



# En kortlægning af kabelmontørforløbet

Afrapporteringen er udarbejdet til Dansk El-Forbunds  
uddannelsesudvalg i perioden marts-maj 2024



**DANSK  
EL-FORBUND**

## Indhold

Formålet med at kortlægge kabelmontørforløbet .....	2
Hvorfor? Stigende efterspørgsmål på el-tekniske kompetencer .....	2
Sammenhæng med DEF's formål, strategi og handlingsplan (FSH).....	2
Kortlægning: Hvordan? .....	3
Deltagere i kortlægningen .....	3
Hvem er STAR? .....	4
Job-VEU-modellen.....	4
Kabelmontørforløbet i Syddjylland .....	5
Perspektiver fra Rybners .....	5
Et forløb over 63 dage.....	5
Green Skills.....	6
Kabelmontørforløbet i Nordjylland.....	7
Perspektiver fra TECHCOLLEGE .....	7
En virksomhedsspecifik efterspørgsel .....	8
Indtryk af igangværende hold .....	8
Et forløb over 33 dage.....	9
TEKNIQ Arbejdsgivernes rolle .....	9
Potentialer i samarbejdet og forløbet.....	9
Opsummering af kabelmontørforløbet i Nordjylland og Syddjylland .....	10
Opsamling: Pointer fra parterne i kabelmontørforløbet.....	11
Litteraturliste .....	11
Bilag 1. Kabelmontørforløb i 2024.....	12
Bilag 2. Overblik over gennemførelse på fem kabelmontørforløb i Nordjylland fra 2023-2024.....	13
Bilag 3. Overblik over gennemførelse på seks kabelmontørforløb i Syddjylland fra 2019-2023 .....	14
Bilag 4. Gennemførelse af kabelmontørforløb - Databearbejdning .....	15

## Formålet med at kortlægge kabelmontørforløbet

Muligheden for at blive kabelmontør er opstået i et samarbejde mellem Dansk EI-forbund (DEF), TEKNIQ Arbejdsgiverne (TAQ), lokale jobcentre og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Forløbet er beskrevet i en fælles folder, der uddyber de tre AMU-kurser, som udgør opkvalificeringsforløbet til kabelmontør. Formålet med forløbet er at opkvalificere ufaglærte til at udføre de mere simple el-tekniske opgaver. Forløbet er en mulighed for at rekruttere til elektrikeruddannelsen, hvis virksomheden og kursisten vælger at indgå en uddannelsesaftale.

Der er kabelmontørhold på tre tekniske skoler: Roskilde Tekniske Skole, Rybners i Esbjerg og på TECHCOLLEGE i Aalborg. Et forløb varer typisk 33 dage og afsluttes med en eksamen. Der har derudover været forsøgt at planlægge og gennemføre kurser på Fyn og i Midtjylland, hvor sidstnævnte har haft ét enkelt kursus i Randers. Kortlægningen beskriver erfaringerne fra de gennemførte forløb fra Nordjylland og Sydjylland.

Kortlægningens hensigt er at skaffe faktuel viden om, hvordan forløbet har været grebet an af de forskellige aktører og beskrive erfaringer, der kan gives videre til det politiske niveau i DEF. Derfor er den primære målgruppe for kortlægningen DEF's uddannelsesudvalg.

## Hvorfor? Stigende efterspørgsmål på el-tekniske kompetencer

Hvorfor overhovedet kigge på erfaringerne fra kabelmontørforløbet? Det handler først og fremmest om det stigende behov, der er for arbejdskraft på det el-tekniske område. En rapport fra HBS Economics (2024) peger på, at den grønne omstilling får forskellige konsekvenser for det danske arbejdsmarked, fx bliver der et øget behov for faglært arbejdskraft og dernæst højtspecialiseret ufaglært arbejdskraft. Det er særligt efterspørgslen på elektrikere, der stiger og som forventes at stige med 17 pct. frem mod 2030. Virksomhederne fortæller om samme tendens, hvor ca. 80 pct. forventer at få behov for flere medarbejdere frem mod 2030 (Green Power Denmark, 2023). Forventningen er, at der bl.a. kommer en øget efterspørgsel på elektrikere, forsyningsoperatører og kabelmontører til elforsyning og elnettet.

Den stigende efterspørgsmål på arbejdskraft inden for grøn omstilling forventes samtidig at kunne øge beskæftigelsen på op til 50.000 årsværk i 2030 (HBS Economics, 2024). Baggrunden for at sætte kabelmontørforløbet i gang er derfor den stigende efterspørgsel på arbejdskraft, der er på det el-tekniske område.

## Sammenhæng med DEF's formål, strategi og handlingsplan (FSH)

Som beskrevet ovenfor kan opkvalificeringsforløbet være et svar på at imødekomme dele af den efterspørgsmål, der er på det el-tekniske område. I 2022 blev det på kongressen besluttet, at der i



frem til næste kongres skal arbejdes med at give uddannelsesmuligheder til dem, der vil arbejde på det el-tekniske område. Det står nærmere beskrevet i FSH 5.3.14 på s. 15: *"Forbundet arbejder for, at der er attraktive og tilgængelige uddannelsesmuligheder for alle, der arbejder eller vil arbejde på det el-tekniske område."* Kabelmontøren kan her ses som én målgruppe, der vil arbejde inden for det el-tekniske område.

## Kortlægning: Hvordan?

Kortlægningen tager afsæt i de forløb, der er kørt i Nord- og Syddjylland. Det er her, at de fleste forløb har været, og hvor der er flest erfaringer at trække på.

Afrapporteringen her er blevet til igennem møder og uformelle interviews med de involverede parter samt en enkelt observation af et kabelmontørhold på TECHCOLLEGE i Aalborg. I de uformelle interviews er der stillet spørgsmål som, fx

- Hvem har gjort hvad i forløbet?
- Hvilke aftaler er der lavet?
- Hvilke sten har der været på vejen?
- Hvad er perspektivet for sådan et forløb?

Forinden kortlægningen blev der udarbejdet en spørgeguide som udgangspunkt for de uformelle interviews. Alle samtaler og møder er foregået ved fysiske møder, undtagen to samtaler, der er taget over teams eller telefon. Da samtalerne skred fremad, gav deltagerens viden anledning til at justere i spørgsmålene og mange spørgsmål er således også opstået undervejs og er situationsbestemte. I samtalerne er spurgt ind til relevante data, der med tal kan belyse erfaringerne med kabelmontørhold, fx hvor mange der kommer i job eller fortsætter på GF2. Disse er præsenteret i bilag 1-4.

## Deltagere i kortlægningen

Navn	Rolle i kabelmontørforløbet
<b>Syddjylland</b>	
Claus Lykke Christiansen	Afdelingsformand for DEF i Syddjylland
Lillian Pedersen	Sagsbehandler/koordinator for kabelmontør i Esbjerg Jobcenter
Martin Svane	Vicedirektør på Rybners
<b>Nordjylland</b>	
Kim Knudsen	Chefkonsulent hos STAR i Midt/Nord
Per Skjervedal	Afdelingsformand for DEF i Nordjylland
Kabelmontørelever og erhvervsskolelærere hos TECHCOLLEGE i Aalborg (observation)	Kursister på kabelmontørforløbet i Aalborg. Lærere på AMU-kurserne.
Henrik Holm	Salgs- og forretningsudvikler på TECHCOLLEGE
<b>Andre deltagere</b>	

Lene Wendelboe Johannsen & Grith Frydendahl Lund	Fuldmægtige hos STAR Øst
Allan Schmidt Petersen	Uddannelseskonsulent hos TEKNIQ Arbejdsgiverne

Indledningsvist gives der en kort præsentation af STAR og Job-VEU-modellen, da styrelsen og modellen har en afgørende rolle, når vi taler om opkvalificeringsforløb.

## Hvem er STAR?

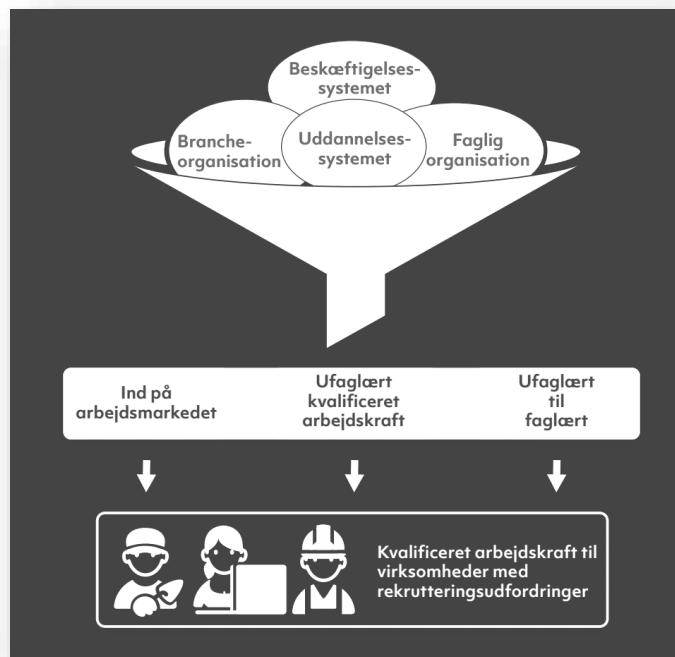
STAR står for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og er en styrelse under Beskæftigelsesministeriet (STAR, 2024). De arbejder på forskellige måder, bl.a. igennem regionale arbejdsmarkedskontorer. Disse påtager sig koordinerende opgaver, der hvor jobcentret slutter og giver virksomhederne én indgang til jobcentrene. Opkvalificeringsforløbet til kabelmontør taler ind i STAR's strategi om at skabe mere arbejdskraft til den grønne omstilling. STAR deltager kun som part der, hvor der er brug for koordinering til at sætte ledighedsindsatser i gang, hvor der andre steder findes løsninger lokalt med jobcentrene som part. STAR er optaget af at finde substitutionsmuligheder til faglærte, da der er så stor mangel på disse i mange brancher.

DEF har mulighed for at kontakte STAR, hvis der er en særlig efterspørgsmål på arbejdskraft indenfor det el-tekniske område, hvor ledige med fordel kan opkvalificeres. På styrelsens hjemmeside er der kontaktinformationer på de tre arbejdsmarkedskontorer. Foruden STAR er det også muligt at kontakte det lokale jobcenter.

## Job-VEU-modellen

Forløbene til kabelmontør tager deres udgangspunkt i Job-VEU-modellen, og det kan derfor være givtigt at præsentere modellen kort til forståelse af samarbejdet omkring opkvalificeringen til kabelmontør.

Overordnet er formålet med modellen at inspirere arbejdsmarkedets parter, jobcentre og uddannelsesinstitutioner til at arbejde sammen om en struktureret opkvalificeringsindsats (Vejviser til Job-VEU-modellen, 2020). I modellen handler det overordnet set om at samle arbejdsmarkedets parter, koordinere og blive klogere på den konkrete efterspørgsel på arbejdskraft. På den måde tager parterne i modellen et fælles ansvar for, at opkvalificeringen kan føre til konkrete job. Se figur.





Det var de indledende betragtninger på, hvorfor og hvordan det er relevant at kortlægge kabelmontørforløbet. De efterfølgende afsnit går konkret ind i erfaringerne fra kabelmontørforløbet i Nord- og Syddjylland og rundes af med en opsamling med pointer fra forløbene.

## Kabelmontørforløbet i Syddjylland

I Syddjylland har der indtil nu kørt seks hold, hvoraf det første begyndte kort før Corona. Det syvende hold er i gang nu og afsluttes til sommer. Både DEF Syddjylland og jobcentret i Esbjerg beskriver, at de to første forløb var en blandet oplevelse. Dette skyldes bl.a. at arbejdsgivers behov for kabelmontører ikke var ordentligt defineret. Der var hos DEF og jobcentret en oplevelse af, at de bliver inviteret lidt sent ind i de første forløb, og det betød bl.a. at der manglede en beskrivelse af, hvad kabelmontørerne skulle uddannes i. Efter de to første hold sadles der om, og der laves et særligt tilrettelagt forløb til de ledige, som strækker sig over længere tid end de oprindeligt tre AMU-kurser. Samtidig baseres de nye forløb på en direkte efterspørgsmål fra arbejdsgiverside. Forløbet har i jobcenterregi været forankret i "Vadehavssamarbejdet", som er et samarbejde mellem jobcentrene i Syddjylland.

## Perspektiver fra Rybners

I Syddjylland har kabelmontørforløbet været afholdt på Rybners. Skolen beskriver, at det er væsentligt, at forløbet har været forankret i VEU-Job-modellen, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der definerer efterspørgslen på arbejdskraft og behovet for opkvalificering af medarbejdere, fremfor at skolerne går ind og definerer et behov for AMU-kurser.

I forløbet stiller Rybners en mentor til rådighed, der giver støtte til den enkelte og hjælper til med at skabe et fællesskab imellem kursisterne. Rybners fortæller, at STARS rolle er taget ud af forløbet, og det her i stedet er et forløb, som er skabt lokalt af parterne. Dette ser skolen som en stor værdi, fordi det fastholder ejerskabet og er med til at forløbet lykkes. Det er jobcentret i Esbjerg, der fungerer som tovholder med hjælp fra skolen, der har en understøttende funktion.

## Et forløb over 63 dage

Som tidligere nævnt sadles der om efter de to første forløb. De nye forløb har derfor til formål at give deltagerne mere brede kompetencer til at indgå på arbejdsmarkedet. Målgruppen er dog stadig bred, da deltagere kan være alt fra kontakthjælpsmodtageren, unge i udfordringer eller borgere i jobafklaring og aldersspændet er fra 19-59 år. Selvom målgruppen primært består af ledige med ønske om beskæftigelse eller uddannelse, kan allerede beskæftigede i branchen også deltage. Forløbet bliver på den måde af længerevarende karakter, hvor kursisterne bliver "klædt på" til at indgå på en arbejdsplads.

Overordnet set ser forløbene sådan her ud:

- 1) Der er informationsmøde for den ledige på jobcentret i Esbjerg, hvor også DEF og TAQ deltager. Infomøderne fungerer sådan, at den ledige kan deltage på et møde og høre mere uden at forpligte sig til at deltage. Jobcentret i Esbjerg fortæller, at det har været en god

tilgang, sådan at den ledige har ro til at mærke efter og samtidig fungerer møderne som en del af screeningen. Inden deltagerne begynder på forløbet, oplyser jobcentret den ledige om de ordninger, der er fx muligheden for at få voksenlærlingeløn, hvis den ledige ønsker videre uddannelse efter forløbet.

- 2) Efterfølgende igangsættes et screeningsforløb på den lokale erhvervsskole, Rybners, for at afklare om forløbet lever op til den lediges forventninger. I screeningsforløbet er der fokus på at give en introduktion til branchen, det faglige indhold og hvad den ledige kan forvente af et arbejde i el-branchen. Derudover tilbydes der en screening ift. at læse, skrive og regne (FVU-screening). Ligesom der sættes fokus på at give den ledige en forståelse af, hvordan man gebærder sig på en arbejdsplads.
- 3) Efter screeningsforløbet opstartes selve opkvalificeringsforløbet på erhvervsskolen, der varer over tre måneder.

Det faglige indhold i opkvalificeringsforløbet indeholder:

- Screeningsuge (5 dage), virksomhedspraktik (10 dage), virksomhedsbesøg (0,5 dage).
- IDV-Værktøjslærere- og forståelse inkl. LAUS online (IDV)
- Rulle- og bukkestillads – opstilling mv. (45566)
- Arbejdsmiljø 1 i faglærte og ufaglærte i job (48049)
- Kabelmontage – føringsveje (48259)
- Kabelmontage – kabler (48260)
- Kabelmontage – overdragelse (48262)
- Anvendelse af faldsikringsudstyr (44465)
- Brandforanstaltninger v. gnistproducerende værktøj (45141)
- Håndtering af uheld og ulykker inkl. førstehjælp og brandcertifikat (49265)
- Kommunikations- og samarbejdsmetoder på byggeplads (43748)

Læs historien om kabelmontøren Thomas, der startede på elektrikeruddannelsen:  
[Fra ledig til elektrikeruddannelse med kommunal opkvalificering](#)

Jobcentret fortæller, at de ledige kan mærke at deltagerne omkring forløbet har et tæt samarbejde, og på den måde, har de ledige ikke opfattet det som endnu et aktiveringsprojekt. For de ledige kommer med mange typer af udfordringer, som det er væsentligt at tage højde for. Ifølge jobcentret er det derfor afgørende at få fejlet de små ting hurtigt væk, fx hvordan kommer jeg over til mit praktiksted?

I forløbet er der inkluderet to ugers praktik. I den forbindelse har DEF bidraget til at matche de ledige med de rette virksomheder, og jobcentret fortæller, at det har haft stor værdi, da DEF kender virksomhederne bedre. Dog har det krævet en del kommunikation og opfølgning fra DEF's side, men vurderingen er, at det har bidraget til at fastholde de ledige i forløbet.

## Green Skills

Udover samarbejde mellem DEF, TAQ, jobcentret og Rybners har Green Skills været faciliterende i forløbet. Der har særligt i begyndelsen været møder imellem parterne i forløbet, som har været faciliteret af Green Skills. Green Skills er etableret som et netværkssamarbejde mellem AMU-vest, Rybners, Jobcenter Esbjerg, SOSU Esbjerg, Varde Kommune, Business Esbjerg og Kjærgård Landbrugsskole. Samarbejdet sigter på at *"koordinere og understøtte tiltag der fremmer rekruttering,*

*opkvalificering og uddannelse af faglærte og specialarbejdere til den del af grønne omstilling som har sit omdrejningspunkt i Esbjerg området.” (Green Skills, 2024). Green Skills hjælper desuden med at vurdere efterspørgslen på arbejdskraften i området og måler effekten af tidligere projekter. De laver analyser og binder aktørerne sammen og skaber ny viden som deles med netværket. Til dagligt er der ansat to projektmedarbejdere, der fysisk sidder på Rybners og arbejder med dette.*

## Kabelmontørforløbet i Nordjylland

De første forløb i Aalborg begynder sidste år, hvor STAR er til stede ved en jobmesse, og virksomheden ProCon kommer forbi. Virksomheden fortæller, at de mangler dansk arbejdskraft særligt inden for elektrikerfaget, en efterspørgsel, der vil kunne dækkes ved en uddannet kabelmontør. Kort efter lukker Danish Crown i Sæby, og der er en masse slagteriarbejdere, som står uden arbejde. TECHCOLLEGE og STAR i Nordjylland har i den forbindelse drøftelser omkring, hvad der skal til for at sætte et kabelmontørhold i gang. Målgruppen for de to første forløb i Aalborg var derfor i første omgang baseret på at skaffe job til de fyrede slagteriarbejdere, og imødekomme den efterspørgsel, der er på arbejdskraft fra ProCon. STAR beskriver de første hold som ressourcestærke ledige, idet de var vant til at arbejde og modtage krav fra en arbejdsgiver. Det nuværende kabelmontørhold består af ledige, men også andre, der har valgt forløbet som en del af selvvalgt uddannelse.

## Perspektiver fra TECHCOLLEGE

Efter opstartsproblemer med det første hold, der havde 11 deltagere, oplever skolen nu at jobcentrene ser mulighederne i forløbet og samtidig at screeningen af deltagerne er blevet bedre. Der er dog et potentiale i, at få flere virksomheder til at tilkendegive, at de kan ansætte efterfølgende.

Skolen taler ofte med lokale installatørvirksomheder, der fortæller om mangel på arbejdskraft inden for el-faget. De forsøger derfor at bygge en bro til disse, og formidle viden om, hvad en kabelmontør kan bruges til. På det hold, der er afsluttet i april, har seks kursister fået job hos et lokalt el-firma – Lillegården El, der sammen med et andet firma – Klarup EL, har fået øjnene op for, hvad en kabelmontør kan bruges til. Skolen oplever, at der stadig er en del arbejde i at skabe en bevidsthed om, hvad en kabelmontør kan bruges til, men at der er et stort potentiale i, at samarbejde med installatørvirksomhederne.

Som en del af starten på kursusforløbet besøger kursisterne det lokale sygehusbyggeri og får et indblik i, hvordan de arbejder med el og kabelføring her. Besøget er tilrettelagt en af de første dage, så kursisterne hurtigt at se, hvad det vil sige at arbejde som kabelmontør. Undervejs i forløbet kommer installatører forbi holdene og fortæller om el-faget, og derudover har kursisterne mulighed for at komme i ti dages praktik efter skoleforløbet er afsluttet.

Skolen fortæller, at der på holdene deltager en bred målgruppe, og at forløbet har en særlig løfteevne i forhold til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Fx har forløbet bidraget til at få en elektrikeruddannet udlænding ud på det danske arbejdsmarked, og han arbejder nu med elektrikeropgaver.



## En virksomhedsspecifik efterspørgsel

Der har i forløbene været en meget virksomhedsspecifik efterspørgsel fra ProCon. Denne beskriver DEF i Nordjylland og STAR som en sårbar størrelse. I dette tilfælde har der været forløb, hvor ProCon har fået ordre udskudt, som har betydet at de alligevel ikke har kunne ansætte. På nuværende hold er der ligeledes usikkerhed om, hvorvidt virksomheden kommer til at ansætte i nær fremtid. STAR fortæller, at de løbende mødes med arbejdsgiverside og vender den konkrete efterspørgsel på arbejdskraft. De oplever samtidig, at virksomhederne i højere grad kigger på at videreuddanne deres ufaglærte medarbejdere til faglærte fx fra kabelmontør til elektriker.

DEF Nordjylland fortæller, at mange kursister fra de første hold blev ansat hos ProCon men hjemsendt efterfølgende. De ender derfor i andre jobs og organiseres andre steder end i DEF. Den samme udfordring ses med det nuværende kabelmontørhold, hvor flere har skrevet kontrakt med ProCon, men endnu ikke har fået arbejde (Se bilag 2 og 4).

Et ønske fra DEF Nordjylland er at blive mere inddraget i processen om, hvor stor efterspørgslen på kabelmontører er. Der bliver uddannet et større antal kabelmontører (se bilag 2 og 4), og det er måske mere end der er efterspørgsel på. Samtidig nævner DEF Nordjylland, at det skal være tydeligt, hvilke store projekter, som kan bruge kabelmontører, da det ofte vil være de store projekter, der kan tage disse.

DEF Nordjylland besøger kabelmontørholdene og kommunikere fordele ved medlemskab af DEF, og udbreder i samme ombæring kendskabet til jobmuligheder inden for det el-tekniske område i Nordjylland. Det er under sådant besøg at nedenstående indtryk er blevet til.

## Indtryk af igangværende hold

Hvor de to første hold var baseret på at give arbejde til de fyrende slagteriarbejdere, er det igangværende hold primært baseret på "almindelige" ledige. På holdet er 27, hvoraf der er seks fraværende. Indtrykket af holdet er, at størstedelen er ledige, der er sendt via jobcentret. To af kursisterne deltager på holdet som en del af selvvalgt uddannelse, og skal bagefter tilbage til deres nuværende job som industrioperatører. De fortæller, at forløbet er en måde at blive opkvalificeret i nuværende job, og samtidig finde ud af, om det kunne være noget at gå elektrikervejen.

På holdet er der blandt de ledige også faglærte fx butiksslagter, tømrer og en murer. Dertil kommer en soldat, en del ufaglærte og en ung, der er droppet ud af HF. En af kursisterne er fx en tidligere ufaglært fiskeriarbejder fra havnen i Aalborg, der er blevet fyret fra sit arbejde, og skal finde en ny vej på arbejdsmarkedet de sidste ti år af arbejdslivet.

Den unge, der er droppet ud af HF fortæller, at han er med i forløbet, fordi det kan give ham et bevis på at kunne noget. En slags "miniuddannelse". Han har derfor også anbefalet det til venner, da han ser det som en god trædesten til videre uddannelse eller job. Umiddelbart ser han dog ikke sig selv arbejde som kabelmontør i længere tid, men han overvejer andre muligheder. En anden kursist har fået job hos et lokalt el-firma, og forventer at fortsætte på elektrikeruddannelsen, når forløbet er afsluttet.

Lærerne fortæller, at det er godt med en blanding på holdet, så der på den måde er nogle, der kan løfte de lidt mere udfordret kursister. De fortæller, at sproget er den største barriere for at komme i mål for nogle af deltagerne.

## Et forløb over 33 dage

STAR i Midt/Nord beskriver at forløbet er bygget op om de tre oprindelige tre AMU-kurser, og at folderen fra DEF og TAQ har været anvendt i kommunikationen til kursisterne og jobcentermedarbejderne.

Det faglige indhold i opkvalificeringsforløbet indeholder:

- Brandforanstaltninger v. gnistproducerende værktøj (45141)
- Kabelmontage – føringsveje (48259)
- Kabelmontage – kabler (48260)
- Kabelmontage – overdragelse (48262)

Deltagerne på kabelmontørholdet møder ind kl. 8.15-15.15, men har i forløbet haft et dagsbesøg på en virksomhed. Praktik på virksomheder er ikke en del af forløbet, og DEF Nordjylland nævner, at det kunne være relevant at se på dette for, at kursisterne får bygget en bedre bro til job efterfølgende. Derfor har DEF Nordjylland bl.a. taget kontakt til lokale virksomheder, der kunne tænkes at aftage kabelmontører fx Scan-el og Liftra.

## TEKNIQ Arbejdsgivernes rolle

TAQ fortæller, at de er med til at afdække behovet og efterspørgslen på kabelmontører. Når efterspørgslen er klarlagt, igangsættes forløbet og de forskellige aktører involveres, herunder virksomheder, jobcentre og skoler. En måneds tid før forløbet går i gang afholdes der et infomøde, hvor TAQ ofte deltager på det første møde, de steder, hvor der ikke har været forløb før. Efter infomødet kommer screeningsperioden og senere, når forløbet er i gang, afholdes der en matchdag mellem virksomheder og deltagerne på forløbet.

TAQ fortæller, at det allerførste forløb startede i Randers, hvor et enkelt hold blev færdigt. Der var udfordringer, bl.a. fordi der ikke havde været en grundig screeningsproces af deltagerne inden forløbet begyndte, og der har ikke været hold her siden.

Ifølge TAQ er der efterhånden mange jyske kommuner, der kan se ideen ved at deltage i forløb som disse med arbejdsmarkedets parter. Fx har Jammerbugt Kommune lige sendt 15 borgere afsted til kabelmontørforløbet i Aalborg.

TAQ har et mål om, at der årligt er syv opkvalificeringsforløb med ca. 120 deltagere.

## Potentialer i samarbejdet og forløbet

TAQ oplever, at én barriere for at lykkes kan være hos tillidsfolk, der modarbejder at kabelmontører kommer ind og spiller en rolle på arbejdspladsen. De efterspørger derfor mere kommunikation til

tillidsfolkene om, hvad kabelmontørforløbet går ud på, fx at det ikke er en trussel for elektrikerne i en tid med mangel på arbejdskraft. Derfor ønsker TAQ endnu mere samarbejde med DEF om, hvad en kabelmontør bidrager med i en tid med mangel på arbejdskraft. TAQ nævner desuden, at forløbet har et potentiale til at få mennesker på kanten i job, og åbner muligheden for at flere kan få adgang til en erhvervsuddannelse.

## Opsummering af kabelmontørforløbet i Nordjylland og Syddjylland

Ud fra samtaler med deltagerne i forløbet kan det konkluderes at, der har været tale om to forskellige tilgange til opkvalificeringsforløbet i Esbjerg og Aalborg. I Syddjylland begynder det første forløb i 2019, og de har således været i gang i længere tid. I disse år er der gjort erfaringer med, hvad der virker i forhold til målgruppen af ledige. Forløbet i Aalborg begyndte i 2023, og har sin start i lukningen af Danish Crown og en meget virksomhedsspecifik efterspørgsel på kabelmontører. For begge forløb gælder det, at der har været en indkøringsperiode før, at kabelmontørforløbet har fundet sine ben.

Samarbejdet omkring efterspørgslen er væsentligt, og her har der været en stærk facilitator i Green Skills i Syddjylland, der aktivt har samlet parterne og faciliteret møder, analyseret efterspørgsel på arbejdskraft mm. Derudover har der tidligt i forløbet været en inddragelse af alle parterne – jobcenter, TAQ og DEF. Dette nævner DEF i Nordjylland som et ønske til fremtidige samarbejder, sådan at alle parterne inddrages fra starten af forløbet. Alle de involverede nævner, at det er væsentligt, at behovet for kabelmontører kendes inden holdene sættes i gang. Ligesom det er væsentligt at virksomhederne ved, hvad de kan bruge en kabelmontør til, og her kan der være et potentiale i at samarbejde med lokale installatørvirksomheder.

Forløbene har også været forskellige i længde og indhold. Hvor forløbet i Esbjerg strækker sig over 63 dage, tager forløbet i Aalborg udgangspunkt i de 33 dage, som de tre AMU-kurser varer. Der er derfor stor forskel på længde og indhold i kurserne. I Aalborg er der mulighed for at komme i ti dages praktik efter skoleforløbet er slut, og i begge forløb er der virksomhedsbesøg. I både Syd- og Nordjylland har forløbet medvirket til at skabe fodfæste for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, og begge steder har deltagerne haft meget forskellige forudsætninger for at indgå i forløbet.

TAQ oplever, at flere jyske kommuner kan se ideen i opkvalificeringsforløbet, og de ser det som en strategi i forhold til at skaffe mere arbejdskraft til virksomhederne. De er involveret tidligt i forløbet, hvor de er med til at afdække behovet for kabelmontører med STAR. TAQ nævner afslutningsvist, at de ønsker endnu mere samarbejde med DEF om forløbet og kommunikationen om det.

## Opsamling: Pointer fra parterne i kabelmontørforløbet

### Generelle pointer

- Arbejdsmarkedets parter skal bringes sammen tidligt i processen, når et opkvalificeringsforløb startes op.
- Der skal være en løbende tæt opfølgning imellem de involverede i opkvalificeringsforløbet, og en respekt for hinandens kompetencer og roller, hvor alle kan bidrage med noget forskelligt.
- Det har betydning, når der er en lokal faciliterende kraft (fx Green Skills), der samler de involverede og samler op på viden fra forløbene.
- Det skal være tydeligt for virksomhederne og de kommende kolleger, hvad en kabelmontør bidrager med.
- Der skal være en grundig screeningsproces af kursisterne.
- Vær opmærksom på, hvad der kan fastholde kursisterne på forløbet.
- Det kan være sårbart med en meget virksomhedsspecifik efterspørgsel. Er behovet for arbejdskraft tilstrækkeligt afdækket af arbejdsmarkedets parter?

### Pointer ift. DEF's rolle

- Hvis forløbet involverer en praktikperiode, kan det være givtigt at indgå i arbejdet omkring at skaffe praktikpladser. Dette kan give en bedre tilknytning til virksomheden.
- DEF's lokale netværk har betydning og kan med fordel deles med de involverede i opkvalificeringsforløbet.
- Potentialet kan være stort ift. at hjælpe mennesker på kanten i job. Deltagerne på kabelforløbet er ofte mennesker med en svær baggrund, der ikke er lykket før i skolereg. Forløbet bliver på den måde en trædesten til videre job – og evt. en videre vej til erhvervsuddannelserne (elektrikeruddannelsen).

## Litteraturliste

- DEA (2023). Til kamp for kompetencerne – DEA's Årsanalyse. Rapporten er udarbejdet af Jørgensen, Mads Fjord samt Hidan, Lukas. Se [link](#).
- DEF & TAQ (2021). Få uddannet en arbejdsmand, Kabelmontør. Et rekrutterings- og opkvalificeringsforløb til arbejde med kabeltræk og føringsveje. Se [link](#).
- DEF Nordjylland (2023). EL-TRIKKEREN, Medlemsblad for DEF i Nordjylland, vol. 3 – oktober.
- DEF, TAQ, Rybners m.fl. (2024). Kommunikation til ledige og jobcentermedarbejdere ifm. kabelmontørforløb i Sydjylland. Kommunikation til ledige kan ses [her](#).
- Green Power Denmark (2023). Mere arbejdskraft til den grønne omstilling. Se [link](#).
- Green Skills (2024). Om Green Skills. Se [link](#).
- HBS Economics (2024). Review af studier relateret til arbejdsmarkedet og den grønne omstilling. Analyse for klimarådet. Se [link](#).
- Rybners, Green Skills, DEF m.fl. (2024). Samarbejdsaftale og kursusbeskrivelse. Rekrutterings- og opkvalificeringsforløb til Byggeriets og industriens EI-områder samt fagets uddannelser.
- STAR (2020). Vejviser til Job-VEU-modellen. Se [link](#).
- STAR (2024). Regionale kontorer i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Se [link](#).
- TECHCOLLEGE (2024). Kursusbeskrivelse og tilmelding. Se [link](#).

## Bilag 1. Kabelmontørforløb i 2024

Status maj 2024.

TECHCOLLEGE i Aalborg	To forløb er afsluttet i indeværende år. Det ene begyndte i 2023.  Der er indtil videre planlagt opstart af forløb d. 1/5, 26/8 og 21/10.
Rybners i Esbjerg	Der er et hold i gang, som afsluttes d. 26. juli.  Der starter et nyt forløb til september.  I oktober gennemfører Rybners desuden et kabelmontørforløb i samarbejde med Kriminalforsorgen.
Roskilde Tekniske Skole	Der er planlagt et hold i efteråret fra uge 35-41. Der blev udbudt et hold i foråret, som ikke blev oprettet.



## Bilag 2. Overblik over gennemførelse på fem kabelmontørforløb i Nordjylland fra 2023-2024

(Data er skaffet fra TECHCOLLEGE)

Holdnummer / antal	I praktik, job eller videre uddannelse?
Hold 1 (2023) 11 tilmeldte, 9 gennemførte	8 kom i praktik og job
Hold 2 (2023) 27 tilmeldte, 26 gennemførte	25 kom i job hos ProCon og 1 hos Klarup EI-Service
Hold 3 (2023) 26 tilmeldte, 26 gennemførte	24 kom i job hos ProCon, 1 var indsat og ville selv finde job.
Hold 4 (2024) 22 tilmeldte, 17 gennemførte	1 har fået job, resten skulle have været til ProCon
Hold 5 (2024) 29 tilmeldte, 27 gennemførte	6 har job hos Lillegården EI, 1 er i job hos AC EI i Aabenraa, 1 er fra Forsvaret, 2 er fra en industrivirksomhed og i job. Resten skulle have været hos ProCon.

## Bilag 3. Overblik over gennemførelse på seks kabelmontørforløb i Sydjylland fra 2019-2023

(Data er skaffet fra Rybners)

Hold nummer / antal	I praktik, job eller videre uddannelse?
<p>Tallene dækker samlet over <b>hold 1-5</b>, der er kørt i perioden 2019-2023</p> <p>Påbegyndt screeningsugen: 121 ledige</p> <p>Vurderet egnet og påbegyndte de ordinære opkvalificeringsforløb: <b>94 ledige</b></p> <p>(57 virksomheder deltog på både screenings- og de efterfølgende opkvalificeringsforløb).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 43 borgere er gået i ordinær beskæftigelse</li> <li>• 31 borgere er gået i ordinær uddannelse, hvoraf mange vurderes at være gået elektrikervejen</li> <li>• 11 borgere er i virksomhedspraktik eller løntilskud</li> <li>• 9 ledige borgere er tilknyttet jobcenteret (sygdomsperiode) eller ingen aktivitet.</li> </ul>
<p>Tallene dækker over <b>hold 6</b>, der blev afsluttet i slutningen af 2023. Der var <b>28 ledige</b> på holdet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 har valgt at fortsætte på GF2 på elektrikeruddannelsen</li> <li>• 15 er gået i ordinære job indenfor 2 måneder efter afslutning på forløbet</li> <li>• 2 er stadigvæk tilknyttet beskæftigelsesindsatsen.</li> </ul>

## Bilag 4. Gennemførelse af kabelmontørførløb - Databearbejdning

1

Gennemførelse af kabelmontørførløb - Databearbejdning							
Uddannelsesinstitution	Hold nr.	Årgang	Optag	Gennemført	Job, uddannelse	Job, uddannelse eller praktik (andel)	
Techcollege, Aalborg	1	2023	11	9	8	73%	
Techcollege, Aalborg	2	2023	27	26	26	96%	
Techcollege, Aalborg	3	2023	26	26	24	92%	
Techcollege, Aalborg	4	2024	22	17	1	5%	
Techcollege, Aalborg	5	2024	29	27	10	34%	
Techcollege i alt			115	105	69	60%	
Rybners, Esbjerg	5 hold i alt	2019-23	94	94	85	90%	
Rybners, Esbjerg	6	2023	28	28	26	93%	
Rybners i alt			122	122	111	91%	
I alt			237	227	180	76%	

<sup>1</sup> I tabellen er der opgjort optaget, hvor mange, der har gennemført, samt hvor mange, der er kommet i job eller praktik. Desuden er der bestemt den andel af de optagne, som er kommet i job- eller praktik.



# DANSK EL-FORBUND

Vi samler alle på  
det el-tekniske område