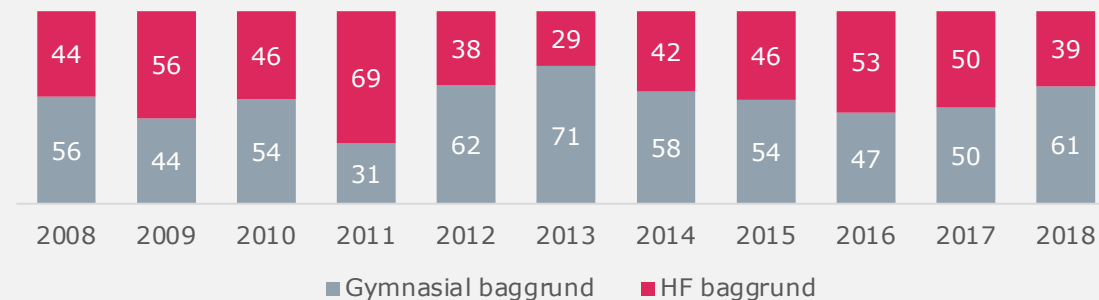
**Figur 4: Tidligere uddannelsesbaggrunde hos nyudlærte VVS'ere i perioden 2008-2018**

*N = 4.808, tallene i figuren angiver procentandele, kilde: KOTRE*



**Figur 5: Fordelingen mellem HF og gymnasial baggrund**

*N = 183, tallene i figuren angiver procentandele, kilde: KOTRE*



## Direkte branchestartere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som **igangsætter et beskæftigelsesforløb i installationsbranchen direkte** efter endt uddannelse.

I alt 4.301 faglærte

## Branchetilkommere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som **starter uden for installationsbranchen, men kommer ind i branchen inden for de første 4 år** efter endt uddannelse.

I alt 359 faglærte

## Branchefravælgere

Denne gruppe består af nyudlærte VVS'ere, som **på intet tidspunkt er beskæftiget i installationsbranchen** i løbet af de første 4 år efter endt uddannelse.

I alt 148 faglærte

**Figur 6: Fordeling af nyudlærte VVS'ere**

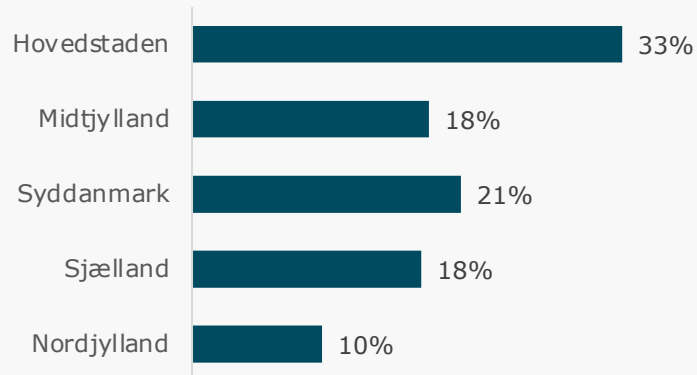
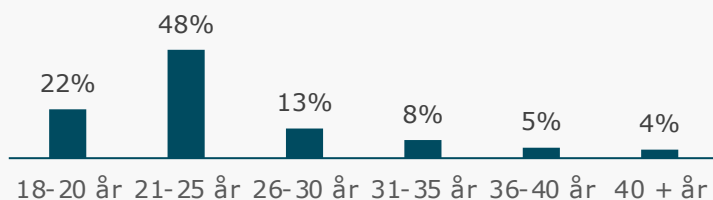
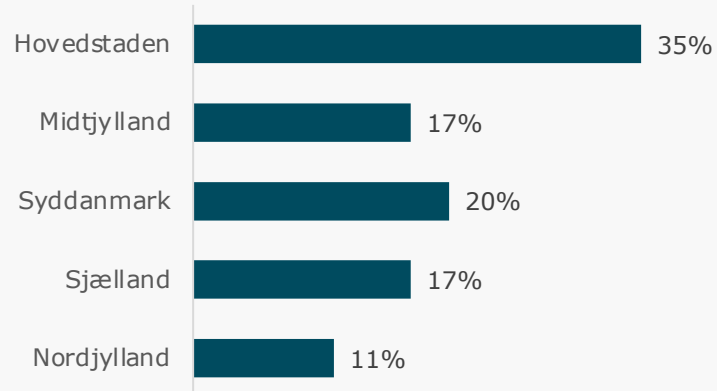
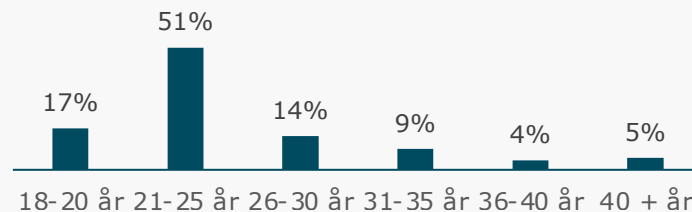
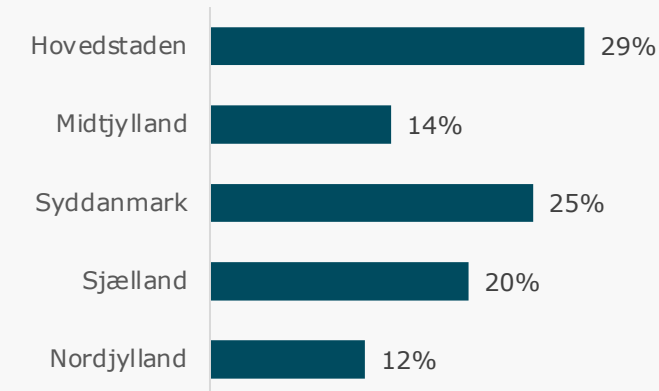
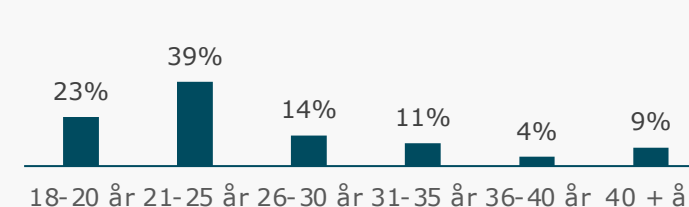
*N = 4.808, kilde: AMRUN*



■ = Direkte branchestartere (89 pct.)

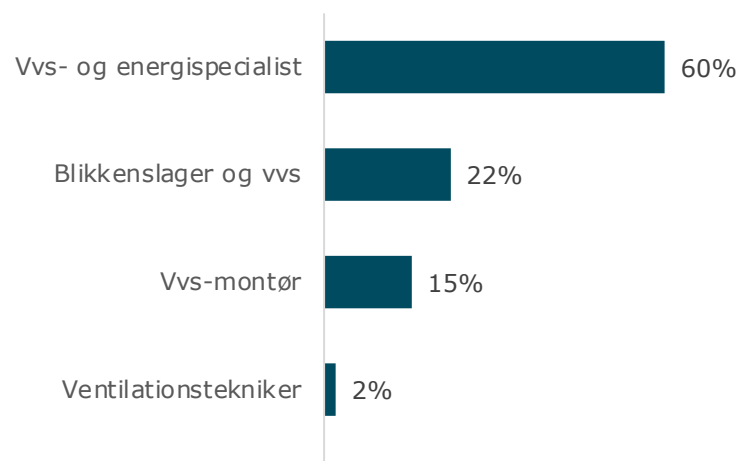
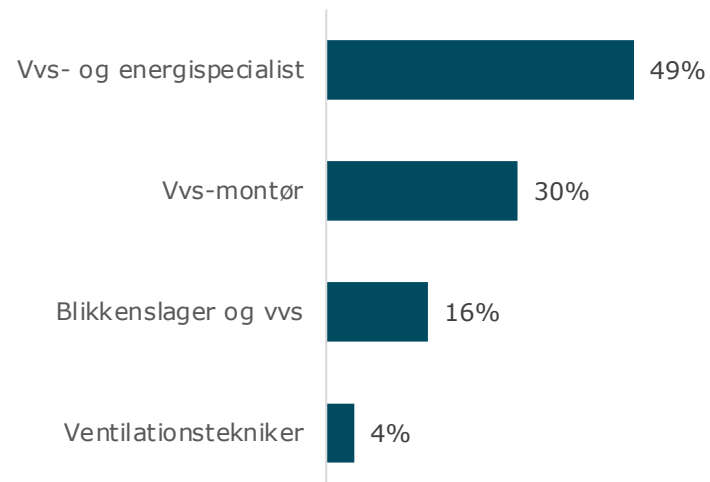
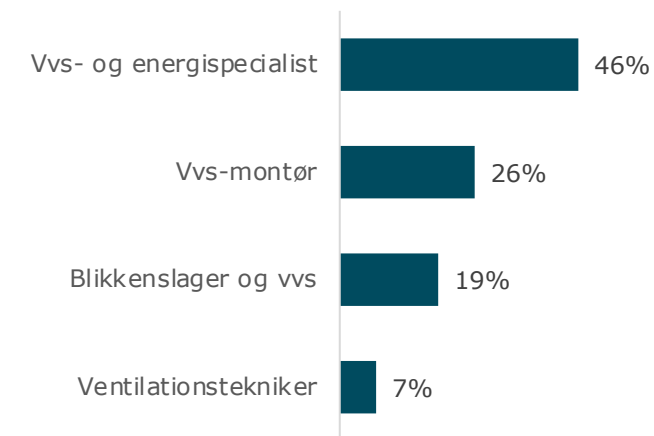
■ = Branchetilkommere (8 pct.)

■ = Branchefravælgere (3 pct)

**Direkte branchestartere****Figur 7: Regional fordeling***N = 4.287, kilde: BEF***Figur 8: Aldersfordeling***N = 4.287, kilde: BEF***Branchetilkommere****Figur 9: Regional fordeling***N = 357, kilde: BEF***Figur 10: Aldersfordeling***N = 357, kilde: BEF***Branchefravælgere****Figur 11: Regional fordeling***N = 140, kilde: BEF***Figur 12: Aldersfordeling***N = 140, kilde: BEF*

Bemærk, at ovenstående fordelinger relaterer sig til uddannelsens afslutningstidspunkt. Region referer altså til, hvor de nyudlærte VVS'ere var bosat, mens alder viser, hvor gamle de var ved afslutningstidspunktet.

N for disse figurere adskiller sig en smule fra grupperingernes totale n, hvilket skyldes manglende værdier i befolkningsregistret BEF.

**Direkte branchestartere****Figur 13: Uddannelsesfordeling***N = 4.301, kilde: KOTRE***Branchetilkommere****Figur 14: Uddannelsesfordeling***N = 359, kilde: KOTRE***Branchefravælgere****Figur 15: Uddannelsesfordeling***N = 148, kilde: KOTRE*

På tværs af de tre grupperinger ses det, at køn og tidligere uddannelseshistorik fordeler sig relativt ens, samt at tallene stemmer overens med den generelle fordeling, som tidligere blev gennemgået (slide 47-48).

## Af dem som forlader branchen starter mere end 6 ud af 10 ikke direkte i anden beskæftigelse eller på et uddannelsesforløb, når de forlader branchen

Figur 16 viser første forløb efter sidste installationsforløb blandt direkte branchestartere, som forlader installationsbranchen. Dette vil sige at disse VVS'ere er startet direkte i installationsbranchen efter endt uddannelse, men forlader den indenfor de fire første år. Her ses det, at 64 pct. forlader arbejdsmarkedet (øvrige uden for arbejdsstyrken, arbejdsløs, offentligt forsørget, sygdom), mens 26 pct. forlader installationsbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Derudover ses det, at 8 pct. fravælger installation for at igangsætte en uddannelse.

'Øvrige uden for arbejdsstyrken' er en sammensat gruppe, der bl.a. består af personer, som er forsørget af deres ægtefælle/familie. Gruppen omfatter også personer, som er udvandret fra Danmark. Årsagen er, at CPR (og dermed Danmarks Statistik) i nogle tilfælde først modtager oplysninger, om at en person er udvandret, flere år efter, at udvandringen har fundet sted. I sidstnævnte gruppe er der en del indvandrere. Jf. AMRUN-registerets SOC\_STATUS\_KODE = 513\*.

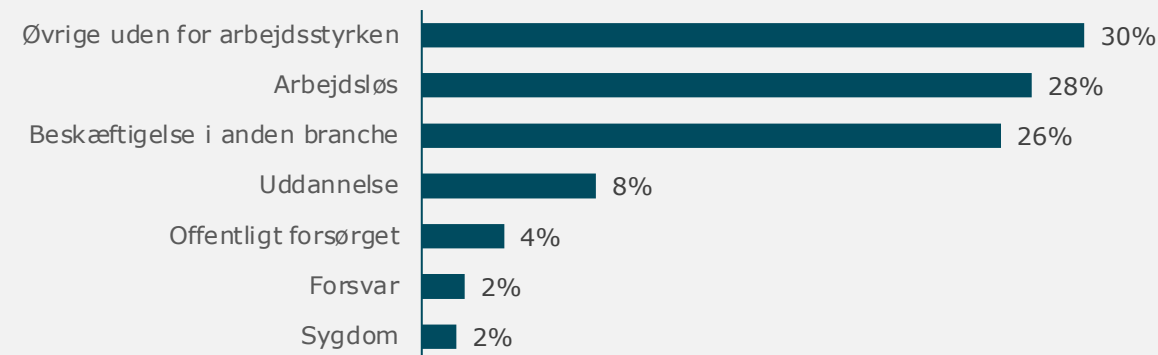
## Byggeri, handel og fremstilling kendetegner de brancher, som flest skifter over til

Figur 17 zoomer ind på gruppen af direkte branchestartere, som forlader installationsbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Her ses det, at det særligt er brancher, der relaterer sig til byggeri, handel og fremstilling, der kendetegner top 10 over, hvilke brancher der søges hen til.

Figuren er blot en top 10, der viser de ti hyppigste brancher. Samlet set har gruppen af direkte branchestartere, der forlader installationsbranchen, fundet beskæftigelse inden for 179 forskellige brancher, når man ser på det brancheniveau, som anvendes i denne analyse. Desuden bemærkes det, at der i 173 af disse brancher er færre end 10 personer, som har skiftet over til de pågældende brancher. Dette vidner om en relativ stor variation i, hvilke brancher, som de direkte branchestartende VVS'ere søger hen i.

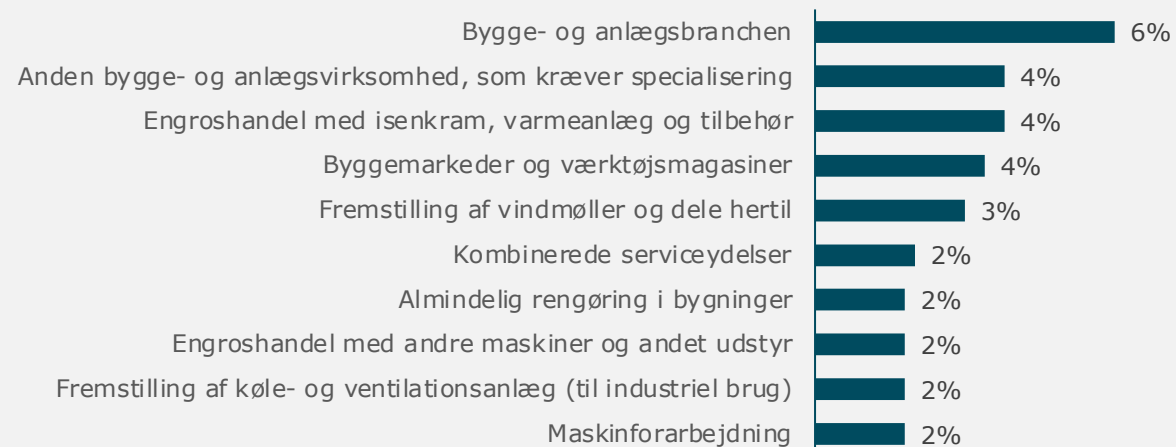
**Figur 16: Første forløb efter sidste beskæftigelsesforløb i installationsbranchen**

*N = 1.831, kilde: AMRUN. VVS'ere, der forlader branchen inden for fire år.*



**Figur 17: Top 10 over beskæftigelsesforløb i en anden branche**

*N = 483, kilde: AMRUN*



## De lange beskæftigelsesforløb er især præget af beskæftigelse i forsvaret og beskæftigelse inden for byggeri og handel

Figur 18 giver et overblik over direkte branchestartere, som efter beskæftigelse i installationsbranchen, har et længerevarende beskæftigelsesforløb i en anden branche, indenfor den fire årige periode efter endt VVS-energiuddannelse. Lange beskæftigelsesforløb skal forstås som forløb med en varighed på mere end et halvt år. Figuren er baseret på et datagrundlag på 1.698 faglærte, som alle har minimum et beskæftigelsesforløb i en anden branche, der varer over et halvt år. Dermed har 39 pct. af direkte branchestarterne altså mindst et langt beskæftigelsesforløb uden for installationsbranchen.

Heraf fremgår det, at 7 pct af disse faglærte har et langt beskæftigelsesforløb hos forsvaret, hvilket både kan indebære værnepligt samt andre stillinger i forsvaret. Derudover ses det, at flere af brancherne er centreret omkring byggeri og handel.

**Figur 18: Lange beskæftigelsesforløb uden for installationsbranchen**

*N = 1.698, kilde: AMRUN*





## Over 75 igangsætter deres uddannelse 6 måneder eller mere efter endt uddannelse og i gennemsnit efter et år og fem måneder

Både figur 20 og 21 viser, hvor lang tid der går fra, de direkte branchestartere afslutter deres VVS-energiuddannelse til, de igangsætter en ny uddannelse. Figur 20 viser, at der gennemsnitligt går 1 år og 5 måneder. Figur 21 giver et mere detaljeret overblik. Det ses, at 76 pct. igangsætter deres nye uddannelse 6 måneder eller mere efter endt VVS-energiuddannelse. 24 pct. igangsætter en ny uddannelse inden for 6 måneder.

## 14 pct. igangsætter en ny uddannelse uden at vende tilbage til installation, mens 6 pct. igangsætter ny uddannelse og vender tilbage til installationsbranchen efterfølgende

Figur 19 viser, hvor mange personer, der tager et nyt uddannelsesforløb efter endt VVS-energiuddannelse, samt hvor mange der vender tilbage til installationsbranchen efter et igangsat uddannelsesforløb. Her ses det, at 2 ud af 10 tager en ny uddannelse. Desuden ses det, at 6 pct. igangsætter en ny uddannelse og vender tilbage til installationsbranchen inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse, hvilket enten betyder, at det er et kort uddannelsesforløb, eller at uddannelsesforløbet ikke gennemføres. 14 pct. igangsætter en ny uddannelse uden at vende tilbage.

**Figur 19: Andel, der tager uddannelse og kommer tilbage igen**

*N = 4.301, kilde: KOTRE*



- = Har igangsat en ny uddannelse og vender tilbage til installationsbranchen inden for 4 år
- = Har igangsat en ny uddannelse, men vender ikke tilbage til installationsbranchen inden for 4 år
- = Har ikke igangsat en ny uddannelse

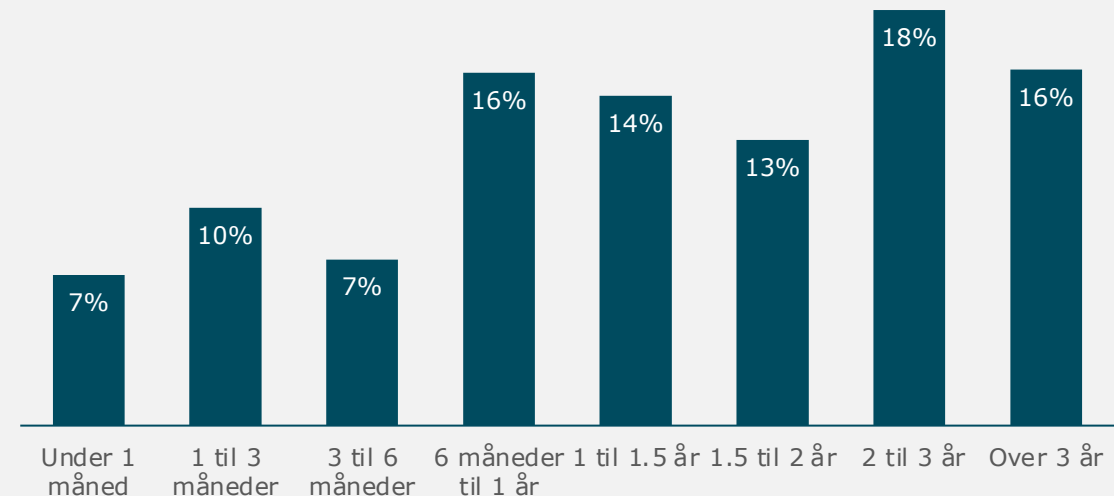
**Figur 20: Gennemsnitligt antal år og måneder før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb**

*N = 876, kilde: KOTRE*



**Figur 21: Tid før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb efter endt uddannelse**

*N = 876, kilde: KOTRE*



## 20 pct. af de direkte branchestartere tager en ny uddannelse inden for de første fire år efter endt VVS-energiuddannelse

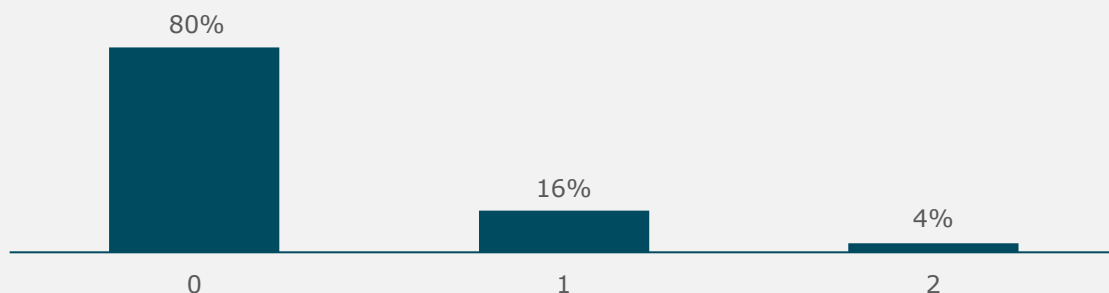
Figur 22 viser fordelingen af antallet af igangsatte uddannelser blandt direkte branchestartere inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Dermed indikerer figuren altså ikke antallet af færdiggjorte uddannelser, men blot hvor mange uddannelsesforløb man har igangsat. Her ses det, at 80 pct. ikke igangsætter en ny uddannelse inden for de første fire år, mens 20 pct. igangsætter en eller flere nye uddannelser. Desuden ses det, at blandt de direkte branchestartere, der tager en ny uddannelse, er det er hyppigst at igangsætte én ny uddannelse og næst hyppigst at igangsætte to.

### Installatør og adgangskursus til ingeniøruddannelsen er de hyppigst igangsatte uddannelser blandt direkte branchestartere

Figur 23 viser top 10 over, hvilke uddannelser direkte branchestartere hyppigst igangsætter som første nye uddannelse inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Her ses det, at flest igangsætter Installatør (40 pct.) efterfulgt af adgangseksamen til ingeniøruddannelsen (11 pct.) og Bygningskonstruktør, prof.bach. (9 pct.). Installatør adskiller sig dog ved at være en direkte overbygning af VVS-energiuddannelsen, og bør derfor ikke ansues som et brancheskift, men derimod som direkte videreuddannelse.

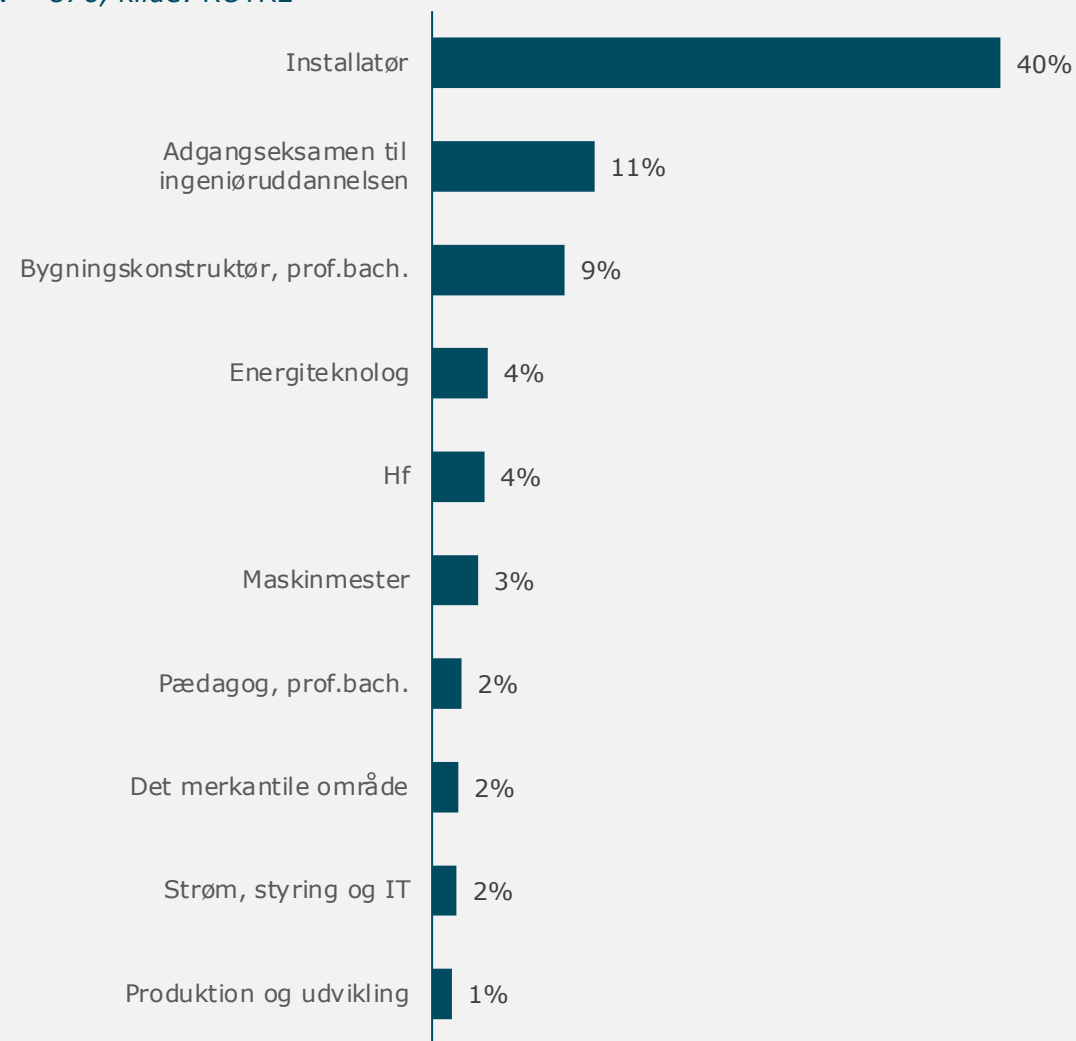
**Figur 22: Antal igangsatte uddannelser efter endt VVS-energiuddannelse**

*N = 4.301, kilde: KOTRE*



**Figur 23: Top 10 uddannelser, der påbegyndes efter endt VVS-energiuddannelse**

*N = 876, kilde: KOTRE*



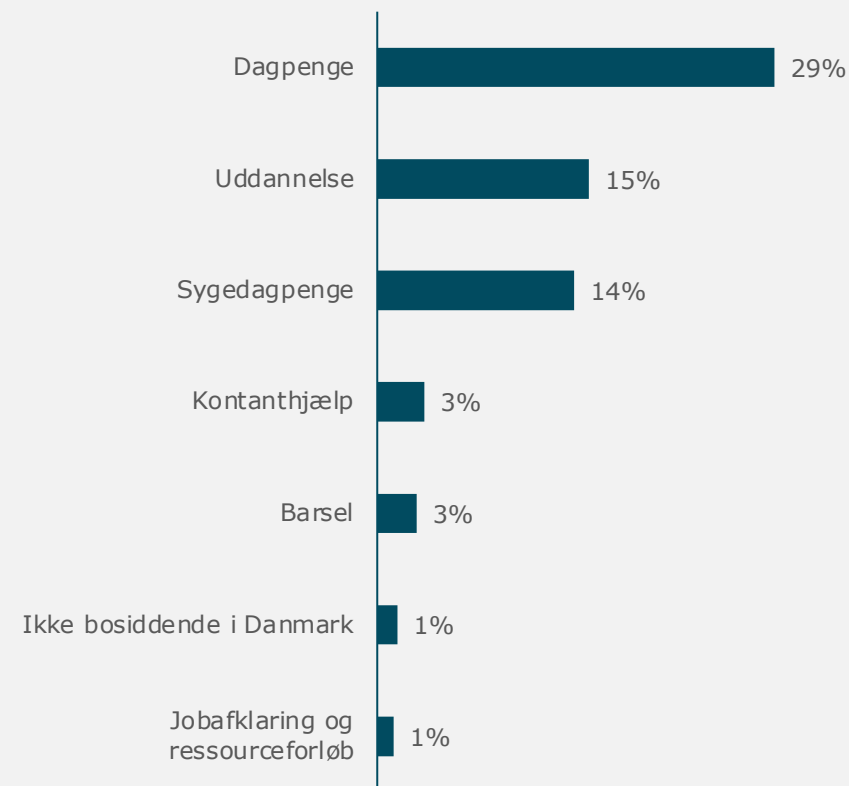
### Dagpenge er det ikke-beskæftigelsesforløb som flest har, mens SU fylder mest rent tidsmæssigt

Figur 24 giver et overblik over, hvilke typer af ydelser, som direkte branchestartere modtager indenfor de første fire år efter endt uddannelse.

Af figuren fremgår det, at 29 pct. af direkte branchestartere modtager dagpenge i løbet af de første fire år og det er dermed den hyppigste ydelse. Næst hyppigst er ydelser relateret til uddannelse (15 pct.). Uddannelse fylder dog mere end dagpenge rent tidsmæssigt, idet branchestartere, der har modtaget ydelser relateret til uddannelse, i gennemsnit har været på ydelsen i 13 måneder, hvorimod gennemsnittet er 7 måneder for dagpenge.

### Figur 24: Overblik over hvor mange direkte branchestartere, der modtager forskellige ydelser

*N = 4.301, kilde: DREAM*



*Kategorier der dækker under 1% er ikke afbilledet på diagrammet. Undladte kategorier: Død, Førtidspension, Fleksjob og ledighedsydelse.*

### Over halvdelen af branchetilkommerne starter i installationsbranchen inden for 6 måneder efter endt VVS-energiuddannelse

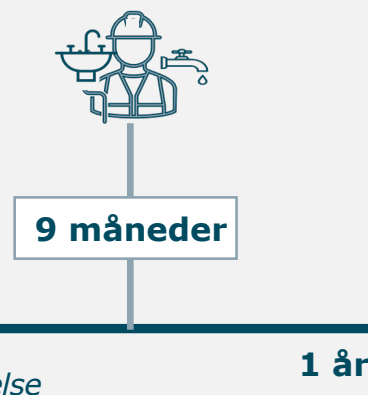
Både figur 25 og 26 omhandler hvor lang tid, der går efter endt uddannelse før branchetilkommerne starter i installationsbranchen.

Figur 26 viser, at over 50 pct. starter i branchen inden for 6 måneder, herunder starter 23 pct. indenfor 1 måned, hvilket kan betegnes som dimittendledighed. Desuden ses det, at 25 pct. af branchetilkommerne først starter i branchen efter 1 år eller mere.

Figur 25 illustrerer, at den gennemsnitlige varighed af perioden mellem endt VVS-energiuddannelse og første beskæftigelsesforløb i installationsbranchen er 9 måneder for branchetilkommerne.

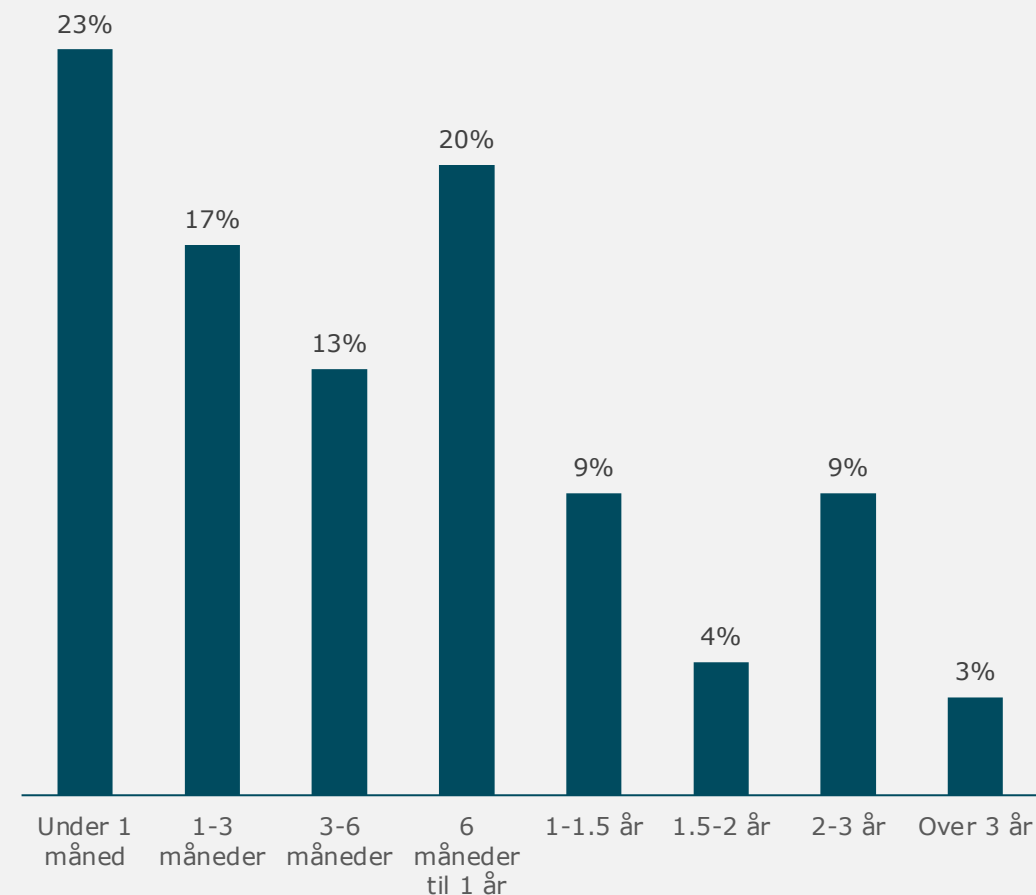
### Figur 25: Gennemsnitligt antal måneder før påbegyndelse af beskæftigelsesforløb i installationsbranchen

*N = 359, kilde: AMRUN*



### Figur 26: Tid før de faglærte starter i installationsbranchen efter endt uddannelse

*N = 359, kilde: AMRUN*



### Lige stor andel af branchetilkommerne under uddannelse og i arbejde i første forløb efter endt uddannelse

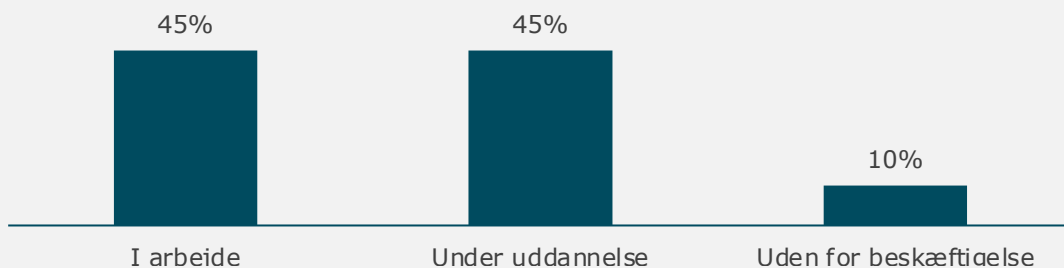
Figur 27 viser, hvilke typer forløb branchetilkommerne har som første forløb efter de har færdiggjort VVS-energiuddannelsen. Figuren viser derved hvilke forløb branchetilkommerne har inden de starter i installationsbranchen. Lige mange branchetilkommere er enten under uddannelse eller arbejder i jobs uden for installationsbranchen i deres første forløb efter endt uddannelse (45 pct.).

### Det er meget forskelligt hvilke erhverv branchetilkommerne beskæftiger sig med i deres første forløb

Figur 28 viser de hyppigste første beskæftigelsesforløb blandt branchetilkommerne, som er i beskæftigelse i deres første forløb. Den hyppigste branche er bygge- og anlægsbranchen, som ofte betegnes som en del af installationsbranchen (det samme gælder tagdækkervirksomhed, som ellers vil betegnes som en del af branchen), og dernæst følger maskinforarbejdning samt Forsvaret. Resten af branchetilkommerne, som er i arbejde i første forløb, er fordelt ud over 58 forskellige brancher, hvor der er under 5 pct. i hver. Der er stor sandsynlighed for at branchetilkommerne arbejder ved VVS-faget og bruger faglige kompetencer, men gør det i andre brancher end installationsbranchen. Det er dog ikke muligt at skelne arbejdet i Danmarks Statistiks registre pga. datakvaliteten.

### Figur 27: Første forløb efter endt VVS-energiuddannelse

*N = 359, kilde: AMRUN*



### Figur 28: Hyppigste første beskæftigelsesforløb efter endt VVS-energiuddannelse

*N = 161, kilde: AMRUN*



### De lange beskæftigelsesforløb er især præget af bygge- og anlægsbranchen samt fremstilling inden forskellige områder

Figur 29 giver et overblik over de brancher uden for installationsbranchen med flest lange beskæftigelsesforløb blandt de faglærte. Lange beskæftigelsesforløb er forløb, der vare mere end et halvt år. Figurens datagrundlag er 208 faglærte, som alle har mindst et beskæftigelsesforløb i en anden branche, der varer over et halvt år. Dermed har 58 pct. af branchetilkommerne altså mindst et langt beskæftigelsesforløb uden for installationsbranchen i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.

8 pct. af disse faglærte har et langt beskæftigelsesforløb indenfor branchen "Bygge- og anlægsbranchen" og det er dermed det mest hyppige lange beskæftigelsesforløb.

Desuden ses det, at de hyppigste lange beskæftigelsesforløb er præget af beskæftigelse indenfor fremstilling af køle- og ventilationsanlæg (6 pct.), metalprodukter (3 pct.) og bygningstømmer og snedkeriartikler (2 pct.).

Figur 29: Lange beskæftigelsesforløb uden for installationsbranchen

*N = 208, kilde: AMRUN*





## 34 pct. af branchetilkommerne videreuddanner sig inden for et halvt år efter endt VVS-energiuddannelse

Figur 31 og 32 er begge centreret omkring, hvor lang tid der går før, at branchetilkommerne påbegynder en ny uddannelse efter, at de har færdiggjort en VVS-energiuddannelse. Øverste figur indikerer, at der gennemsnitligt går 1 år og fire måneder mellem endt VVS-energiuddannelse og igangsættelse af ny uddannelse. Figuren nederst til højre viser, at lidt under halvdelen videreuddanner sig inden for det første år, herunder er der 34 pct. som videreuddanner sig inden for 6 måneder. Det ses desuden, at 32 pct. først videreuddanner sig 2 år eller mere efter, at de har færdiggjort deres VVS-energiuddannelse.

## Omtrent halvdelen af dem, der tager en uddannelse, starter beskæftigelse i installationsbranchen efterfølgende

Figur 30 viser, at lidt over 2 ud af 10 branchetilkommere tager en ny uddannelse. Desuden fremgår det, at omtrent halvdelen af dem, der tager en uddannelse, starter beskæftigelse i branchen efterfølgende inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Konkret påbegynder 11 pct. af branchetilkommerne en ny uddannelse og har efterfølgende beskæftigelse i installation, mens 12 pct. påbegynder en ny uddannelse uden at vende tilbage inden for de første 4 år. Sidstnævnte kan således godt vende tilbage til installation igen på et senere tidspunkt.

### Figur 30: Antal, der tager uddannelse og kommer tilbage igen

N = 359, kilde: KOTRE



- = Har igangsat en ny uddannelse og vender tilbage til installationsbranchen inden for 4 år
- = Har igangsat en ny uddannelse, men vender ikke tilbage til installationsbranchen inden for 4 år
- = Har ikke igangsat en ny uddannelse

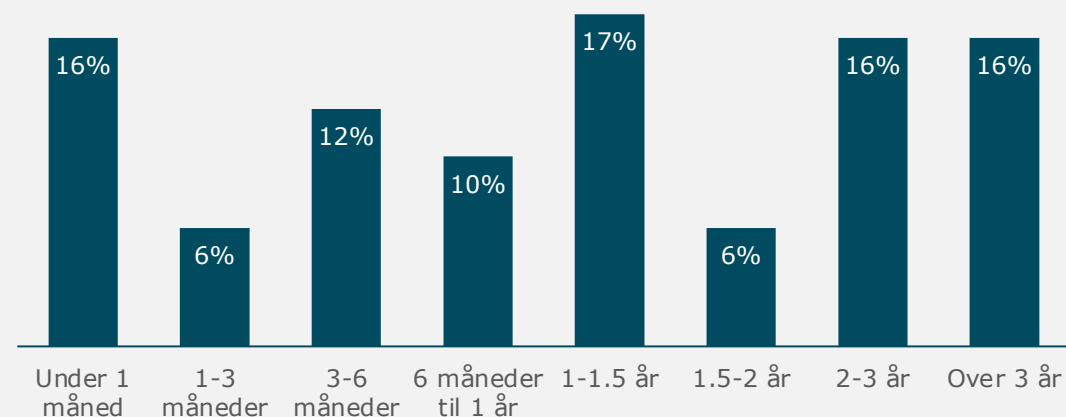
### Figur 31: Gennemsnitligt antal år før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb

N = 81, kilde: KOTRE



### Figur 32: Tid før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb efter endt uddannelse

N = 81, kilde: KOTRE



### 23 pct. af branchetilkommerne påbegynder en eller flere nye uddannelser i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse

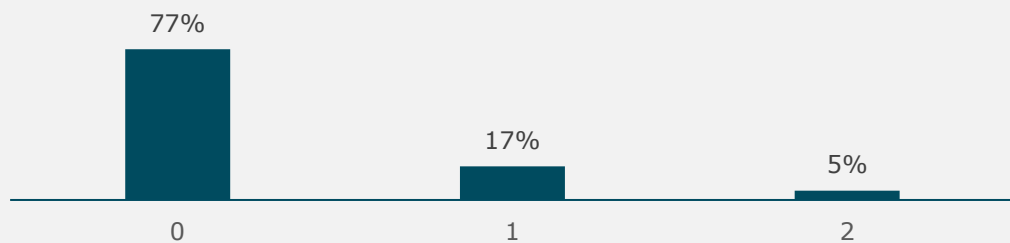
Figur 33 viser fordelingen af antallet af påbegyndte uddannelser blandt branchetilkommerne inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Dermed indikerer figuren altså ikke antallet af færdiggjorte uddannelser, men blot antal igangsatte uddannelsesforløb. Her ses det, at 77 pct. ikke igangsætter en ny uddannelse inden for de første fire år, mens 23 pct. igangsætter et eller flere uddannelsesforløb. Desuden ses det, at igangsættelse af ét nyt uddannelsesforløb (17 pct.) er mest hyppigt blandt branchetilkommere, der uddanner sig yderligere.

### 38 pct. af branchetilkommerne, som påbegynder en ny uddannelse, starter på installatøruddannelsen

Figur 34 viser de hyppigste uddannelser branchetilkommerne igangsætter som første nye uddannelse inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Den hyppigste videreuddannelse er installatøruddannelsen (38 pct.), mens den næst hyppigste er adgangseksamen til ingeniøruddannelsen (12 pct.). Installatør adskiller sig dog ved at være en direkte overbygning af VVS-energiuddannelsen, og bør derfor ikke ansues som et brancheskift, men derimod som direkte videreuddannelse.

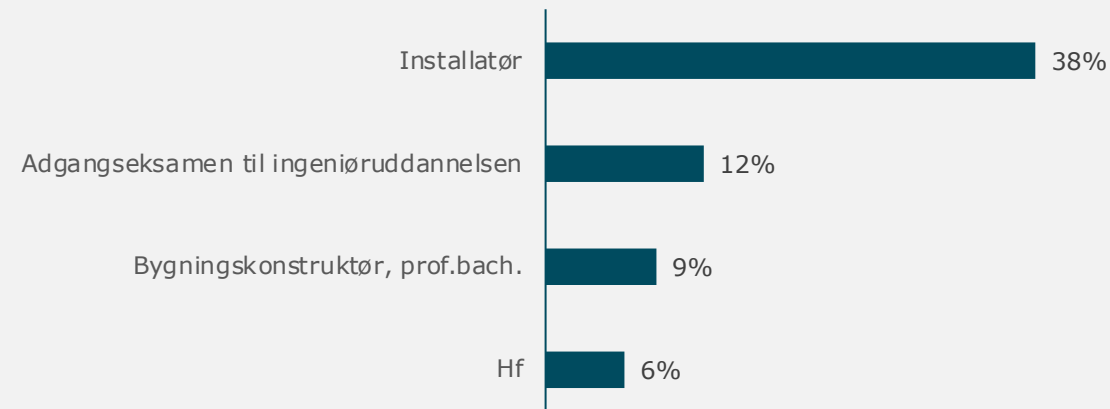
#### Figur 33. Antal påbegyndte uddannelser pr. faglært i perioden

*N = 359, kilde: KOTRE*



#### Figur 34: Uddannelser, der påbegyndes efter endt uddannelse

*N = 81, kilde: KOTRE*



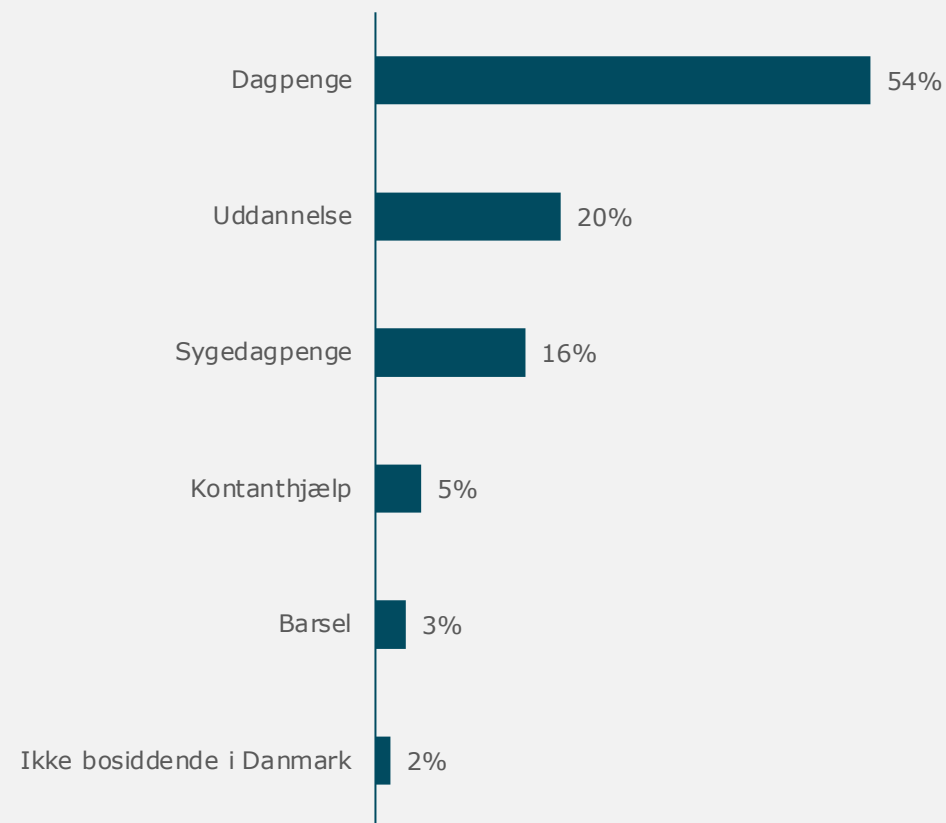
### Dagpenge og ydelser relateret til uddannelse er de hyppigste ydelser blandt branchetilkommere i perioden inden de starter beskæftigelse i installationsbranchen

Figur 35 giver et overblik over, hvor mange branchetilkommere, der modtager forskellige ydelser i perioden mellem endt VVS-energiuddannelse og til de starter beskæftigelse i installationsbranchen.

Ud fra figurerne ses det, at dagpenge er den ydelse, som flest af branchetilkommerne er på (54 pct.), men de bruger i gennemsnit kun 4 måneder på denne ydelse og det er dermed ikke den ydelse, som fylder mest rent tidsmæssigt. Herimod er det ydelser relateret til uddannelse, som fylder mest rent tidsmæssigt. 20 pct. af branchetilkommere modtager SU og de bruger i gennemsnit 8 måneder på ydelsen. Det er dog værd at have i mente, at der er tale om 359 VVS'ere, hvorfor tallet synes højere.

Figur 35: Overblik over hvor mange branchetilkommere, der modtager forskellige ydelser

*N = 359, kilde: DREAM*



### 6 ud af 10 branchefravælgere starter i arbejde umiddelbart efter endt VVS-energiuddannelse

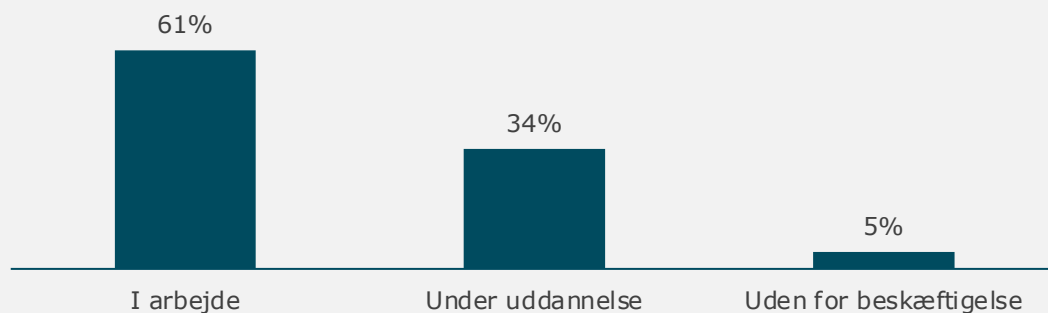
Figur 36 viser, hvilke typer forløb branchefravælgere har som første forløb efter de har færdiggjort en VVS-energiuddannelse. Her ses det at 61 pct. kommer i arbejde udenfor installationsbranchen umiddelbart efter endt uddannelse. Desuden ses det, at over en tredjedel af branchefravælgere videreuddanner sig som første forløb, og at 5 pct. er uden for beskæftigelse i forløbet.

### 16 pct af branchefravælgere arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen i deres første forløb

I figur 37 ses de 10 hyppigste erhverv som branchefravælgere starter i som første forløb efter endt VVS-energiuddannelse. Her ses det, at 16 pct. arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen, som oftest betegnes som en del af installationsbranchen, mens 8 pct. arbejder inden for fremstilling af køle- og ventilationsanlæg. Resten af branchefravælgere, som er i arbejde i første forløb, er fordelt ud over 46 forskellige erhverv, hvor det er 5 pct. eller under som er i hver af kategorierne.

### Figur 36: Første forløb efter endt VVS-energiuddannelse

*N = 148, kilde: AMRUN*



### Figur 37: De 10 hyppigste første beskæftigelsesforløb efter endt VVS-energiuddannelse

*N = 91, kilde: AMRUN*

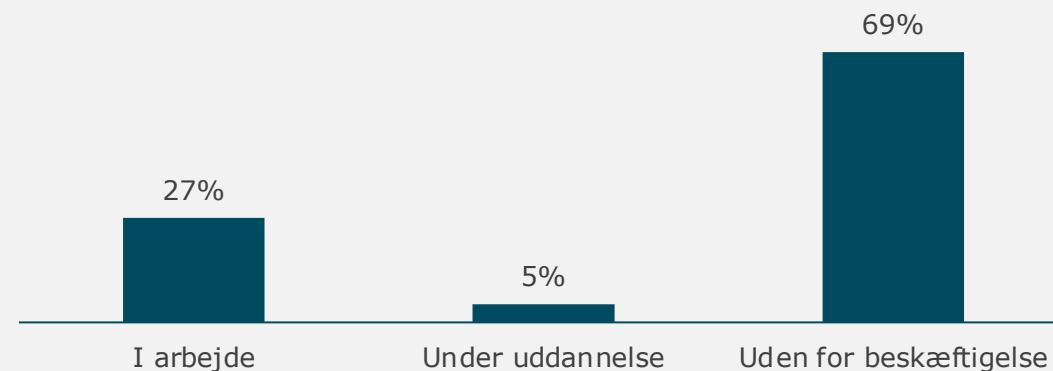


### 69 pct. af branchefravælgerne er udenfor beskæftigelse i deres andet forløb efter endt VVS-energiuddannelse

Figur 38 viser hvilke typer af forløb branchefravælgerne ofte har som deres andet forløb efter, at de har færdiggjort VVS-energiuddannelsen. Her ses det, at 27 pct. er i arbejde uden for branchen i deres andet forløb, mens 69 pct. står udenfor beskæftigelse. Derudover ses det, at 5 pct. af branchefravælgerne er under uddannelse i deres andet forløb. Det skal dog bemærkes, at det er ud af i alt 109 personer.

Figur 38: Andet forløb efter endt VVS-energiuddannelse

*N = 109, kilde: AMRUN*



**26 pct. igangsætter et eller flere uddannelsesforløb i løbet af de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.**

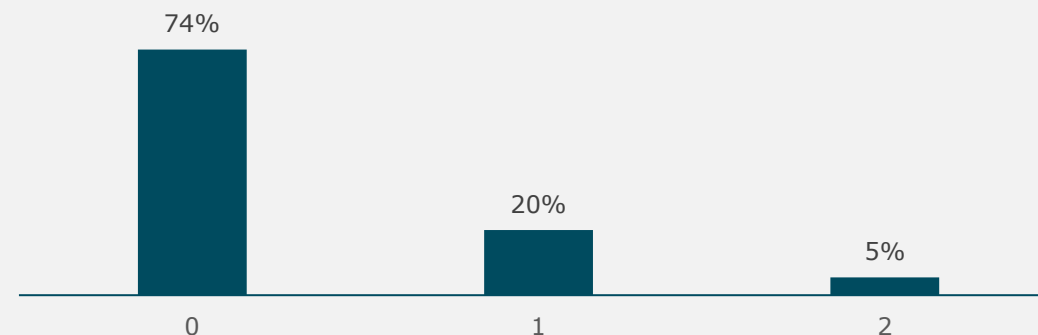
Figur 39 viser fordelingen af antallet af påbegyndte uddannelser blandt branchefravælgerne inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Dermed viser figuren ikke antallet af færdiggjorte uddannelser, men antallet af igangsatte uddannelsesforløb. Her ses det, at 74 pct. ikke påbegynder en ny uddannelse inden for de første fire år, mens 26 pct. igangsætter et eller flere uddannelsesforløb. De fleste af de branchefravælgerne, som uddanner sig yderligere, påbegynder kun ét nyt uddannelsesforløb (20 pct.).

**Flest branchefravælgerne, som påbegynder en ny uddannelse, starter på professionsbacheloren bygningskonstruktør eller installatøruddannelsen**

'Bygningskonstruktør, prof.bach.' og 'Installatør' er de uddannelser, som branchefravælgerne hyppigst påbegynder som første videreuddannelse. Uddannelsen Installatør er en direkte videreuddannelse inden for VVS-faget. Det er vigtigt at være opmærksom på, at dette er baseret på et meget lille datagrundlag, idet kun 39 faglærte har minimum et nyt uddannelsesforløb.

**Figur 39. Antal påbegyndte uddannelser pr. faglært i perioden**

*N = 148, kilde: KOTRE*





## 52 pct. af branchefravælgere, der starter på en ny uddannelse, gør det inden for det første år efter de har færdiggjort deres VVS-energiuddannelse

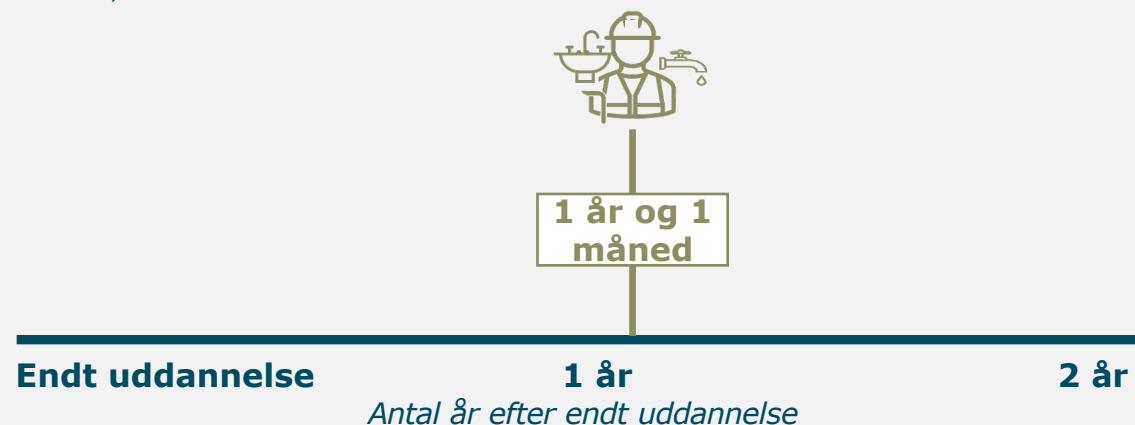
Figur 40 og 41 illustrerer begge, hvor lang tid der går før, at branchetilkommerne påbegynder en ny uddannelse efter de har færdiggjort en VVS-energiuddannelse. Dette gælder alle typer af uddannelsesforløb, som fremgår af uddannelsesregisteret KOTRE.

Figur 40 viser, at der blandt branchefravælgere, som tager en ny uddannelse, i gennemsnit går 1 år og 1 måned mellem endt VVS-energiuddannelse og igangsættelsen af et nyt uddannelsesforløb.

Figur 41 viser at, 52 pct. videreuddanner sig inden for det første år, herunder er der 39 pct. som videreuddanner sig inden for 6 måneder. Det ses desuden at 27 pct. først videreuddanner sig 2 år eller mere efter de har færdiggjort deres VVS-energiuddannelse. Der bør tages højde for det lave antal individer i disse figurer, da enkelte personer kan påvirke tallene meget.

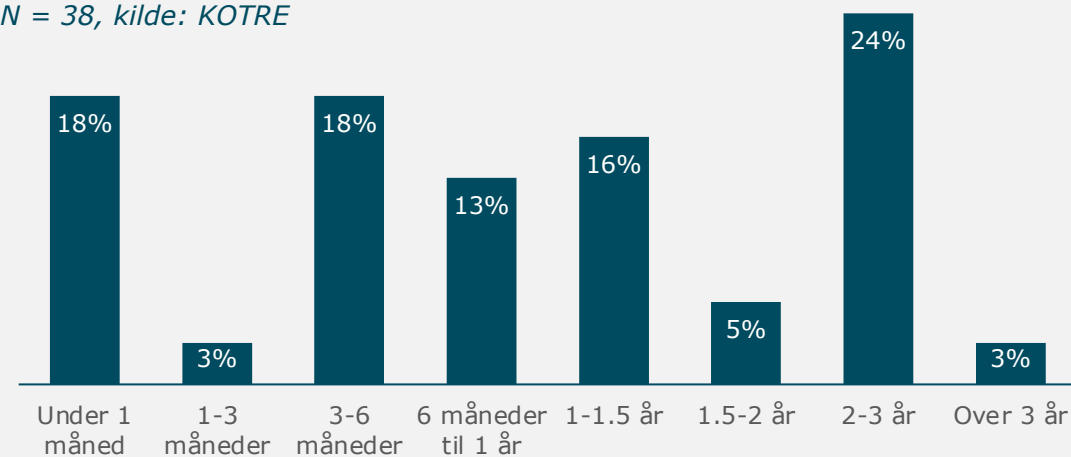
**Figur 40: Gennemsnitligt antal år før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb**

*N = 38, kilde: KOTRE*



**Figur 41: Tid før påbegyndelse af nyt uddannelsesforløb efter endt uddannelse**

*N = 38, kilde: KOTRE*



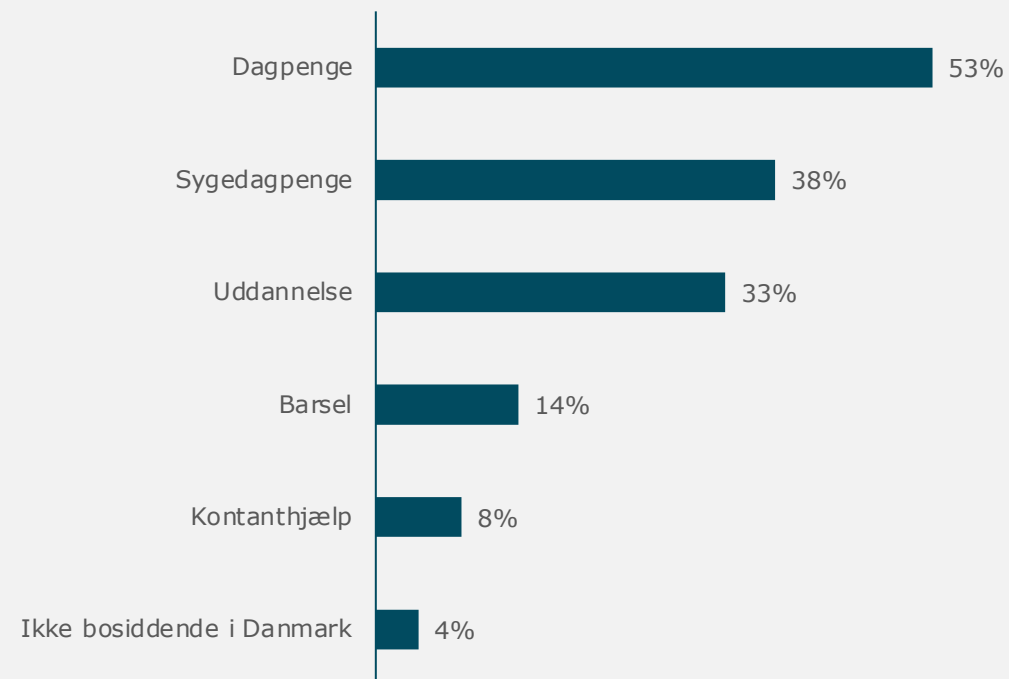
### Dagpenge og sygedagpenge er de hyppigste ydelser, mens SU fylder mest rent tidsmæssigt

Figur 42 giver et overblik over, hvilke ydelser branchefravælgerne modtager de første fire år efter endt uddannelse.

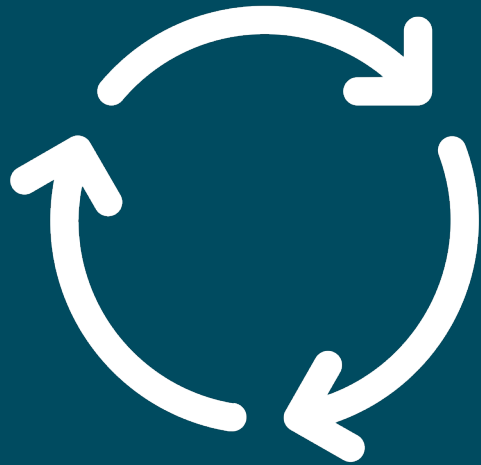
Dagpenge er den ydelse som flest branchefravælgerne modtager (53 pct.), efterfulgt af sygedagpenge (38 pct.). Andelen af branchefravælgerne, der modtager sygedagpenge, er væsentlig højere end i de andre grupper, hvor andelen er henholdsvis 14 pct. blandt direkte branchestartere og 16 pct. blandt branchetilkommere. Desuden kan det bemærkes, at de to ydelser i gennemsnit modtages i længere tid end ved de to andre grupper. Det er dog SU, der samlet fylder mest rent tidsligt, idet 33 pct. modtager denne og i gennemsnit er 16 måneder på ydelsen.

### Figur 42: Overblik over hvor mange branchefravælgerne, der modtager forskellige ydelser

*N = 148, kilde: DREAM*



# ÅRSAGER TIL AT BLIVE I ELLER FORLADE BRANCHEN



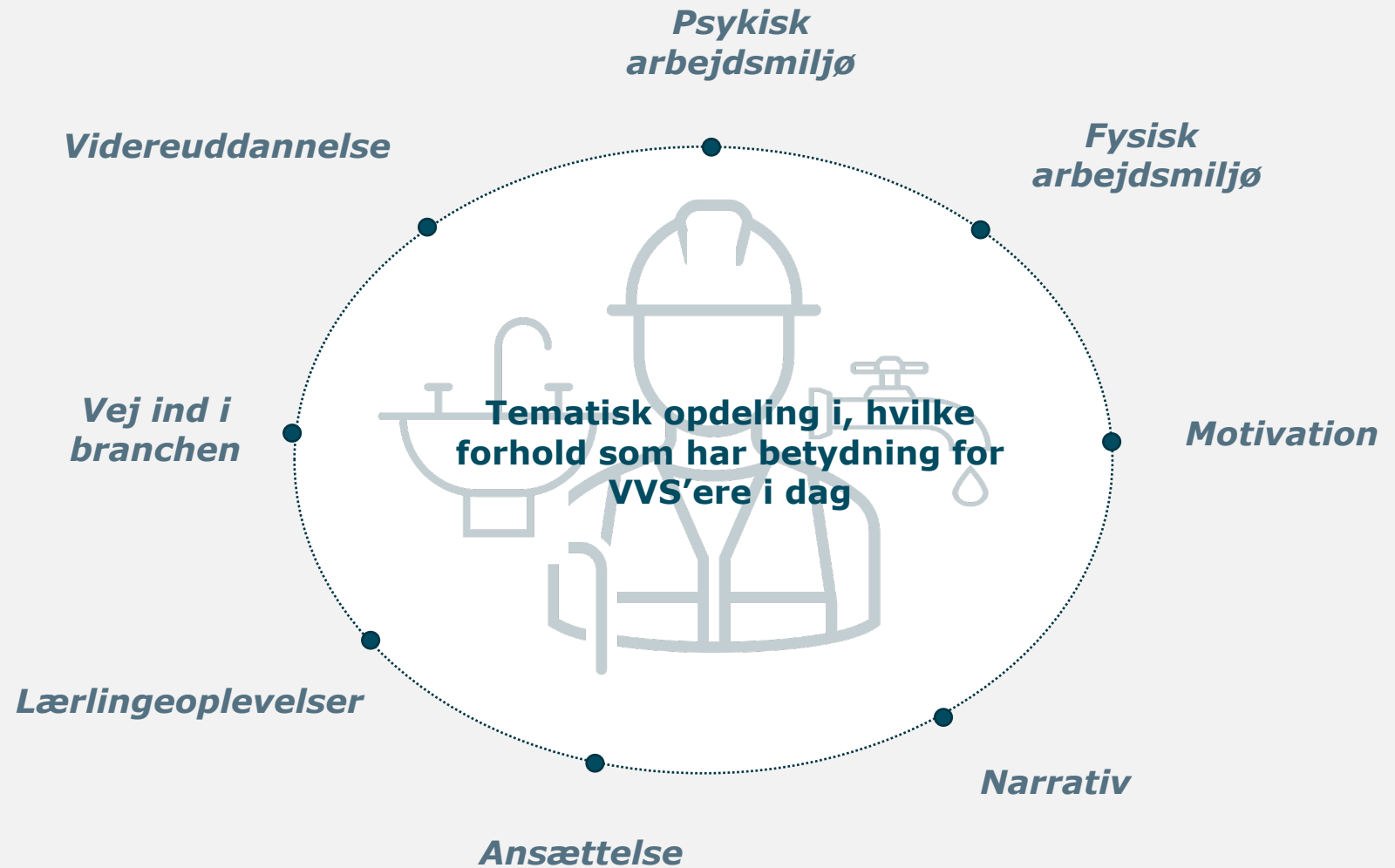
## I de næste slides følger:

- En gennemgang af hverdagen som VVS'er, samt en temperatur på, hvor branchen bevæger sig hen
- En skitsering af de paradokser, der opstår i kølvandet på nuværende udfordringer
- En gennemgang af hvilke krav og forventninger, der stilles til fremtidens arbejdspladser i lyset af de identificerede tendenser og paradokser

## Tilgang

MB har i alt gennemført 20 interviews med VVS'ere (10 VVS'ere i branchen og 10 VVS'ere, der har forladt branchen).

Indsigterne er blevet inddelt på forskellige tematikker, som skal bidrage med en solid viden om, hvilke faktorer, der er hhv. fastholdende og udfordrende i branchen, samt hvad dette stiller af krav til virksomheder og fagforeninger.



# 04 Uddybning af temaer

## Tema: VVS'ernes vej ind i branchen

Der er en række overordnede ting som går igen for mange af VVS'erne.

### Mange har fået smag for VVS-faget gennem tidligere arbejde eller familiemedlemmer

Det ses i interviewene, at VVS'erne typisk har været i arbejde forud for VVS-energiuddannelsen. Flere har arbejdet på byggepladser som arbejdsmand og fundet interessen der. Nogle af de hyppigste grunde til at vælge VVS-energiuddannelsen, er ofte koblet sammen med følgende:

- Et ønske om at arbejde med noget, der er fysisk samt noget der fører til konkrete resultater.
- Familiemedlemmer arbejder indenfor VVS, for eksempel som blikkenslager eller installatør, hvilket har været en naturlig indgang til branchen
- Ideen om jobsikkerhed og muligheder for at videreudanne sig.

### VVS'erne som har forladt branchen oplever at kunne bruge deres faglighed i deres nye job.

Størstedelen af dem, som har valgt at forlade installationsbranchen, er i midt 30'erne eller start 40'erne, flere har arbejdet som VVS'er i flere år og har arbejdet forskellige steder i branchen. De beskriver at have valgt at forlade branchen for at bruge deres faglighed i andre brancher, og mange af dem har videreuddannet sig til f.eks. maskinmester eller ingeniør.

*I de følgende afsnit vil vi uddybe forskellige aspekter om tilværelsen som VVS'er, herunder motivation, fastholdende elementer, udfordringer, arbejdsmiljø etc. I formidlingen af undersøgelsens kvalitative resultater bliver inddelingen "få", "flere" og "mange" brugt, hvilket i denne undersøgelse svarer til 1-3 VVS'ere, 3-5 og 6+.*

“

*Jeg startede i voksenlære som 25-årig, inden det var jeg sergent i livgarden i fire år. Det begyndte at blive lidt trivielt, og jeg ville gerne have børn. Min stedfar er VVS, så det var det eneste jeg kendte til udover at læse på universitetet. Det har heldigvis vist sig at være spot on.*

- VVS'er i branchen

“

*Det er meget det at man kommer ud og skrue, og at der ikke er meget skole. Det er sjovere i skolen når man kommer i perioder og ikke bare er i skole i 4 år i træk. Jeg vidste, at jeg ville have en uddannelse, men ikke hvad, bare at det skulle være noget håndværk.*

-VVS'er i branchen

## Motivation

Det er særligt lønnen, arbejdets fysiske kvalitet og at kunne gøre noget for kunden, der fremhæves som væsentlige grunde til, at VVS'erne bliver i faget. Fællesskab og sammenhold nævnes også som en meget vigtig del af manges hverdag.

### Arbejdets fysiske karakter og variationen beskrives som kerneelementer ift. at fastholde VVS'erne i faget

Variationen i arbejdsopgaver og jobbet fysiske aspekt fremhæves af mange som vigtigt for dem. Flere lægger vægt på tilfredsstillelsen af at skabe konkrete resultater samt muligheden for at bruge deres hænder og kreativitet.

”Hvorfor lige VVS'er? Det er meget det, at det er fysisk arbejde med resultater hver dag. Mere alsidigt. På kontoret kunne du ikke rigtig snakke med nogen, fordi du skulle koncentrere dig. Hvorimod her er der meget variation, og du kommer til at arbejde med mange forskellige mennesker. Det tiltaler mig, at hver dag ikke er ens, og at man kommer til at arbejde med mange forskellige.

VVS'er i branchen

### En høj løn nævnes i mange interview som en god motivation og spillede for mange en af rolle ift. at de valgte netop VVS-energiuddannelsen

Løn nævnes mange gange igennem interviewene, og er en stor motivationsfaktor for flere af interviewpersonerne. Dette fremgår også af nedenstående citat, hvor respondenterne også nævner, at han er glad for at have muligheden for at tjene ekstra i perioder.

”Det er jeg [glad for branchen]. Vi tjener godt. Vi har mulighed for at give den en ekstra skalle og få en gulerod. Det syntes jeg er fedt.

VVS'er i branchen

### Fleksibilitet og muligheden for selv at tilrettelægge sin tid fremhæves som noget der er vigtigt for mange

VVS'erne fremhæver ofte at arbejdet er meget fleksibelt og at de har meget medbestemmelse i tilrettelæggelsen af arbejdet. Selvstændigheden fremstår som noget mange værdsætter. Dog efterlyser VVS'erne også mere fleksibilitet i flere interview.

”Jeg bliver, fordi jeg har det godt i firmaet og bestemmer selv mine arbejdstider og tilrettelægger min dag. Hvis jeg kun vil lave radiator en dag, så gør jeg det. Frihed under ansvar. At der ikke er en chef der siger du skal køre her ud og har en time. Det tager den tid det tager.

VVS'er i branchen

### Kundetilfredshed og det at kunne hjælpe folk i hverdagen er gennemgående i VVS'ernes beskrivelser af hvorfor de bliver i faget

Kundekontakt og tilfredsstillelsen ved at kunne løse folk problemer fremhæves igen og igen som en afgørende og givende del af hverdagen som VVS'er.

”Den største drivkraft er tilfredshed over for kunder. Fedt at kunne reparere noget, der har irriteret eller færdiggøre noget stort. Nu er jeg selv i service og møder mange forskellige mennesker og udfordringer, og det er aldrig det samme.

VVS'er i branchen



## Ansættelse

VVS'erne udtrykker generelt at de oplever en stor jobsikkerhed, og at det er nemt at finde og skifte arbejde. De fleste bliver ansat i samme sted som de har været lærlinge efter endt uddannelse.

### Flere mener, at jobsikkerheden er vigtig

Mange hævder, at jobsikkerheden er en af grundene til, at de har valgt branchen. Som citatet også nedenfor udtrykker, er der en generel oplevelse hos VVS'erne af at der er nok jobs at tage af, hvilket medfører, at man ofte er i en god position til at vælge de jobs, man helst vil have.



Vi mangler aldrig arbejde. Alle firmaer søger lige nu. Så der var en vis sikkerhed ved at vælge denne retning. Man kan også frit vælge mellem store og små virksomheder samt om man vil arbejde i servicedelen eller på større byggepladser.

VVS'er i branchen

Flere fortæller, at de ofte får tilbudt stillinger i andre virksomheder, og at der ofte bliver tilbudt mere i løn eller andre fordele. Flere nævner, at løn betyder meget for dem, men at den ikke er alt overskyggende. Det handler også om godt kollegaskab og den generelle arbejdsplads.



Det er rigtig nemt at få arbejde som VVS'er, man får både tilbudt mere i løn og bedre arbejdsforhold, men jeg var nu egentlig ret glad der hvor jeg var, så det fik mig til at blive.

VVS'er, forladt branchen

### Størstedelen af de adspurgte oplever, at overgangen fra lærling til faglært er nem

Langt størstedelen af de adspurgte VVS'ere fortæller, at overgangen fra lærling til faglært, har været en hurtig og forholdsvis nem proces. En stor del af interviewpersonerne er blevet ansat i samme firma som de har været lærlinge i. Enkelte af interviewpersonerne, er ikke blevet ansat i den virksomhed de har været i lære i, hvilket som oftest har skyldtes, at virksomheden og den faglærte ikke har passer sammen, eller at den faglærte har søgt andre steder, fx i andre dele af landet eller andre firmaer som laver andre former for installationsarbejde.



Min chef kunne se at jeg vidste og kunne tingene godt, så han spurgte mig om jeg ikke ville fastansættes efter svendepøven, så det var dejligt. Jeg har tænkt over om man skulle prøve et andet firma, men er glad for hvor jeg er. Det er et godt firma, både kolleger, chefer og ledere. Man får lang snor, og man får lov til ting i forhold til, hvad jeg hørt fra andre.

VVS'er i branchen

Enkelte af de nyudlærte VVS'ere har oplevet, at deres klassekammerater har skulle bruge mere tid på ansøgninger og ansættelse.



Bob bob, min [ansættelse] var nem og heldig, nogle fra klassen har skrevet til 20 firmaer og fået nej. Jeg ringede til dem, jeg helst ville arbejde for som de første og kom til samtale. De sagde, at der ville gå et par dage, men så fik jeg besked efter en time.

Nyudlært VVS'er i branchen

# 04 Uddybning af temaer

## Tema: Psykisk arbejdsmiljø

Mange af VVS'erne lægger vægt på, at et godt sammenhold er meget vigtigt for at trives på arbejdet. Flere nævner, at arbejdet tit er travlt, og at det ofte er presset ift., om de kan nå at færdiggøre deres opgaver i tide.

### En hård tone på arbejdspladsen er blevet normaliseret

VVS'erne fortæller om, at de både i løbet af deres lærlingetid og i deres arbejde som udlært VVS'ere har oplevet en hård tone blandt arbejderne på byggepladserne. Dette gælder ikke kun de faglærte i mellem, men også blandt ledere og andre funktioner på byggepladserne. Det fremgår desuden, at denne tone og måden at snakke til hinanden på er helt normal, og at det er noget de har vidst fra start. Flere lægger vægt på, at denne tone på en gang er med til at skabe et stærkt fællesskab, men på samme tid kan være med til at frastøde nogle medarbejdere.

### Mange af VVS'erne beskriver en stresset hverdag

Citatet nederst til højre afspejler hvordan flere af VVS'erne beskriver deres hverdag. De nævner ofte, at der er meget travlhed, og at det kan være svært at nå at færdiggøre opgaverne i tide. Ofte er der ikke mulighed for at udsætte opgaverne, hvilket gør, at det ofte er nødvendigt at arbejde over. Flere påpeger desuden, at de oplever et stort pres i deres arbejde, idet VVS-arbejdet indebærer mange ting, som let kan gå galt.

“

*Men ellers er du som håndværker nødt til at vide, at tonen er anderledes. Det er bedre end det har været, men der er stadig mobning og chikane på byggepladsen. Det kommer an på hvor tyndhudet man er. De fleste kan gøre det med et glimt i øjet, og så slipper man afsted med det meste. Tonen er grov. Og hvis man har noget personligt mod en, kan det blive skidt. Til en vis grænse, hører det med. Og hvis man gerne vil være håndværker, er det miljøet. Alt der er kærligt ment, skaber et bedre arbejdsmiljø. Når man har det godt, er man 40 procent mere produktiv. Men som andre steder er der selvfølgelig også rådne æbler ind imellem*

- VVS'er, forladt branchen

“

*Det kan være halvstressende nogle gange. Man har hele tiden en masse kunder i hovedet. Man skal rykke på sagerne, og det kan man godt blive stresset af. Eller hvis man fx arbejder med vandrør der kan ødelægge en hel bygning. Eller ting der kan springe. Der er mange ting på spil, og det kan gå grueligt galt. Det kan godt bidrage til lidt stress.*

- VVS'er i branchen

# 04 Uddybning af temaer

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Beskrivelser af at arbejdet er meget fysisk hårdt går igen i interviewene. Flere påpeger, at der med tiden er kommet mere fokus på sikkerhed, men at sikkerheden til tider bliver nedprioriteret til fordel for produktivitet.

### Flere har forladt installationsbranchen grundet, at det var for fysisk hårdt

Når VVS'erne beskriver det fysiske aspekt af jobbet, lægges der især vægt på, at arbejdet indebærer mange tunge løft. Mange udtrykker, at det ikke er en type arbejde, som man kan holde til at blive i et helt liv.

### Mange udtrykker, at det er vanskeligt at overholde sikkerhedsregler i en travl hverdag

Citatet øverst til højre er et eksempel på, at det i flere interviews fremgår, at det ofte er op til den enkelte VVS'er at overholde sikkerhedsreglerne. Det er ofte svært for VVS'erne at tage højde for sikkerheden og samtidig leve op til krav om produktivitet. Hjælpemidler beskrives ofte som besværlige, tidkrævende og dyre.

“

*I forhold til det fysiske, er du din egen politimand. Der er nogle mestre, der siger, at det er sådan man gør ting hos dem, og så skal man være klar i spyttet. Have hård hud. Nogle mestre siger 'sådan har vi altid gjort'. Men jeg kan se for mig, at den 22-årige, der får at vide at 'sådan er det, ellers kan du finde noget andet', kan have svært ved at sige fra.*

- VVS'er i branchen

“

*Der er regler der skal følges, men de bliver de ikke altid. Man kan stå på et projekt eller opgave hvor man ikke havde vist eller taget højde for, at tage en tung radiator ned. Så skal man vælge – vil man køre over og hente redskaber eller bare få det overstået selv. Der tror jeg de fleste vil ende med bare at bære den selv. Det er besværligheden i det. Man er timelønnet, så det er ikke tiden. Dovenskab måske. Det er jo lidt dumt.*

-VVS'er i branchen

## Lærlingeoplevelser

Mange oplever, at der er mindre respekt omkring lærlinge end faglærte. Ofte vil lærlinge få mere lavpraktiske opgaver, som giver dem begrænsede muligheder for at udvikle sig.

### Flere fortæller, at man selv skal tage initiativ som lærling, hvis man skal have mere krævende opgaver

Mange beskriver at lærlinge ofte får mere lavpraktiske opgaver. Det beskrives, at det ofte er op til lærlingene selv, hvis de ønsker mere udfordring.



*Da jeg var lærling lavede vi ikke så meget produktrelaterede opgaver. Det var mere oprydning og dårligere opgaver. Man skulle vise initiativ, før man fik de bedre opgaver, det synes jeg er fint nok.*

VVS'er, forladt branchen

### Flere oplever, at det kan være vanskeligt at sige fra som lærling

I de kvalitative interviews beskrives der en lærlingekultur, hvor det kan være svært for lærlinge at sige fra og kræve mere ansvar eller bedre sikkerhed. Flere fortæller at de ofte får de "trælse" opgaver, og at det kan være svært at sige fra.



*Man bliver jo presset lidt som lærling, og der skal man bare være bedre til at passe på sig selv og sige fra*

VVS'er, forladt branchen

### Flere beskriver, at mulighed for udvikling i deres læretid har været afgørende for deres faglighed

I citatet nedenfor er et eksempel på en VVS'er, som fortæller hvordan, det er kommet ham til gode, at han fik lov til at stå med meget ansvar og udvikle sig som lærling.



*Som lærling var det fedt, at de fik os til at køre [service] på egen hånd. Så lærer man hurtigt, hvad man skal.*

VVS'er i branchen

### Faglig usikkerhed kan forekomme blandt lærlinge, der ikke har haft udfordrende opgaver i deres læretid

Flere fortæller, at man som lærling ofte kan være bange for at lave fejl, da mindre fejl kan koste firmaet dyrt. Det beskrives, hvordan lærlingene ikke altid føler sig sikre nok i deres faglighed – især hvis de før kun har lavet mindre udførende opgaver. Det beskrives i flere interviews, hvordan overgangen fra lærling til faglært kan være vanskelig, hvis ikke lærlinge har fået lov til at prøve kræfter med nok i deres læretid.



*Jeg ser lærlinge der er glade, men også har meget ansvar og måske er nervøse for at blive færdige. Man kan lave store fejl, der kan koste firmaet mange penge. Og det kan være man skal hive et gulv op for at fikse en fejl, og det kan man godt være nervøs for. Man skal ikke være bange. Man skal tro på sig selv og det man har lært. De gange jeg har været i tvivl, ringer jeg til kontoret og de siger altid "det gør du bare". Men det kræver jo, at man i første omgang tror på sig selv.*

VVS'er i branchen

## Narrativ

Hos VVS'erne fortæller flere, at de oplever en stor selvstændighed på arbejdet. Flere beskriver, at der er et stort sammenhold mellem VVS'erne, men også at arbejdet kræver et stort overblik og at kunne samarbejde med andre faggrupper.

### Der opleves en stor stolthed og følelse af at gøre en forskel i faget

I flere interviews fortællere VVS'erne, at de dagligt oplever en stor stolthed ved deres fag og det arbejde de laver. Flere af dem, som kører ud til borgere, fortæller at de sætter stor pris på at hjælpe kunderne med problemer i hverdagen, og de oplever ofte en stor grad af bekræftelse hos kunderne.

»» *Jeg er virkelig glad for det. Komme ud og hjælpe og gøre en forskel. Det er fedt at hjælpe nogle, der er kede af det. Så kommer man og løser det, og de bliver glade.*

VVS'er i branchen

### Selvstændighed ses som et ideal for flere i branchen

I de indsamlede interviews fortæller flere interviewpersoner, at faget ofte giver mulighed for meget selvstændighed og ansvar, hvis man gerne vil have det.

»» *Indstillingen er vigtig. Man skal selv flage, hvad man vil. Alder har også noget at sige. De [unge] har i højere grad været underlagt lærlingerollen, hvor jeg som lidt ældre ofte har haft mere frihed til at tage ansvar. Men andre steder er de ligeglade. Der siger de bare, hvad man skal gøre, og så gør man det.*

VVS'er i branchen

### Mange VVS'ere mener, at arbejdet og faget giver et stort sammenhold

I citatet nedenfor fortæller en VVS'er, hvordan kollegerne påvirker hinanden positivt, og at det kan mærkes, når andre kolleger er glade for deres arbejde. Flere fortæller også, at de fleste kolleger bliver til venner, og at de også ses socialt efter arbejde. Dette er også en ting, som flere branchefravælgere fortæller, at de savner på deres arbejdsplads i branchen.

»» *Arbejds miljøet var fantastisk. Vi havde det godt i skurvognene. Man var et hold, der trak den samme vej. Havde det hyggeligt sammen ved siden af arbejdet. Som 'føl' blev du altid sat sammen med en af de gamle erfarne. De var gode til at minde os om at passe på os selv osv.*

VVS'er i branchen

### Arbejdet med andre arbejdsgrupper giver god ledelseserfaring

I de indsamlede interviews fortæller flere om samarbejdet med andre arbejdsgrupper og funktioner, og at det ofte kræver et stort overblik. I et interview fortæller en interviewperson, at arbejdet med andre arbejdsgrupper er en lærerig øvelse, idet man som VVS'er ofte skal kommunikere med mange forskellige faggrupper.

»» *Man får så mange kontakter. Når man er VVS'er får man indblik i så mange andre faggrupper. VVS'erne er vant til at snakke med andre grupper, og får ofte lederroller på byggepladserne. Man forstår de andre funktioner og har som VVS'er fat i det hele, i forhold til andre håndværkergrupper.*

VVS'er, forladt branchen

## 04 Uddybning af temaer

### Tema: Videreuddannelse

Blandt de adspurgte interviewpersoner, er det meget forskelligt om de videreuddanner sig for at fortsætte i branchen eller for at forlade den.

### Flere videreuddanner og specialiserer sig for at styrke sin faglighed og funktion i branchen

Flere adspurgte interviewpersoner har videreuddannet sig for at styrke deres faglige kompetencer inden for faget. Herudover har en stor del læst videre til VVS-installatør og bruger denne ekstra viden til udførelse af service i installationsbranchen.

### Andre videreuddanner sig for at forlade branchen

Flere af de udlærte VVS'ere har videreuddannet sig for at forlade den "gængse" installationsbranche og arbejder i stedet som rådgivere, maskinmestre eller ingeniører. Flere læser også videre til VVS-installatør. Flere af dem, som fravælger branchen, fortæller at de ønskede mere ansvar eller viden, som de ikke kunne få i branchen.

### Stort fokus på efteruddannelse inden for branchen

Flere af de udlærte VVS'ere, som har ønsket mere ansvar, fortæller, at de enten har været på- eller overvejer at tage på lederkurser i fremtiden. Der tegner sig derfor et billede af, at de fleste virksomheder er åbne for at videreuddanne medarbejderne inden for firmaet, især via interne kurser eller AMU.

“

*Jeg tror, at jeg er landet på den rigtige hylde og i det rigtige firma. Det blev hurtigt opdaget at jeg gerne ville mere og bakket op om at jeg ville læse videre. Det har hjulpet med at komme videre i min udvikling. Og det har hjulpet med at ville blive. Jeg tror aldrig jeg forlader branchen.*

- VVS'er i branchen

“

*Jeg har det godt hvor jeg er. Og vi bliver spurgt om der er noget vi vil. Hvis jeg fx gerne vil på et lederkursus, så kommer jeg det. Jeg føler, at jeg har fundet den gode arbejdsplads*

- VVS'er i branchen



**Motiver og tanker ift. at forlade branche**

I de 10 indsamlede interviews med tidligere VVS'ere som er branchefravælgere, er de blevet spurgt ind til hvilke motiver og tanker de havde ifm. at skifte branche samt deres oplevelse af installationsbranchen som helhed

**Fysisk hård arbejdsdag og det at blive ældre**

Samtlige af de adspurgte interviewpersoner har påpeget, at hverdagen som VVS'er er fysisk hård, og at de derfor allerede nu har pådraget sig skader eller frygter at det sker i fremtiden. Dette var en af de hyppigste grunde til at de udlærte VVS'ere valgte at fravælge branchen og søge andet arbejde eller uddannelser, som er mindre fysisk krævende.

”Jeg er også bange for, at jeg ikke kan holde til arbejdet i længden. Man kan godt se på de ældre faglærte, at de er trætte. Det er hårdt arbejde med mange løft og dårlige arbejdsstillinger i længere tid

VVS'er, forladt branchen

**Videreuddannelse**

En stor del af de interviewede VVS'ere, har valgt at videreuddanne sig. Flere uddanner sig til vvs-installatør, maskinmester eller ingeniør. De fleste, især de som har videreuddannet sig, beskriver arbejdet som VVS'er som trivielt, og at de savnede udfordring i hverdagen efter et stykke tid og derfor valgte at videreuddanne sig.

”Jeg har bare gået de sidste par år og savnet lidt mere udfordring. Så opdagede jeg maskinmester, som passede perfekt til mig.

VVS'er, forladt branchen

**Større karrieremuligheder**

De interviewede er blevet spurgt ind til, hvad deres tanker er om at vende tilbage til udføre VVS-arbejde, hvortil de fleste af de interviewede svarer afvisende, grundet bedre karrieremuligheder og løn i deres nuværende arbejde.

”Tanken om at komme tilbage har strejft mig, men jeg tror det ikke, fordi jeg er så glad for at være hos [større virksomhed]. Jeg føler mig hjemme der. Rent karrieremæssigt kan jeg både se og høre, at der er mulighed for at blive forfremmet. Jeg tjener også mere i løn nu.

VVS'er, forladt branchen

**Mere fleksibilitet i arbejdet**

Flere af de adspurgte har savnet eller er blevet glade for den fleksibilitet, som deres nye arbejde har givet dem. Dette har typisk været kontorarbejde, hvor det er nemmere at have hjemmearbejdsdage eller tage fri i hverdage.

”Lige nu sidder jeg oftest på kontoret. Jeg er ude og lave opmålinger osv 3-4 gange om måneden maks. Det er mest stillesiddende, og det passer perfekt. Jeg gider ikke byggepladser. Det er koldt og beskidt.

VVS'er, forladt branchen

**Savner jobbet og vil anbefale det**

Selvom disse VVS'ere har valgt at forlade installationsbranchen, er der flere som savner arbejdet og vil anbefale det til andre. I de indsamlede interviews fortæller flere, at valget om at forlade branchen ikke har været fordi de ikke kunne lide arbejdet eller branchen. I nedenstående citat har den adspurgte forladt branchen for at læse videre til maskinmester, men savner sommetider arbejdet og kolleger:

”Jeg vil nok aldrig komme tilbage til branchen, i og med at jeg uddanner mig til maskinmester, så jeg vil gerne noget helt andet. Jeg ville dog sagtens kunne anbefale vvs-jobbet til andre, man får jo lov til at prøve en masse ting, arbejdet er nærmest aldrig ens og man kommer meget ud og snakker med mennesker. Så tror jeg også jobbet er godt til de mennesker, som ikke er super vilde med skolen.

VVS'er, forladt branchen

## Grøn omstilling

Flere af VVS'erne beskriver et øget fokus på energioptimering og en oplevelse af at faget udvikler sig i takt med den grønne omstilling.

→ *"Jeg tror at jeg ikke har sat mig fast på resten af livet, men der er en masse fremtidsmuligheder med grøn omstilling og andre grene. Det tiltalte mig meget, da jeg valgte uddannelsen. Der er mange kurser og optimering og læring, og der sker meget".*  
- VVS'er i branchen

## Efteruddannelse og specialisering

I takt med at grøn omstilling bliver et vigtigere og vigtigere emne, kræver det også for nogle efteruddannelse eller specialisering for at kunne følge med i udviklingen. Flere beskriver, at skolerne er gode til at følge udviklingen, men at det især er de mere erfarne medarbejdere, som ønsker mere viden.

→ *"Der er mange kurser og optimering og læring. Der sker meget. Jeg er tryk i at vide at jeg kan noget."*  
- VVS'er i branchen

## Øget fokus på arbejdsmiljø

Flere af VVS'erne beskriver et større fokus på sikkerhed end tidligere.

→ *"Vi har tvungne sikkerhedsmøder på alle byggepladser. Tvungne toolbox-møder inden alle projekter, hvor man kortlægger om der er noget man skal passe særligt på. Der er en politik om at det eneste du bliver 'straffet' for, er at sløse på sikkerheden. Man bliver ikke rost for at sløse på den. Så får vi at vide at vi er nogle idioter. Sikkerhed er altid det vigtigste."*

- VVS'er udenfor branchen

## Effektivisering

Flere VVS'ere udtrykker at der ofte bliver gået på kompromis med kvaliteten pga. travlhed.

→ *"Alt bliver mere innovativt. Ting bliver bedre og nemmere. Ideerne og løsningerne bliver bedre og bedre. Men materialerne bliver dårligere. Kan være en simpel ting som en omløber. Der er ikke helt samme kvalitetssikring på tingene, fordi alt skal gå så stærkt" - VVS'er i branchen*



En af kommentarerne, der går igen ift. udfordringer i branchen er:

“

**Jeg har ikke rigtigt nogle forbedringsforslag, jeg kunne jo rigtig godt lide arbejdet.**

**VVS'er, forladt branchen**

”

Det gælder for flere VVS'er, både i og udenfor branchen, at de ikke har nogle forbedringsforslag til de udfordringer de har oplevet. Mange af udfordringerne i branchen anses som værende uløselige, da de ofte kalder på løsninger, der trækker i modstridende retninger.

## #1 Sammenhold og eksklusion ved påpegning af sikkerhed

Sammenhold

Bekymring for udelukkelse af fællesskabet

Flere VVS'ere oplever at sammenhold og kammeratskab blandt kollegaer, styrker arbejdet og moralen på arbejdspladserne. Flere nævner i interviews, at de godt kan lide jargonen på arbejdet, og at den positive holdning giver dem motivation og glæde ved arbejdet.

Samtidigt oplever flere af VVS'erne et pres for ikke og fremstå "svage", hvis de, for eksempel, påpeger sikkerhedsmæssige problemer eller siger fra over fra tunge løft. Flere fortæller at de før er blevet kaldet "kylling" eller blive udelukket i nogle sociale momenter på arbejdet.

DERFOR...

Selvom sammenholdet og det gode kollegaskab skaber motivation og trivsel i hverdagen og arbejdet, mangler der dog, nogle steder, en åbenhed og en kultur, hvor der kan tales om ting såsom usikkerhed ved sikkerhed eller at man kan sige fra overfor sine kollegaer.

## #2 Hårdt fysisk arbejde

Attraktiv uddannelse

Slidsomt og fysisk hårdt

Adspurgt omkring VVS'ernes motivation og tanker omkring uddannelsesstart, fortalte næsten alle at arbejdet virkede attraktivt for dem. Dette skyldes at flere gerne ville være aktive i deres arbejdsdag.

Samtidig fortæller flere at arbejdet i længden er for fysisk krævende, med lange arbejdsdage, tunge løft og krævende stillinger, hvilket kan resultere i slidsomt arbejde og potentielle skader.

*DERFOR...*

Paradokset opstår, idet det fysiske aspekt udgør en grundlæggende præmis for faget, hvilket både tilskynder folk til at vælge det og senere får dem til at forlade branchen.

## #3 Uddannelse kan skabe fastholdelsesmuligheder

Videreuddannelse

Fastholdelse

Flere af de VVS'ere som har forladt branchen, fortæller at muligheden for at kunne efteruddanne sig i branchen ville være optimalt, men at de uddannelser der er, ses som trivielle.

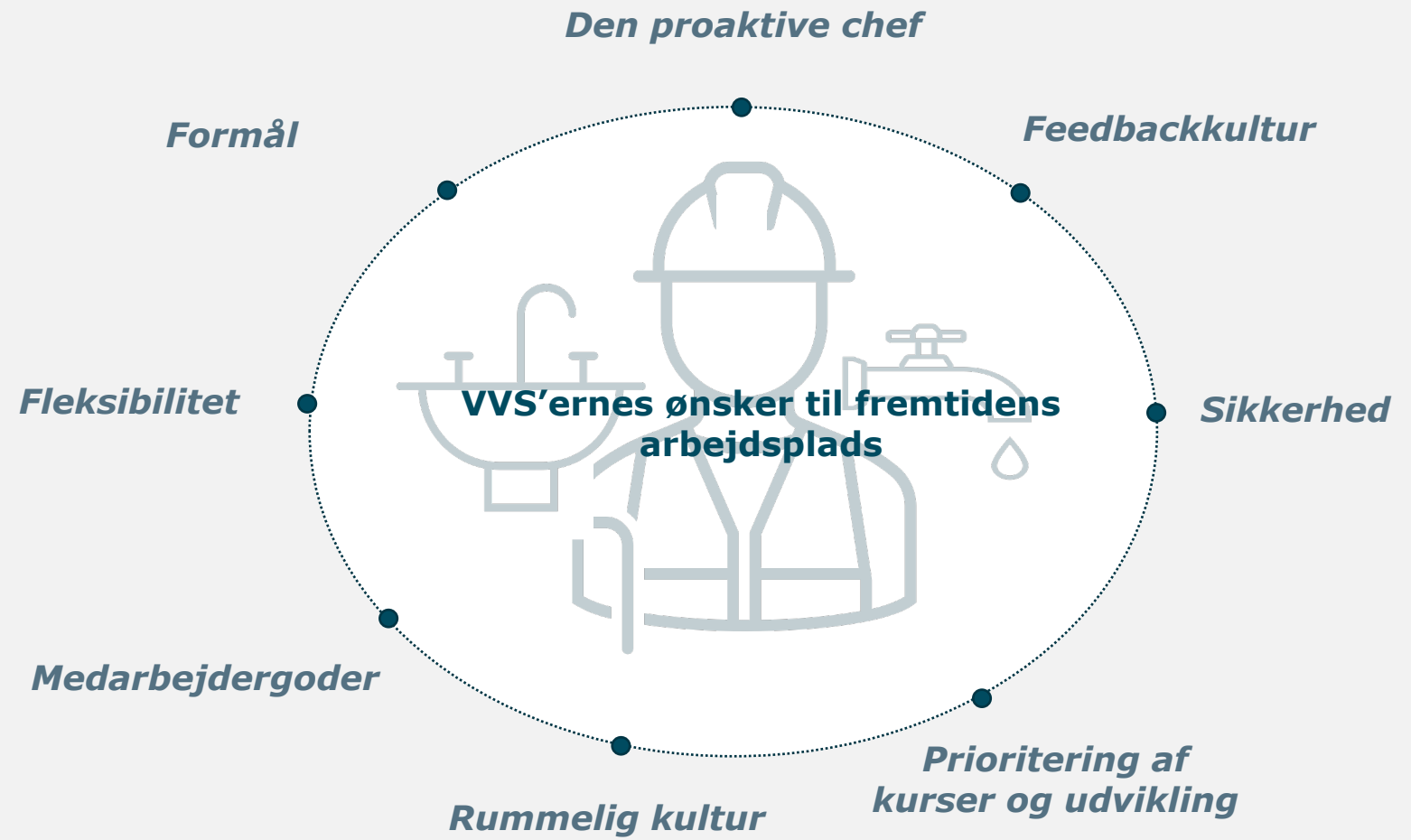
Dog kan et øget fokus på videreuddannelse og større muligheder for fastholdelse i virksomhederne øge medarbejdernes medarbejdernes mobilitet og resultere i, at VVS'erne skifter branche.

*DERFOR...*

Paradokset opstår i balancen i at tilbyde tilstrækkelige incitament og udviklingsmuligheder for medarbejderne samtidig med at sikre at fastholde dem i virksomheden.

Fra de kvalitative interviews med nyudlærte samt VVS'ere, der har forladt branchen, opstod der et billede af, hvilken arbejdsplads, VVS'ere i fremtiden kalder på.

Nogle af de opsummerede kriterier kommer direkte fra respondenterne selv, mens andre er udledt af de fremhævede udfordringer i branchen.



# Ønsker til fremtidens arbejdsplads



## Ordentligt udstyr og opmuntring fra chefer skal sikre, at sikkerhed bliver let tilgængeligt

- VVS'ere har allerede stort fokus på sikkerhed på arbejdspladsen, herunder godt fodtøj, knæpuder og ergonomisk korrekte løft.
- Dog fortæller en stor del af de VVS'erne som nu har forladt branchen, at de oplever vedvarende smerter efter slidsomt og fysisk hårdt arbejde.
- Især de ældre VVS'ere fortæller, hvordan de har været mindre tilbøjelige til at anskaffe sikkerhedssko, som passede ordentligt til deres fødder, prioritere knæpuder (fx om sommeren, når de har shorts på), høreværn eller handsker.
- Herudover oplever flere, at sikkerhed kan blive nedprioriteret fremfor effektivitet. I den forbindelse fremhæver flere vigtigheden i at italesætte sikkerhed, før skaden er sket.
- Hvis fremtidens arbejdsplads skal have endnu mere fokus på at prioritere den rette sikkerhed for medarbejderne, vil det kræve, at cheferne eksempelvis er opmærksomme på at opmuntre medarbejder til at bede om hjælp eller stille spørgsmålstegn ved projekters sikkerhed



*Forebyg dine skader, få det bedste fodtøj, brug knæpuder. Man skal huske at passe på sig selv, der er ikke nogen mor på byggepladsen, som husker dig på det. Så forbyg skader inden det begynder at gøre ondt.*

*- VVS'er, forladt branchen*



*Jeg gik i klasse med en, som jeg skrev til for at høre, om han manglede job. Han skrev at han var stoppet som VVS'er. Han havde fået ryg og skulderskader og var blevet opereret. Hans arbejdsgiver blev ved med at presse ham, så efter skaden valgte han at sige op*

*- VVS'er i branchen*

# Ønsker til fremtidens arbejdsplads



## Formål og feedback er vigtigt for medarbejdernes motivation

- Flere af VVS'ere, som stadig er i branchen, nævner at de elsker deres arbejde, og at de ser et formål med det arbejde de laver i deres hverdag.
- Brancheforladerne beskriver generelt også arbejdet positivt, men oplever samtidigt at have manglet større fokus på den enkeltes udvikling i deres virksomheder, hvilket har ført til, at de har søgt nye veje
- I forbindelse med ovenstående beskriver flere, hvordan det vil være motiverende, hvis arbejdsgiverne i højere grad er villige til at prioritere og understøtte variation i opgaverne for den enkelte medarbejder.



## Virksomhederne kan motivere medarbejderne ved at have deres udvikling for øje

- I de indsamlede interviews udtrykker omtrent halvdelen af VVS'erne et ønske om større fokus på efteruddannelse.
- VVS'erne fremhæver især mere viden omkring nye teknologier og grøn omstilling i forbindelse med efteruddannelsesønsker.
- Nogle er ikke bevidste om deres muligheder for årlige kurser, mens andre ikke føler sig i en position til at foreslå det, på trods af, at man har krav på det i overenskomsten.



*Jeg har ikke oplevet udfordringer. Jeg har været heldig med kollegaer og chefer. Hvis man har været lang tid i en opgave, opfordrer de til at vi siger til, så vi kan få lov at prøve noget nyt.*

*- VVS'er, i branchen*



*Jeg ved ikke hvor mange uddannelser, der gør sig i efteruddannelse, men der skal sættes mere ind på efteruddannelse hos os, så man bedre kan sikre, at man ikke er usikker, når man er ude og arbejde. Det skal ikke bare være en ting, der sker hvert 5. år på en eller anden fyraftens-aften i ny og næ. Der skal afsættes midler til at efteruddanne. Det er også en måde at fastholde.*

*- VVS'er, forladt branchen*

# Ønsker til fremtidens arbejdsplads



## Virksomheder kan med fordel øge fokus på at fremhæve det gode i arbejdet som VVS'er

- En VVS'er påpegede at han ofte selv, skulle påpege overfor sine kolleger, hvor mange muligheder håndværkere har. Her fremhævede han lønnen, mulighed for servicebil, udlevering af sikkerhedssko og arbejdstøj.
- Herudover blev det fremhævet, at opgaverne i branchen er alsidige, og at det ikke kun er det gængse VVS-arbejde, som er muligt.
- Dette er især vigtigt ifm. at forbedre hhv. rekruttering og fastholdelse i branchen.



## Forny billedet af VVS-arbejdet for at tiltrække nye, så folk er stolte af deres fag

- Af interviewene fremgik det desuden, at ikke alle ved hvad VVS-arbejdet er og går ud på.
- Til fremtidig rekruttering kunne der fokuseres på et fornyet billede af branchen og de mange muligheder der følger med. Dette kan forhåbentligt sikre, at man vælger branchen på et oplyst grundlag og dermed er mindre tilbøjelig til at forlade branchen igen. Der findes allerede i dag mange af sådanne kampagner, men dette understreger kun vigtigheden af disse.



*Jeg tror man skal italesætte indtjeningsmuligheder, der er mange som tjener store beløb hvert år, fordi de har så gode muligheder og løn. Servicebil, sikkerhedssko, arbejdstøj og ingen slitage. Der er sørget for dig, du skal ikke bruge penge på at komme til og fra arbejde.*

*-VVS'er udenfor branchen*



*Jeg tror man skal starte helt fra start. Hvad er det for en branche folk uddanner sig inden for. Folk er måske ikke klar til hvad de går ind til. Der skal i højere grad belyses hvad en VVS'er gør. Hvad indebærer det? Ikke bare toiletter og badeværelser.*

*-VVS'er, i branchen*



*Jeg tror også en holdningsændring skal til – at være håndværker er fedt, det kræver mere end man regner med. De skal ønske sig at være håndværkere. Måske en italesættelse af det. Fx i medierne. Det er sejt at være tømrer, men der er så mange flere muligheder som VVS'er, så hvorfor ikke snakke om det?*

*- VVS'er, i branchen* **58**

# 05

## DATAGRUNDLAG OG METODISK FREMGAAGSMÅDE



**Analysens formål**

Denne analyse har til formål at belyse bevægelsesmønstrene blandt nyudlærte faglærte efter endt uddannelse samt at udforske de motivationsfaktorer, der påvirker deres valg om at forblive i eller forlade installationsbranchen. I denne analyse vil vi kortlægge, hvor de nyudlærte faglærte går hen efter endt uddannelse.

Gennem dybdegående kvantitativ og kvalitativ analyse, vil mønstre afdækkes, samt hvad der driver disse mønstre og bevægelser, og præsentere vores resultater på en letforståelig måde med klare konklusioner, løsninger og overskuelige visualiseringer.

**Undersøgelsens datakilder**

For at kunne undersøge nyudlærte faglærtes bevægelsesmønstre samt tanker og motiver for at forlade eller blive i branchen efter endt uddannelse, er der gjort brug af en todelt analyse og et mixed-methods undersøgelsesdesign. Brugen af både kvantitativ og kvalitative metoder, har gjort det muligt at skabe en omfattende og helhedsorienteret analyse af de nyudlærte faglærte fra 2008-2018.

I denne undersøgelse benyttes der flere former for datakilder, som samlet set skal give et helheds billede af de nyudlærte faglærtes, samt deres motivationer og tanker omkring installationsbranchen.

**Registerdata fra Danmarks Statistik**

Indledningsvist er der lavet en registeranalyse, med registerdata fra Danmarks Statistik. Disse registre indeholder blandt andet data om personers baggrundsinformation, demografi, uddannelsesforløb, skoleforløb samt data omkring deres færden på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Indsigten i denne data, har givet mulighed for at spore de faglærtes færden og adfærd fra uddannelse til arbejdsmarkedet, samt givet et indblik i de faglærte som har valgt at forlade installationsbranchen. Disse data har givet mulighed for at undersøge hvilke uddannelser og brancher de faglærte, som forlader branchen, kommer i. I følgende ses en uddybende liste over analysens brugte registre samt deres formål i undersøgelsen.

**KOTRE**

KOTRE indeholder data om personers uddannelsesforløb gennem hele livet. Dette register bruges til at identificere tidligere uddannelsesbaggrund og muliggør ligeledes en analyse af, hvorvidt branchen forlades til fordel for opstart på en ny uddannelse.

**AMRUN**

AMRUN, med information om branchekoder og tilknytning til arbejdsmarkedet, giver indsigt i **de faglærtes adfærdsmønstre og mobilitet mellem brancher**. Og dermed *ikke* arbejdsfunktion.

**BEF**

BEF tilbyder **baggrundsinformation** om de faglærte, såsom alder, køn, civilstand og region. Dette register gør det muligt at bryde analysedelene ned på **forskellige relevante demografiske forhold**.

**DREAM**

DREAM giver adgang til at undersøge hvad der sker med de **udlærte faglærte, der forlader arbejdsmarkedet**. DREAM giver indsigt i typen af **overførselsindkomst** og kan bl.a. bruges til at analysere, hvor mange faglærte der går på barsel, flytter fra landet eller tager orlov fra branchen.

**Interviews med 20 VVS'ere**

Som anden del af undersøgelsen er der foretaget 20 interviews, 10 med VVS'ere som er blevet i branchen samt 10 med VVS'ere der har forladt installationsbranchen. Disse interviews er blevet gennemført med henblik på at få en mere dybdegående indsigt i nuværende og tidligere VVS'eres tanker omkring indgangen til branchen, motivationer og tanker samt arbejdsmiljø og forbedringsforslag. De adspurgte VVS'ere er blevet rekrutteret via telefon opkald til virksomheder, facebook-opslag samt mails og beskeder til fx sygehuse, udlejningsfirmaer og Forsvaret.



**Branchekoder, som definerer installationsbranchen i analysen**

Undersøgelsen består af en registeranalyse, med registerdata fra Danmarks Statistik. Herunder data om hver persons beskæftigelsesforløb, som har tilknyttet en branchekode, som vi i denne analyse anvender til at definere, hvorvidt man er beskæftiget i installationsbranchen eller ej. Nedenstående 33 branchekoder, som fremgår af tabellen til venstre, defineres i denne analyse som værende installationsbranchen, efter tæt dialog med undersøgelsens arbejdsgruppe bestående af TEKNIQ Arbejdsgiverne, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk El-forbund. Af figuren til højre fremgår uddannelseskoderne for VVS-energiuddannelserne.

Elevregistret indeholder oplysninger om studerende ved ordinære uddannelser, der er offentligt reguleret, dvs. et ministerium har fastsat rammerne for uddannelserne gennem love og bekendtgørelser. De ordinære uddannelser er fuldtidsuddannelser og dækker uddannelserne fra børnehaveklasse til forskeruddannelser på universitetsniveau. Registret indeholder desuden oplysninger om private SU-godkendte uddannelser, der tages på fuldtid. Elevregistret er et forløbsregister, der er organiseret sådan, at man kan følge de uddannelsesprogrammer den enkelte person har været indskrevet på i løbet af sin uddannelseskariere. Dette indebærer således også både arbejdsmarkedsuddannelser og akademiuddannelser.

Nacekode	Nacekode	Nacekode
261100	273300	352300
261200	274000	353000
262000	275100	432100
263000	275200	432200
264000	279000	432900
265100	351100	422200
271100	351200	422100
271200	351300	332000
272000	351400	782000
273100	352100	331400
273200	352200	422000

AUDD-kode
4284
4293
4299
3250
4286
4311
4367

# 06

**BILAG**



## Overlevelseskurver

Øverste overlevelseskurve (figur 43) er en generel overlevelseskurve *med* tilbagefald for alle direkte branchestartere, som illustrerer, hvornår de forlader installationsbranchen. Tidshorizonten er de første 4 år efter endt uddannelse og 0 på x-aksen indikerer dermed afslutningstidspunktet for deres uddannelse. Her ses det, at omkring halvdelen af direkte branchestartere efter 4 år befinder sig i et forløb, der er udenfor installationsbranchen, hvilket kan være alt fra arbejdsløshed, uddannelse eller beskæftigelse i en anden branche. Dette betyder ikke, at de permanent har forladt installationsbranchen, idet de sagtens kan vende tilbage igen efter 4 år.

I nedenstående figur 494 ses en generel overlevelseskurve, der visualiserer udviklingen i de første 10 år efter endt uddannelse. Denne overlevelseskurve er kun baseret på direkte branchestartere, der har afsluttet en uddannelse mellem 2008 og 2012, da data kun går til og med 2022. Her ses det, at der efter 4 år er 75 pct. der fortsat er i installationsbranchen, hvilket indikerer, at nogle af dem, der har forladt installationsbranchen i den 4-årige overlevelseskurve vender tilbage igen på et senere tidspunkt.

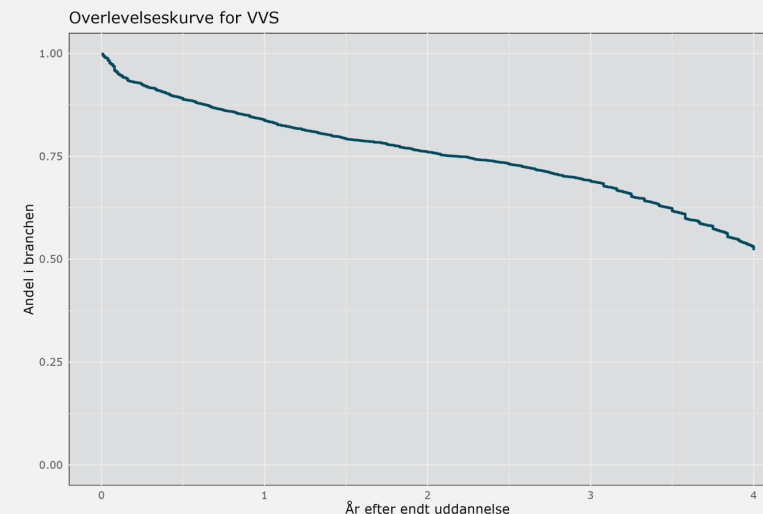
Overlevelseskurven er yderligere opdelt på en række baggrundskarakteristika, som kan ses i Bilag 2 og 3. Disse viser tendenser for, at der ikke findes nogle regionale forskelle, at der blandt de få kvinder sker en større afgang fra branchen end mænd, at de ældre i højere grad bliver i branchen, og at faglærte fra specialt *Vvs-montør* har tendens til i højere grad at forlade branchen sammenlignet med de øvrige specialer.

### Overlevelseskurvernes datagrundlag

Overlevelseskurverne er baseret på et datagrundlag, hvor varigheden af installationsforløbene er defineret som tidsperioden mellem opstartsdatoen for det første beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen og datoen, for afslutningen af det sidste beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse. Det betyder, at en person "dør" i overlevelseskurven, når de skifter ud af installationsbranchen og ikke vender tilbage indenfor de første 4 år efter endt uddannelse.

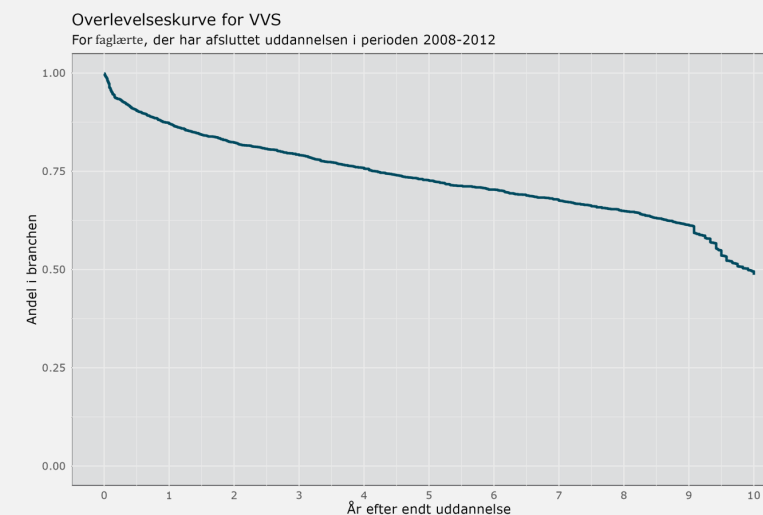
**Figur 43: Overlevelseskurve over 4 år**

*N = 4.301, kilde: AMRUN*



**Figur 44: Overlevelseskurve over 10 år**

*N = 2.310, kilde: AMRUN*



### Overlevelseskurve fordelt på alder og de tre hyppigste uddannelser

Øverste overlevelseskurve er fordelt på forskellige aldersgrupper. Her ses det, at kurverne følges relativt meget ad, men at der er en tendens til at ældre direkte branchestartere i højere grad end de yngre bliver i installationsbranchen.

Overlevelseskurven under er fordelt på de tre mest hyppige VVS-energiuddannelser.

Kurverne for direkte branchestartere med uddannelserne "Vvs- og energispecialist" og "Blikkenslager og vvs" er tilnærmelsesvis ens, mens kurven for direkte branchestartere med uddannelsen "Vvs-montør" ligger lidt under de andre og dermed vidner om, at denne gruppe har større tendens til at forlade installationsbranchen.

#### Overlevelseskurvernes datagrundlag

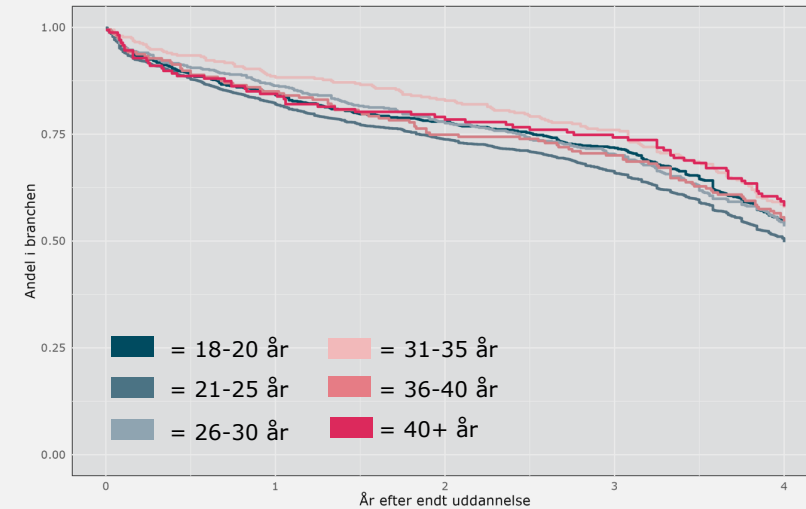
Overlevelseskurverne er baseret på et datagrundlag, hvor varigheden af installationsforløbene er defineret som tidsperioden mellem opstartsdatoen for det første beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen og datoen, for afslutningen af det sidste beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.

Det betyder, at en person "dør" i overlevelseskurven, når de skifter ud af installationsbranchen og ikke vender tilbage indenfor de første 4 år efter endt uddannelse.

### Figur 45: Overlevelseskurve fordelt på alder

$N = 4.301$ , kilde: AMRUN

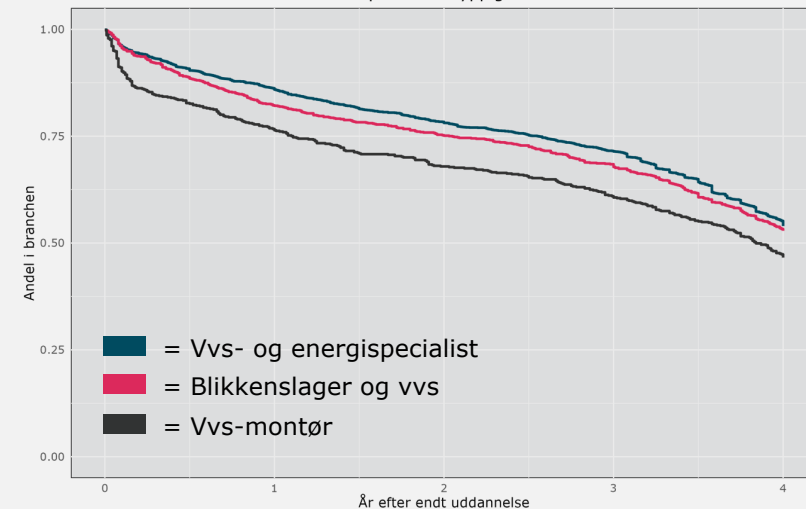
Overlevelseskurve for VVS - fordelt på alder



### Figur 46: Overlevelseskurve fordelt på hyppigste uddannelser

$N = 4.301$ , kilde: AMRUN

Overlevelseskurve for VVS - fordelt på de tre hyppigste uddannelser



### Overlevelseskurve fordelt på regioner og køn

Den første overlevelseskurve er fordelt på regioner. Her ses det, at kurverne i høj grad følger hinanden, hvilket vidner om, at der ikke er væsentlige regionale forskelle i hvor mange VVS'ere, der forlader installationsbranchen.

Nedenunder ses overlevelseskurven fordelt på køn. Denne viser, at der gennem alle fire år er flere kvinder end mænd, som forlader installationsbranchen. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at kurven for kvinder er baseret på et meget småt datagrundlag (n = 27), hvilket medfører, at de enkelte bevægelsesmønstre har større indvirkning på kurven.

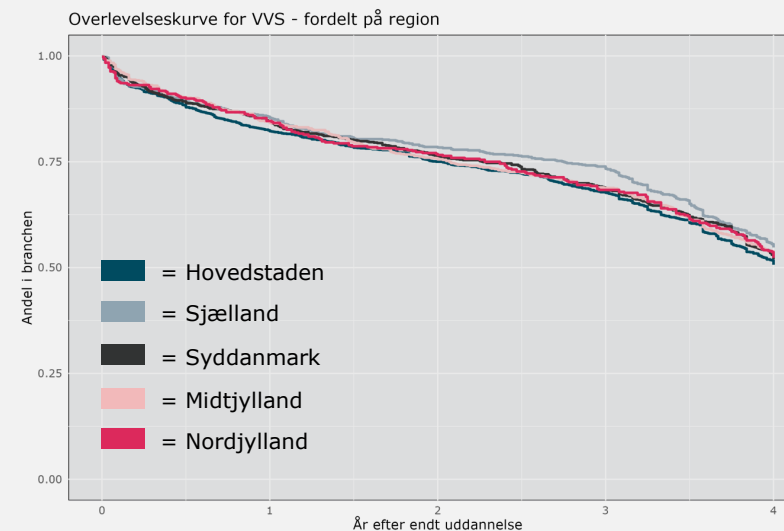
#### Overlevelseskurvernes datagrundlag

Overlevelseskurverne er baseret på et datagrundlag, hvor varigheden af installationsforløbene er defineret som tidsperioden mellem opstartsdatoen for det første beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen og datoen, for afslutningen af det sidste beskæftigelsesforløb indenfor installationsbranchen inden for de første 4 år efter endt VVS-energiuddannelse.

Det betyder, at en person "dør" i overlevelseskurven, når de skifter ud af installationsbranchen og ikke vender tilbage indenfor de første 4 år efter endt uddannelse.

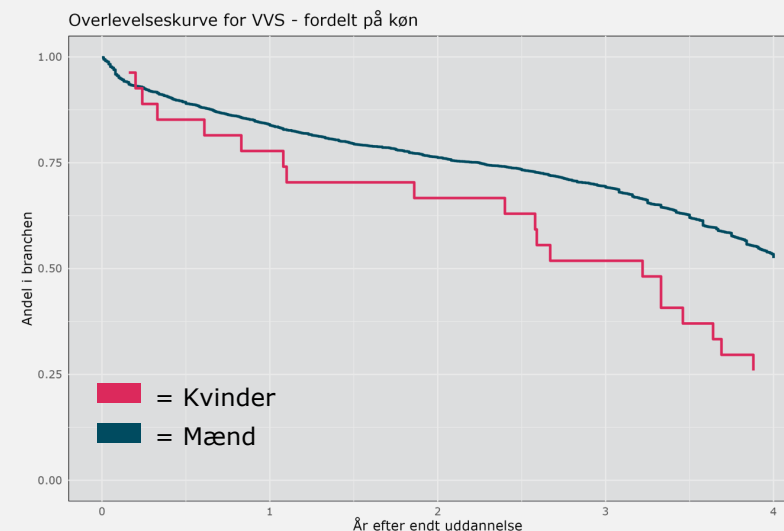
**Figur 47: Overlevelseskurve fordelt på regioner**

*N = 4.301, kilde: AMRUN*



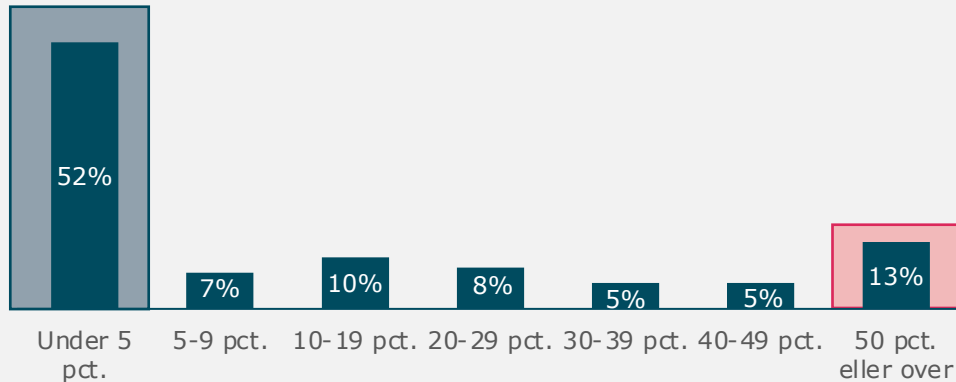
**Figur 48: Overlevelseskurve fordelt på køn**

*N = 4.301, kilde: AMRUN*



## For 52 pct. af de sammenlagte installationsforløb foregår 5 pct eller mindre af forløbet udenfor installationsbranchen

Som tidligere beskrevet tager overlevelseskurverne udgangspunkt i et datagrundlag, hvor installationsforløbenes varighed er defineret som perioden mellem første og sidste installationsforløb inden for de første 4 år efter endt uddannelse. Nedenstående figur visualiserer, hvor stor en procentandel af varigheden af disse sammenlagte installationsforløb, der reelt set foregår udenfor installationsbranchen – altså fx beskæftigelse i en anden branche, uddannelse eller arbejdsløshed.



Figuren viser, at for lidt over halvdelen af de sammenlagte installationsforløb foregår 5 pct. eller mindre af forløbet udenfor installationsbranchen. Dermed er der altså 52 pct. af de sammenlagte installationsforløb, som består 95 pct. eller mere af forløb, som ligger indenfor installationsbranchen.

Desuden ses det, at 13 pct. af de sammenlagte installationsforløb har forløb udenfor branchen, som udgør over 50 pct. af det sammenlagte installationsforløb.

Ud af disse forløb udgør uddannelse, arbejdsløshed, øvrige uden for arbejdsstyrken, offentligt forsørgelse samt barsel og sygdom 62 pct. af varigheden udenfor installationsbranchen.

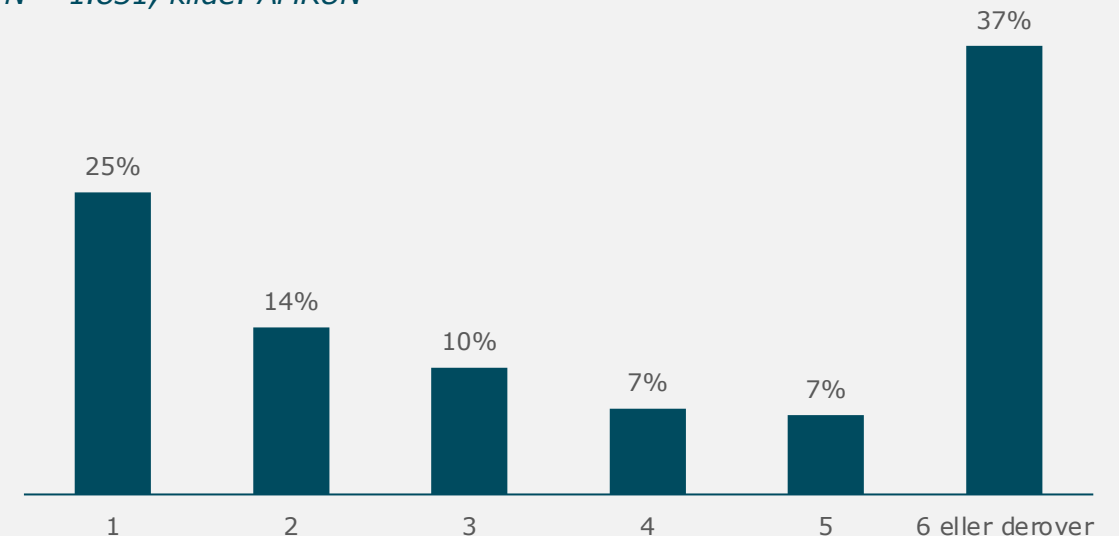
## En fjerdedel af de direkte branchestartere, som forlader installationsbranchen, har et enkelt forløb efter installation

Figuren herunder angiver, hvor mange forløb direkte branchestartere har efter det sammenlagte installationsforløb. Figuren er baseret på 1.831 personer, hvilket svarer til 43 pct. af gruppen af direkte branchestartere. Disse 43 pct. er de direkte branchestartere, som skifter ud af installationsbranchen og ikke vender tilbage igen inden for de første fire år efter endt uddannelse. Forløb kan fx være beskæftigelse i en anden branche, uddannelse eller arbejdsløshed.

Figuren indikerer, at en fjerdedel har et enkelt forløb efter installationsforløbet, mens en 37 pct. har 6 forløb eller flere efter installationsforløbet inden for de første 4 år efter endt uddannelse.

**Figur 49:** Antal forløb efter sidste beskæftigelsesforløb i installationsbranchen

N = 1.831, kilde: AMRUN



# KONTAKT

RAPPORTEN ER UDARBEJDET AF MOOS-BJERRE A/S  
TELEFON: 3311 1101  
VARTOV, FARVERGADE 27L, 1463 KØBENHAVN K  
2024

HENVENDELSER ANGÅENDE FORLØBSANALYSEN KAN RETTES TIL:  
JACOB YULZARI  
TELEFON: 4127 8877  
E-MAIL: [JAY@MOOS-BJERRE.DK](mailto:JAY@MOOS-BJERRE.DK)

*BILLEDERNE I RAPPORTEN ER HENTET FRA PEXELS.COM.*

