

ELEKTRIKEREN

Elteknikerens fagblad



Fremtidens fusion

side 4 · 21

Uddannelses-tema

side 24 · 29

De store snylter

side 30 · 31

DANSK EL-FORBUND

oktober · nr. 10 · 1998 · 91. årgang





**Store forskelle...
på lærlinge-indtaget**

LÆRLINGE • LÆRLINGE • LÆRLINGE

Jens Bang og lærling
Heino Jørgensen,
Siemens

Niels Andersen og
lærling Lars Sloth,
Semco



Branchens store lader de mindre om at uddanne og suger efterfølgende arbejdskraften til sig med bedre løn- og arbejdsvilkår. 2 tillidsfolk giver her deres bud på problemet og mulige løsninger

Af Frank Lauridsen
Foto: Henrik Bjerregrav

El-faget har et paradoks-problem. Masser af unge har fået øjnene op for fagets charme, og de søger i stigende antal ind på uddannelsen. Samtidigt er det vanskeligt at finde en ledig elektriker. Faget kunne snildt bruge flere uddannede. Problemet er bare, at det den gunstige situation til trods stadig kniber at skaffe det nødvendige antal lærepladser.

Et stort problem i den forbindelse er det, at branchens store tilsyneladende i for høj grad vælger at lade de mindre virksomheder stå for uddannelses-aktiviteteten. Efterfølgende høster de så frugterne af andres uddannelses-indsats ved gennem bedre løn- og arbejdsvilkår at lokke de nyuddannede til sig.

Elektrikeren har talt med 2 århusianske tillidsfolk fra henholdsvis Semco og Siemens om problemerne og om mulige løsninger herpå.

Store forskelle

-Mit firma ligger nok i bund, når det drejer sig om at uddanne lærlinge. Vi er i dag 94 svende i Århusområdet og har blot 4 lærlinge. Vi arbejder i øjeblikket på at lave et lærlingekoncept for koncernen på landsplan, og firmaet har givet

udtryk for, at man gerne vil have flere ind. Indtil nu er det blevet ved snakken, siger tillidsrepræsentant Jens Bang fra Siemens i Århus.

Hos en anden af de store, Semco, ser det betydeligt bedre ud, skønt der fortsat er lang vej til den udmeldte politik om 3 svende til 1 lærling.

-Vi er i dag 130 svende og har 20 lærlinge. Efter udmeldingen om, at firmaets politik skal være 3-1 har det hjulpet, og sigtet er, at vi her i Århus skal op på 25 lærlinge næste år. Derefter er det ikke realistisk at forestille sig, at vi kommer højere op. Meldingen fra vores ledelse lokalt lyder, at 25 er det absolut maksimale, vi kan klare. Det er jeg enig i, fortæller medlem af bestyrelsen i Semcos faglige klub, Niels Andersen.

Vi lukrerer på andre

-Vi lukrerer nok lidt på andre firmaer, for skønt der er mangel på elektrikere, har vi aldrig problemer med at skaffe folk. Da vi skulle bruge 20-25 mand i forbindelse med brobyggeriet, havde vi ingen problemer. De søgte simpelthen ind hos Siemens, men det er da klart, at de så kommer til at mangle folk de andre steder, fortæller Jens Bang.

Lars Søndergaard, Dansk El-Forbund, Århus, udtrykker det på denne måde.

-Det er en rigtig skidt politik, og det virker rablende galt, at Siemens nægter at være med til at løfte fagets standard. De og andre lukrerer ved at lade installatørerne uddanne de unge, hvorefter de høster frugten ved gennem bedre løn- og arbejdsvilkår at lokke de nyuddannede til sig, siger han.

Flere kombi-ordninger

-Hos Siemens er vi meget konjunkturfølsomme, og antallet af ansatte svinger meget. Hertil kommer, at vi er specialiserede og indtil nu ikke har haft servicedelen inde. Det er på vej nu, men en satsning på kombi-ordninger vil efter min mening bedre situationen og skaffe plads til flere lærlinge. Der ligger utroligt mange halve lærepladser hos installatørerne, og kunne vi i samarbejde med dem opsamle de halve pladser, ville det virkelig rykke. Så kunne vi faktisk godt nå op på noget der ligner 1-3. Der ligger fra vores side en stor opgave i at bearbejde de mindre firmaer og få dem med ind i kombi-aftaler, mener Jens Bang.

Foreslår udligningsordning

Begge tillidsfolk nævner flere gange også det økonomiske element som en del af problemet. Skønt deres firmaer har forrygende travlt, er konkurrencen skrap, og overalt er der en høj grad af omkostningsbevidsthed.

-Kunne man pille det økonomiske element ud af problemet, ville en del være nået. En udligningsordning, hvor hele faget indbetalte penge til en slags uddannelses-fond, der så overførte beløbene til de firmaer, der uddannede, ville hjælpe gevaldigt, mener de 2 tillidsfolk, der også gerne så flere ressourcer afsat i deres respektive firmaer til at gøre uddannelses-indsatsen bedre.

-Det er et uddannelsesproblem, at for mange overmontører er klædt for dårligt på til at uddanne, og at der ikke er tid til det. Med det antal lærlinge, vi har hos os, burde der afsættes en overmontør der skulle bruge sin tid - eller i hvert fald en stor del af den - til at vejlede lærlinge og svende i uddannelsesspørgsmål, siger Niels Andersen.