

“Vi kan det vi skal”
- Analyse af behov for nye smedeuddannelser?



| | |
|---|-----------|
| Projektdesign | 4 |
| Status på AMU-aktiviteter og efteruddannelse | 6 |
| Hvorfor ikke AMU? | 8 |
| Hvordan kan barriererne overvindes? | 14 |
| Kendskab til og brug af AMU | 17 |
| De smedetekniske kurser – en by i Rusland? | 18 |
| Er der behov for nye smedetekniske kurser? | 20 |
| Mangel på faglærte smede – Er AMU-pakker 'fra ufaglært til faglært' løsningen? | 22 |
| Resumé | 25 |

Forord

Oktober 2016

Analysen 'Behov for nye smedeuddannelser' ønsker at afdække, om smedevirksomheder har behov for kompetencer, som ikke kan erhverves gennem deltagelse i de eksisterende uddannelser - om der er brug for udvikling af nye smedetekniske AMU-mål.

Analysen belyser ligeledes smedevirksomheders kendskab til og brug af AMU, samt forhold, der gør det svært at anvende AMU.

Endelig søger analysen at afdække, om der er brug for at udvikle standardpakker, som beskriver en sammenhængende og synlig vej for ufaglærte til at blive faglært.

Projektdesign

Analysens projektdesign består af en analyseworkshop, kvalitative interview, en spørgeskemaundersøgelse og konklusionsworkshop.

Analyseworkshop

Første element i analysen var en indledende analyseworkshop med medlemmerne af skolens lokale uddannelsesudvalg, afholdt på SDE.

Kvalitative interview

Ligeledes bygger analysen på kvalitative interview med en leder og en medarbejder i 5 udvalgte smedevirksomheder. Disse 5 virksomheder blev identificeret på analyseworkshoppen af LUU deltagerne, for at gøre brug af deres kompetencer og erfaringer i branchen.

De besøgte smedevirksomheder er fra de tre segmenter; klejnsmed, smed rustfri og smed maritim.

Følgende 5 smedevirksomheder deltog i analysen:

Lars Broe Rustfrit Stål

Ib Andresen

Svend Frederiksens Maskinfabrik

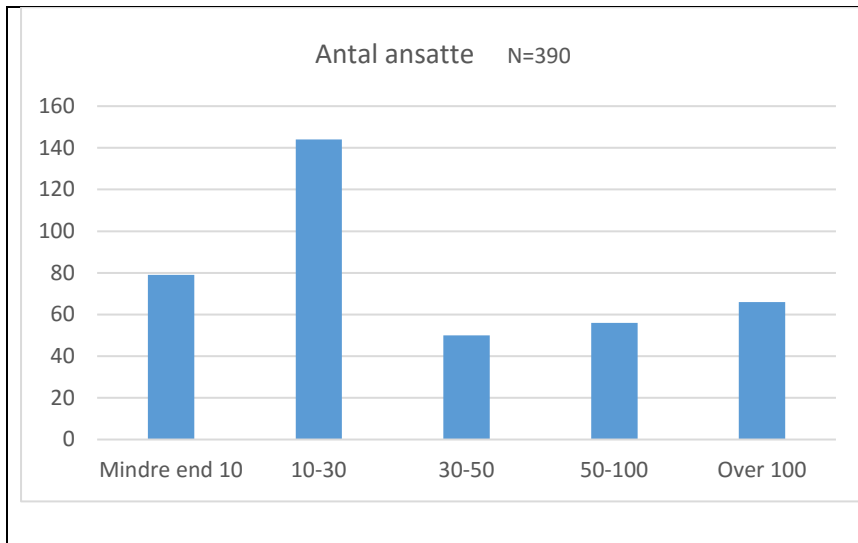
Dansk Boligstål

Rolls Royce Marine

Spørgeskemaundersøgelse

På baggrund af de kvalitative interview blev der konstrueret et spørgeskema, som IU sendte ud til 1344 virksomheder. 346 virksomheder besvarede skemaet fuldstændigt, hvilket udgør en svarprocent på knap 26%. Dertil kommer 37 delvis besvarede spørgeskemaer.

De deltagende virksomheder fordeler sig størrelsesmæssigt på følgende måde:



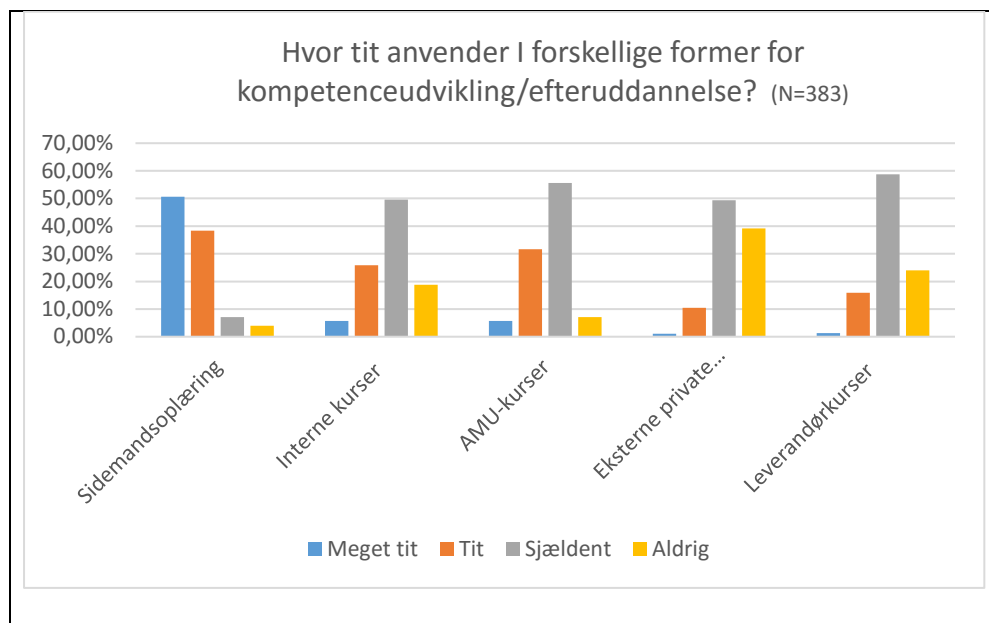
Der er – som kendt i branchen – rigtig mange små og mellemstore virksomheder, hvilket også afspejler sig i besvarelserne.

Konklusionsworkshop

Til slut blev der afholdt en konklusionsworkshop med UG2 Smede og svejseteknik. På workshoppen blev resultaterne af den kvalitative og kvantitative virksomhedsanalyse præsenteret og drøftet.

Status på AMU-aktiviteter og efteruddannelse

Indledningsvis belyses, hvilke former for kompetenceudvikling og efteruddannelse branchens virksomheder ifølge spørgeskemaundersøgelsen benytter sig af:



AMU fylder ikke meget, som ovenstående tabel viser. Over halvdelen af virksomhederne bruger AMU sjældent eller aldrig. Det er tydeligt, at det er sidemandsoplæringen, der er den dominerende form for kompetenceudvikling. Også interne kurser, eksterne private kurser og leverandørkurser bliver kun anvendt af ganske få virksomheder meget tit eller tit.

Alle interviewpersonerne fortæller, at sidemandsoplæring er den læringsform, der fungerer bedst i deres branche. Derudover er der lidt intern undervisning i nogle af virksomhederne. Som eksempel har en leder selv undervist i Lean en halv dag for udvalgte grupper. Leverandørkurser bliver brugt, når de fleste leverandører tilbyder et antal timers oplæring i forbindelse med køb af ny maskine.

Processen omkring kompetenceudvikling/efteruddannelse

I interviewene spurgte vi til, om og hvordan medarbejderne og ledelsen var i dialog om valg af form for kompetenceudvikling. Når en medarbejder ønsker et kursus, kan det foregå i forbindelse med MUS samtalen eller i forbindelse med ansættelsen for at finde ud af, om der er kompetencer, som den nye medarbejder skal have for at kunne starte.

Det tyder på, at processen er mere organiseret i den store virksomhed, hvor det i de mindre virksomheder sker mere uformelt og løst. Eksempelvis går medarbejderne i SME virksomheder ofte

direkte til ejeren/produktionslederen og forhører sig om det ønskede kursus, hvor de i en af de store virksomheder skal gå til HR eller afdelingsleder, hvis de har fundet et relevant kursus.

En af de interviewede virksomheder er en del af en større koncern. Det betyder, at de er underlagt regler fra firmaet, så alle arbejder på samme måde i hele verden. De har bl.a. et internetbaseret uddannelsessystem, som hedder 'my learning'. Her er temaer som sikkerhed, firmaets regler osv. Fabrikkerne går op i, at medarbejderne er godkendt til at være på et bestemt niveau, som de kan opnå gennem disse interne kurser. Det sikrer, at de rigtige folk er på de rigtige opgaver med et vist niveau. Dette firma har lige indført en ordning, hvor man får 'en gulerod', hvis man deltager i et nyt kursus. En medarbejder har fx været på et længere kursus i projektstyring/maritim projektledelse. Tillidsrepræsentanten i virksomheden udtaler, at netop projektstyring er vejen frem for en dansk smed. Han tror, at det er vigtigt at kunne styre projekter, fordi han tror at selve smedearbejdet vil blive overtaget af udenlandsk arbejdskraft, som kan arbejde til en lavere pris.

Hvorfor ikke AMU?

De to gennemgående svar i interviewene, når spørgsmålet omhandler brug af AMU-kurser, er:

"Det gør vi ikke særlig tit" og

"det er efterhånden flere år siden, at der er nogen, der har været afsted".

Det går godt for de besøgte smedevirksomheder. De har travlt og derfor har de ikke tid til at sende medarbejdere på kurser. Ligeledes har de heller ikke behovet: *"vi kan det vi skal"*, er udmeldingen. I perioder, hvor der ikke er noget at lave, har de tidligere sendt nogle medarbejdere på kurser og overvejer at gøre det igen, hvis der skulle komme såkaldte 'døde' perioder. Dette er de 2 hovedsager til, hvorfor de ikke benytter AMU kurser.

Både medarbejder- og ledelsesrepræsentanterne på analyseworkshoppen var enige i, at et af hovedargumenterne for ikke at bruge AMU kurser er, at smedene har de kompetencer, som de har behov for, for at kunne udføre deres arbejde. Mange af medarbejderne har været i virksomheden i mange år og har derfor meget erfaring. Udmeldingen er at smedene kan det de skal, så de har ikke behov for kurser. Der sker ikke så mange nye ting i smedebranchen som gør, at der er behov for nye kompetencer og i så fald klarer de det primært gennem sidemandsoplæring eller via leverandørerne til nyindkøbte maskiner.

En enkelt yngre interviewperson stiller sig kritisk overfor at bruge sidemandsoplæring som den eneste læringsmetode: *"Når man har været her i nogle år, så har man nogle tillærte kompetencer, men om det er det korrekte vi går og gør, det er jeg lidt i tvivl om nogen gange"*. Han fortæller videre, at der går lidt tabt ved sidemandsoplæring hver gang.

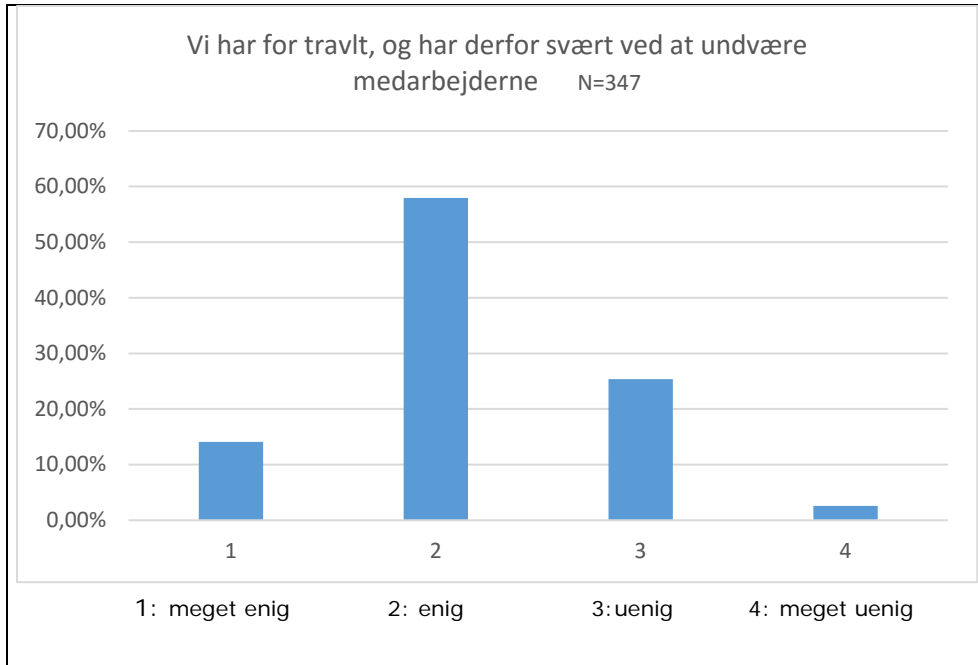
For travlt til kurser

Et andet hovedargument for ikke at tage på kurser er, at det er svært at undvære medarbejdere især i travle perioder. Virksomhederne, både de små og store, har travlt og kan ikke undvære deres smede. Hvis der kommer perioder, hvor der ikke er noget at lave, vil de gerne sende nogle medarbejdere på kurser. En leder udtaler, at AMU kurser bruges til *"kapacitetsudligning"*.

Der ses dog en forskel på små og store virksomheder. De store virksomheder ved, hvilke perioder de har travlt og hvilke perioder de har mindre travlt. I højsæsonen deltager medarbejderne derfor ikke i kurser, men i de mindre travle perioder, opfordres medarbejderne til at tage på kurser. Så undgår virksomheden herved at skulle afskedige medarbejdere. I små virksomheder kan man ikke på samme måde tale om høj- og lavsæson. Der får virksomheden opgaver fra dag til dag. Derfor er det vanskeligt for de små smedevirksomheder at melde medarbejderne på et kursus, fordi de ikke ved, om der er travlt i den periode, hvor kurset udbydes.

Man kan tale om, at dette er et ressourcespørgsmål – det koster at undvære medarbejdere og det koster at sende dem på kursus. Generelt er udmeldingen dog, at det ikke er fordi, at lederne er imod. På samme måde kan det også 'koste' smedene, hvis de tager på kursus, de går glip af overarbejdstimer, hvor lønnen er betydeligt højere, udtaler en tillidsrepræsentant.

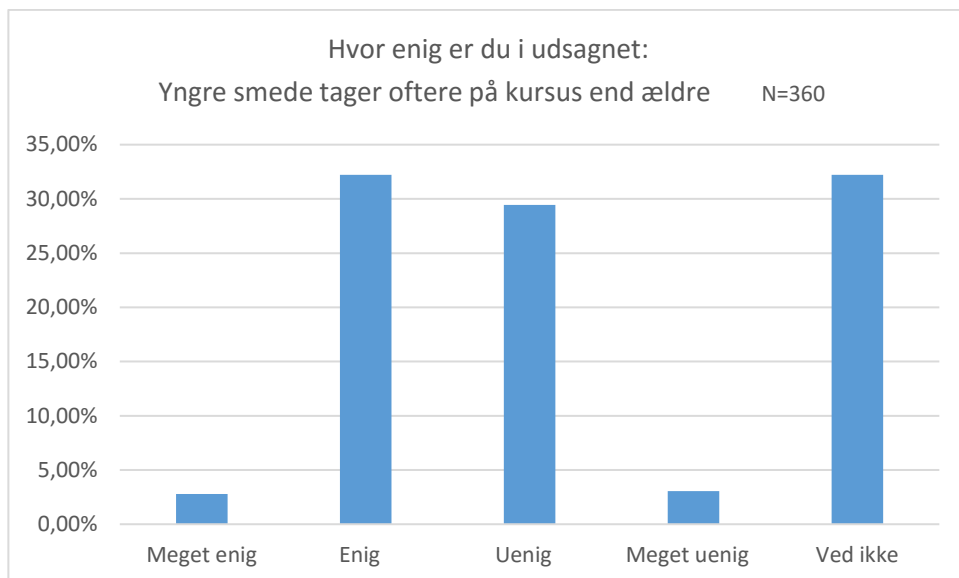
Spørgeskemaundersøgelsen giver et meget tydeligt indtryk af, at manglende tid er en afgørende forklaring for ikke at deltage i amu-kurser:



Alder som forklaring?

Både analyseworkshoppen og interviewene tegnede et billede af, at det er især smede over 50 år, der ikke er motiverede til at deltage i kurser. De mener ikke, at de har behov for efteruddannelse og de har ikke lyst til at skulle lave noget andet, end det de plejer. Mange har heller ikke lyst til at komme tilbage på skolebænken, fordi de ikke forbinder skolen med noget sjovt, udtaler en af produktionslederne. For de ældre medarbejdere der har været i samme virksomhed i mange år, er der formentlig en uvished og utryghed forbundet med at skulle et andet sted hen end det, de er vant til.

For den yngre generation er det ifølge analyseworkshoppen mere attraktivt - de vil overordnet gerne deltage i kurser, hvis der er tid. Som nedenstående tabel illustrerer, er denne forestilling dog også lidt af en myte: Der er næsten lige så mange virksomheder, der er uenige i udsagnet, som det er enige, og virksomheder, der ikke ved det:



Geografisk afstand

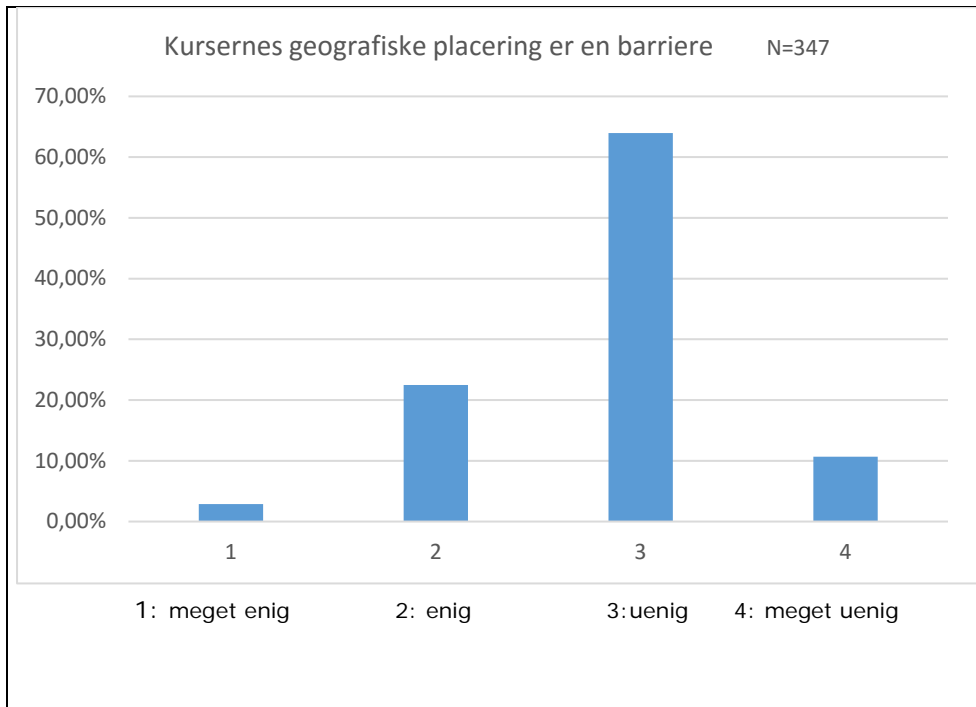
Størstedelen af medarbejderne i branchen kan tilsyneladende ikke magte at transportere sig langt væk for at tage på kursus. Det skal ligge i nærheden, så de kender området, så de ikke skal bruge lang transporttid og så det ikke går ud over fritidsaktiviteter og familieliv, sådan lyder meldingen fra virksomhedsrepræsentanterne fra LUU mødet. Men langt fra alle kurser udbydes flere steder i Danmark. Nogle kurser kræver mange og meget specifikke kompetencer og udbydes derfor kun få steder. De forskellige skoler i Danmark er ofte specialiseret inden for bestemte områder og alle skoler kan ikke udbyde alle kurser. Det ville være for dyrt.

En af de interviewede tillidsrepræsentanter slutter sig til LUU deltagernes holdning:

"nogle kurser udbydes kun bestemte steder i Danmark som fx Kolding, Aalborg og Sønderjylland. Det gør at man kan være nødt til at overnatte der, hvilket kan gå ud over familielivet og være særligt problematisk for medarbejdere med børn."

Blandt de besøgte virksomheder er der dog blandede holdninger vedrørende geografien. De fleste af interviewpersonerne mener ikke, at det geografiske er en udfordring, hvis man virkelig har behov for kurset. Og de fleste kurser kan man tage i nærheden.

At geografien af langt de fleste virksomheder anses som en af de mindre vigtige faktorer, der afholder dem fra at bruge AMU, fremgår af følgende tabel fra spørgeskemaundersøgelsen:

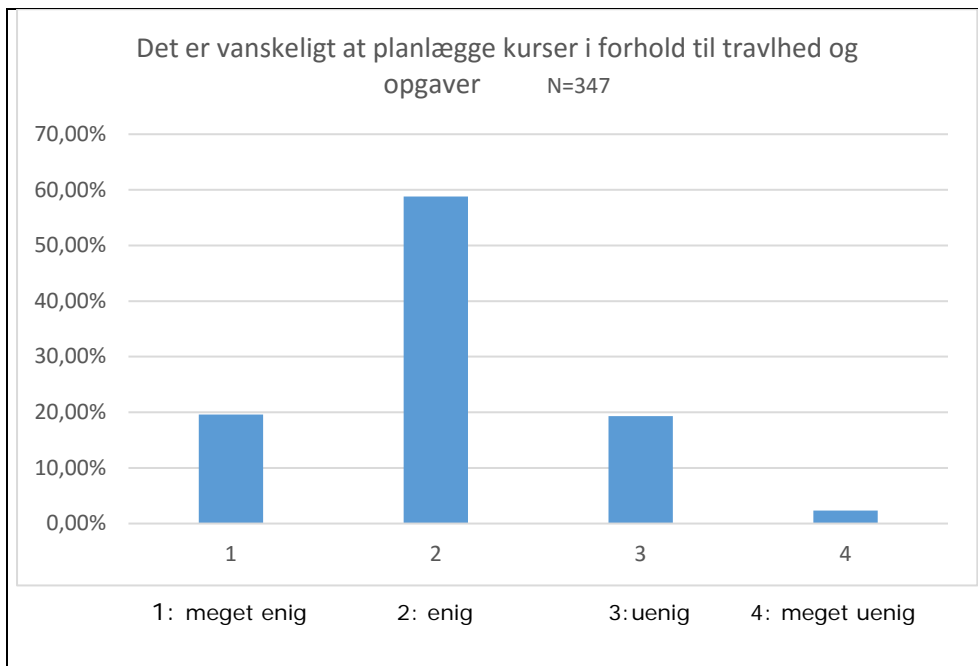


Manglende fleksibilitet

"AMU-systemet er for stift." Sådan udtaler alle skolerepræsentanterne og virksomhedsrepræsentanterne fra LUU mødet. Som nævnt ovenfor er det vanskeligt for de mindre virksomheder at planlægge, om de har mulighed for at undvære en mand 3 måneder ud i fremtiden. Ligeledes er de nuværende regler besværlige for skolerne. Det skyldes især, at kun få skoler har godkendelse til at afholde bestemte kurser. Skolen skal først søge om udlån af godkendelsen af den rette FKB, som kan tage flere måneder at få pga. administrationsbesvær. Dette er ressourcekrævende og besværligt for både skolen, der ønsker at låne godkendelsen og for skolen der har godkendelsen - det giver dem begge meget ekstra administrativt arbejde. Når skolen så endelig har godkendelsen i hus, er det sandsynligt, at virksomhederne der ønskede kurset, ikke længere har brug for det. Så ender det med, at virksomheden må købe private udbydere, der kan komme og undervise med det samme.

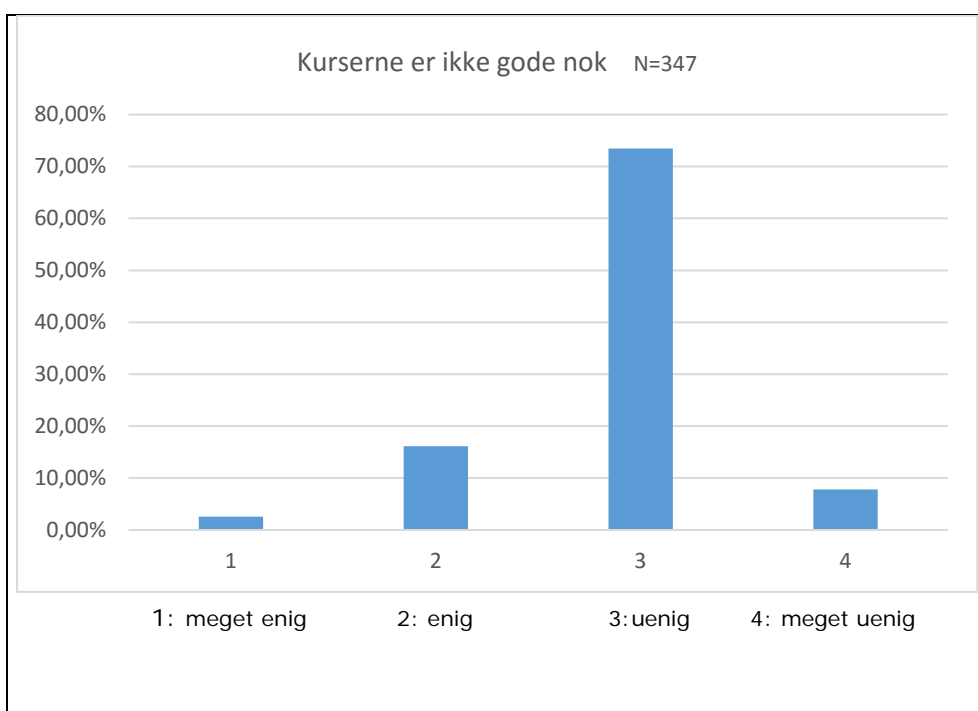
På smedeuuddannelserne er det kun Metal College Aalborg, der har godkendelsen. Andre skoler skal bede om udlån af godkendelsen hver gang, de vil gennemføre kurser.

Virksomhederne i denne branche har brug for at kunne sende medarbejderne af sted med det samme. De kan ikke vente flere uger på kurset. Det ville gøre det nemmere, hvis kurserne blev afholdt samme dag 1 gang om ugen. Det ville gøre det mere overskueligt at planlægge.



Det er ikke manglende kvalitet, der begrundet lav AMU-aktivitet

Den lave aktivitet på de smedetekniske efteruddannelser skyldes overordnet ikke, at kvaliteten på kurserne vurderes som lav. Virksomhederne blev i spørgeskemaet spurgt, om de ikke deltog i AMU-kurser, fordi de vurderede at kurserne ikke er gode nok. Som det fremgår af nedenstående tabel, er 81% uenige eller meget uenige i, at manglende kvalitet er årsagen til fravalg af AMU-kurser.



På analyseworkshoppen og i interviewene var der ligeledes enighed om, at kvaliteten i AMU-kurserne er god. Dog nævntes det, at nogle kurser sagtens kan udføres på færre timer, på trods af at det er normeret til en hel dag. Der er eksempler på, at deltagerne har skullet sidde resten af dagen ud, blot fordi de skal være der i 8 timer for at få godtgørelsen.

Den kritik, der trods alt er der, kan illustreres med, at en af de interviewede produktionsledere mener, at mange har en fordom i forhold til AMU systemet *"det er lidt for sløvt, det er kun for ledige eller som opbevaring af medarbejdere, når der ikke er noget at lave"*. Andre interviewpersoner har også haft lidt blandede oplevelser med kurserne. Det er ikke alle kurser, hvor udbyttet har været lige godt.

Hvordan kan barriererne overvindes?

Efter at have belyst årsagerne til den generelt lave aktivitet, blev det på analyseworkshoppen og i interviewene drøftet, hvad der kan gøres for at overvinde disse barrierer. Deltagernes og virksomhedernes bud er grupperet i nedenstående punkter.

Åbent værksted

Alle har gode erfaringer med åbent værksted "det er vejen frem". Det tager lang tid at opstarte det, men det er vejen frem, da det gør det mere fleksibelt for både virksomhederne/deltagerne og for skolerne. Her foretages en kompetenceafklaring af, hvad deltageren har brug for og hjælpes derudfra. Det er vigtigt, at underviserne kan differentiere undervisningen efter deltagernes niveau.

Et åbent værksted kræver, at alle undervisere er mere fleksible og kan undervise i flere fag. En underviser udtaler, at de allerede er vant til at arbejde på denne måde, i hvert fald har hovedforløbslærerne på den pågældende skole erfaringer med dette.

38% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen mener, at kurser afholdt som åbent værksted ville kunne få flere til at deltage på AMU-kurser.

Tilmelding fra uge til uge

Deltagerne fra virksomhederne foreslår, at skolerne fx 1 gang om ugen sender en mail ud til virksomhederne med en oversigt over, hvilke kurser man kan melde sig til ugen efter. Da flere ikke kender AMU udbuddet, vil det være relevant for virksomhederne, hvis de ind i mellem fik en nyhedsmail med kursusudbuddet, så de var bedre informeret og opdateret. Alternativt kan virksomhederne gå ind på en hjemmeside og se, hvilke kurser der afholdes ugen efter. Denne form er alle produktionslederne i smedevirksomhederne begejstrede for. På den måde kan virksomhederne bedre overskue tidshorizonten og vurdere, om det er realistisk at undvære nogle medarbejdere i forhold til den kommende uges opgaver og travlhed.

53% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen mener, at en mere fleksibel tilmelding fra uge til uge ville kunne få flere til at deltage på AMU-kurser.

Kurset tilpasses til og afholdes i virksomheden

Ledere og medarbejdere udtaler, at AMU kurser er mere attraktive, når en underviser kommer ud og underviser i virksomheden. Det gør, at medarbejderne lærer at bruge de maskiner, der er i virksomheden (og ikke dem, som skolerne har). Det er attraktivt, fordi virksomheden selv kan være med i forberedelsen og præge indholdet.

En underviser udtaler, at denne form ikke er noget problem rent fagligt, men at det kan gøre processen længere for dem.

I SME virksomheder er det svært at samle et helt hold af medarbejdere, der har brug for det samme kursus. Derfor kan det være sværere for dem at få en underviser ud i virksomheden.

38% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen svarer 'ja' til spørgsmålet at flere ville deltage i AMU hvis kurserne bliver tilpasset og afholdt i virksomheden.

Dialog med virksomhederne og bedre information

En produktionsleder udtaler, at skolerne med fordel kunne opsøge virksomhederne og høre dem, hvilke behov de har og så kunne de tilrettelægge et kursus efter deres behov, gerne så det blev et blandet kursus i stedet for, at de blev specialister i noget bestemt. Lederne i virksomhederne er selv udlært indenfor 'det sorte fag', så de kender til faget og kan derfor hjælpe underviseren i forhold til det tekniske med at afholde kurser i virksomheden.

44% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen mener, at bedre information om kursusudbuddet ville kunne få flere til at deltage på AMU-kurser.

Mindre stift system

Fra skolens side er der et ønske om et system, der ikke er så stift. Der er bl.a. behov for kortere tilmeldingsfrist samt mere fleksibilitet i forhold til, at virksomhederne ofte kun har behov for 2-3 af de kursusmål, der er tilknyttet et kursus. Dette vil dog kræve nye regler i AMU-systemet.

Mindre papirarbejde for små virksomheder

I særligt de små virksomheder er det en barriere, at der er en masse papirarbejde forbundet med at tilmelde sig et kursus. Det afholder mange fra at deltage i kurser. Der nævnes bl.a., at hjemmesiden efteruddannelse.dk ikke er brugervenlig og "ikke giver mening".

For større virksomheder er dette ikke et problem. Her er en hel afdeling, som tager sig af alt det administrative.

23% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen mener, at mindre papirarbejde ville kunne få flere til at deltage på AMU-kurser.

Alle skoler med de rette kompetencer bør have en godkendelse

Der er ønsker og forslag om, at alle skoler med de rette kompetencer, udstyr og materialer til at afholde kurser indenfor de pågældende FKBer, har en godkendelse hver. På den måde vil skolerne undgå at skulle sige nej til at afholde kurser, fordi det er for ressourcekrævende at låne godkendelserne.

IU bør auditere skolerne

I stedet for at skolen med FKB-godkendelsen skal auditere den skole, der låner den, kunne det med fordel være et udvalg fra IU, der auditerer skolerne for løbende at vurdere, om de har de rette kompetencer til at udbyde kurserne. På den måde vil formentlig flere skoler kunne udbyde kurserne, hvilket gør det nemmere for virksomhederne rent geografisk.

Kortere AMU-kurser efterspørges

Mange af de kurser, der udbydes, kan ifølge interviewene med fordel gøres kortere. Dette begrundes med, at medarbejderne ofte kun har behov for nogle af kompetencerne i de større kurser og derfor vil virksomhederne ikke prioritere hele kurset. Hvis kurset derimod er kortere - gerne 1-dagskurser - er det ligeledes mere overskueligt for både virksomhed og medarbejder, da medarbejderne ikke er væk i flere dage.

23% af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen mener, at kortere kurser ville kunne få flere til at deltage på AMU-kurser.

En del af en skoleperiode som alternativ til aflyst AMU-kursus?

Holdningen til spørgsmålet om, hvorledes det kunne være en mulighed at sende medarbejdere på en del af en skoleperiode på en smedeuddannelse, hvis et AMU kursus bliver aflyst, er ambivalent. Nogle kunne godt se det som et godt alternativ, så længe det ikke går ud over lærlingene og så fremt det indholdsmæssigt svarer til det samme som kurset. Nogle andre af de adspurgte kan dog ikke se det for sig og synes ikke om den idé. En produktionsleder udtaler *"hvis mine medarbejdere har meldt sig til et bestemt kursus og det bliver aflyst, så vil de hellere tage hjem og vente til kurset udbydes en anden gang"*. En tillidsrepræsentant fortæller, at han engang tog et EDB kursus, hvor han kom ind på et programmeringshold på en erhvervsskole. Det var ikke en succes, fordi han ikke var på samme niveau som de andre deltagere. Han udtaler, at det var 14 lange dage *"Altså man følte sig lidt som en 1. klasse i en 7. klasse. Man sad der og arbejdede med noget som var barnemad for de andre kursister, man sad sammen med ... der var for langt i mellem os"*. Han udtaler, at hvis det er samme niveau som deltagerne, vil det være udmærket.

Hverken de deltagende virksomheder på analyseworkshoppen eller nogen af de interviewede virksomheder har dog konkrete erfaringer med denne løsning.

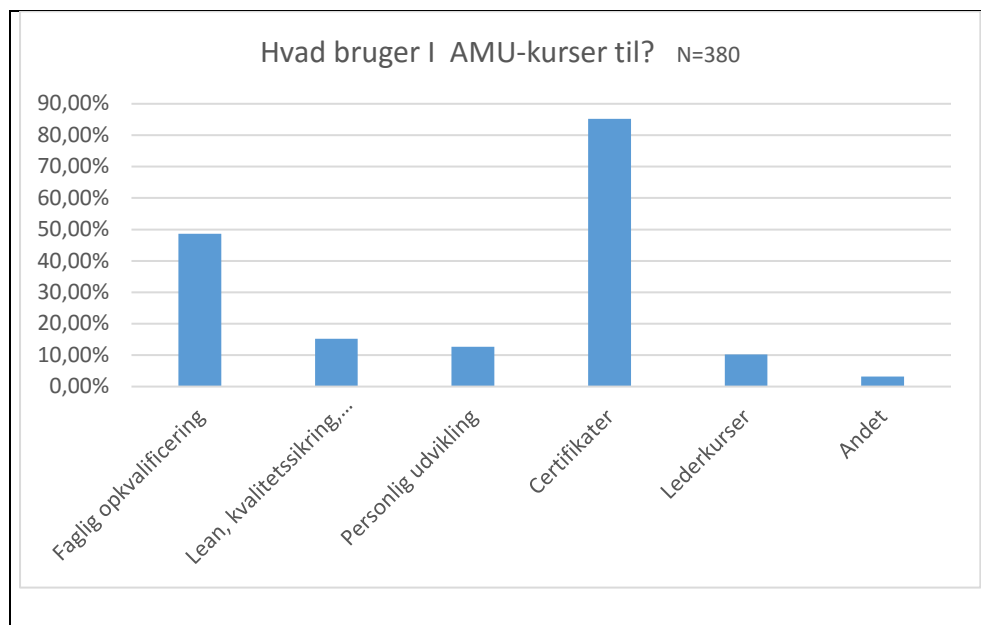
Sammenfatning

Ser man alene på spørgeskemaundersøgelsen, er en mere fleksibel tilmelding fra uge til uge den vigtigste faktor, der kunne få flere til at deltage på AMU-kurser, hvilket hænger fint sammen med analyseworkshoppens og interviewenes påpegning af, at mange - især de mindre virksomheder - har en meget kort planlægningshorisont.

Også bedre information ville ifølge spørgeskemaundersøgelsen kunne øge chancen for, at flere ville deltage på AMU-kurser. Som det vil fremgå af det følgende kapitel, er bedre information i høj grad nødvendigt i forhold til de smedetekniske uddannelser.

Kendskab til og brug af AMU

Selvom AMU ikke fylder ret meget i smedetekniske virksomheder, er AMU en kendt størrelse. Ikke mindst på grund af de lovpligtige certifikatkurser til svejsning, truckkørsel mm. Som det fremgår af nedenstående tabel, er det også certifikatkurserne, der er den helt overvejende kursustype, der anvendes i virksomhederne, der har besvaret spørgeskemaet:



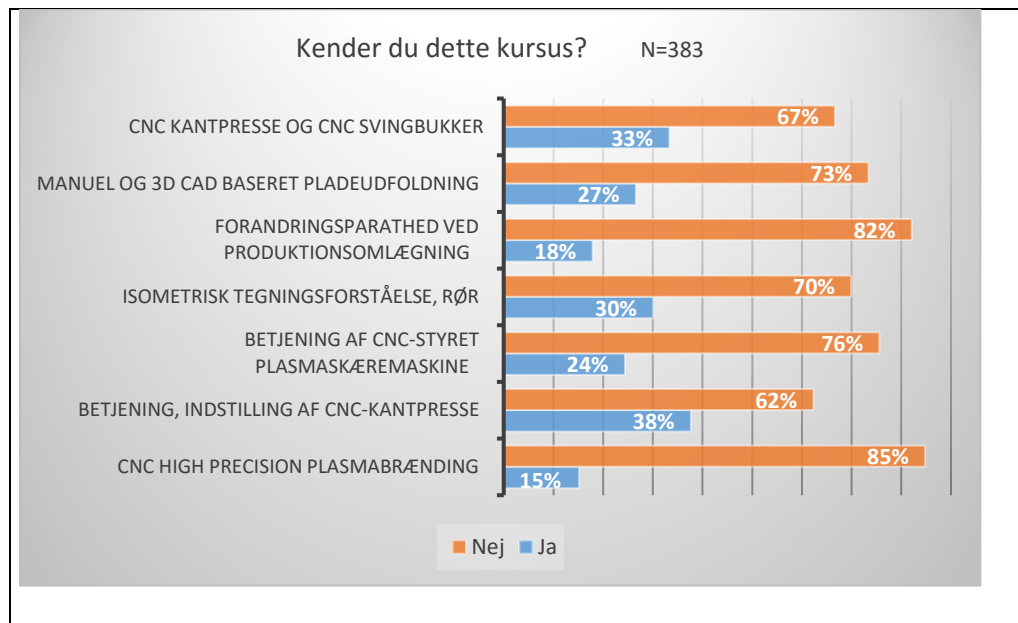
Dette billede kom også tydeligt til udtryk på analyseworkshoppen og i de kvalitative interview: Virksomhederne bruger primært AMU til lovpligtige kurser i forbindelse med tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentantkurser, og når de skal have udstedt certifikater som fx svejecertifikater og i forbindelse med kran- og truckkurser. En virksomhed har fx haft et par medarbejdere afsted på et kursus i sikkerhed gennem AMU, som er påkrævet i nogle store virksomheder, hvor der udføres montage, svejsning o.l.

AMU kurser benyttes dog også til de 'blødere' fag. Her nævnes Lean, teambuilding og kvalitetssikring, som de fleste medarbejdere kan have brug for. I forbindelse med medarbejdernes 2 ugers selvvalgte kursus til privat brug/personlig udvikling har IT kurser gennem AMU været populære. Ligeledes har nogle medarbejdere været afsted på et AMU kursus i mindre gartnerimaskiner. Generelt har smedene ret til 14 dages kursus om året, men de færreste benytter sig dog af det.

Dette billede afspejles i kursusaktiviteterne på SDE, som det blev tydeligt på analyseworkshoppen: På SDE går det godt på svejsesiden, men mindre godt på smedesiden. Dog ser det ok ud med tilslutningen til AMU-kurserne på denne skole i forhold til andre skoler rundt omkring i landet. Workshopdeltagerne vurderer, at det skyldes at denne skole er den eneste, der har et *åbent værksted*, også på smededelen. Et åbent værksted kan afholde flere aktiviteter på samme tid, hvor underviserne hjælper flere forskellige deltagere i samme værksted på samme tidspunkt. Denne åbne værkstedsform er attraktiv, da det er en mere fleksibel måde at afvikle kurser på.

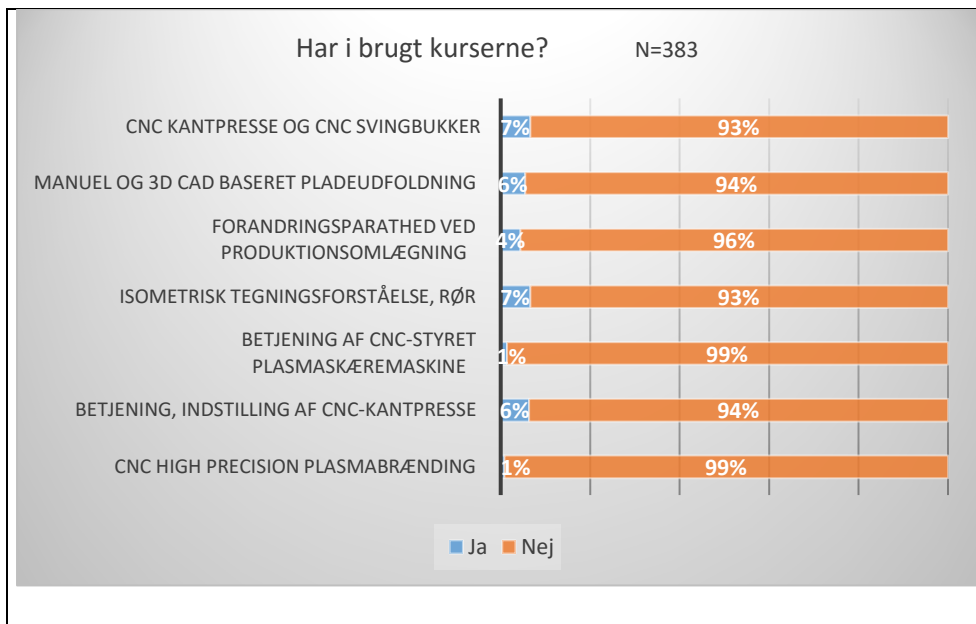
De smedetekniske kurser – en by i Rusland?

I spørgeskemaundersøgelsen spurgte vi både til kendskab til og til brugen af de deciderede svejsetekniske AMU-kurser. Besvarelserne må give stof til eftertanke, som de følgende to tabeller tydeligt viser.



Ingen af de smedetekniske kurser er kendt af flere end en tredjedel af virksomhederne. CNC High Precision Plasmabrænding er sågar kun kendt af 15% af de adspurgte virksomheder. Om dette skyldes uhensigtsmæssige informationskanaler, virksomhedernes manglende opmærksomhed på AMU-kursers eksistens eller noget helt tredje, giver denne undersøgelse ikke svar på. Men at der er brug for en ekstra informationsindsats, kan der næppe være tvivl om.

Spørgsmålet, om virksomhederne har anvendt disse kurser, tegner selvsagt et endnu mere dystert billede:



Kun et forsvindende mindretal af virksomhederne har altså anvendt de smedetekniske kurser.

Er der behov for nye smedetekniske kurser?

I interviewene spurgte vi først til, hvilke kompetencer smede har brug for i dag og i overskuelig fremtid og om der i forlængelse af de fremtidige krav var behov for nye smedetekniske kurser.

Smedekompetencer i dag og i fremtiden

Betjening af maskiner er gradvist blevet mere kompliceret. Smede i dag skal have de rette kompetencer til at programmere og indstille de rigtige programmer til maskinerne. Der er fokus på computerstyrede maskiner. Smedene i de besøgte smedevirksomheder forklarer, at det er nødvendigt, at man som smed har disse kompetencer. Derudover nævner virksomhederne, at en smed skal kunne læse og forstå tegninger og instruktioner samt systematisk notere/skrive notater og servicereportter og overholde kvalitetskrav, da virksomhederne har meget fokus på kvaliteten af produkterne.

En af produktionslederne fortæller, at det i deres virksomhed er afgørende, at smedene har sans for detaljen og er gode til finish arbejde og kan udføre tyndpladearbejde. Det er samtidig centralt at have en form for matematisk forståelse. Yderligere er det vigtigt at have forståelse for kompleksiteten i arbejdets udførelse i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø.

I produktionsvirksomhederne er det også en stor fordel, hvis smedene og de andre medarbejdere har forståelse for sammenhængen og det samlede hele - en bevidsthed om produktivitet og hvad de hver især bidrager med.

Ovenstående kompetencebehov er kommet gradvist i takt med udviklingen. De efterspørges ikke som kurser. Smedene har tilegnet sig kompetencerne gennem dels smedeuddannelsen - stort set alle er faglærte - dels ude i virksomhederne. Der opleves ikke mange kompetencemæssige udfordringer.

Ønsker om nye kurser

Til spørgsmålet om der er nogle specifikke ønsker til smedetekniske AMU-kurser, har 4 af interviewpersonerne i smedevirksomhederne kommet med følgende bud:

- Et kursus i medarbejdernes personlige hygiejne dvs. et kursus i, hvordan medarbejderne bør agere, når de fx er på fødevarefabrikker med høje hygiejnekrav. En af deltagerne fortæller, at dette findes på andre områder, men ikke inden for det smedetekniske.
- Et kort kursus for ufaglærte omhandlende grundlæggende regler og en intro til branchen. På den måde ved de ufaglærte, hvad de går ind til og virksomhederne slipper for at skulle stå for den basale oplæring til branchen.
- Et kursus, hvor man lærer at slibe i rustfrit stål og bliver god til finisharbejde. En produktionsleder fortæller, at man tidligere kunne blive fx metallsliber. I dag findes der ikke nogen former for efteruddannelse indenfor rustfrit stål.
- Sidste bud kommer fra en produktionsleder, der udtaler, at AMU fx kunne udbyde et kursus i sikring af maskiner – dvs. hvordan betjener man gamle maskiner sikkert.

Ovenstående 4 bud på mulige AMU kurser er dog umiddelbare tanker fra interviewpersonerne og bygger kun på de få personer. Det afspejler derfor næppe et behov, der vil kunne tiltrække et tilstrækkeligt antal deltagere.

Den eneste virksomhed, der i interviewene nævnte et 'hul' i kursusudbuddet, er den store smedevirksomhed. Lederen udtaler, at der ikke findes kurser i profilvalsning. Det kan der være flere grunde til. Dels er maskinerne, der bruges til profilvalsning meget dyre, dels er det et meget specifikt emne, som kun få arbejder med. Han vurderer, at det derfor er bedst at lære at profilvalse i virksomheden gennem sidemandsoplæring.

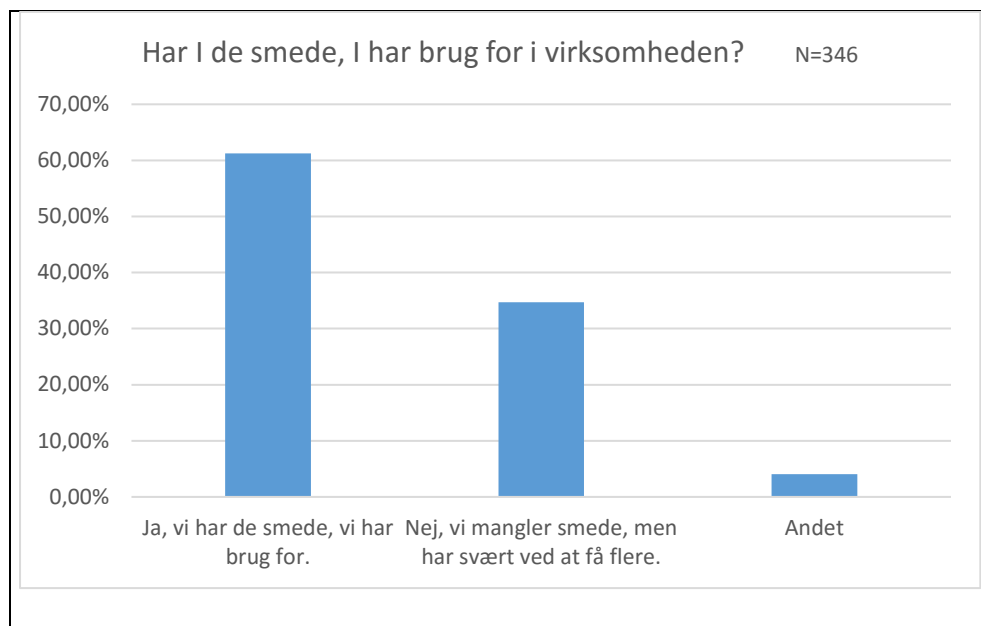
Mangel på faglærte smede – Er AMU-pakker 'fra ufaglært til faglært' løsningen?

På analyseworkshoppen og i interviewene var det tydeligt, at virksomhederne er mere optaget af, at de ikke kan få tilstrækkelig mange faglærte smede end af spørgsmålene om AMU-kurser.

Det som i virkeligheden optager produktionslederne i smedevirksomhederne er, at der generelt er efterspørgsel på faglærte smede. En af lederne fra de besøgte smedevirksomheder fortæller, at han mangler smede, men har svært ved at finde nogle, fordi der er mangel på smede. Han taler om helt andre mere grundlæggende behov – nemlig at få flere ind på smedeuddannelsen på erhvervsskolerne. Det skal være mere attraktivt at blive smed og generelt at tage en erhvervsuddannelse, udtaler han.

En anden løsning på dette problem er at omskole ledige via AMU kurser. Som eksempel nævner han, at bagere og andre faggrupper, der går ledige kan blive smede. Han udtaler, at det ligeledes burde være et krav, at alle virksomheder skal have et vist antal lærlinge pr medarbejder for at undgå, at folk ikke kan finde praktikpladser og derfor stopper.

I spørgeskemaundersøgelsen kunne vi afdække, hvor udbredt manglen på faglærte smede egentlig er:



Godt og vel en tredjedel af virksomhederne - i absolutte tal 120 ud af 346 - mangler smede, men har svært ved at finde dem.

Fra ufaglært til faglært med standard AMU-pakker?

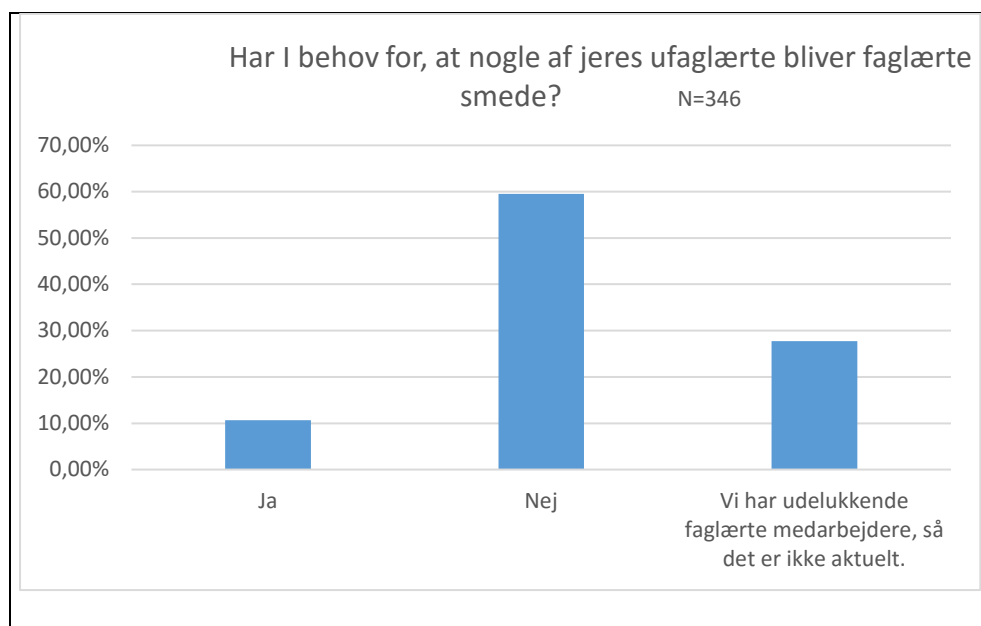
Der er blandt de interviewede virksomheder både fortalere for og mere skeptiske stemmer i forhold til, om vejen 'fra ufaglært til faglært' via AMU-pakker kunne være en mulig vej til afbøde manglen på faglærte smede.

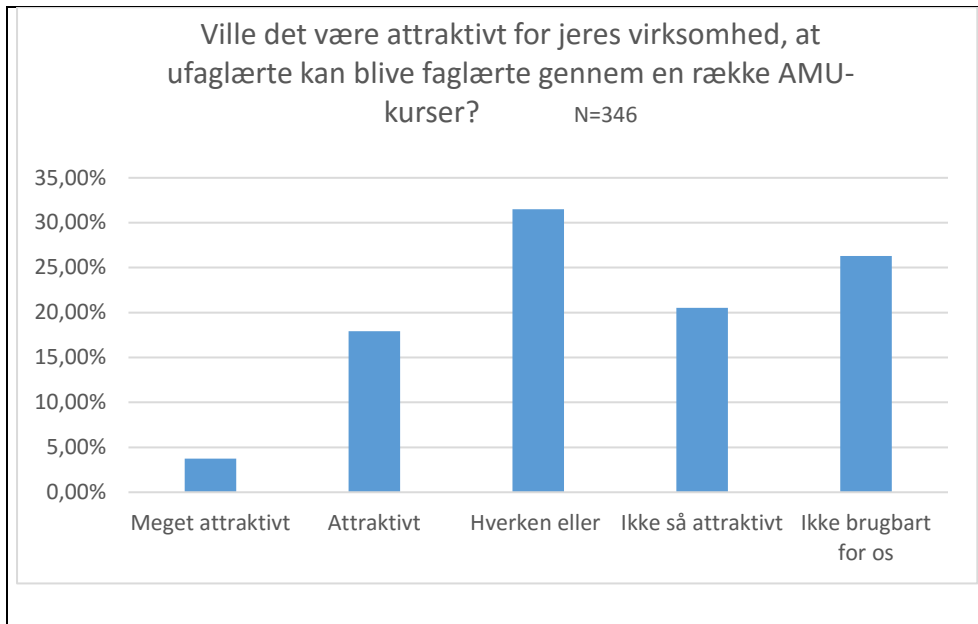
To af de besøgte virksomheder har kun faglærte smede og maskinteknikere ansat. De ansætter ikke ufaglærte. Lederen i denne virksomhed tror ikke på, at man kan stykke AMU-kurser sammen og blive faglært. Og "*man kender allerede til faglig anerkendelse i branchen*", udtaler han. Videre er hans holdning, at det er vigtigt at sikre, at man ikke kan tage en smedeuddannelse på en lettere/hurtigere måde, som er lige så god som et 'almindeligt' svendebrev.

Andre interviewpersoner vurderer, at det kunne være en god måde at blive faglært på og ser det som et godt alternativ til smedeuddannelsen, som vil kunne gavne mange. En af produktionslederne nævner, at hvis personerne er i arbejde, vil det være attraktivt, hvis de kan tage kurserne over en længere periode, i stedet for at medarbejderne er væk lang tid af gangen. Andre udtaler, at sådanne AMU standard pakker vil være attraktive, så længe medarbejderne ikke går ned i løn.

Det er samtidig vigtigt, at, det ikke bliver for smalt, "*så man ikke bare får et svendebrev, hvis man kun kan fx svejse*", udtaler en tillidsrepræsentant.

Vi forsøgte at belyse spørgsmålet kvantitativt med følgende to spørgsmål:





For ca hver femte virksomhed ville det altså være meget attraktivt eller attraktivt af ufaglærte kan blive faglærte gennem AMU-pakker. Selv om flere synes, det ikke er en brugbar løsning for virksomheden eller vurderer, at det ikke er så attraktivt, giver 20% af virksomheder trods alt et vist kvantitativt grundlag for at tænke videre i de baner.

Som det direkte spørgsmål, hvis svar fremgår af den første tabel ovenfor, er det dog kun 10% af virksomhederne, som svarer positivt på spørgsmålet, om der er behov for, at deres egne ufaglærte kunne blive faglært via denne vej.

Resumé

Denne analyse bygger på en analyseworkshop med medlemmer af SDE's lokale uddannelsesudvalg, interview med 5 virksomheder, samt en spørgeskemaundersøgelse med 390 besvarelser.

De vigtigste resultater af analysen er følgende:

Smedevirksomhederne er stort set dækket ind med de nødvendige kompetencer. De ser ikke det store behov for efteruddannelse. Det nye, der skal læres, sker mestendels med sidemandsoplæring, som har en lang og værdsat tradition i branchen.

AMU fylder derfor heller ikke meget. Men AMU er kendt, ikke mindst fordi virksomhederne bruger AMU til de lovpligtige certifikatkurser. Kvalitetsmæssigt har AMU et godt ry.

Virksomhederne udtrykker, at de formentlig ville bruge AMU hyppigere, hvis en række forhold rundt om AMU var anderledes. I prioriteret rækkefølge drejer det sig om følgende:

- Der er brug for mere fleksible tilmeldingsmuligheder, fx fra uge til uge
- Der er brug for bedre og hyppigere information om hvilke kurser, der gennemføres
- Det ville fremme sagen, hvis kurserne var mere virksomhedstilpassede og kunne gennemføres i virksomheden
- Åbent værksted formen ville også bidrage til, at flere kom på AMU
- Kurserne må gerne være kortere
- For de mindre virksomheder især ville mindre papirarbejde i forbindelse med tilmelding være fremmende

De decideret smedetekniske kurser er stort set ukendte. Og de anvendes næsten overhovedet ikke af branchens virksomheder.

Analysen kan ikke pege på indholdsmæssige områder, hvor der er oplagt brug for udvikling af nye kurser.

Det, som virksomhederne allermest er optagede af, er at de ikke kan få tilstrækkelig mange faglærte smede. Godt og vel en tredjedel af alle virksomheder mangler faglærte smede for tiden.

Der er delte meninger, om AMU-pakker 'fra ufaglært til faglært' er en gangbar vej til at løse dette problem. Ca 10% af virksomhederne synes, det ville være attraktivt for deres egne ufaglærte, og knap en tredjedel synes mere principielt, at det ville være godt, hvis ufaglærte på denne måde kunne blive faglært.

Forbeholdene skyldes dels, at mange virksomheder udelukkende har faglærte medarbejdere, og dels en vis frygt for, at AMU-vejen ikke ville blive så accepteret som den gængse vej via erhvervsuddannelsen.

Deltagerne på konklusionsworkshoppen var enige i analysens resultater. De bekræftede ikke mindst rapportens titel – at medarbejderne kan det de skal og næsten kun bruger tid på certificering. Der blev

ytret kritiske bemærkninger fra virksomhedernes side om, at skolerne til tider vælger at lade kursisterne være for længe på kursus af hensyn til taksameter/skolens økonomi.