



UNIVERSITY OF BERGEN
Department of Sociology

BERGEN STUDIES IN SOCIOLOGY

Hvorfor slutter elektrikerne i faget?

Isak Lekve

BERGEN STUDIES IN SOCIOLOGY SERIES NR. 11/2020

ISSN: 2535-3519

Rapport, 2013:

ISBN: 978-82-578-1010-8

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

UNIVERSITY OF BERGEN

BOX 7802, 5020 BERGEN

Hvorfor slutter elektrikerne i faget?

av

Isak Lekve

Forord

Denne rapporten forsøker å belyse noen av forholdene rundt at mange elektrikere slutter i yrket etter bare få år. Den er skrevet på bakgrunn av 15 intervjuer og en spørreundersøkelse med 113 svar. Den er finansiert i samarbeid av EL & IT Forbundet og NELFO, og er gjennomført og skrevet av undertegnede. Jeg vil gjerne få lov til å takke begge disse forbundene for utmerket samarbeid, og spesielt Åge fra EL & IT og Morten fra NELFO. Jeg vil også få takke Bo for å ha ledet meg på riktig retning når det kommer til bruk av statistikk, Hans-Tore for svar på mange praktiske spørsmål tidlig på høsten, og Øyvind for hans store hjelp. Takk også til alle informantene som har stilt opp, uten dem ville denne rapporten aldri vært mulig.

Sist må jeg få takke min tidligere veileder Ole Johnny som også har vært ansvarlig for dette prosjektet. Uten ham hadde jeg ikke kommet langt. Dessuten er han en meget, meget tålmodig mann!

Bergen, januar 2013

Isak Lekve, vitenskapelig assistent

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Forord til republisering

På de syv årene som er gått siden denne rapporten først ble skrevet, er utfordringene den tar opp ikke blitt mindre aktuelle. Særlig tenker jeg i dag at funnene om ledelse som mange rapporterte er spesielt interessante, da de går inn i et større bilde som synes å fremtre i forskningen om en overgang fra tillitsbasert til kontrollbasert ledelse, slik også elektrikerne jeg intervjuet den gangen reagerte på. Derfor, og for å kunne nå et bredere publikum, trykkes den nå opp igjen som del av skriftserien på Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen.

Bergen, januar 2020

Isak Lekve, stipendiat

Sosiologisk Institutt, Universitetet i Berg

Innholdsfortegnelse

Forord	iii
Sammendrag	1
1. Innledning	2
1.1. Bakgrunn	2
1.2. Problemstillinger	4
1.3. Rapportens gang	4
2. Metode og datainnsamling	6
2.1. Kvalitative intervjuer	6
2.2. Kvantitativ spørreundersøkelse.....	7
2.3 Begrensninger i datagrunnlaget	10
3. Strukturelle faktorer	12
3.1. Yrkets status og økte forventninger om utdanning	12
3.2. Endrede forventninger til arbeid: Et ønske om å bli noe ... mer?.....	15
4. Lønn, arbeidsvilkår og fysisk belastning	19
4.1. Lønn: Uviktig, men viktig	19
4.2. Arbeidsbetingelser	26
4.3. Fysisk belastning	28
5. Medarbeidere, ledelse og anerkjennelse	30
5.1. Arbeidsmiljøet på gulvet	30
5.2. Forholdet mellom elektrikere og ledelsen	31
5.3 Anerkjennelse for godt utført arbeid	34
6. Organisering av bedriften	37
6.1. Bedriftens størrelse og karakter	37
6.2. Tillit og ansvarliggjøring: Beslutninger, kunnskap og forfremmelse	39
7. Arbeidsinterne faktorer	46
7.1. Formelle krav til dokumentasjon	46
7.2. Arbeidets karakter: Kreativt, interessant og variert?	48
8. Konklusjon, begrensninger og videre forskning	53
7.1. Oppsummering: Hvem slutter og hva ligger bak?	53
7.2. Mulige tiltak: Hva kan gjøres?	54
7.3 Videre forskning	55
Referanser	56

Figurer:

Figur 1	3
Figur 2	9
Figur 3	13
Figur 4	13
Figur 5	14
Figur 6	16
Figur 7	17
Figur 8	20
Figur 9	22
Figur 10	23
Figur 11	23
Figur 12	24
Figur 13	25
Figur 14	26
Figur 15	27
Figur 16	29
Figur 17	31
Figur 18	33
Figur 19	34
Figur 20	35
Figur 21	36
Figur 22	38
Figur 23	40
Figur 24	41
Figur 25	42
Figur 26	42
Figur 27	43
Figur 28	44
Figur 29	47
Figur 30	47
Figur 31	49
Figur 32	50

Figur 33	50
Figur 34	51

Vedlegg:

Vedlegg 1 Samtykkeerklæring	
Vedlegg 2 Intervjuguide	
Vedlegg 3 Kvantitativ spørreundersøkelse	
Vedlegg 4 Brev til medlemmer og bedrifter	56

Sammendrag

Denne rapporten omhandler spørsmålet om hvorfor mange unge slutter som elektrikere. Det forsøker den å gi noen svar på ved hjelp av 15 intervjuer og en spørreundersøkelse som ble besvart av 113. Rapporten går så tematisk gjennom en rekke ulike faktorer som anses å kunne ha relevans, men ender på bakgrunn av datamaterialet opp med følgende hovedkonklusjoner:

- Mange opplever forventninger om at en skal ta høyere utdanning.
- Forventninger til arbeidet blir ikke tilfredsstillt.
- Det er trolig at en del med instrumentell arbeidsorientering ikke finner yrket lønnsomt nok, men dataene spriker i sine svar her. Blant de tidligere elektrikere virker lønn mindre viktig, mens de nåværende elektrikere opplyser at lønn både er en viktig motivasjonsfaktor for dem, og at de tror det er en sentral grunn til at andre har sluttet.
- Mange med en innholdsbasert arbeidsorientering finner ikke yrket interessant nok.
- Rigide hierarkier i mange bedrifter gir lite ansvar, selvstendighet og rom for opprykk.
- Ledelsen i mange bedrifter er ikke flinke nok til å gi balanserte tilbakemeldinger.
- Arbeidsbelastningen er i en del tilfeller for høy.

På bakgrunn av dette foreslås primært følgende tiltak:

- Mindre rigide hierarkier, flatere strukturer, mer ansvarliggjøring
- I forlengelsen av dette bør en også være flinkere til å legge til rette for etter- og videreutdanning
- Oppfordre ledelse til å ha en mer balansert dialog med sine ansatte
- Bli flinkere til å variere både hvem som er i hvilken arbeidsgruppe, hvem som gjør det tunge arbeidet, og hvem som har ansvar for hva. Skal dette siste gå er en også avhengig av det første punktet.

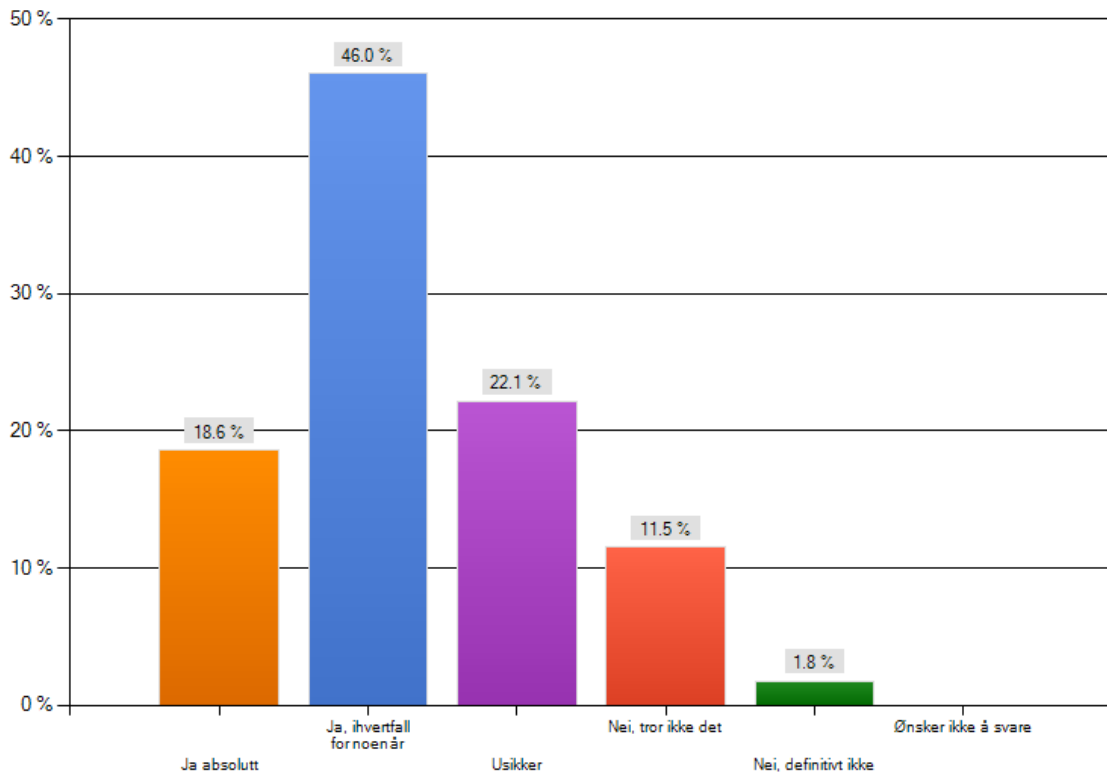
1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Bakgrunnen for studien var en antakelse om at spesielt mange unge elektrikere velger å slutte etter kort tid i yrket, og/eller er usikre på sitt yrkesvalg som elektriker. NELFO anslo sommeren 2012 at det mot slutten av året ville kunne være en mangel på 200 elektrikere (av rundt 1850 elektrikere totalt)¹ i bergensområdet, og det ble anslått at mangelen ikke hovedsakelig skyldtes rekruttering, men høyt frafall blant spesielt unge elektrikere som etter noen få år i yrket søker seg videre til andre yrker og/eller videreutdanning. Det ble derfor satt i gang en undersøkelse i samarbeid mellom EL & IT Forbundet i Hordaland og Sogn og Fjordane, NELFO Bergen og Omegn og Sosiologisk Institutt ved Universitetet i Bergen for både å undersøke antagelsene nærmere, men også forsøke å klargjøre noe av bakgrunnen for frafallet, og på bakgrunn av dette, komme med noen innspill knyttet til om det er noen virkemidler partene i arbeidslivet kan gjennomføre for å begrense frafallet. Undersøkelsen som ble satt i gang baserte seg på både kvalitative intervju og en kvantitativ spørreundersøkelse, og ble gjennomført i løpet av høsten og vinteren 2012. En rimelig tolkning av spørreundersøkelsen, bekreftet også i hvert fall delvis antagelsene bak studien. Et av spørsmålene dreide seg om informantene planlagte å fortsette som elektrikere, noe som ga følgende svar:

¹ Antallet elektrikere i bergensområdet er et anslag fra EL & IT Forbundet i Hordaland og Sogn og Fjordane og er derfor sammen med anslaget fra NELFO, noe som bør tas mer som en illustrasjon av problematikken, enn et eksakt antall.

Tabell 1: Planlegger du å fortsette som elektriker?



Vi ser at bare 18.6% av de spurte svarte ubetinget at de ville fortsette som elektrikere, med 46% som i hvert fall ville fortsette for noen år, 22.1% usikre, og 13.3% som enten ikke trodde eller definitivt ikke ville fortsette. Det er flere måter å lese et slikt resultat, og selv om kategorien «Ja, i hvert fall for noen år» også uttrykker usikkerhet, så er det vel mest vesentlig å fokusere på den uansett relativt høye andelen på 35.4%, altså litt over en tredjedel som enten er usikker, ikke tror de vil fortsette, eller definitivt ikke tror de vil fortsette. Intensjon og handling er dog ikke det samme, og interessant nok, så varierer ikke tallene mer enn noen få prosentpoeng og altså innenfor vanlig feilmargin når en kontrollerer for alder. Ved å undersøke medlemslister fra EL & IT Forbundet i Hordaland og Sogn og Fjordane, kunne en imidlertid se at av et totalt medlemskap på ca. 2800, var det 90 utmeldinger i 2010, og 102 i 2011, og at gjennomsnittsalderen på medlemmene lå på 36 år mot 28 år for de utmeldte.² Riktignok vil ikke alle disse utmeldingene skyldes at en skifter yrke, da det kan være mange grunner til å melde seg ut av en fagforening, men det gir likevel en indikator både på at det er mange som faktisk slutter, og at alderen deres er relativt ung. At det til tross for dette ikke er noen variasjon i intensjonen om å slutte i forhold til alder, kan skyldes at datagrunnlaget er for lite, da et høyere

² Disse tallene baserer seg på lister over nåværende og tidligere medlemmer hos EL & IT Forbundet i Hordaland og Sogn og Fjordane, men kan av personverngrunner ikke gjengis her.

antall informanter ville kunne redusere feilmarginen (Skog 2007). Imidlertid er det også mulig at selv om usikkerheten rundt å fortsette er ganske lik uavhengig av alder, så gir livssituasjon med henhold til barn, sivil status og lignende ulike muligheter for faktisk å gjennomføre yrkesendring.³ Det virker uansett ganske klart at antagelsen om at mange unge elektrikere slutter i yrket, synes å være riktig.

1.2 Problemstillinger

Om vi så godtar antakelsene om at det i bergensområdet er mange unge elektrikere som slutter i yrket etter noen få år, så blir denne studiens viktigste formål å finne ut hvorfor det er slik, og eventuelt hva som kan gjøres for å hindre det. Mer presist ønsker den å kartlegge erfaringer fra både tidligere og nåværende elektrikere om hva de setter pris på i yrket, hva de setter mindre pris på, hvorfor de har sluttet, hvorfor de blir, hvorfor de tror andre slutter, og hva de mener bør endres for å få flere til å bli. Her er både intervjuer og spørreundersøkelsen gjort tematisk på en slik måte at alle er innom alle de faktorene som en på forhånd kunne tenke seg at var virksomme, selv om de selv ikke anser dem slik. Det er også spurt om forventinger til yrket og hvor godt disse er oppfylt, og det er forsøkt å gi noen foreløpige svar på hvem som slutter og hvor de går.

1.3 Gangen i rapporten

Det er flere måter å gjengi funnene fra en rapport av denne typen. En måte, er å strukturere den etter hvor viktige funnene synes å være på en slik måte at de viktigste funnene blir presentert først, og at andre faktorer følger med avtakende relevans. Her er det imidlertid valgt å sortere noenlunde tematisk, mens konklusjoner rundt hva som synes mest viktig blir presentert underveis, men også oppsummert sist i avslutningen. Mange av tematikkene er dog meget nært beslektet, så leseren vil kanskje synes noen valg er litt pussige, mens andre forhåpentligvis fremstår mer fornuftige. I Kapittel 2 vil vi gjennomgå det metodiske grunnlaget for rapporten, med et avsnitt om de kvalitative intervjuene (2.1), et om det kvantitative spørreskjemaet (2.2), og et avsluttende om begrensninger i datagrunnlaget (2.3). Kapittel 3 vil handle om de strukturelle faktorene som kan tenkes å ha betydning for hvorfor mange slutter, og her vil et avsnitt om yrkets status og økte forventninger til utdanning legges frem (3.1), før et avsnitt om endrede forventninger til arbeid (3.2). Videre vil det i kapittel 4 gjennomgås sentrale faktorer

³ Interessant nok, så varierer dog ikke intensjon hverken etter om respondentene har barn eller hvilken sivil status de har, med ett unntak, om man er skilt kommer svaralternativ 1 og 2 på spørsmålet om en planlegger å fortsette som elektriker («Ja absolutt» og «Ja, i hvert fall for noen år») 12% bedre ut enn gjennomsnittet for de øvrige.

som lønn (4.1), arbeidsbetingelser (4.2) og fysisk belastning (4.3). Etter dette, vil vi i kapittel 5 gå over på de sosiale faktorene som forholdet til de andre ansatte (5.1), forholdet til ledelsen (5.2), og et avsnitt om anerkjennelse (5.3). Kapittel 6 vil gå inn på organiseringen av bedriften, med et avsnitt om bedriftens størrelse og karakter (6.1), og et om tillitsforhold, ansvarliggjøring, kunnskapsanvendelse, kunnskapsutvikling, muligheter for selvstendige beslutninger og karriereutvikling (6.2). Dette siste kunne nok vært delt opp både en og to ganger, og noen av punktene kunne vært tatt inn flere andre steder, men de er valgt å samles her, fordi alle handler om det sentrale tillitsforholdet mellom ledelse og ansatte. Kapittel 7 vil så gå direkte inn på selve arbeidsprosessen med et avsnitt om dokumenteringsarbeid og annen rapportering (7.1), og et om selve arbeidet og hvorvidt det er interessant, variert og muliggjør kreativitet (7.2). Avslutningsvis vil vi i kapittel 8 oppsummere hvem som slutter og hvorfor (8.1), peke på noen mulige tiltak som kan hjelpe for å hindre utviklingen (8.2), og foreslå videre forskning (8.3). Teksten vil hele tiden ligge empirinært og ta i bruk mange figurer, men til tross for at mye baserer seg på kvalitative intervjuer, vil det i liten grad brukes mye plass på lange sitater og lignende. Tilsvarende er veldig mange figurer valgt bort, og tolkningsarbeidet er bevist lagt til en stil med lite referanser til sosiologisk teori for å lette lesningen og mer direkte være en gjengivelse av funnene. Dette kan nok til tider gjøre teksten noe repetitiv, men i så fall kan man alltid gå rett mot oppsummeringen. Sist bør det nevnes at alle informantene er anonymisert og at personlige opplysninger er behandlet ytterst konfidensielt. Prosjektet er også innrapportert til og anbefalt av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.

2. Metoder og datainnsamling

Ideelt sett ønsker man nesten alltid et så høyt antall informanter som mulig, både fordi en kan anta at de svarene man da får er representative for et flertall av de individene problemstillingen gjelder, og fordi sjansen da er større for at man får kartlagt de aller fleste potensielle årsaker. Imidlertid er det også slik at det man vinner i mengde og representativitet, kan man risikere å tape i dybde, da man både for å nå ut til og ha sjanse for å analysere så mange informanter som mulig, nettopp må forsøke å strømlinjeforme spørsmålene, og slik fort går glipp av både interessante sammensetninger, og de potensielle årsakene som forskeren i utgangspunktet ikke kjente til. Det siste gjelder spesielt i en studie som dette, fordi det ikke er gjort noe lignende norsk forskning om temaet tidligere som en kan støtte seg på. Dermed ble det etter avtale med oppdragsgiverne enighet om å kombinere en kvalitativ, eksplorerende tilnærming med en kvantitativ og mer representativ undersøkelse. Mer konkret ble det gjennomført først 15 kvalitative intervjuer av varierende omfang med nåværende og tidligere elektrikere for å oppdage og belyse de prosessene som kan tenkes å være virksomme for det høye frafallet blant spesielt unge i faget. Videre ble det på bakgrunn av dette utarbeidet en spørreundersøkelse som ble sendt ut til nåværende elektrikere. Det følgende kapittelet vil kort gjøre rede for denne prosessen.

2.1 Kvalitative intervjuer

For å komme i kontakt med tidligere elektrikere til å delta i undersøkelsen, ble det først og fremst brukt en liste fra EL & IT Forbundet med alle deres utmeldte medlemmer fra de to foregående årene 2010 og 2011. Som nevnt ovenfor, så var bakgrunnen for studien den høye andelen unge elektrikere som slutter, og selv om det ikke var noen forutbestemt forståelse av hvordan «unge elektrikere» skulle defineres, så ble det for å gi oppdaterte og relevante svar bare kontaktet elektrikere født 1.1.1975 eller senere. Det er selvsagt ingen garanti for at en utmeldelse fra EL & IT er det samme som å slutte som elektriker – og mange av dem jobbet faktisk enda som elektrikere – men det var likevel et overveldende flertall av de utmeldte som ble kontaktet som også hadde sluttet i yrket. Imidlertid var en del kontaktinformasjon mangelfull, og interessen for å delta i prosjektet var generelt lav, så utvalget ble supplert på to måter. Først ble en del elektrobedrifter i bergensområdet kontaktet, med spørsmål om kontaktinformasjon til tidligere ansatte, noe som også var nyttig fordi det ga mulighet til å prate med en del folk fra disse og slik gi interessante perspektiver fra andre siden. Videre ble en del personlige bekjente benyttet til hjelp for å skaffe informanter, og gjennom disse tre veiene, samt ved bruk av «snøballmetoden» hvor også informantene ble spurt om de kunne oppgi kontaktinformasjon til andre kjente som kunne være interessert i et intervju, ble det totalt

gjennomført intervjuer med 8 tidligere og 7 nåværende elektrikere. Det var i utgangspunktet ønskelig med et høyere antall tidligere elektrikere, men siden disse generelt var mindre interesserte og vanskeligere å få tak i, ble de supplert med nåværende elektrikere.

Som forberedelse til intervjuene, ble det utformet en semistrukturert, ganske åpen intervjuguide (se vedlegg 2) som hadde som hovedmål å gi kunnskap om fire ting: Få informanten til å fortelle sin personlige historie om hvorfor han sluttet, få informanten til å si noe generelt om hvorfor han trodde andre slutter, få informanten til å gi noen perspektiver på hva som er bra og hva som er mindre bra ved å jobbe som elektriker, og få informanten til å si noe om hva som eventuelt kunne vært gjort for å få han og andre til å vurdere å fortsette som elektrikere. Dette ga også en intendert femte effekt ved at det både ble gjennomgått et bredt spekter av ulike årsaker, og ved at det også dukket opp nye interessante momenter utover i prosessen. Etter hvert gjorde det også at intervjuene endret noe karakter og ble mer fokuserte på de områdene som ga de mest interessante svarene. For dem som fremdeles jobbet som elektrikere, ble punktet rundt den personlige historien noe annerledes, siden disse tross alt hadde en ganske annen historie, men nettopp dette motsatte utgangspunktet, ga likevel interessante perspektiver på den samme prosessen.

Alle intervjuene ble gjennomført i løpet av høsten 2012, og ble hovedsakelig utført i person, men noen ble også utført via telefon. Disse hadde generelt et mindre omfang. De som ble gjort i person, ble alle gjennomført i uformelle omgivelser av typen kaféer og lignende etter hovedsakelig informantens ønske slik at de skulle føle seg mest mulig komfortabel med situasjonen, og de fikk også overlevert et informasjonsskriv (se vedlegg 1) som kort forklarte dem hva prosjektet gikk ut på. Med den relativt åpne intervjuformen fulgte det at informantene selv i stor grad fikk være med å styre samtalen. Slik hadde de en tendens til å bevege seg litt utover det intervjuguiden hadde lagt opp til, og det ble nok slik tatt opp en del ting som når det kom til stykket kanskje var mindre relevant for studien, men viktigere, så ble det dermed kastet oppmerksomhet rundt forhold som ikke hadde vært reflektert godt nok rundt i utgangspunktet – og intervjuene fulgte slik godt opp den eksplorerende intensjonen. Den samme åpenheten gjorde også at intervjuene varierte fra rundt 20 minutter til to timer, med de fleste liggende rundt en time.

2.2 Kvantitativ spørreundersøkelse

Den kvantitative spørreundersøkelsen var allerede planlagt å bli sendt ut til personer som jobbet som elektrikere, så i utformingen av denne, ble dermed fokuset på den personlige historien tonet noe ned, og en kan si at det var tre hovedmål med undersøkelsen. For det første å kartlegge hva

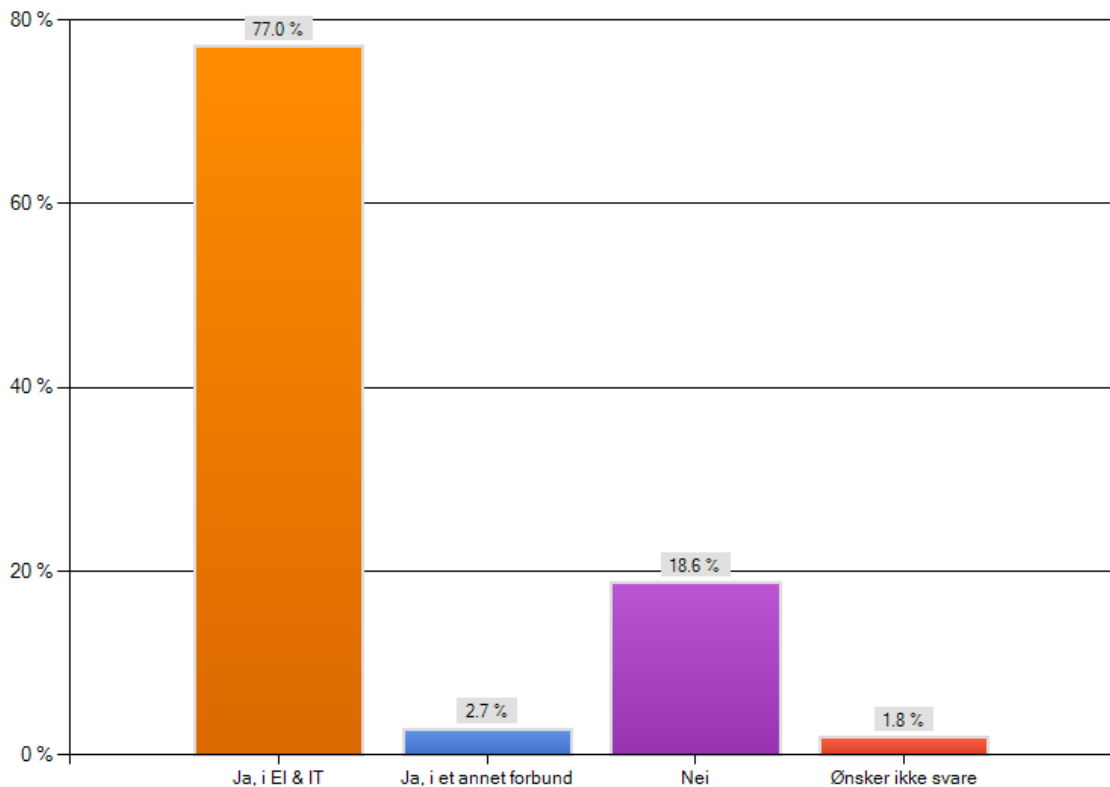
informantene var fornøyd og mindre fornøyd med ved å jobbe som elektriker, så å kartlegge hvilke faktorer som ville være viktige for dem personlig om de ville vurdert å slutte, og sist hvilke faktorer de trodde var sentrale for andre når de hadde sluttet. Dette ble gjort gjennom at alle de ulike kategoriene som var konstruert på bakgrunn av den eksplorative, kvalitative delen av undersøkelsen, ble gått gjennom med tre spørsmål hver, et om i hvilken grad innholdet i kategorien, som for eksempel arbeidstidsbestemmelser, fungerte tilfredsstillende i dag, om hvor viktig innholdet i kategorien var for at informanten ønsket å fortsette eller slutte som elektriker, og sist hvor viktig informanten trodde kategorien hadde vært for andre som allerede hadde sluttet. I tillegg ble de mot slutten bedt om å sette de ulike kategoriene opp mot hverandre i forhold til hvor fornøyd de var med dem, hvor viktige de anså dem å være for å fortsette, og hvor viktige de trodde de var for de som sluttet. For de som ønsket det, var det også noen åpne bokser hvor de kunne skrive utfyllende informasjon både om temaet og studien (se vedlegg 3). Det var også et spørsmål der informantene ble bedt om å rangere ulike virkemidler opp mot hverandre, men dette var dessverre konstruert på en slik måte at det nok har frustrert informantene, da de måtte sette opp en liste over alle de potensielle virkemidlene. Sluttresultatet var stort sett akkurat den rekkefølgen virkemidlene var plassert i utgangspunktet, så vi har valgt å ikke vektlegge den i rapporten.

EL & IT Forbundet og NELFO Bergen og Omegn sendte tidlig på høsten ut et brev til både medlemsbedriftene i NELFO Bergen og Omegn, de tillitsvalgte og vanlige medlemmene i Elektroarbeidernes Fagforening om å bistå med den nødvendige informasjon til både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen (se vedlegg 4). Dette ble brukt som bakgrunn for utvalget til spørreundersøkelsen, og den ble slik i utgangspunktet sendt ut til alle medlemsbedriftene i NELFO Bergen og Omegn som igjen oppfordret sine ansatte til å svare på den. Videre ble det også sendt ut purringer, både fra EL & IT som sendte ut sms-er til alle klubbene med oppfordringer om å svare, og NELFO som også igjen ba sine medlemmer oppfordre ansatte til å delta. Totalt førte dette til at undersøkelsen ble påbegynt 170 ganger, og 113 personer svarte på alle spørsmålene, noe som gir en svarprosent på 66.5%.

Bakgrunnen for å velge å spørre nåværende elektrikerne og ikke tidligere elektrikerne ble tatt hovedsakelig fordi det ble antatt at det ville være mye lettere å få nåværende elektrikerne til å svare på en slik undersøkelse. Det er et kjent problem at det ofte kan være vanskelig å få nok informanter til å svare på spørreundersøkelser, og selv om det nok hadde latt seg gjøre å konstruere et relativt stort utvalg blant annet basert på utmeldingslister fra EL & IT Forbundet, så ville en da både hatt det problemet at det ville mangle representativitet hos dem som ikke hadde vært fagorganiserte, og at da ikke ville eksistert noen gode mekanismer for å sende

oppfordringer om deltakelse. Som det ble beskrevet ovenfor, så kunne både EL & IT Forbundet og NELFO Bergen og Omegn bruke sine kontakter til å øke andelen svar på undersøkelsen, og det er usikkert om dette ville vært like effektivt med tidligere medlemmer. Ved at det ble brukt mer enn bare EL & IT Forbundet sine tidligere utmeldte, var intensjonen også å sikre en bedre bredde blant dem som svarte. I følge levekårsundersøkelsen 2009 var 57% av lønnstakere innen håndverker/mekanikker-yrker – hvor også elektrikere inngår – fagorganiserte, men det er rimelig å anta at elektrikere ligger noe høyere. I praksis er det dermed noe skjevt ettersom 77% viste seg å være organiserte i EL & IT, mot 18.6% som var uorganiserte.

Tabell 2: Er du fagorganisert?



Selve undersøkelsen ble utformet ved hjelp av det internasjonale survey-nettstedet surveymonkey⁴ som ble valgt på bakgrunn av gode verktøy og konkurransedyktige priser. Her ble selve spørreundersøkelsen tilgjengelig på en bestemt nettadresse, som så ble sendt ut via epost slik det ble beskrevet ovenfor. Fordelen med denne måten å lage spørreundersøkelser er at det er relativt billig, men ulempen er at andelen respondenter ofte blir ganske lav.

⁴ For den norske versjonen av nettsiden, se <http://no.surveymonkey.net/>

2.3 Begrensninger i datagrunnlaget

Vi har allerede ovenfor vært inne på noen utfordringer til undersøkelsen. De kvalitative intervjuene er både på bakgrunn av fremgangsmåten som er brukt for å få tak i informanter, og sitt relativt lave antall, selvsagt i fare for overdrive momenter som enkeltindivider kanskje finner viktige, men som for flertallet er mindre viktige, samtidig som de motsatt like godt kan undervurdere momenter som ikke direkte var viktig for dem. Brukt sammen med spørreundersøkelsen, burde imidlertid dette problemet kunne reduseres, og studiens generaliserbarhet bedres. Et annet problem som vi var inne på ovenfor, er den høye andelen informanter som også er fagforeningsmedlemmer, noe som kunne gi et skjevt bilde. Dette problemet kan det imidlertid kontrolleres for gjennom tallmaterialet, og det ble også gjort uten at det ga nevneverdige forskjeller. Videre er kvinneandelen som har besvart undersøkelsen ekstremt lav med bare 1.9% (3), og det er dermed umulig å vite om det eksisterer kjønnsesifikke oppfatninger rundt problemstillingene. Dette er dog faktisk ikke så lite representativt som det virker, da det ifølge Statistisk Sentralbyrå bare er 3.5% av alle elektrikere som er kvinner. Det er uansett synd, da potensielle kvinneperspektiv vil mangle helt fra undersøkelsen.

Et vanlig problem når en bruker spørreskjema, er at de som fyller det ut gjerne mister litt interessen etterhvert, eller velger å ikke svare like gjennomtenkt på alt, og at en slik ender opp med mange «midt på treet»-resultater. Dette problemet kan motvirkes litt ved å ha mindre rangeringsspørsmål, men er i det store og hele vanskelig å gardere seg helt mot. Effekten er også vanskelig å måle, men vi kan nok anta at spørreundersøkelsen lider noe av dette. Videre, er det et annet vanlig problem at det gjerne bare er de som er spesielt interessert i et emne som tar seg tid, og det gjør ofte at utvalget blir skjevt. Dette er igjen et generelt problem med metoden, og lite en kan gjøre noe med. Et større problem er at utsendelsen gikk via bedriftene til informantene, og altså ikke direkte. Dette kan potensielt ha ført til at mange ikke har blitt videresendt, og i verste fall at skjemaet ikke er kommet ut til noen bedrifter. Av totalt 103 bedrifter registrert hos NELFO Bergen og Omegn, kom det bare inn svar fra 33 av dem, så dette ser dermed ut til å være et reelt problem. Dog var det 15% av informantene som enten ikke ønsket å svare på hvilken bedrift de jobbet i, eller svarte at de ikke jobbet i noen av bedriftene.

Sist er det nok klart at det kunne vært gjort noen endringer i selve spørreskjemaet. Tilbakemeldingene på dette var riktignok hovedsakelig positive, men det kom også opp en del legitim kritikk. Den første gikk på at spørreskjemaet var formulert på en måte som gjorde det repetitivt, selv om det var stadig nye tematikker, så ble det spørsmålene rundt dem spurt på

lignende måter, og dette kan nok ha gjort at svarprosenten har blitt lavere enn den burde. Et annet moment som kom frem i tilbakemeldingen, var at det ikke hadde vært spørsmål om sporingsbrikker, og at dette var «meget avgjørende for at mange slutter». Ellers var det en del kommentarer rundt at den var for lang og for innviklet, og en mente at den «har ledende spørsmål og virker som om den vil ha gitte resultat.» Dessverre ble det ikke presisert på hvilken måte den var ledende. Det var også en som mente at den har «uvesentlige spørsmål som viser at de som har laget den ikke kjenner miljøet», og det er jo for så vidt riktig, samtidig som det å gå gjennom også de «uvesentlige» sidene nettopp er det som er viktig om en skal ha en grundig gjennomgang av alle mulige årsaker.

3. Strukturelle faktorer

Vi skal nå gå i gang med gjennomgangen av datamaterialet, og det første settet av faktorer vi ønsker å se på, er det vi kan kalle strukturelle faktorer som omhandler endringer i samfunnet rundt, og ikke direkte har noe med arbeidet eller organiseringen av dette som sådan å gjøre. Det blir ofte hevdet at det norske samfunnet har beveget seg fra å være et industrisamfunn, til et

kunnskapssamfunn⁵, og uavhengig av i hvor stor grad dette stemmer, så fører den allmenne aksepten for slike fortellinger for et press mot høyere utdanning og en tilsvarende devaluering av verdien til klassiske yrkesfag. Det følgende kapittelet vil nettopp starte ved å dreie seg rundt utdanningspress og yrkets status, før det videre tar for seg misforholdet mange opplever mellom forventninger og yrkets realitet.

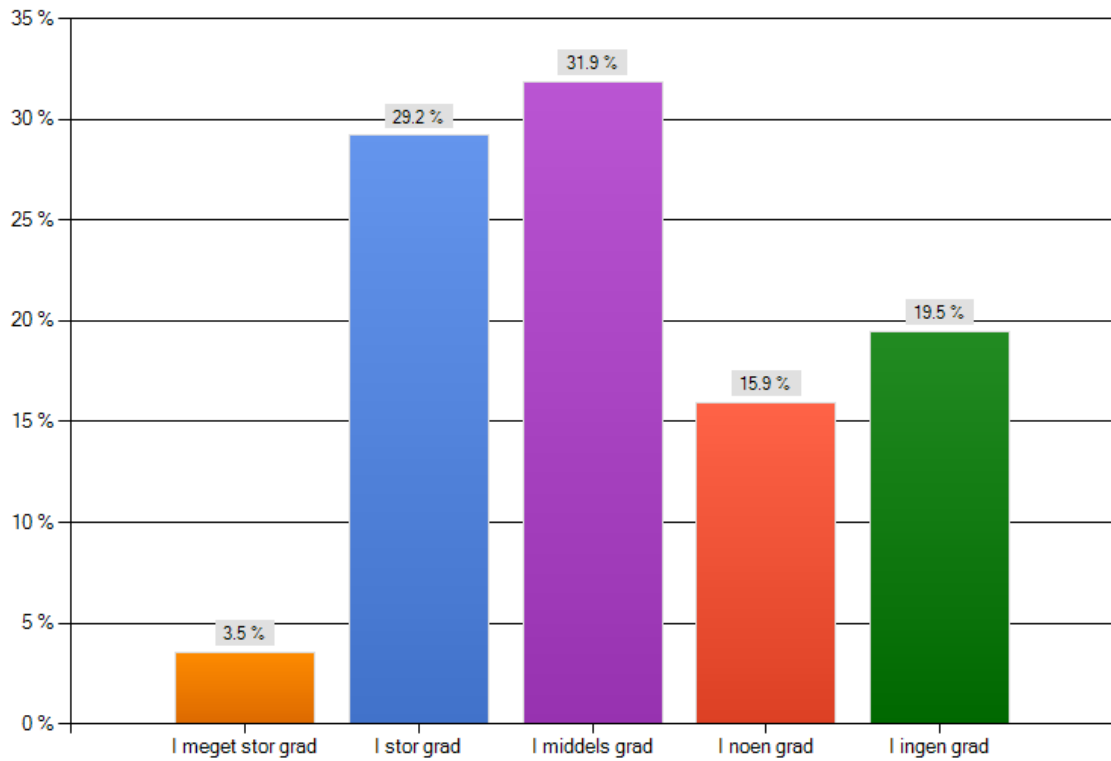
3.1 Yrkets status og økte forventninger om utdanning

Det er liten tvil om at unge i dag opplever et større press enn noen gang før for å ta høyere utdanning, og det har for eksempel vært hevdet at «For dagens unge er utdanning selvsagt, ikke noe som de velger (...) Slik er situasjonen radikalt endret i løpet av de siste tretti årene.» (Krange og Øia 2005: 208). Blant de tidligere elektrikere som ble intervjuet, ble det dog i liten grad fremstilt at det var et sterkt press på dem for å ta høyere utdanning. De var i liten grad enige i at deres valg om å slutte som elektriker hadde med utdanningspress å gjøre, men de var enige i at det eksisterte «et generelt press». Derimot var det mye snakk om å «unytte mitt potensiale» eller «gjøre noe mer» og lignende formuleringer som sier noe om hvordan de likevel tenkte om det. En av informantene mente at yrkesfag generelt «sees ned på» og at blant hans venner er det «ingen som vet hvor mye vi faktisk lærer». Han fremstilte det rett og slett som om yrkesfag har lav status, og noe av presset mot høyere utdanning kan nok ligge i det.

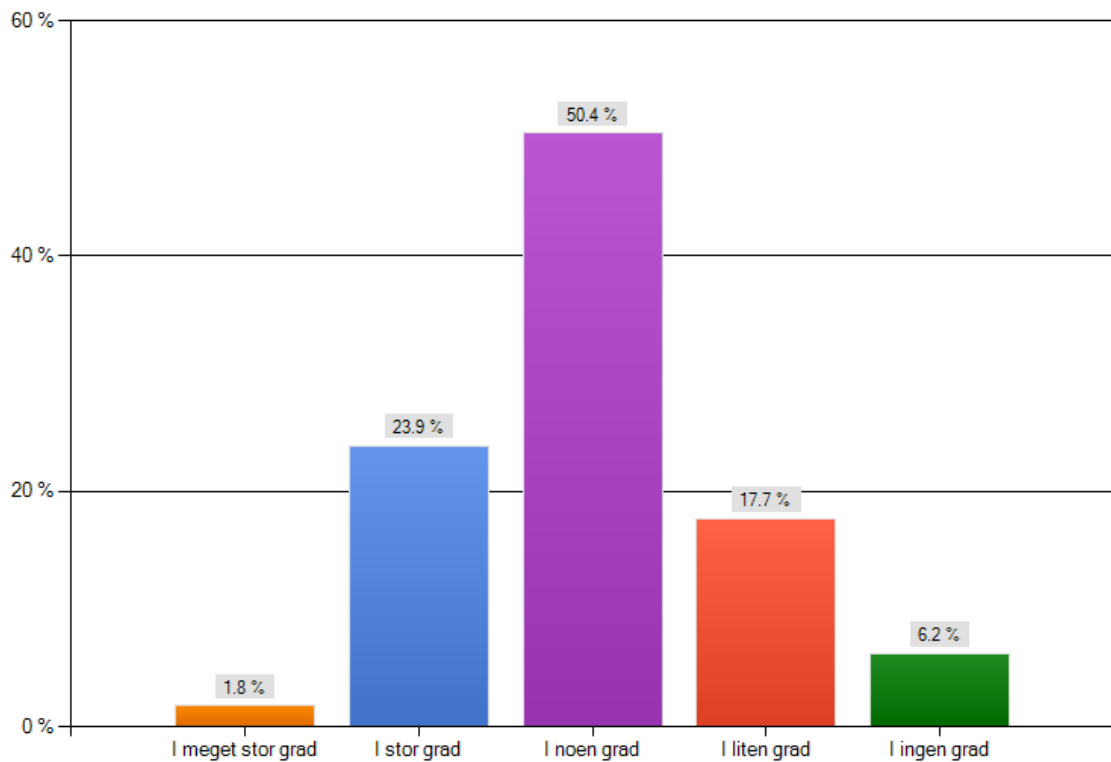
Også blant de nåværende elektrikere, ble lignende ting tatt opp. «Det er vel ikke direkte status å være håndverker» som en sa, og at de vil prøve noe annet før de «låser seg fast» som elektriker. På spørreundersøkelsen, viste det seg dog at de aller fleste hadde opplevd et vist press for å ta høyere utdanning:

⁵ Eller servicesamfunn, eller utdanningssamfunn, eller en annen av de utallige diagnosene som er gitt det moderne samfunnet de siste 40 årene. Felles for alle disse analysene somgrovt sett startet med Bell (1973): *The Coming of Post-industrial Society* er imidlertid at de definerer det «nye samfunnet» i opposisjon til det «gamle», og at den økte betydningen av kunnskap og formell utdanning har en sentral plass.

Tabell 3: I hvor stor grad opplever du at det er et generelt press fra dine omgivelser om å ta høyere utdanning?

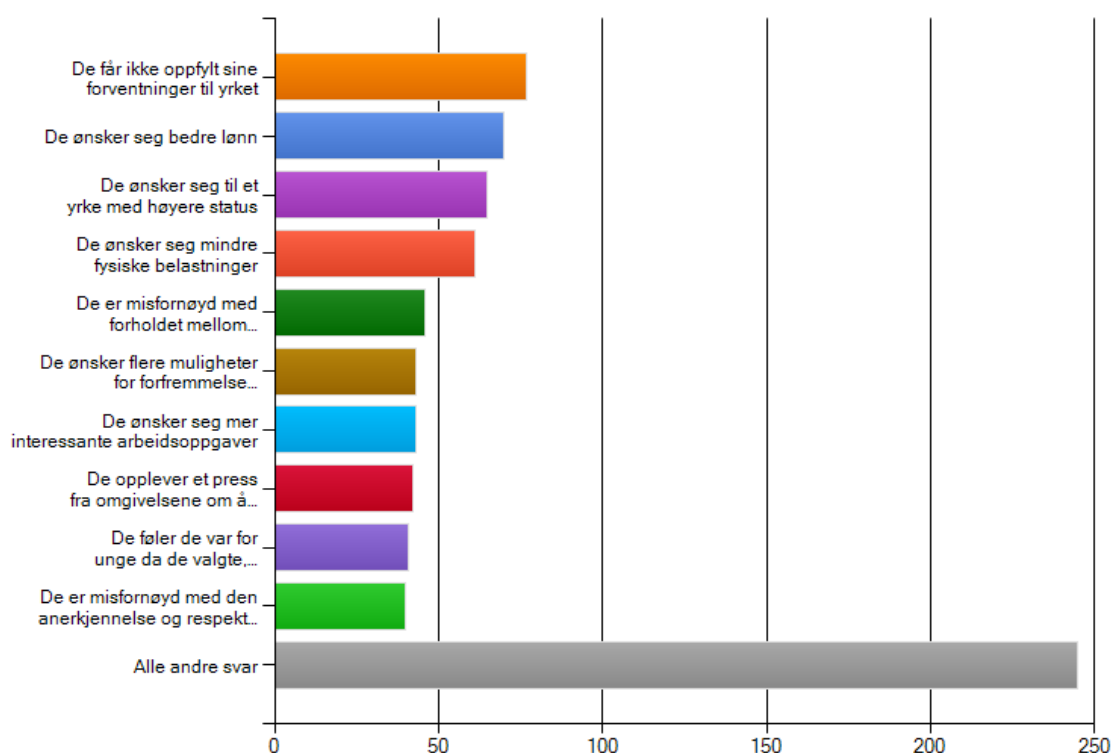


Tabell 4: I hvor stor grad opplever du at elektrikeryrket har den statusen i samfunnet som du mener det fortjener?



Vi ser at bare 19.5% ikke har opplevd noe press fra omgivelsene om å ta høyere utdanning, mens 32.7% eller nesten en tredjedel har opplevd press i enten stor eller meget stor grad. Når vi så ser på yrkets status, så kom dette noe bedre ut, men det er ganske tydelig at mange mener yrket har lavere status enn det tross alt fortjener. Interessant nok så kan vi i tabell 4 se på hvilke grunner som blir fremhevet som de viktigste for at unge elektrikere velger å slutte:

Tabell 5: Hvorfor tror du mange unge elektrikere velger å slutte i yrket? (Du kan krysse av flere ganger)



Her ser vi at et yrke med høyere status kommer ut med 8.4% som den tredje viktigste faktoren for hvorfor nåværende elektrikere tror at folk slutter, mens press mot høyere utdanning med 5.4% kommer ut som den åttende viktigste faktoren av totalt 21 ulike faktorer.⁶ Status og yrker som krever mer utdanning er selvsagt ikke totalt samsvarende, noe vi også ser av de ulike svarene på dette spørsmålet, men begge deler virker å være vesentlige strukturelle og mest sannsynlig delvis overlappende mekanismer. At dette ikke i større grad fremgår av intervjumaterialet, kan også skyldes at det er en mekanisme som nok eksisterer, men som ikke alle er like oppmerksom på, spesielt når en snakker med folk som faktisk har tatt et eget valg,

⁶ Prosentene tilsvarer ikke hvor mange respondenter som valgte disse alternativene, men andelen av alle svar avgitt. Dette skyldes at spørsmålet var åpent for flere avkryssninger, så selv om utvalget er på bare 103, så ble det avgitt totalt 773 svar på dette spørsmålet. Prosenten på 8.4 tilsvarer altså hvor mange av alle svarene som gikk til høyere status.

så er det vanlig å ønske å fremstille dette som et personlig valg, og ikke noe som skyldes innflytelse fra andre. Det virker likevel ganske klart at både yrkets status og press mot høyere utdanning er vesentlige faktorer for hvorfor mange slutter, spesielt med tanke på mange av de indirekte kommentarene om å «bli noe mer».

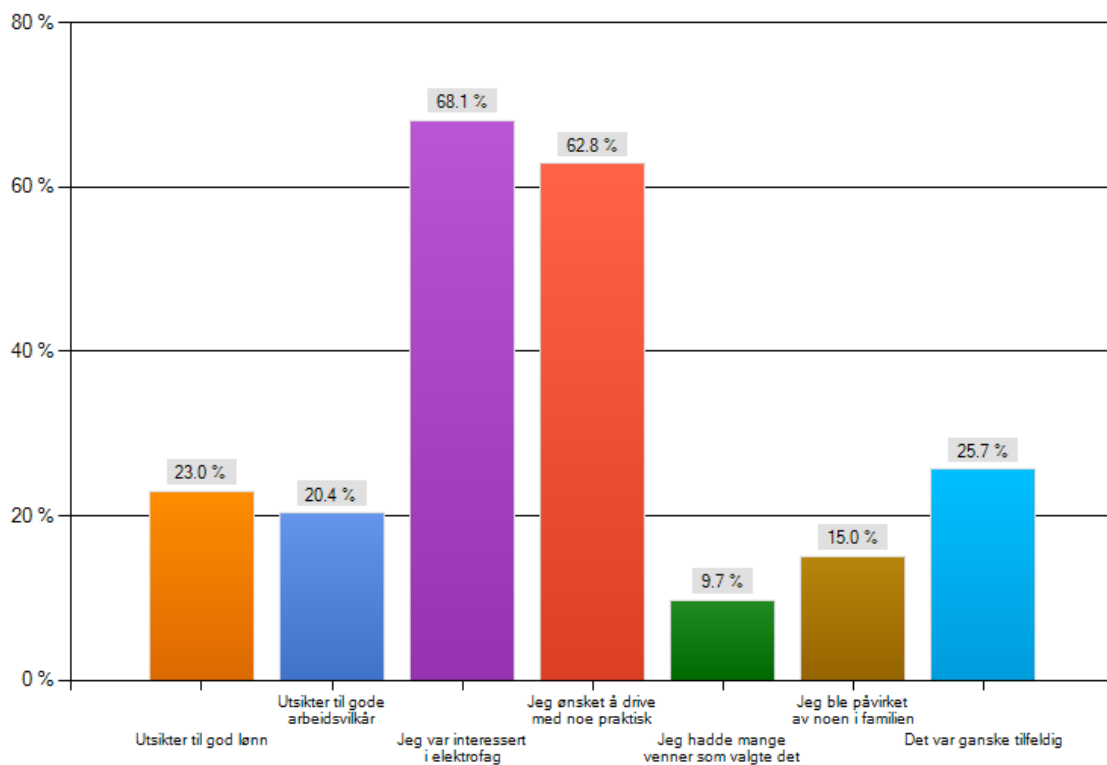
3.2 Endrede forventninger til arbeid: Et ønske om å bli noe...mer?

Vi gikk ovenfor gjennom faktorene status og press mot høyere utdanning, og vi fremstilte den siste mer som en ytre kraft som «virket på dem» enn som resultat av egne drømmer og ambisjoner. Virkeligheten er selvsagt mer kompleks. For en del av de strukturelle endringene som har ført til et press fra andre – familie, venner og lignende – mot høyere utdanning, så har det også utviklet seg et slikt indre press gjennom endrede forventninger til hvilken rolle arbeidet skal fylle for oss. Tidligere var det vi kan kalle for en instrumentell arbeidsorientering mer utbredt, mens arbeidet i dag gjerne også skal delta i utviklingen av identitet og selvrealisering med mer (Leidner 2006). Resultatet av dette kan være at yrket ikke svarer til de forventningene som stilles, og at mange slutter på bakgrunn av det.

Det ble hovedsakelig beskrevet to årsaker til et slikt misforhold mellom forventninger og realitet. Den første handler om de som hadde en genuin interesse for elektrofag, og som hadde gått i gang med elektro på bakgrunn av det. Mange av disse opplevde et misforhold mellom det de lærte på skolen, og det de faktisk fikk bruk for, og det gjorde etter hvert at de ikke følte de fikk oppfylt de forventningene de hadde hatt. Den andre årsaken som ble beskrevet, hadde sitt utgangspunkt i at mange startet på elektro fordi de ikke viste hva de skulle gjøre. Det kunne være tilfeldig, eller kanskje det var fordi de var skoleleie. Uansett førte det etter hvert som en ble eldre og mer bevisst til at man begynte å reflektere rundt hva en ønsker å få ut av arbeidet, og for mange av dem som hadde tatt elektro nokså tilfeldig – og dermed heller ikke viste hva de skulle forvente – så fant de at faget ikke samsvarte med de krav mange stiller til arbeid i dagens samfunn. Dette er selvsagt ikke noe som gjelder alle som starter på elektro av litt tilfeldige grunner, og det er også en prosess som er virksom på de fleste mindre teoretiske fag – men nettopp elektro ble fremstilt som mer rammet fordi det gjerne var de skoleleie, men likevel flinke som startet her, og nettopp disse hadde dermed også større sjanse for ikke å få oppfylt sine forventninger.

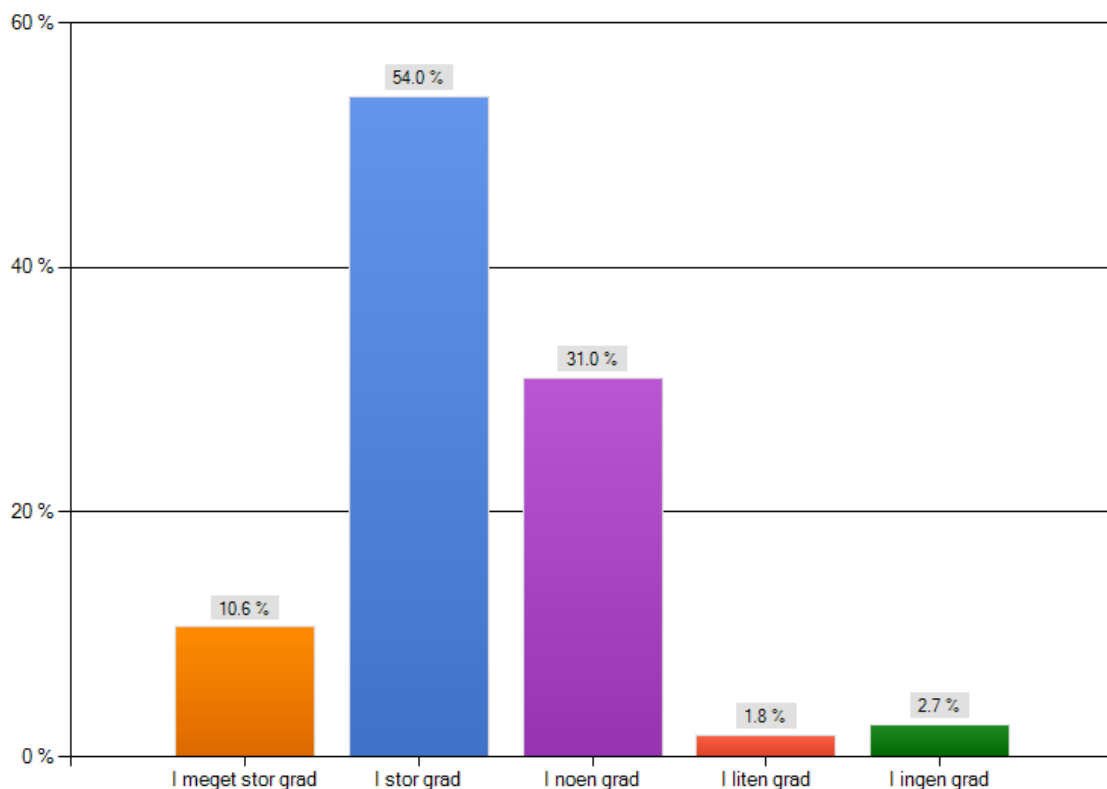
I spørreundersøkelsen ser vi et utvalg årsaker til å starte på elektro:

Tabell 6: Hva var viktig for deg da du valgte å bli elektriker? (Du kan krysse av flere ganger)



Her ser vi at en interesse for elektrofag lå i bunn for 68.1%, mens nesten like mange på 62.8% ønsket å drive med noe praktisk. Det siste kan sammenlignes med skoletrettheten som ble beskrevet ovenfor, selv om det åpenbart ikke er helt parallelt. Interessant nok, så ser det ut som de fleste faktisk fikk oppfylt sine forventninger til yrket:

Tabell 7: I hvor stor grad vil du si at dine forventninger til yrket er oppfylt?



Dette er spesielt interessant fordi vi ovenfor i tabell 5 så at nettopp et misforhold mellom forventninger og realitet med 10% ble rangert som den viktigste enkeltårsaken til at mange unge slutter. Dette harmonerte også godt med de kvalitative intervjuene som nesten alle peker på dette med forventninger på en eller annen måte. Spørsmålet blir da, *hvilke forventninger* er det som ikke oppfylles? Dette er momenter vi skal komme tilbake til, men som vi allerede var inne på, handler det primært om å kunne benytte seg av kunnskap og bruke faget, samt at mange som i utgangspunktet ikke har store forventninger, etter hvert opplever at de ønsker mer fra arbeid enn det de føler elektro tilbyr dem. Dermed er det også logisk at flere av disse velger å gå videre som ingeniører etterpå, fordi de da kan fortsette med faget, gå dypere inn i det, og også både få anvende kunnskapen og videreutvikle den.

Misforholdet mellom forventninger og realitet kan nok bedres gjennom for eksempel en mindre teoretisk elektroutdanning, mer informasjon fra tidlig alder, eller rett og slett at man velger senere, og alt dette er momenter som er kommet frem flere ganger i løpet av undersøkelsen. Spørsmålet er likevel hvor enkelt dette lar seg gjennomføre i praksis, og enn så lenge er det nok ganske trolig at denne lekkasjen som skyldes uoppfylte forventninger, og som gjerne går mot høyere utdanning, er noe en må leve med, og siden mange av i hvert fall de som

går elektroingeniør faktisk også kommer tilbake til bransjen i nye roller, så er vel heller ikke det bare negativt.

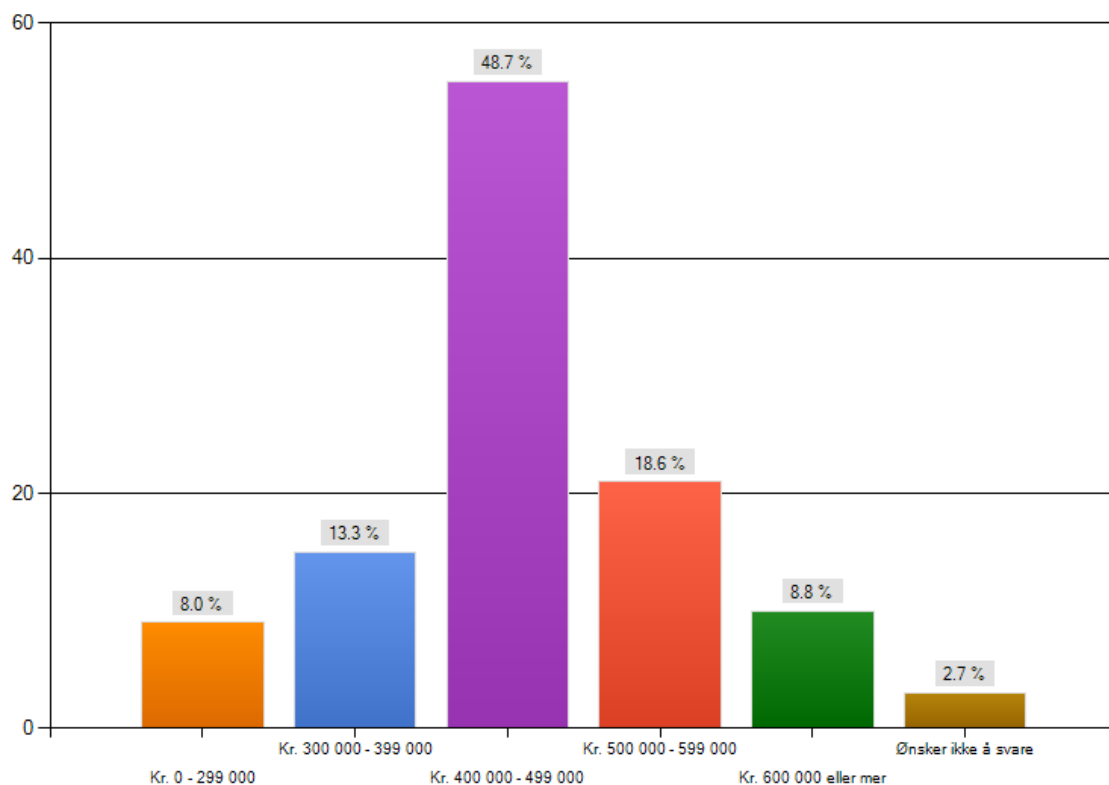
4. Lønn, arbeidsvilkår og fysisk belastning

Det er vanlig å kategorisere ulike individers bakgrunn for å mene og handle på bestemte måter i forhold til deres ulike orienteringer til arbeid (Goldthorpe et al. 1968), og Watson (2006) skiller grovt sett mellom de som søker tilfredsstillelse gjennom arbeidet, og de som søker tilfredsstillelse utenfor arbeidet. De som søker tilfredsstillelse utenfor arbeidet, har gjerne en instrumentell arbeidsorientering, altså arbeidet er viktig for å tjene penger, få ferie, fritid, sykepenger med mer, men har i seg selv mindre verdi. Det følgende kapitlet vil nettopp gjennomgå den viktigste enkeltmotivasjonen bak en slik arbeidsorientering, nemlig viktigheten av inntekt. En kan tenke seg at de med en instrumentell arbeidsorientering, oftere vil velge bort elektroyrket til fordel for bedre betalte yrker, samtidig som en også kan tenke seg at det ligger mye instrumentell logikk bak valget om å fortsette i yrket, da det tross alt er ganske godt betalt. Vi skal imidlertid også gjennomgå andre faktorer som handler mer om rammene rundt arbeidet. Vi starter altså med lønn som typisk får mest oppmerksomhet de fleste steder, og også her, fortsetter så med arbeidsbetingelser hvor både mulighetene for fast ansettelse, arbeidsmarkedet, arbeidstid og lignende blir kort kommentert, og sist ser vi på yrkets fysiske belastning.

4.1 Lønn: Uviktig men viktig.

Ifølge Statistisk Sentralbyrå, er den gjennomsnittlige lønnen i Norge for alle yrker på 453 000 kroner (2011). For bygg- og anleggsbransjen hvor elektrikeryrket inngår, var gjennomsnittslønnen 403 000 kroner, og selv om lønnen nok vil variere en del etter hvor man jobber, så kan en forvente at elektrikere ligger i det øvre sjiktet av bransjen. Dette harmonerer også med informantene på spørreundersøkelsen, som hadde følgende lønnsfordeling:

Tabell 8: Hvor stor brutto inntekt (før skatt og fradrag) hadde du sist år?



Hvis vi tar bort de øvre og nedre kategoriene her, så ser vi at inntektene er fordelt ganske symmetrisk rundt 400 000 til 500 000 kroner, med noe flere respondenter i det øvre sjiktet, så det ligger altså ganske tett rundt gjennomsnittlig norsk lønn. I det perspektivet er det dermed ikke grunnlag for å si at lønnen er spesielt dårlig – men heller ikke spesielt god. Dog, om man begynner å kontrollere for antall år utdanning og andre faktorer som kan være relevant, så kan en nok argumentere for at lønnen er god.

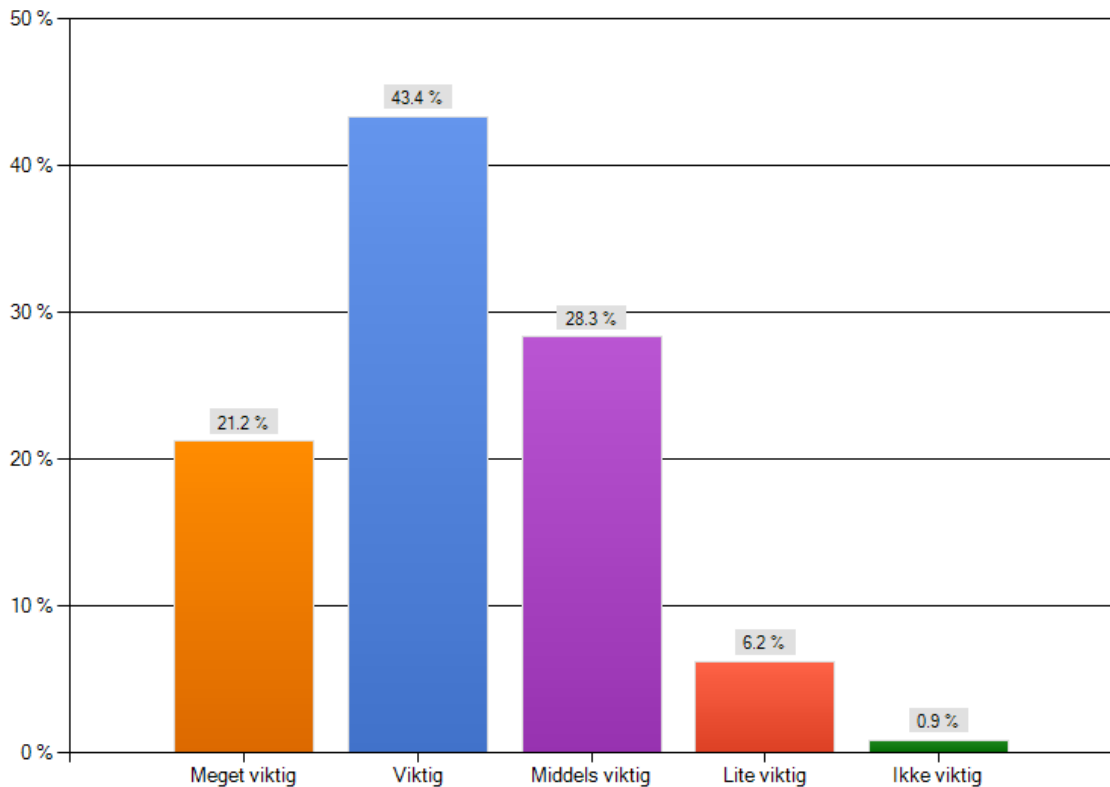
Lønn var et samtaleemne i alle intervjuene som ble gjennomført, og det var slående hvor liten relevans lønnen hadde hatt for de tidligere elektrikerne. «Jeg fikk ikke tid til å bruke pengene en gang» sa en 26 år gammel informant som faktisk hadde gått ned i lønn etterpå, og opplevelsen av lønnen som god ble delt av nesten samtlige tidligere elektrikere. Den eneste som ikke var fornøyd med lønnen var en som nå var i gang med en høyskoleutdanning, han fortalte at lønnen var «dårlig først, men det kom seg etter hvert». Da han ble spurt om det var derfor han sluttet la han imidlertid til «det var uansett lite viktig». Lønn var med andre ord ikke den utløsende årsaken for at noen av disse sluttet, og de rapporterte også at dette ikke virket å være en viktig årsak for at folk sluttet mer generelt. Da de ble spurt om høyere lønn kunne fått dem til å revurdere sin beslutning, ble de fleste litt mer omtensomme, og en påpekte at «med høy nok lønn, kan man vel gjøre nesten alt», men innenfor realistiske rammer, var det ingen av dem

som ville si at høyere lønn kunne fått dem til å bli. Det ser med andre ord ut som om høyere lønn ikke er et fornuftig virkemiddel om en ønsker å holde på de som slutter som elektrikere. De informantene som faktisk *er* elektrikere nyanserte dog dette bildet betraktelig.

En elektriker som ble spurt om hvorfor så mange unge slutter i yrket svarte ganske enkelt «bedre betalt i andre yrker», og dette var faktisk et ganske gjennomgående svar fra de som er elektrikere fremdeles. Her vektlegges det ikke at lønnen egentlig er dårlig, men at en med samme kompetansen enkelt kan «tjene mer penger mye enklere» som en formulerte det. Her refereres det først og fremst til offshore og olje-relatert virksomhet, og det ble fremhevet at lønnen ikke egentlig er konkurransedyktig i forhold til denne, og dermed blir det lettere for mange å hoppe over dit. Samtidig var det flere som mente at nettopp på bakgrunn av konkurransesituasjonen med Nordsjøen, så ville det i praksis være vanskelig å holde på de som bestemte seg for å dra den veien. Lønnen ble altså fremhevet som en betydelig viktigere faktor blant de som enda er elektrikere, men ikke som en faktor det ville hjelpe stort å gjøre noe med så lenge konkurransesituasjonen med Nordsjøen ellers er uforandret.

Hvis vi vender oss mot spørreundersøkelsen, så husker vi fra tabell 6 at bare 23% av utvalget hadde valgt elektro på bakgrunn av utsikter om god lønn, men da disse ble spurt om hvor viktig de trodde lønn var for dem som hadde sluttet som elektrikere, fikk vi igjen ganske sterke indikasjoner på viktigheten av lønn:

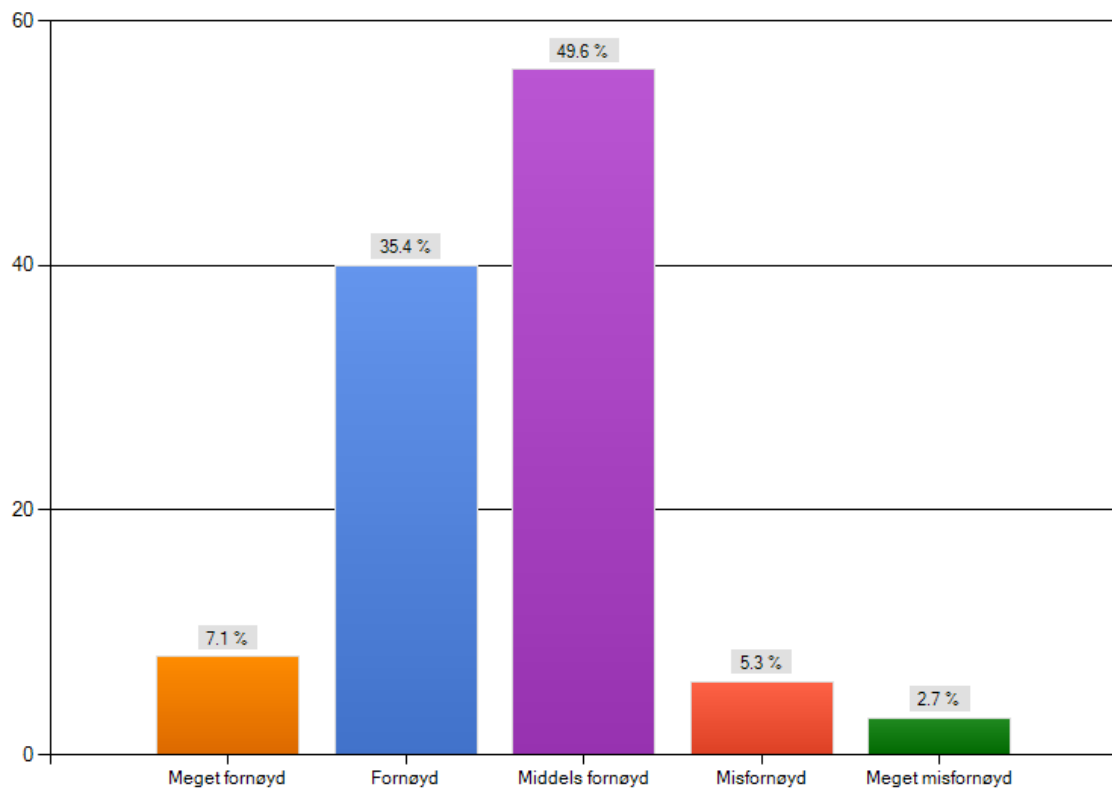
Tabell 9: Hvor viktig tror du lønn er for de som har valgt å slutte som elektrikere?



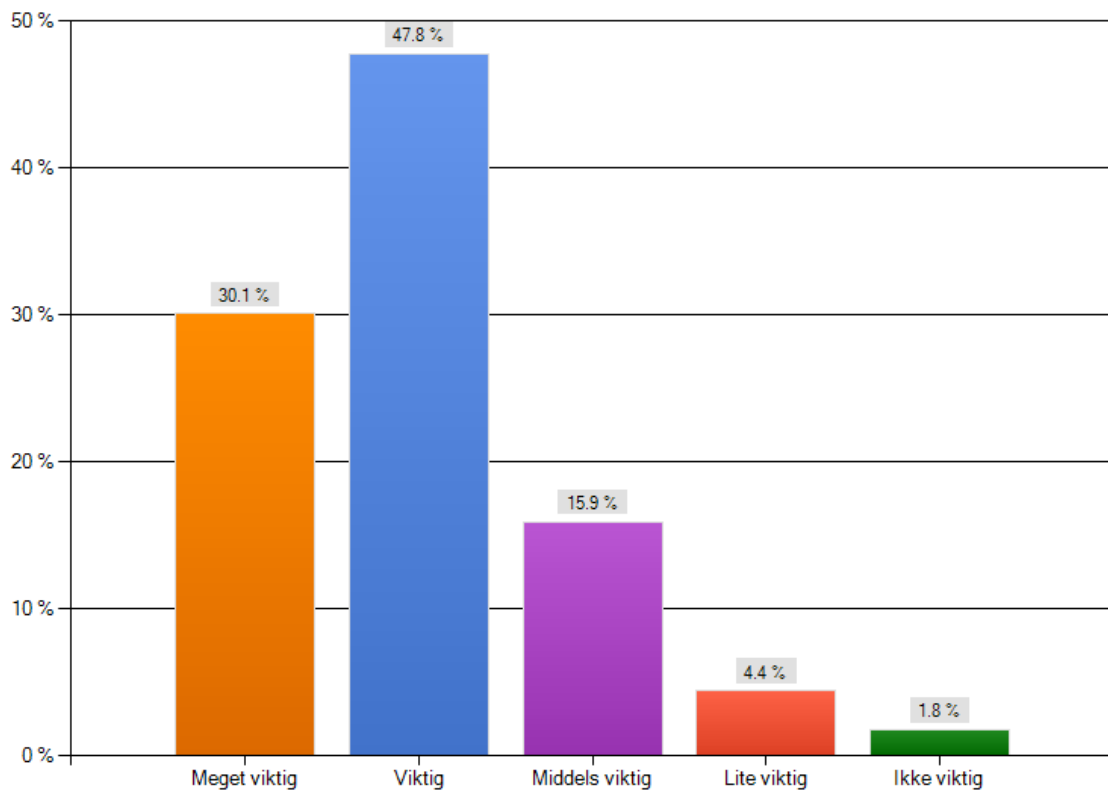
Det er altså så få som 7.1% som mener at lønn er enten lite viktig eller ikke viktig, mens hele 64.6% mener at lønn er enten «meget viktig» eller «viktig» for de som slutter, og det tegner dermed et ganske annet bilde enn de kvalitative intervjuene med de tidligere elektrikerne som selv ikke vektla dette.

Vi har nå sett at nåværende elektrikere tror lønn er en viktig årsak til at folk slutter, mens tidligere elektrikere selv ikke vektlegger dette for hverken seg selv eller andre. Dette leder en til å tro at nåværende elektrikere *selv* vektlegger lønnen som viktig for å fortsette i yrket, og vi kan se på to tabeller:

Tabell 10: I hvor stor grad er du fornøyd med lønnen du får?

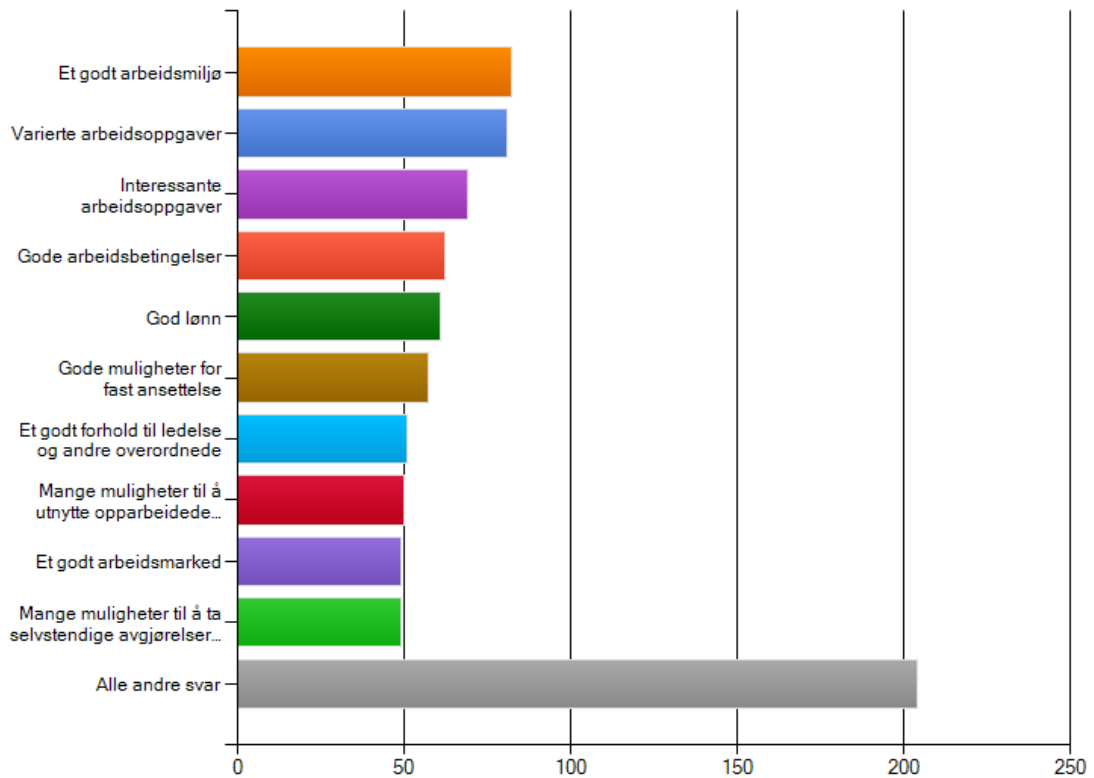


Tabell 11: Hvor viktig er lønnen for at du skal fortsette som elektriker?



De aller fleste elektrikerne synes å være fornøyd med sin lønn, da det er bare 8% som er misfornøyd med lønnen. Viktigheten av lønn kommer også tydelig til syne av følgende tabell som setter ulike kategorier opp mot hverandre og spør hva respondentene verdsetter ved å være elektriker:

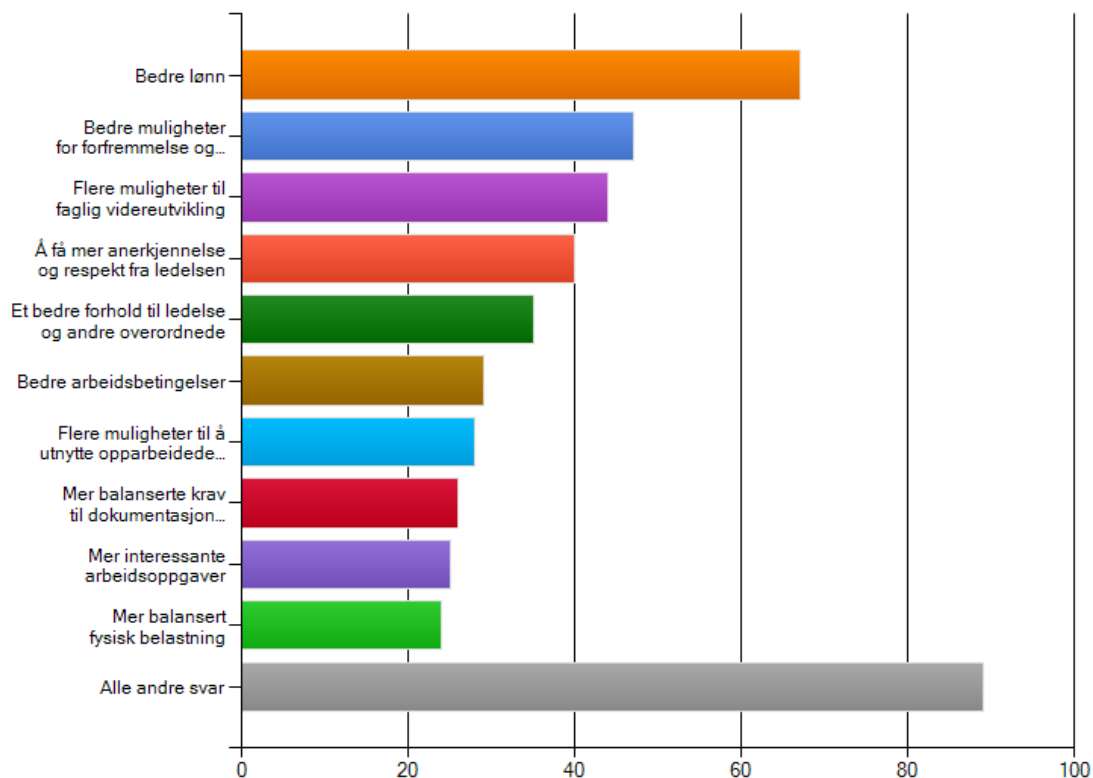
Tabell 12: Hva verdsetter du i din jobb som elektriker? (Du kan krysse av flere ganger)



Her kommer god lønn med 7.5% som det femte viktigste, og det er altså blant de høyest verdsette aspektene ved å være elektriker.⁷ Vi ser også at på tabell 11 ovenfor at hele 77.9% mener lønnen er enten meget viktig eller viktig for at de skal fortsette som elektriker. Videre spurte vi det kvantitative utvalget hva de savnet ved å være elektriker, og fikk meget interessante resultater:

⁷ Som tabell 5 så representerer ikke prosenten her antallet respondenter som krysset av på lønn, men andelen av alle svar avgitt. Totalt 815 svar ble avgitt på de 16 kategoriene i dette spørsmålet.

Tabell 13: Hva savner du ved å være elektriker? (Du kan krysse av flere ganger)



Her kommer bedre lønn klart øverst med 14.8% over hva elektrikerne savner i yrket sitt,⁸ og fra tabell 5 ovenfor kan vi se at lønn kommer ut som den nest mest populære kategorien med 9.1%. Lønn virker med andre ord å være viktigere enn de kvalitative intervjuene først ga inntrykk av, og om vi skal runde av avsnittet om lønn, så kan vi oppsummere med noen ganske interessante funn.

- Det virker *ikke* som om lønn er av vesentlig betydning for de som har sluttet
- Elektrikere flest er stort sett fornøyde med sin lønn
- Likevel tror elektrikere at lønn er en vesentlig faktor for de som slutter
- Og lønn er også en vesentlig faktor for at de selv fortsetter som elektrikere.

Dermed ser vi at lønn har en tilsynelatende paradoksal posisjon, men selv om lønn gjerne ikke er det viktigste for de som faktisk har sluttet, så har lønn en viktig rolle fordi den spiller en vesentlig rolle for å holde på *de som er i yrket*, og dette kan også godt være forklaringen på at utvalget av elektrikere opplever at dette er en viktig årsak til at folk slutter. Dermed blir lønn

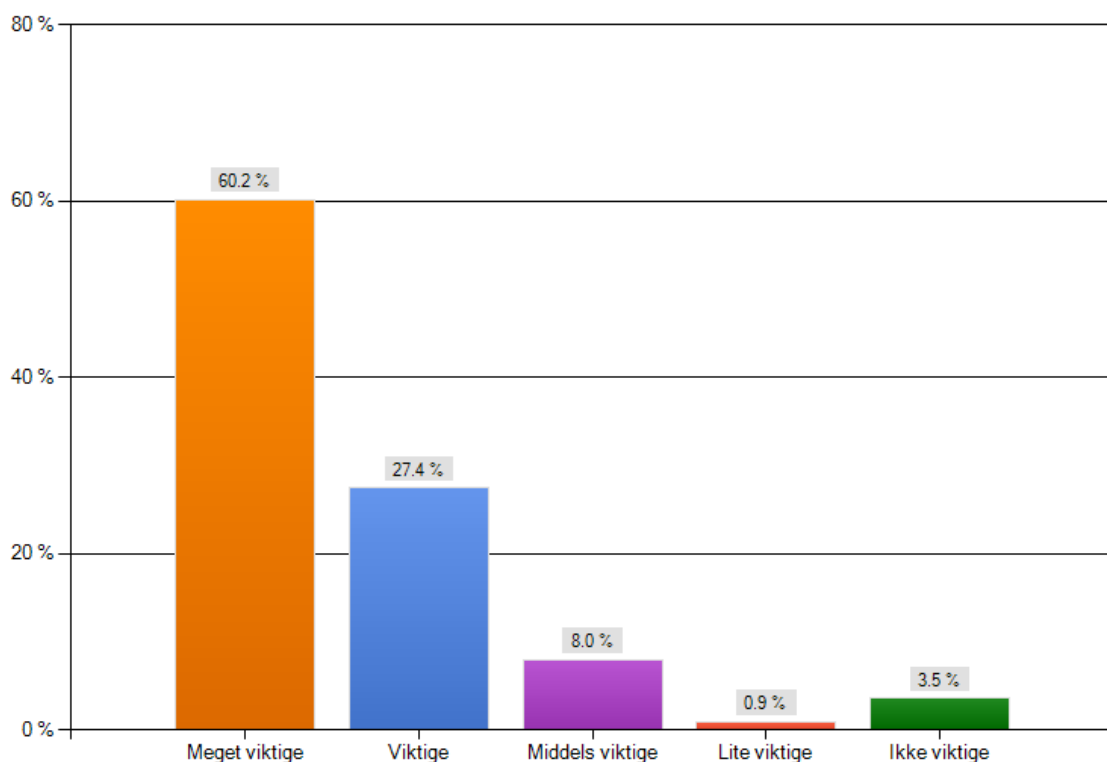
⁸ Dette er som tabell 5 og tabell 12 en sammenlignende tabell hvor prosentandelen ikke tilsvarer hvor mange som har krysset av en bestemt kategori, men andelen av det totale antall svar som var 454 fordelt over 16 kategorier.

en interessant kategori, den synes uviktig for de som har sluttet, men viktig for de som forblir. Hvis målet er å hindre flere i å slutte, virker det med andre ord som en viktig faktor å holde øye med.

4.2 Arbeidsbetingelser

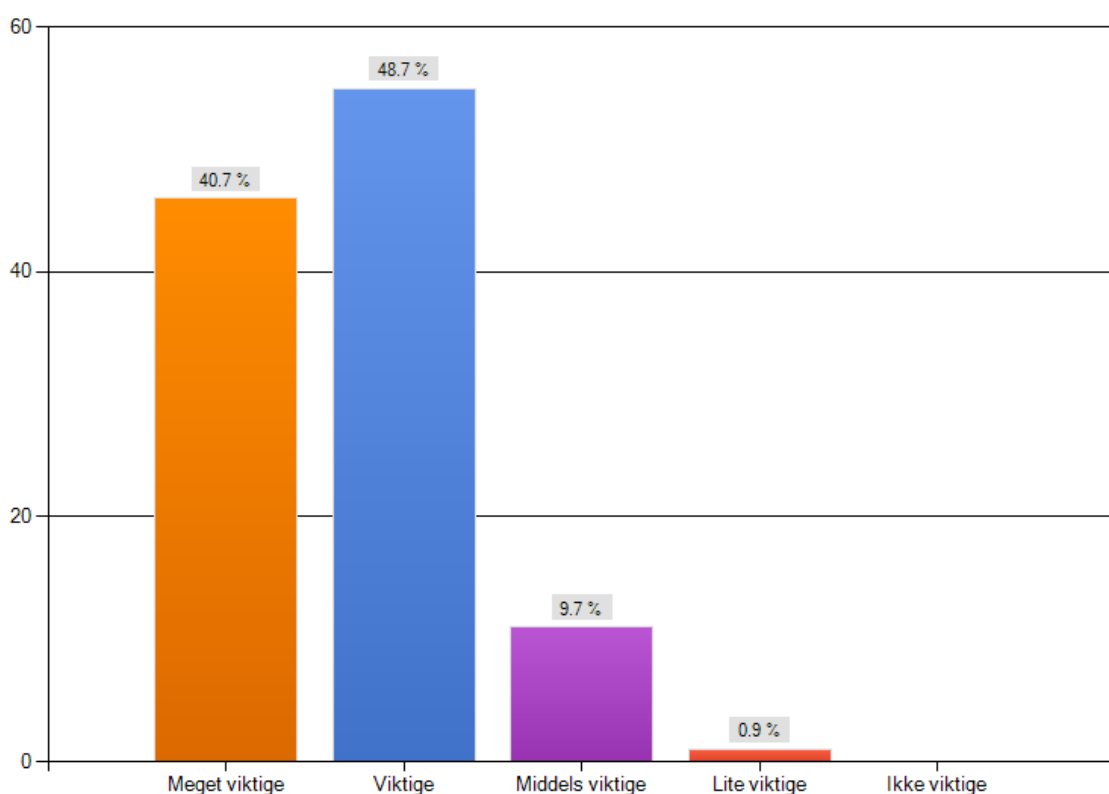
Arbeidsbetingelser som midlertidige ansettelse, ufrivillig lange arbeidsdager og ubetalt overtid, er noe som har fått stadig mer oppmerksomhet fra fagforeninger og media de siste årene, og da spesielt i fag som typisk krever yrkesskoleutdanning, så vi skulle da tro at dette også ville vise seg å være et vesentlig moment innen elektrobransjen. Når det kommer til mulighet for fast ansettelse, så er både nåværende og tidligere elektrikere helt enig i at det er meget gode vilkår. Det er et godt arbeidsmarked for elektrikere, mange tilgjengelige jobber, og gode muligheter for fast ansettelse. Faktisk var ikke en eneste av informantene som i dag jobber som elektrikere i midlertidig ansettelse, og alle de tidligere elektrikerne ga uttrykk for at nettopp det gode arbeidsmarkedet var en meget positiv side med elektrikeryrket, samtidig som hele 92.1% av respondentene på spørreundersøkelsen, var meget godt fornøyd med mulighetene til fast ansettelse som elektriker. Samtidig ser vi at dette også er meget viktig at de skal fortsette:

Tabell 14: Hvor viktig er dine muligheter til fast ansettelse for at du skal fortsette som elektriker?



Angående arbeidstider, var det igjen stort sett positive svar, men tre av de tidligere elektrikerne var alle misfornøyd med den manglende fleksibiliteten i yrket. Disse vektla at de gjerne skulle kunne organisert arbeidsdagene sine på mer alternative måter, og at det også for kundene nok kunne være fordelaktig noen ganger om en for eksempel kunne ha jobbet på kvelden. De andre som ble spurt om dette, både blant nåværende og tidligere elektrikerne, delte imidlertid ikke denne oppfatningen, og syntes det var bra med relativt faste arbeidstider, og også de som faktisk tok det opp la til at til tross for at de ikke var helt fornøyde med dette, så var det i det store og det hele ikke et vesentlig moment for hvorfor de hadde sluttet. På spørreundersøkelsen ble arbeidstider gruppert sammen med andre arbeidsbetingelser, men 69.9% av respondentene på spørreundersøkelsen var fornøyde eller meget fornøyde med disse, og 89.4% anslo dem som viktige eller meget viktige for at de skulle fortsette som elektrikerne:

Tabell 15: Hvor viktig er arbeidsbetingelsene for at du skal fortsette som elektriker?



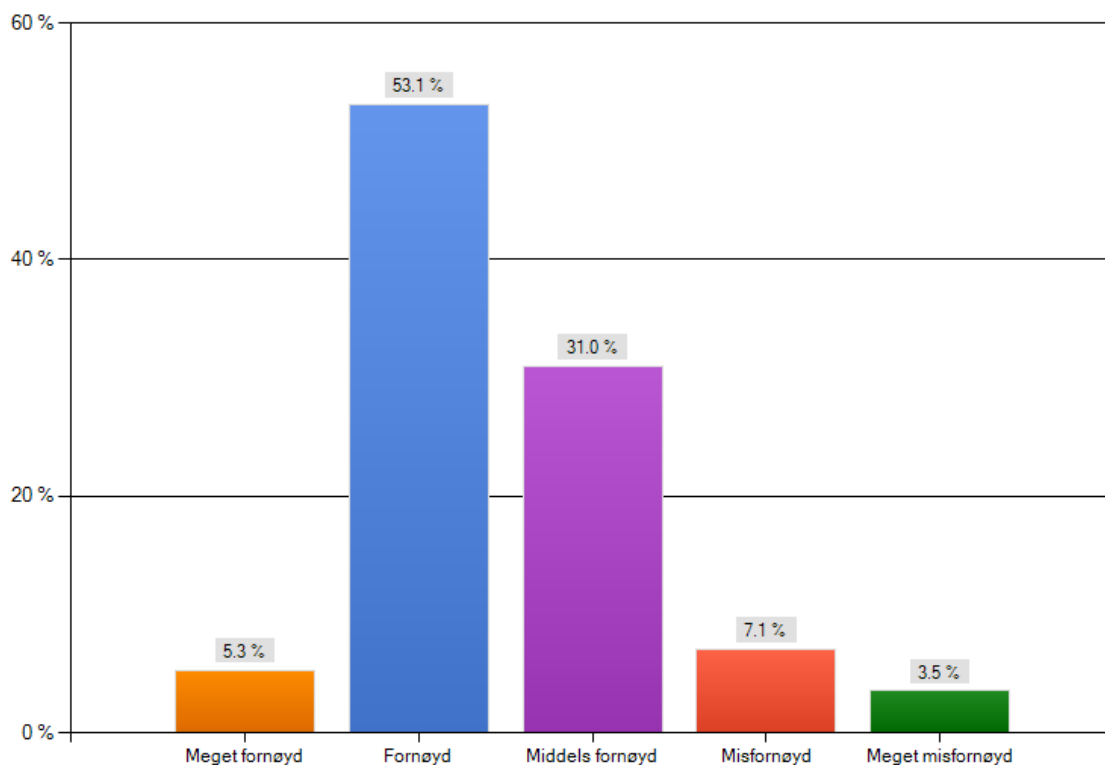
Hverken arbeidsmarkedet for elektrikerne, mulighetene for fast ansettelse, eller arbeidsbetingelsene ble ansatt som spesielt relevante for hvorfor mange sluttet, av hverken nåværende eller tidligere elektrikerne. Dette skyldes mest sannsynlig at de fleste rett og slett er fornøyde med disse, og tallene fra spørreundersøkelsen støtter dette. De viser imidlertid også at

til tross for at dette ikke anses som en spesielt viktig grunn for at folk slutter, så er de gode betingelsene meget viktige for at folk blir, slik vi for eksempel så når det gjelder arbeidsbetingelser. Gode arbeidsbetingelser kom også på fjerde plass med 7.6% på tabell 5 over hvor høyt verdsatt det var blant nåværende elektrikere, også over lønn på femte plass, så dermed virker det som om vi kan konkludere med at arbeidsbetingelser og det gode arbeidsmarkedet har en lignende funksjon som lønn, det er meget viktig for de som blir, men ikke en vesentlig faktor for de som forlater yrket.

4.3 Fysisk belastning

Den fysiske belastningen i yrket, varierer nok ganske betydelig fra jobb til jobb, og det virker som en faktor som er meget viktig for noen, men ikke overhodet viktig for andre. Blant de tidligere elektrikerne var det ingen som hadde vært direkte superfornøyde med de arbeidsdagene som bestod av utarbeid i regn og slike ting, men stort sett var ikke dette et vesentlig ankepunkt mot yrket og heller ikke en grunn til å slutte. Det var dog to unntak til dette. En av informantene sa ganske enkelt at han gjerne kunne holdt på til han kom i slutten av trettiårene, men at det da ville bli for tungt, mens en annen av informantene hadde fått store problemer med rygg og knær, og selv om også han pekte på primært andre årsaker til at han sluttet, så spilte den fysiske belastningen altså en rolle. Blant de nåværende elektrikerne forholdt det seg lignende, og han ene sa om folk som slutter at «de ser ikke for seg å jobbe i 40 år i et yrke der de nesten garantert får belastningsskader». En annen sa noe lignende da han pekte på at «det er et for slitsomt yrke å bli gammel i», mens en tredje sa at ««håndverker generelt ikke er et yrke å bli gammel i» og han hadde også allerede bestemt seg for å ta høyere utdanning for å få det «lettere senere i livet», og det var også en fjerde som pekte på at det var et typisk fag som «blir slitsomt når man blir eldre». Den fysiske belastningen er med andre ord helt klart en viktig faktor for at noen slutter. Hvis vi ser på spørreundersøkelsen, så var imidlertid flertallet faktisk fornøyde med den fysiske belastningen:

Tabell 16: Hvor fornøyd er du med den fysiske belastningen i din arbeidshverdag? (Stor arbeidsbelastning, tunge løft, utearbeid og lignende)



Her er det bare en veldig liten gruppe som er enten misfornøyd eller meget misfornøyd, men en stor gruppe som bare er middels fornøyd med dette. Dette ble også ansett som enten viktig eller meget viktig for å fortsette i jobben av 77.9% av respondentene, mens hele 63.7% også trodde det hadde vært en viktig eller meget viktig årsak for de som sluttet som elektrikere. Samtidig kan vi se på tabell 5 igjen at den fysiske belastningen ble ansett som den fjerde mest viktige grunnen til at folk sluttet med 7.9%, så i det store og det hele virker den definitivt å være viktig, men basert på intervjuene, ser det ut til å fordele seg på en måte som gjør den meget viktig for et mindretall, men ikke veldig viktig for flertallet av hverken nåværende eller tidligere elektrikere.

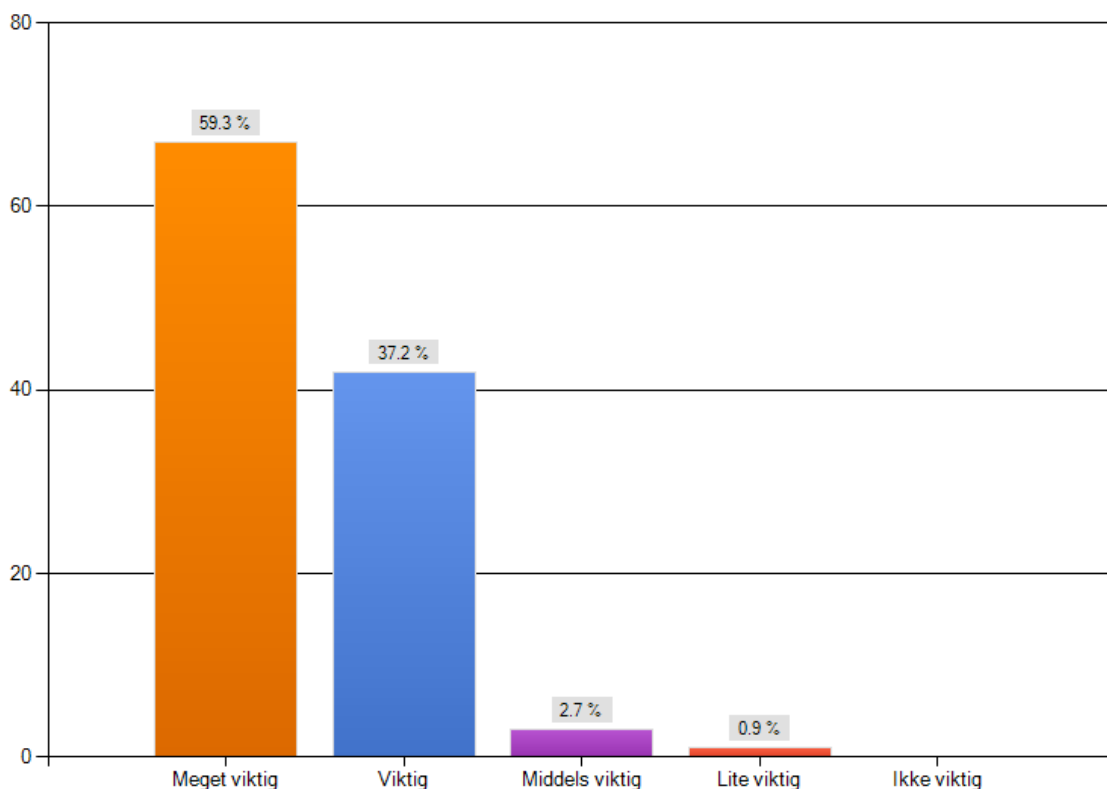
5. Medarbeidere, ledelse og anerkjennelse

Som den observante leser vil ha lagt merke til, så kom et godt arbeidsmiljø ut som høyest verdsatte kategorien i tabell 12 ovenfor med 10.1%, så vi kan allerede her si at forholdet til de andre ansatte spiller en betydelig rolle for de som jobber som elektrikere. De interessante spørsmålene å spørre i forbindelse med dette, er imidlertid om arbeidsmiljøet også spiller en rolle for hvorvidt elektrikere slutter i yrket. Videre er det viktig å skille ut forholdet til de andre på gulvet fra forholdet til ledelse, mellomledelse og ingeniører, og undersøke hvorvidt dette forholdet generelt er godt eller dårlig, og hvilken betydning det har. Sist, vil vi se på tilbakemeldinger fra ledelse og opplevelsen av anerkjennelse for godt utført arbeid, og hvorvidt graden av dette spiller en rolle for de som slutter.

5.1 Arbeidsmiljøet på gulvet

Forholdet til de andre på arbeidet ble av samtlige informanter kategorisert som meget viktig for trivselen i arbeidet. Både de tidligere elektrikerne, og de nåværende elektrikerne mente at dette var den viktigste enkeltårsaken for trivsel i arbeidet, og blant de tidligere elektrikerne var det ingen som trakk frem forholdet til de andre på gulvet som en årsak til å slutte. En sa også at miljøet på sin arbeidsplass var såpass godt at det nesten hadde fått han til å bli, og siden han holdt på med ingeniørutdanning, så håpet han kanskje å kunne komme tilbake til det miljøet på et senere tidspunkt. Mange vektla også et ungt miljø, og at det slik ble en veldig lett tone, med mye humor og tull på hverandres bekostning, men gjort på en måte som gjorde arbeidsdagen betydelig lettere å komme gjennom. Samtidig ble det vektlagt at det var en veldig kameratslig tone, og at dette var positivt. Her var det imidlertid et unntak, da en av de tidligere elektrikerne mente at det miljøet som i hvert fall hadde utviklet seg på hans tidligere arbeidsplass, hadde vært alt for opptatt av å sette seg i opposisjon til ledelsen og de lengre oppe i systemet, og at det slik hadde utviklet seg en misunnelseskultur som var lite heldig for miljøet. Det er dog viktig å legge til at til tross for denne opplevelsen, så anså han ikke det mindre gode miljøet som en spesielt viktig grunn for å slutte, og vi vil komme tilbake til dette poenget i neste avsnitt om forholdet mellom ledelsen og de på gulvet. Også informantene på spørreundersøkelsen delte oppfatningen om at et godt arbeidsmiljø slik vi husker fra starten av dette kapittelet, samtidig som et bedre arbeidsmiljø ikke fremhever seg som noe spesielt mange savnet. Bare 7.1% var enten misfornøyde eller meget misfornøyde med arbeidsmiljøet sitt, og det blir også vektlagt sterkt hvor viktig et godt arbeidsmiljø er for å fortsette:

Tabell 17: Hvor viktig er et godt arbeidsmiljø for at du skal fortsette som elektriker?



Kort sagt, arbeidsmiljø fremstår i det store og det hele som den viktigste enkeltårsaken for trivsel, og som vi så i tabell 5, kom det ikke inn blant de ti viktigste årsakene til hvorfor informantene trodde elektrikere slutter, og med tanke på at ingen av intervjuene heller har tatt dette opp, så kan vi ganske trygt konkludere med at arbeidsmiljø ikke er en vesentlig faktor for at folk slutter som elektrikere. Det ekskluderer dog ikke muligheten for at det finnes folk som likevel slutter av denne grunn, men det er liten grunn til å tro at det gjelder veldig mange.

5.2 Forholdet mellom elektrikere og ledelse

Et tradisjonelt mer problematisk forhold i arbeidslivet, kommer mellom «gutta på gulvet» og ledelsen. Dette er naturlig selvsagt, siden ledelsen både har høyere lønn og mer ansvar, men også i varierende grad makt over fordeling av arbeidsoppgaver og den naturlige autoritet som følger med arbeidsgiveransvaret. Som vi var inne på ovenfor, var det en av de tidligere elektrikere som spesielt trakk frem forholdet mellom «oss» og «de» som et vesentlig negativt trekk ved sin tidligere arbeidsplass. Han la skylden for dette på både fagforeningene, som han mente var alt for opptatt av å oppfordre til kamp- og konflikttankegang, men også ledelsen som i hans øyne var for stolte til å endre hvordan ting tradisjonelt hadde vært gjort. Mye av konflikten på denne arbeidsplassen hadde handlet om fordeling av posisjoner og interessante

oppgaver, og informanten mente at dette i alt for stor grad skjedde på bakgrunn av enten ansiennitet eller annen personalpolitikk, og at de i større grad burde tørre å belønne de som viste dyktighet og ambisjoner ved å gi dem ansvar.

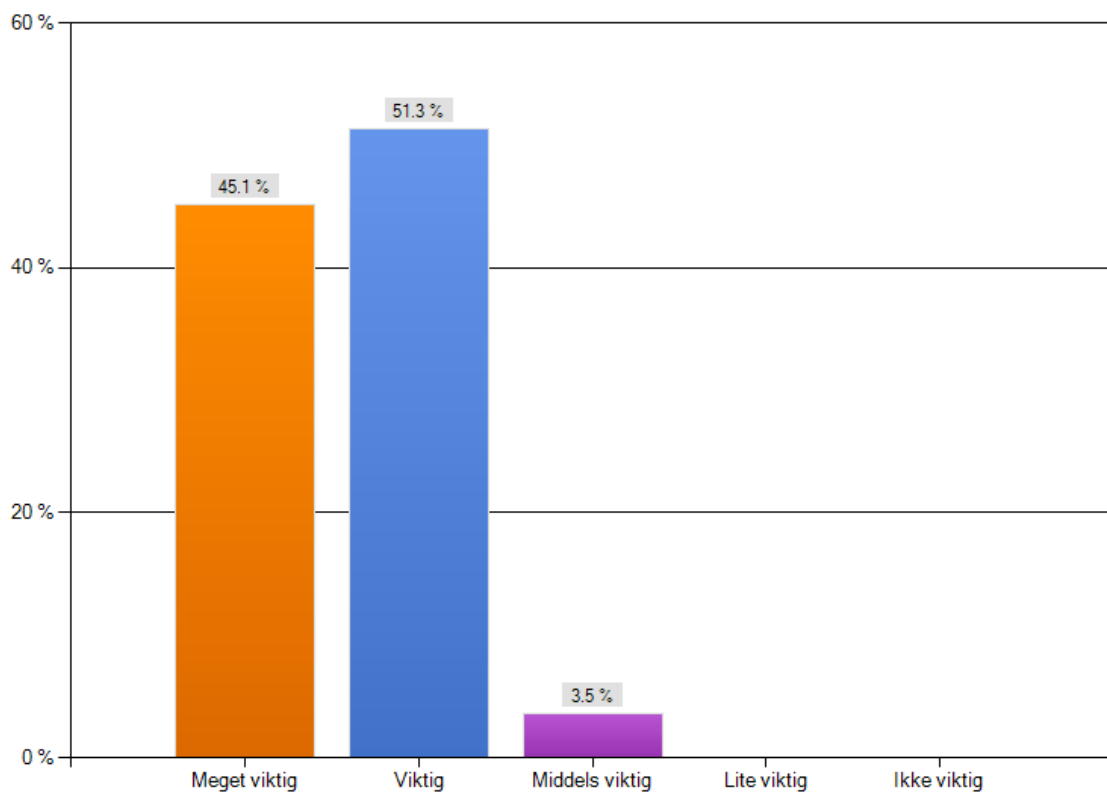
Dette var imidlertid ikke den eneste arbeidslivskonflikten som ble presentert i løpet av datainnsamlingen, også en annen av informantene hadde opplevd en meget lite heldig arbeidssituasjon hvor forholdet mellom elektrikerne hadde vært meget godt, men forholdet til de overordnede var preget av rykter, mistenksomhet og frykt. Han opplevde at det var et alt for stort «pengefokus» generelt i bransjen, og at dette hele tiden preget forholdet mellom leddene. Ledelsen var ifølge han interessert i å prate med montørene bare hvis det var noe som var gjort feil. Gjorde en ting riktig, fikk en ingen oppmerksomhet, og dermed bestod hele forholdet til ledelsen utelukkende i tilbakemeldinger på negative situasjoner, men den tidligere elektrikerens savnet også anerkjennelse når noe faktisk var gått riktig, ved godt utført arbeid eller annet, og på hans arbeidsplass hadde dette forholdet visstnok vært såpass ille at det hadde vært den direkte bakenforliggende årsaken til at han sluttet. Dette poenget gikk igjen hos et flertall av de tidligere elektrikerne, og også en annen pekte på at han ofte ikke orket å ta telefonen når sjefen ringte, fordi han viste at det bare ville være negativt. Generelt pekte de tidligere elektrikerne på to vesentlige forhold. Det første handlet om *ansvarliggjøring*, og det andre om *anerkjennelse*. Det første kommer vi tilbake til i neste kapittel, men det siste vil få et eget avsnitt etter dette.

Blant de nåværende elektrikerne gikk begge disse to punktene også igjen. Elektrobransjen ble i stor grad beskrevet som veldig hierarkisk, hvor en i liten grad tør å gi ansvar til de som jobbet nedover i systemet, og forholdet til ledelsen er veldig ofte preget av ensidige tilbakemeldinger om feil og lignende. En tredje ting som kom opp hos mange, var et sterkt arbeidspress, og dette henger nok også sammen med poenget ovenfor om et sterkt pengefokus i bransjen. Byggetiden blir stadig presset ned, mange ledere ble beskrevet som lite opptatt av nok bemanning, noen fremhevet at de ble «mobbet» av ledelsen om det gikk sakte, og andre beskrev problemer knyttet til GPS-overvåking som ga sterkt nedsatt frihetsfølelse. Eller som en sa, «ledelsen i bedriftene gjør som de vil, og man kan fort føle seg som en arbeidsmaur», og generelt mente mange at det er et sterkt misforhold mellom forventningene fra ledelsen og hva som faktisk lar seg gjøre. En oppsummerte det med «det er lite innvirkning på både beslutning og ledelse, lite følelse av å være innblandet i beslutningsprosesser.» Og fortsatte «Bransjen er preget av at dårlig utdannede folk tar beslutninger og holder de nye unna. Et ledelseshierarkisk gammeldags, defensivt system.» De kvalitative intervjuene med både nåværende og tidligere elektrikerne pekte i det store og det hele på en rekke problemer mellom

elektrikere og ledelse i mange bedrifter, og det virker derfor som en av de mest sentrale årsakene til at mange slutter.

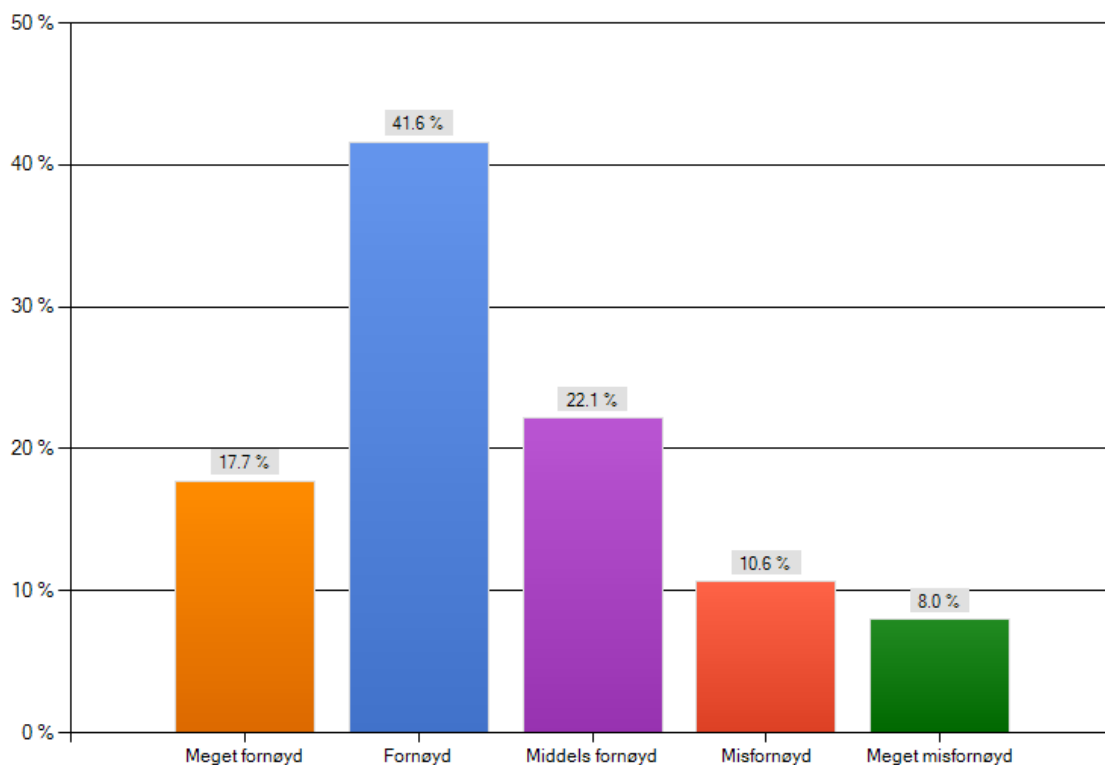
Også spørreundersøkelsen vektlegger et godt forhold til ledelsen som viktig for å fortsette som elektriker:

Tabell 18: Hvor viktig er et godt forhold til ledelsen for at du skal fortsette som elektriker?



Hele 96.5% mener at forholdet til ledelsen er enten meget viktig eller viktig for å fortsette som elektriker. Samtidig er faktisk de aller fleste fornøyde med sitt forhold til ledelsen:

**Tabell 19: Hvor fornøyd er du med forholdet mellom elektrikere og ledelse på din arbeidsplass?
(Med ledelse mener vi også mellomledelse, administrasjon og ingeniører)**



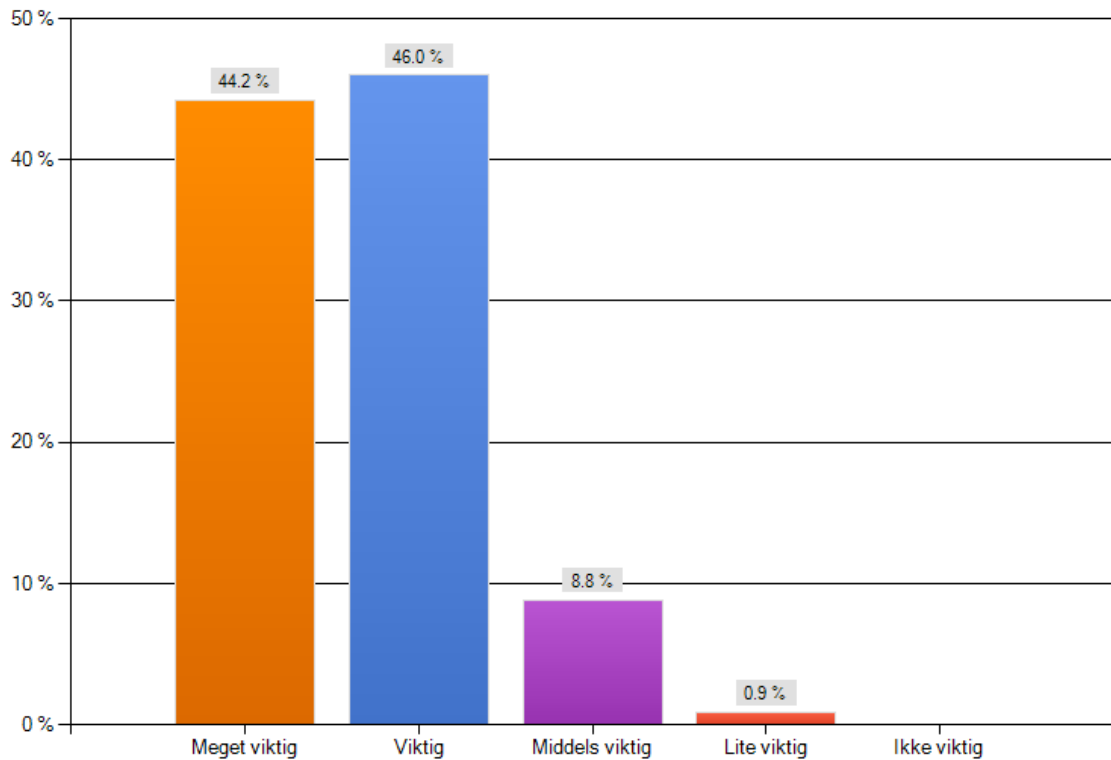
Vi ser at der er 18.6% som er enten misfornøyde eller meget misfornøyde med ledelsen på sin arbeidsplass, noe som virker lavt i forhold til hvor mange av informantene i de kvalitative intervjuene som tok opp dette. Samtidig så var et bedre forhold til ledelse og andre overordnede den femte mest populære kategorien med 7.7% «hva savner du ved å være elektriker» som vi presenterte ovenfor i tabell 13, og forholdet til ledelsen var også det femte mest populære svaret i tabell 5 med 6% på hvorfor informantene trodde elektrikere valgte å slutte. Kort sagt virker et godt forhold til ledelsen å være en helt nødvendig forutsetning for å bli i yrket slik 96.5% mente i tabell 18, og et dårlig forhold til ledelsen ser ut til å være en viktig årsak til at mange slutter.

5.3 Anerkjennelse for godt utført arbeid

Et av de viktigste momentene ved forholdet til ledelsen, ble av de tidligere elektrikere beskrevet som tilbakemelding på det utførte arbeidet. Dessverre var også alle de som vektla dette, av den oppfatning av at det overveiende flertallet av tilbakemeldinger, kom som resultat av feil eller mangler, og at det var veldig lite positive tilbakemeldinger generelt sett. Som allerede nevnt ovenfor, så var det spesielt to av de tidligere elektrikere som hadde et meget dårlig forhold til ledelsen på bakgrunn av dette, og det var også flere nåværende elektrikere som vektla dette. For eksempel sa en at det er «for lite ros og tilbakemelding fra ledelsen, man føler

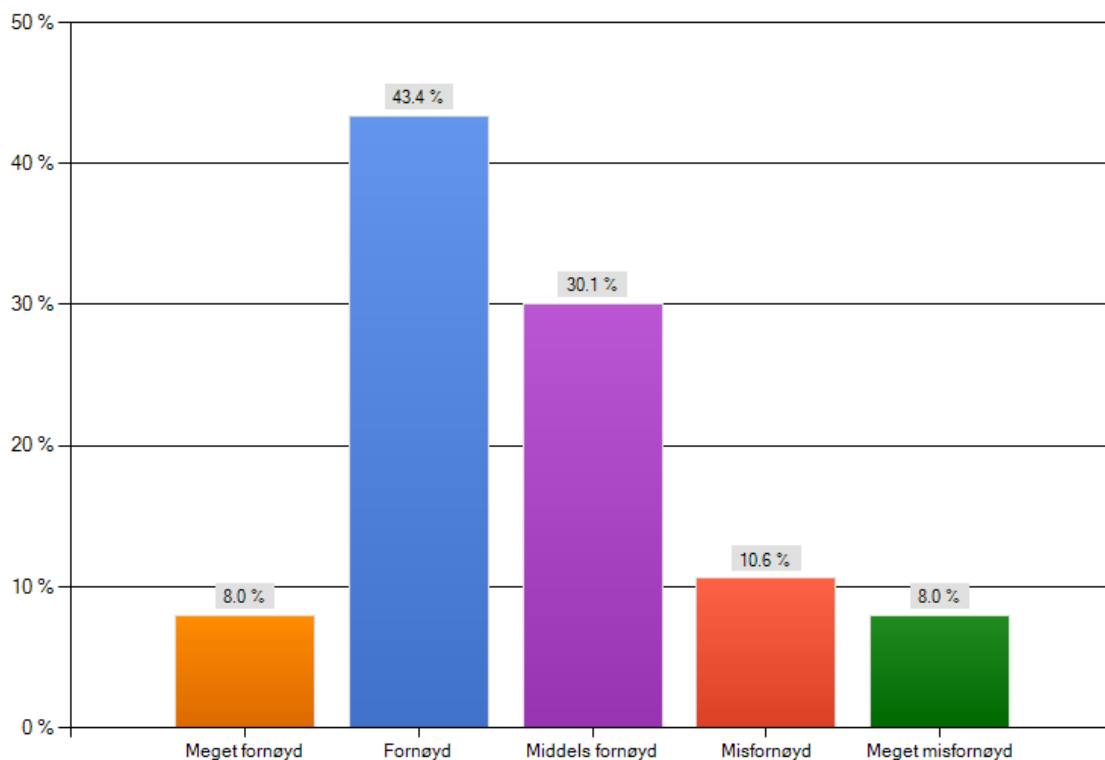
seg av og til som en ting som bare kan brukes, nesten som en skiftenøkkel». På spørreundersøkelsen ser vi at anerkjennelse fra ledelsen blir opplevd som meget viktig eller viktig for 90.2% av respondentene:

Tabell 20: Hvor viktig er respekt og anerkjennelse fra ledelsen for den jobben du utfører for at du skal fortsette som elektriker?



Samtidig ser vi at de aller fleste faktisk er fornøyde med graden av anerkjennelse og respekt fra ledelsen:

Tabell 21: I hvor stor grad er du fornøyd med den anerkjennelse og respekt du får fra ledelsen for det arbeidet du utfører?



Med en minoritet på 18.6% som er misfornøyd eller meget misfornøyd. Interessant nok, så kan vi se ovenfor i tabell 13 at mer anerkjennelse og respekt fra ledelsen var det fjerde mest savnede ved å være elektriker med 8.8% av det totale antall svar. Imidlertid ble mangel på anerkjennelse ikke ansett som en viktig årsak til at mange slutter, med 5.2% kom den inn som den tiende mest valgte på tabell 5. Anerkjennelse fra ledelsen virker dog å være meget viktig for mange elektrikere, og selv om spørreundersøkelsen ikke anser det som en av de viktigste faktorene for at folk slutter, så er sentraliteten i de kvalitative intervjuene sammen med hvor viktig den synes å være for elektrikere, et godt indisium på at fravær av anerkjennelse og ensidig negativ kommunikasjon er en sentral grunn til at mange slutter. Enkelt sagt handler det om å unngå det som en av elektrikerne sa «jeg var ikke Anders⁹, jeg var en upersonlig brikke», og om å få oppmerksomhet ikke bare når man feiler – men også når man gjør noe bra, og slik få følelse av mestring og at en betyr noe mer enn å bare være en «skiftenøkkel».

⁹ Av hensyn til personvernet, er informantens egentlig navn byttet ut med et fiktivt.

6. Organisering av bedriften

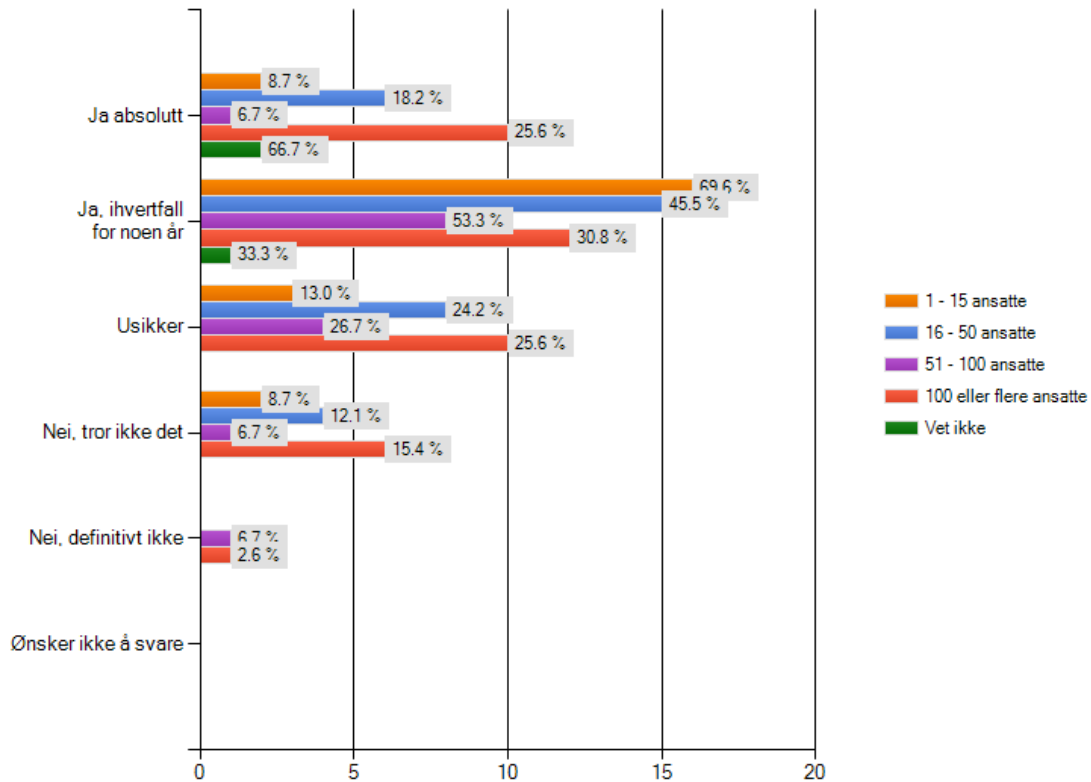
Forholdet mellom elektrikere og ledelse, synes å være blant de viktigste årsaker til trivsel i elektrobransjen, og vi skal her se videre på dette forholdet gjennom spørsmålet om tillit og ansvarliggjøring. Hvorvidt ledelsen har tillit til sine ansatte, er nemlig også viktig for hvordan en rekke strukturer i bedriften er organisert, både i forhold til beslutningsprosesser, mulighet til anvendelse og videreutvikling av kunnskap, og ikke minst hvorvidt det er muligheter for opprykk. Før vi går inn på denne delen av organiseringen, skal vi imidlertid kort kommentere størrelsen på bedriften, dens karakter og hvilke konsekvenser dette kan tenkes å ha.

6.1 Bedriftens størrelse og karakter

Det er åpenbart at hvilken bedrift en jobber i har mye å si for hvor godt en trives, og i hvor stor grad en potensielt vurderer å slutte som elektriker. Spørsmålet er hva som påvirker en i hvilken retning. Dette er et komplekst spørsmål, og sannsynligvis veldig individuelt fra bedrift til bedrift, og derfor vanskelig å komme frem til klare svar på. Hvis vi ser på de kvalitative intervjuene, så ble størrelsen og typen på bedriften faktisk av flere lagt frem som meget viktig. Du «kunne være heldig» og havne i en bedrift som «drev med gøy ting» som en sa, eller uheldig og bare legge kabler. Den generelle oppfatningen her, var dog at det beste var å være ansatt i en liten bedrift, for da var det større sannsynlighet for at man fikk mye variert arbeid, siden små bedrifter ikke hadde spesialiserte grupper som tok seg av de samme oppgavene.

Hvis vi går til spørreundersøkelsen, så var dette et typisk tema det var vanskelig å få noen fornuftige svar om ved å spørre direkte. Dog var det mulig å få noen resultater indirekte, ved å la intensjon om å slutte variere etter størrelse på bedrift, og da kom faktisk en sammenheng frem, blant de som jobbet i bedrifter med flere enn 100 ansatte, var det betydelig flere som absolutt ønsket å fortsette i yrket:

Tabell 22: Planlegger du å fortsette som elektriker?



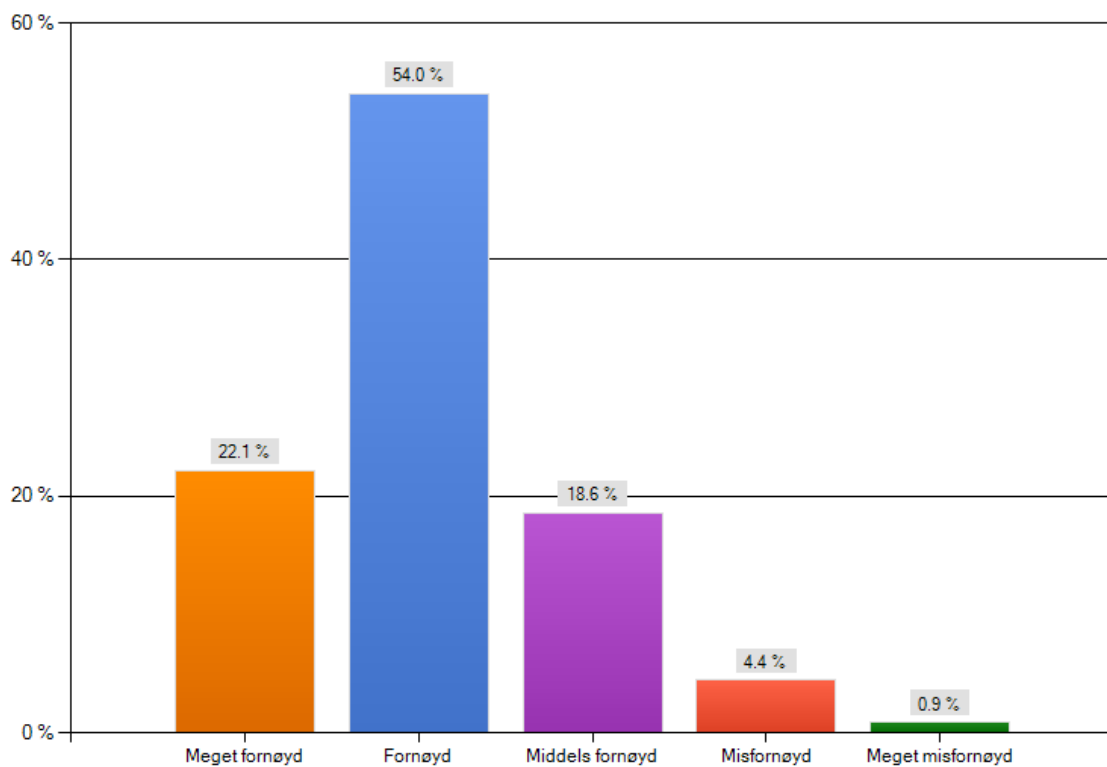
Vi ser at det blant de med 100 eller flere ansatte, er 25.6% som absolutt ønsker å fortsette i yrket, mot for eksempel bare 6.7% blant de som jobber i selskaper med 51 til 100 ansatte. Samtidig er det også flere fra selskaper med over 100 ansatte som både er usikker (25.6%) og ikke tror de vil fortsette (15.4%), så det virker som om ansettelse i store selskap virker mer polariserende på oppfatningen. Dette harmonerer for så vidt også rimelig når en reflekterer over argumentasjonen fra de kvalitative intervjuene over hvorfor de mindre bedriftene er bedre. I en stor bedrift risikerer man å havne i en «bra» eller «dårlig» eller i hvert fall mindre bra avdeling, og dermed blir elektrikerne enten mer eller mindre fornøyde enn vanlig. Størrelse på bedriften og hva den driver med ser altså ut til å være viktig, da store eller veldig spesialiserte bedrifter gjerne tilbyr mindre variert arbeid, i hvert fall til mange, og variert arbeid er, som vi skal komme tilbake til lengre nede, en viktig faktor både for å bli og slutte. Dermed ser det ut som om størrelse og sannsynligvis også type bedrift spiller en viktig rolle, men dessverre har vi for dårlige tall til å si stort mer om det her.

6.2 Tillit og ansvarliggjøring: Beslutninger, kunnskap og forfremmelse

Det andre momentet i forbindelse med organiseringen av bedriften, handler om tillit og det vi ovenfor kalte for ansvarliggjøring, og er altså igjen et moment i forlengelsen av spørsmålet om forholdet til ledelsen. Som nevnt ovenfor, så var dette noe som ble tatt opp av så godt som samtlige tidligere elektrikere. En av informantene brukte begrepet om *ansvarliggjøring* for å beskrive det han følte manglet på sin arbeidsplass. Han beskrev en situasjon der veldig mange av beslutningene både om hvilket arbeid som skulle gjøres, og også hvordan dette skulle gjennomføres, ble tatt ikke av dem som faktisk gjorde det, men av folk lengre oppe i systemet. Informanten opplevde at det egentlig var han som hadde best kompetanse på området, siden det var han som faktisk utførte arbeidet, og var derfor frustrert over den manglende tilliten til faktisk å få ansvar. Da dette ble presentert for andre, var det mange som kjente seg igjen og var enige, og det ble i stor grad pekt på over-hierarkiske strukturer som bakgrunn for problemet. Ledelsen må tørre å la de med kunnskapen faktisk benytte den, mente flere. Et interessant paradoks til dette, kom fra en annen tidligere elektriker. Han opplevde nemlig at han tidlig hadde fått *for mye* ansvar. Etter å ha gjennomført det han selv beskrev som en mindre god opplæringsperiode, hadde han plutselig fått stort ansvar ikke bare over arbeidsprosessen, men også for å lære opp nye elektrikere. Da dette ikke alltid hadde gått like bra, fikk han så veldig negative tilbakemeldinger ovenfra, og ble ifølge egne ord veldig sliten av å hele tiden være ansvarlig. Han pekte også på ansvaret ovenfor kunden som slitsomt, da han hele tiden tenkte på at en liten feil kunne få fatale konsekvenser, og han beskrev rett og slett jobben som elektriker som meget tøff på grunn av alt ansvaret.

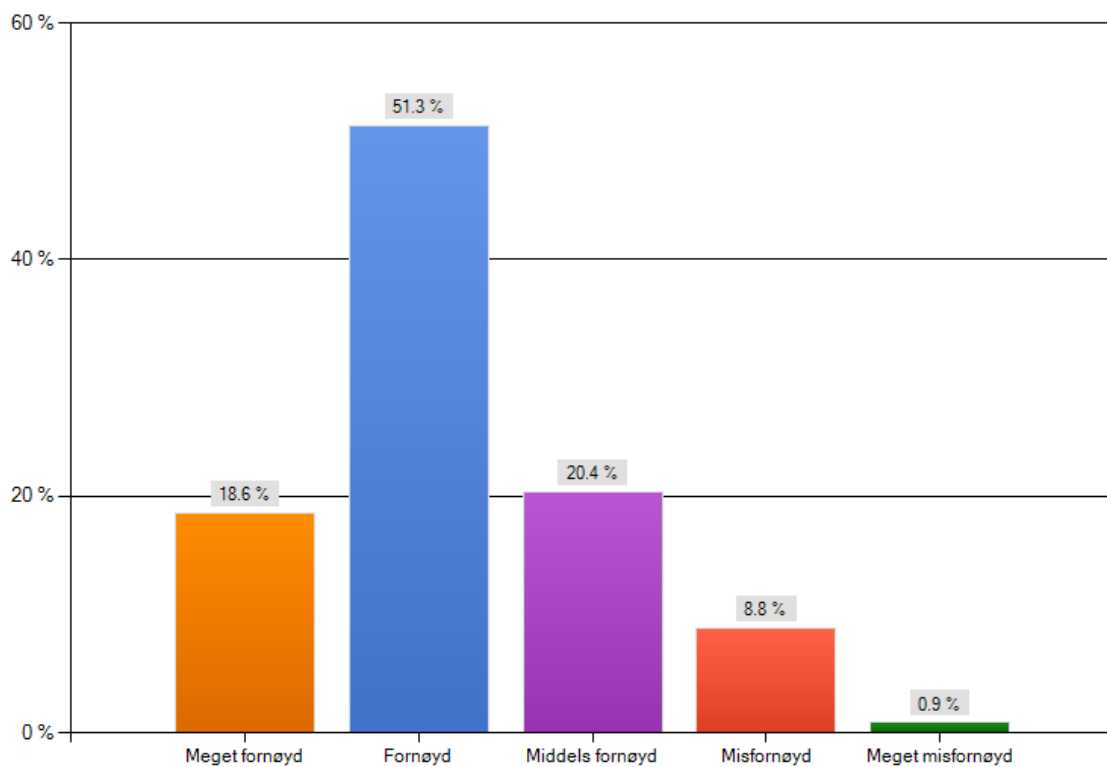
Det er altså ikke slik at det utelukkende er positivt med mer ansvarliggjøring for elektrikerne, derimot ser det ut til å være store individuelle forskjeller, men det er uansett et viktig emne enten man mener en har for mye eller for lite av det. En av de nåværende elektrikerne sa også om hvorfor han trodde folk sluttet at «man får ofte ikke ta så mange avgjørelser og være med og bestemme selv.» Man får «følelsen av å bare gjøre noe som andre planlegger.» På spørreundersøkelsen ble begrepet om ansvarliggjøring vurdert som litt for teknisk, så det ble i stedet valgt å spørre om graden av tilfredsstillelse ved muligheten til å fatte selvstendige beslutninger, muligheten til å benytte seg av kunnskap, og i forlengelsen av dette, muligheter for opprykk. Her var de fleste generelt fornøyde med graden av selvstendighet:

Tabell 23: Hvor fornøyd er du med dine muligheter til å fatte selvstendige beslutninger knyttet til planlegging og utførelse av arbeidet?



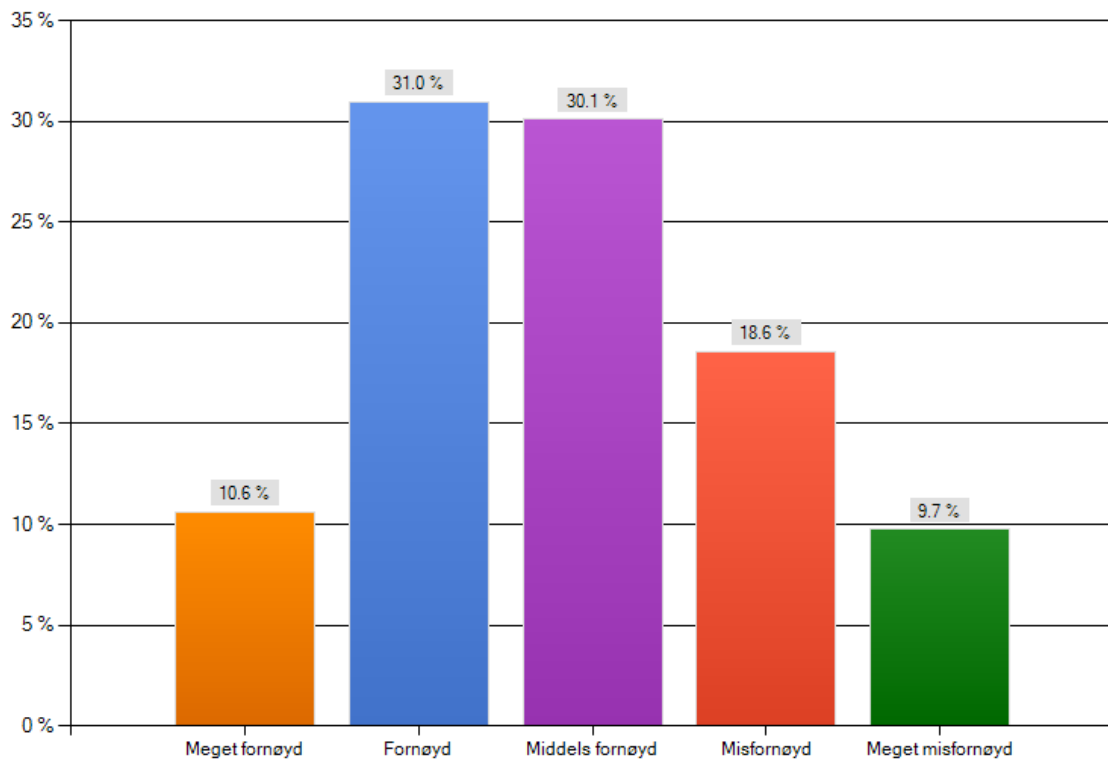
Bare 5.3% var altså enten misfornøyd eller meget misfornøyd med muligheten til å fatte selvstendige beslutninger. Noen flere er misfornøyd med muligheten til å utnytte opparbeidet kunnskap:

Tabell 24: Hvor fornøyd er du med mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid?

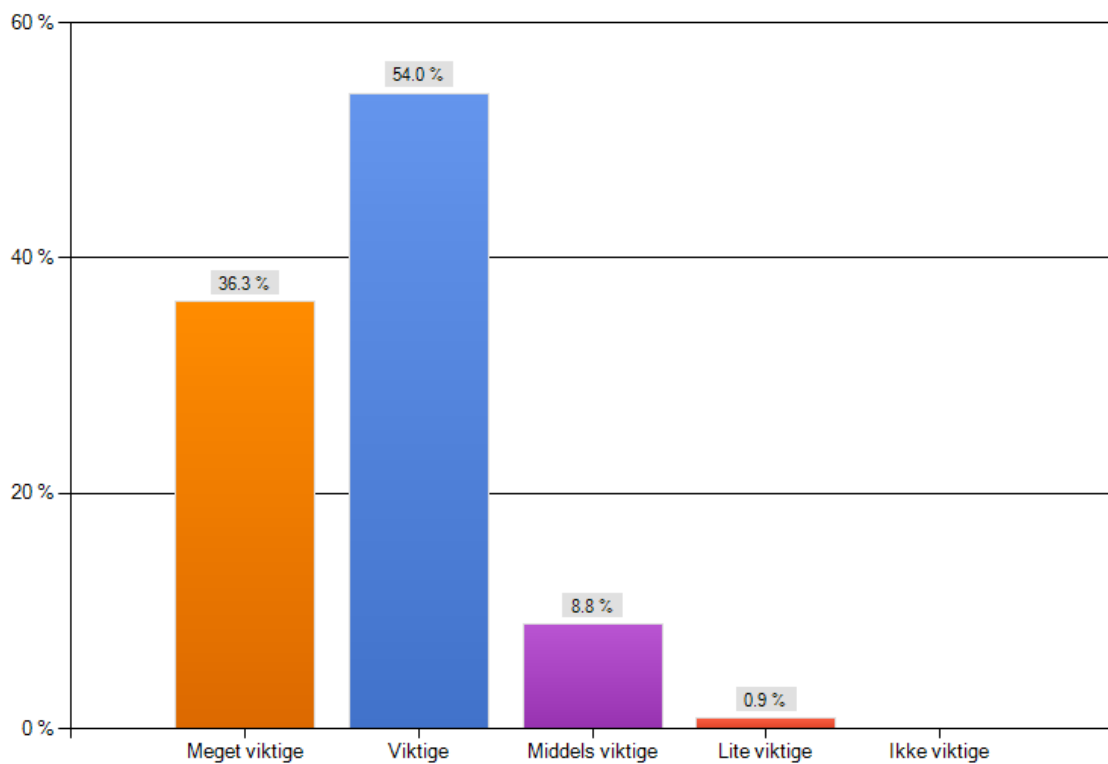


Men igjen er det relativt lite med 9.7% som er enten misfornøyd eller meget misfornøyd. Når det kommer til mulighetene til faglig videreutvikling, er det imidlertid flere som er misfornøyd:

Tabell 25: Hvor fornøyd er du med mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områdene du ønsker?

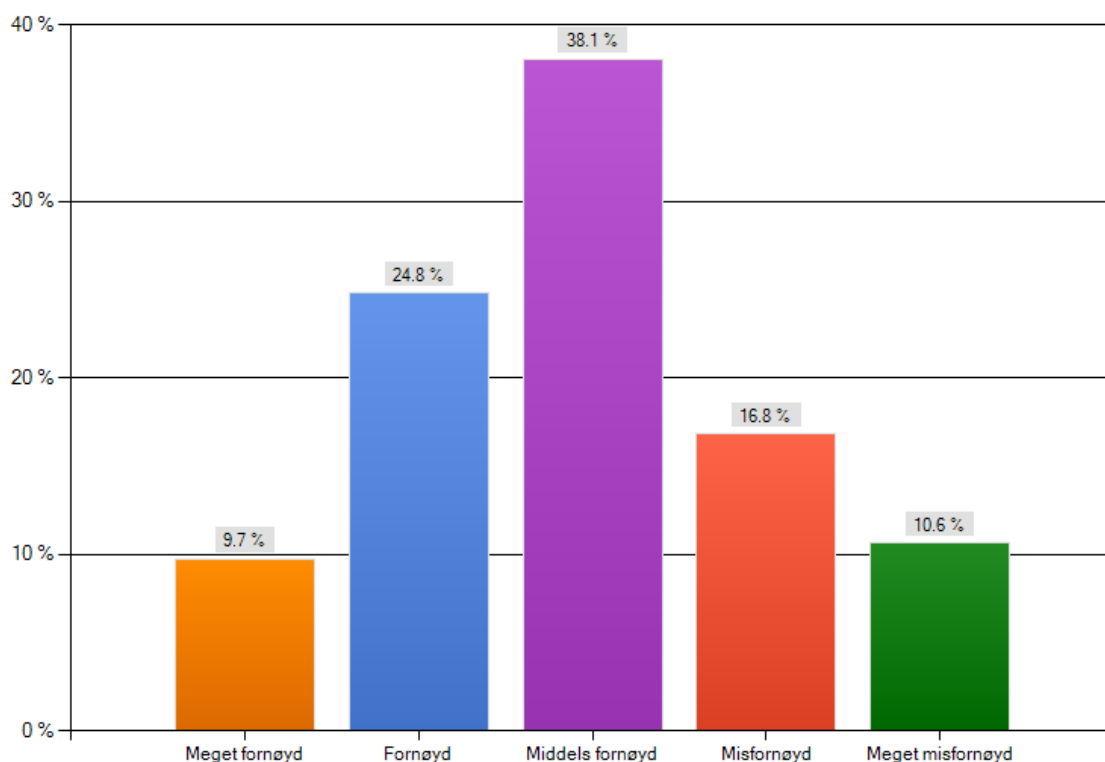


Tabell 26: Hvor viktig er dine muligheter til å videreutvikle deg faglig for at du skal fortsette som elektriker?



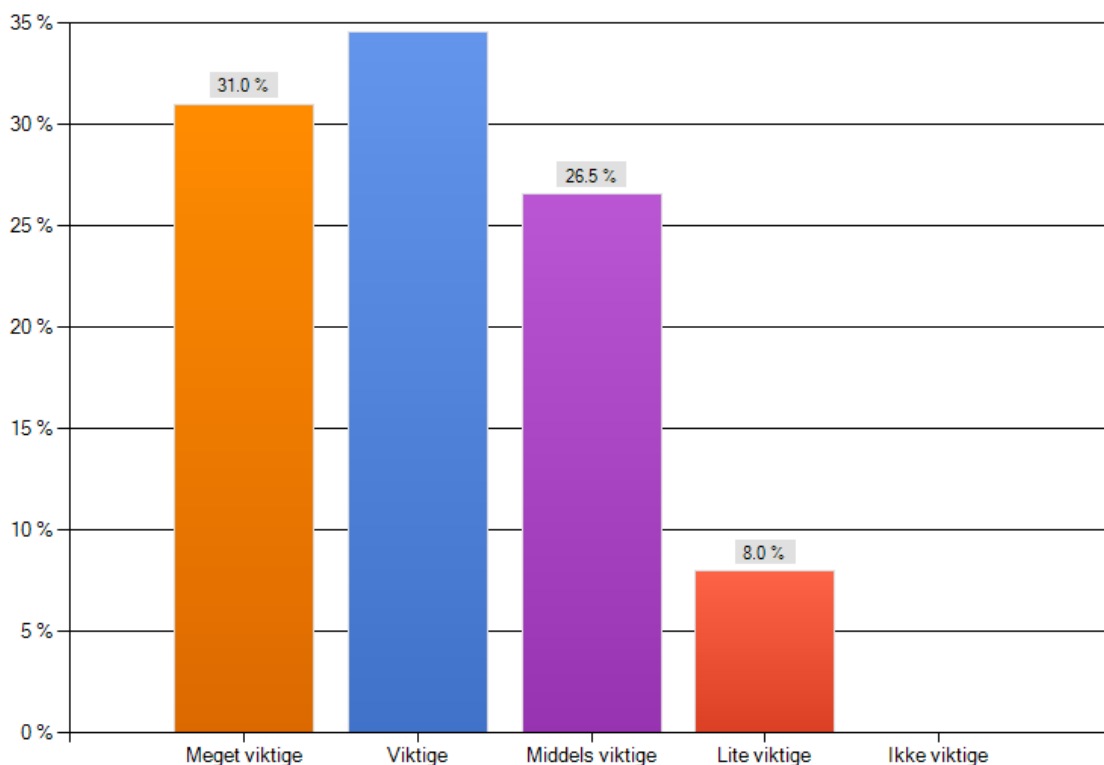
Her ser vi at hele 28.3% er enten misfornøyd eller meget misfornøyd, samtidig som det oppleves som et viktig eller meget viktig spørsmål for 90.3%. Dette harmonerer også med de kvalitative intervjuene, hvor mange pekte på at før de ble ansatt så var det mye snakk om faglig videreutvikling, etterutdanning, kurs og lignende, men i praksis skjedde det sjelden noe. I forbindelse med spørsmålet om tillit, kan det også være interessant å se på tilfredshet med forfremmelse og karriereutvikling:

Tabell 27: Hvor fornøyd er du med dine muligheter til forfremmelse og karriereutvikling i bedriften din?



De fleste respondentene er middels fornøyd, men det er også 27.4% som er enten misfornøyd eller meget misfornøyd. Hvis vi ser på spørsmålets relevans ser vi også at de fleste opplever det som høyt:

Tabell 28: Hvor viktig er dine muligheter til forfremmelse og karriereutvikling i din bedrift for at du skal fortsette som elektriker?



Muligheter for forfremmelse og karriereutvikling er viktig eller meget viktig for 65.5%, så vi ser at den ikke er like viktig som kunnskapsutvikling, men at tilfredsheten med forfremmelse og karriereutvikling dog er mindre. På tabell 13 kan vi også se at bedre muligheter for forfremmelse og karriereutvikling kom nest øverst over hva informantene savnet, med 10.4%, like foran nettopp flere muligheter for faglig videreutvikling med 9.7%. Imidlertid ble muligheter for forfremmelse og karriereutvikling bare ansett som den sjettede mest viktige faktoren for hvorfor respondentene trodde elektrikere sluttet i tabell 5 med 5.6%, mens mulighetene for å utnytte kunnskap ble ansett som mindre viktig med 3%. Muligheter til å ta selvstendige beslutninger blir heller ikke ansett som veldig relevant for hvorfor elektrikere slutter, eller noe stort savn, men blir som vi ser på tabell 12 ansett som relativt høyt verdsatt ved å være elektriker med 6% og tiende mest verdsatte momentet ved å være elektriker.

Konklusjonen å ta med seg fra dette punktet er for det første at blant de som har sluttet, så er fraværet fra å kunne bruke og videreutvikle kunnskap og ta selvstendige avgjørelser viktige faktorer. Færre nevnte karriereutvikling, men også dette er et sentralt punkt. For de som fremdeles er elektrikere, virker økt grad av selvstendighet eller bruk av kunnskap ikke veldig viktig. Derimot er kunnskapsutvikling og karriereutvikling viktig. Når det gjelder ansvar mer generelt, synes synet med andre ord å være delt, og her kan det nok dermed være fornuftig å ta

i bruk mer individuelle løsninger. Samtidig kan etter- og videreutdanning nok spille en viktig rolle siden mange etterlyser kunnskapsutvikling, men da er det nok viktig at dette også kommer sammen med mulighet til å faktisk ta denne nye kunnskapen i bruk. I praksis handler vel nettopp det om karriereutvikling. Ansvarliggjøring er altså ikke en allmenn faktor som er like viktig for alle, og like viktig på alle områder, men akkurat slik den er delt opp i flere ulike faktorer her, kan det nok være lurt å vurdere ulike former for ansvarliggjøring på ulike nivåer og for ulike personer. Slik kan de som ønsker mer ansvar, selvstendighet og kunnskapsbasert arbeid få mer av det, mens de som ikke anser dette som viktig kan få slippe.

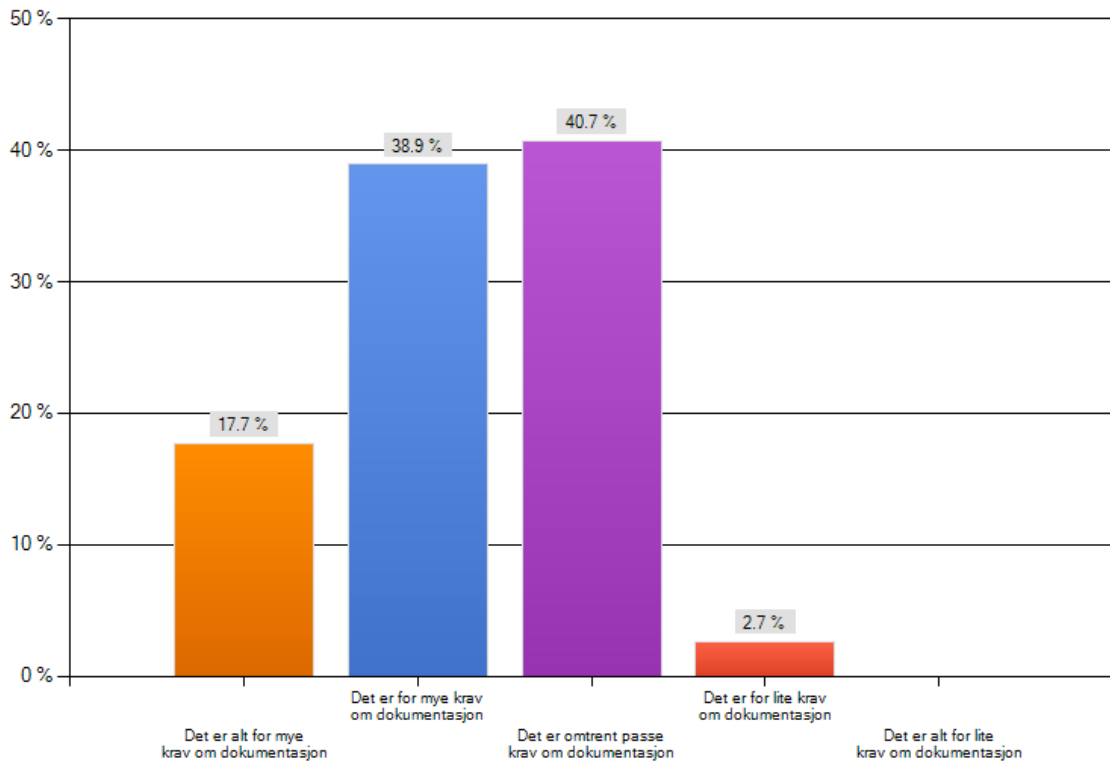
7. Arbeidsinterne faktorer

Så langt har vi snakket om strukturelle faktorer, de mer formelle rammebetingelsene, sosiale faktorer og sist selve organiseringen av arbeidet med bedriften og konsekvensene av tillitsforholdet som sentrale punkter. Det som kanskje var det aller mest sentrale for de tidligere elektrikerne, var dog dette siste punktet, nemlig de arbeidsinterne faktorene, altså hva selve arbeidet består i. Dette har vi riktignok vært litt innenfor ovenfor, spesielt i forbindelse med punktet om ansvarliggjøring, men vi vil her forsøke å gå mer direkte inn på det. Først, vil vi gå gjennom formelle krav til dokumentasjon og administrativt arbeid før vi forsøker å svare på hvorvidt nåværende og tidligere elektrikere opplever arbeidet som kreativt, interessant, kjedelig, repetitivt eller variert, og hvor stor rolle alle disse momentene spiller for de som slutter som elektrikere.

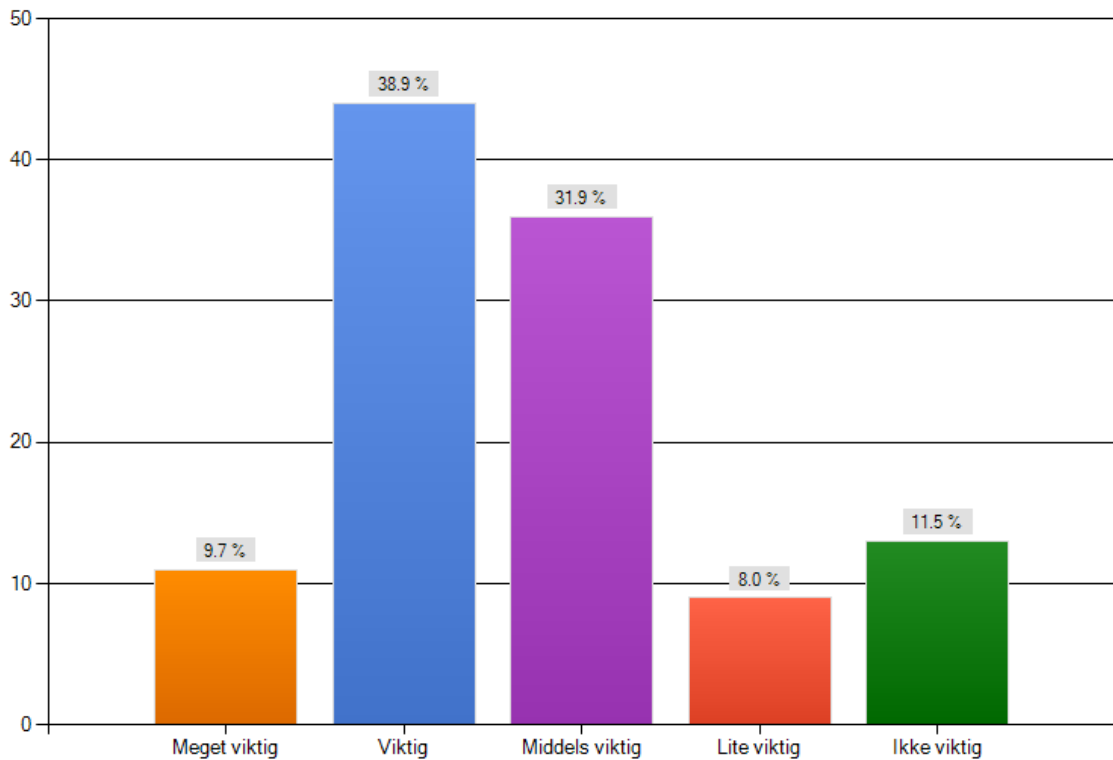
7.1 Formelle krav til dokumentasjon

Dette var et moment som kom opp relativt sent i datainnsamlingsprosessen, og det er derfor mange av de tidligere elektrikerne som ikke fikk muligheten til å bli spurt om dette. Imidlertid var det ingen av dem som tok det opp selv heller, så sann sett virker det å ha begrenset rolle i hvert fall i ettertid. Et unntak er det dog, men han ble spurt om dette var noe som irriterte han, og han mente da at dette var både et «forferdelig tidssluk», og noe som bidro til å gjøre arbeidsdagen «enda kjedeligere». Samtidig utviste han stor forståelse for nødvendigheten av disse ordningene i forbindelse med sikkerhet, lovregulering og lignende, så han mente ikke det var et område det var så mye å gjøre med – men det bidrog definitivt til å forsure arbeidsdagen for han. Når de som fremdeles jobbet i yrket ble konfrontert med dette punktet, var de også irriterte, og igjen ble det fremstilt som en «tidstyv» som gjorde arbeidsdagen mye mer intens og stressende. Imidlertid var det i stor grad enighet om at dette er mer en irritasjon enn en virkelig alvorlig grunn til at folk slutter, og noen syntes også at det var greit nok. Hvis vi ser på spørreundersøkelsen, så ser vi at det riktignok ikke er særlig mange som mener at det er for lite krav om dokumentasjon:

Tabell 29: Hvor fornøyd er du med omfanget av krav om dokumentasjon og annet rapporteringsarbeid i forbindelse med arbeidet?



Tabell 30: Hvor viktig er omfanget av krav om dokumentasjon for at du skal fortsette som elektriker?



Samtidig ser vi at nesten halvparten synes omfanget er greit nok, men altså litt mer enn halvparten synes det er for mye eller alt for mye. Samtidig ser vi også at litt under halvparten anser dette som viktig for å fortsette som elektriker. Hvis vi ser på sammenligningstabell 12 og 13, ser vi imidlertid at krav til dokumentasjon riktignok ikke er blant de faktorene som gir mest tilfredsstillende med 2.7%, men 5.7% virker å savne mer balanserte krav til dokumentasjon og rapportering. Samtidig er det fra tabell 5 bare 2.2% av svarene som trekker det frem som en avgjørende faktor for at folk slutter i yrket. I det store og det hele virker krav om dokumentasjon og rapportering som relativt uviktig for de som har sluttet, og irriterende, men ikke utslagsgivende heller fordi som fremdeles er elektrikere. Det vi skal se nedenfor, og som imidlertid *er* viktig, er dog at hvor interessant og/eller kjedelig yrket oppfattes er en meget viktig faktor for de som slutter, og siden de fleste er enige om at kravene til dokumentasjon bidrar til nettopp det, så kan den faktisk være viktigere enn den først fremstår her.

7.2 Arbeidets karakter: Kreativt, interessant og variert?

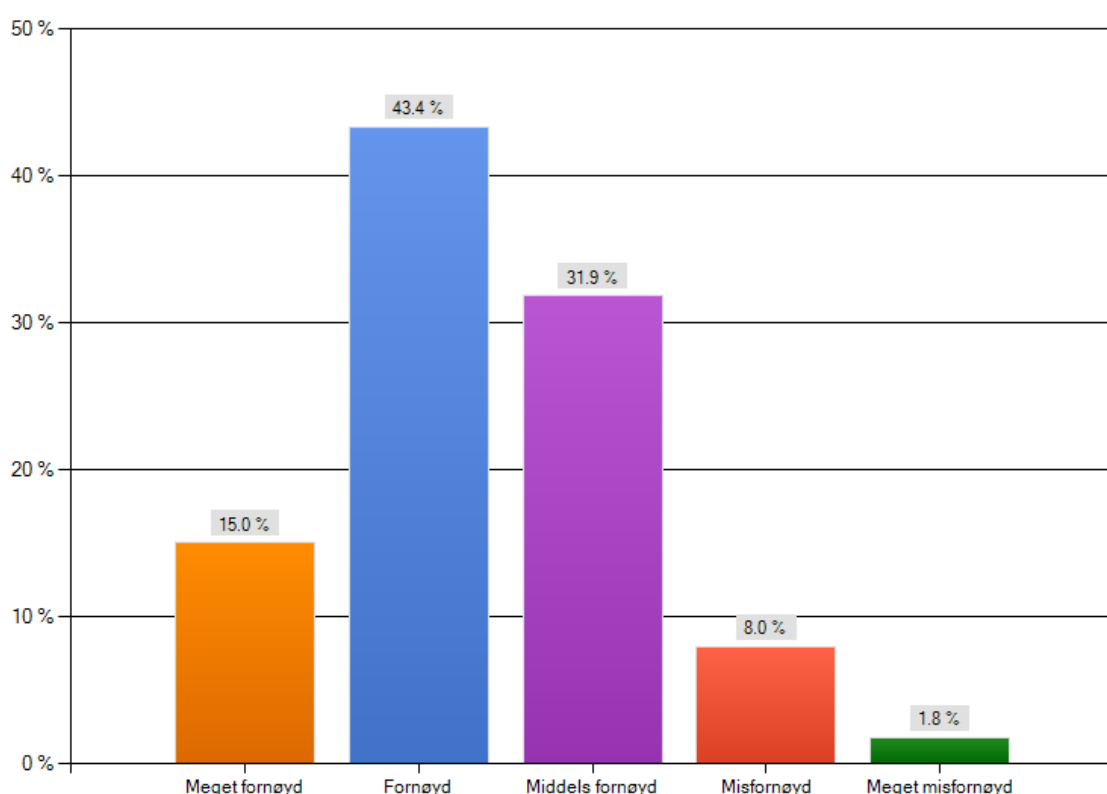
Sammen med forholdet til ledelsen som vi gikk gjennom ovenfor, fremstod selve arbeidets karakter som den klart viktigste enkeltårsaken for dem som har sluttet. En av dem sa at han «hadde ingenting å se frem til. Neste dag var det på an igjen, det var den vanlige følelsen. Kun kollegaene var positivt.» En annen følte at han «stagnerte i utvikling og ønsket en ny utfordring» og at dette var «vanskelig å realisere innen yrket». En tredje sa ganske enkelt at det var «lite givende» mens en fjerde savnet «flere muligheter for selvutvikling». Kort sagt, samtlige av de tidligere elektrikerne vektla arbeidsinnholdet når de ble bedt om å begrunne hvorfor de hadde sluttet. Flere av dem mente at selve elektrofaget i seg selv er interessant, men at utførelsen består mye i rutine og kjedelig arbeid som du ikke egentlig trenger så mye innsikt for å klare. I tillegg ble arbeidet fremstilt som repetitivt og lite varierende, med få muligheter for egne initiativ.

De nåværende elektrikerne hadde et betydelig mer positivt syn på selve arbeidet, og mange av dem mente at det var mer latskap, at en ikke taklet det, og lignende som var årsaken til at folk sluttet, men også her mente mange at selve arbeidet i lengden blir for kjedelig for mange unge. «Jeg tror jobben er for lite spennende», «mange unge slutter fordi kabel-trekking og stripsing blir kjedelig», eller «hovedsakelig slutter folk fordi de ønsker seg mer selvstendighet i arbeidet og muligheter til å bruke sin kreativitet». Da en ble spurt hvem som sluttet, sa han ganske enkelt «de som ikke gidder å fly rundt å trekke kabel hele livet», og tilsvarende sa en «de som blir lei av å skru på stikkontakter». Det er altså fra både tidligere og nåværende elektrikere mye fokus på at arbeidet var «kjedelig». Av informantene var det dog

ingen som mente at faget i seg selv var kjedelig, tvert imot mente nesten alle at det var interessant, problemet var at en ikke fikk bruke det så mye som en ønsket. Dette gjaldt spesielt de som hadde valgt å gå videre til ingeniør-utdannelse, men også to som jobbet som grossister. Samtidig kunne arbeidet være lite variert i perioder hvor man jobber på et prosjekt over lengre tid, og det var sjelden mulighet til å være kreativ.

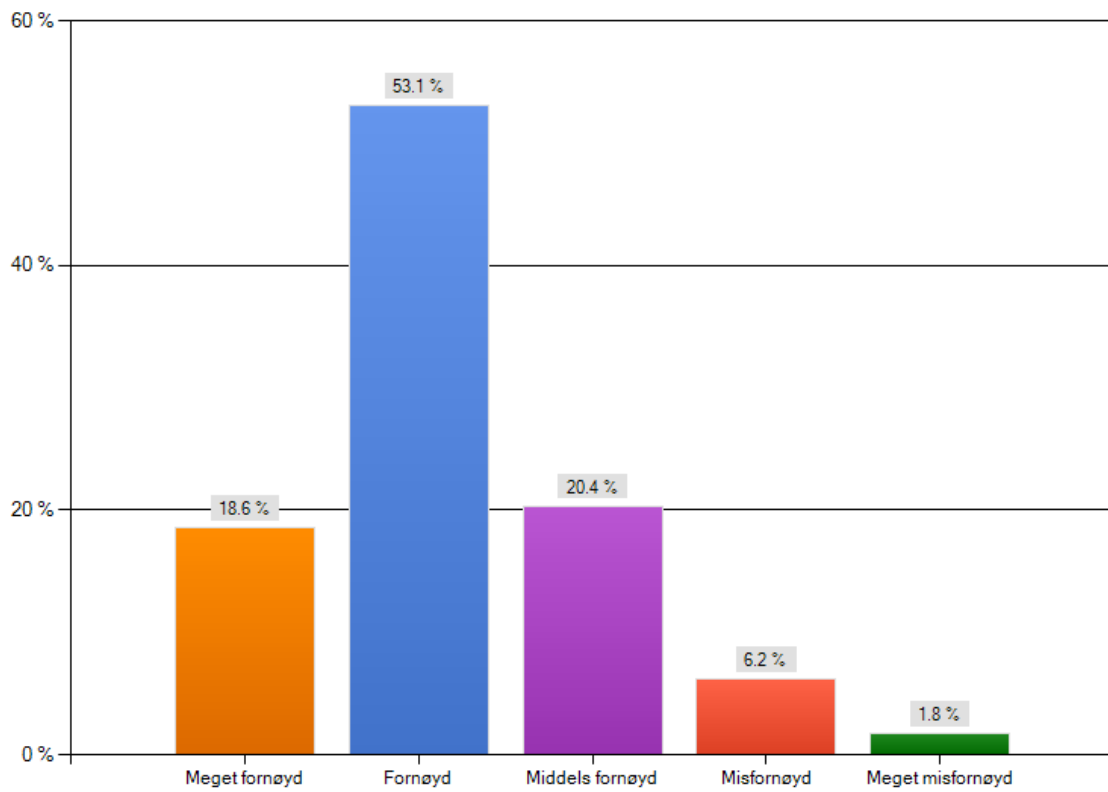
Hvis vi vender oss mot spørreundersøkelsen, ser vi imidlertid at de fleste er fornøyde med sine muligheter til å være kreativ og nyskapende:

Tabell 31: Hvor fornøyd er du med dine muligheter til å være kreativ og nyskapende?

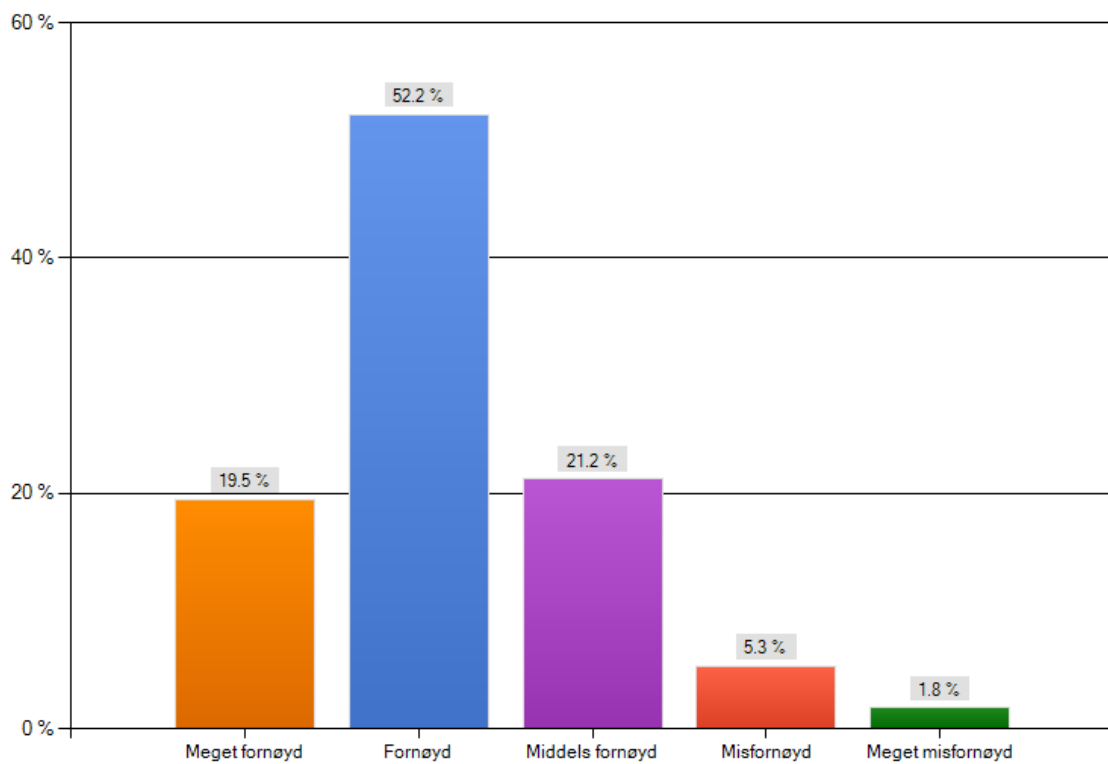


Her er riktignok en del som ligger på middels fornøyd, men misfornøyd og meget misfornøyd er totalt på 9.8%, og altså ikke spesielt høyt. Omtrent det samme bildet ser vi om vi spør om arbeidet er variert og interessant:

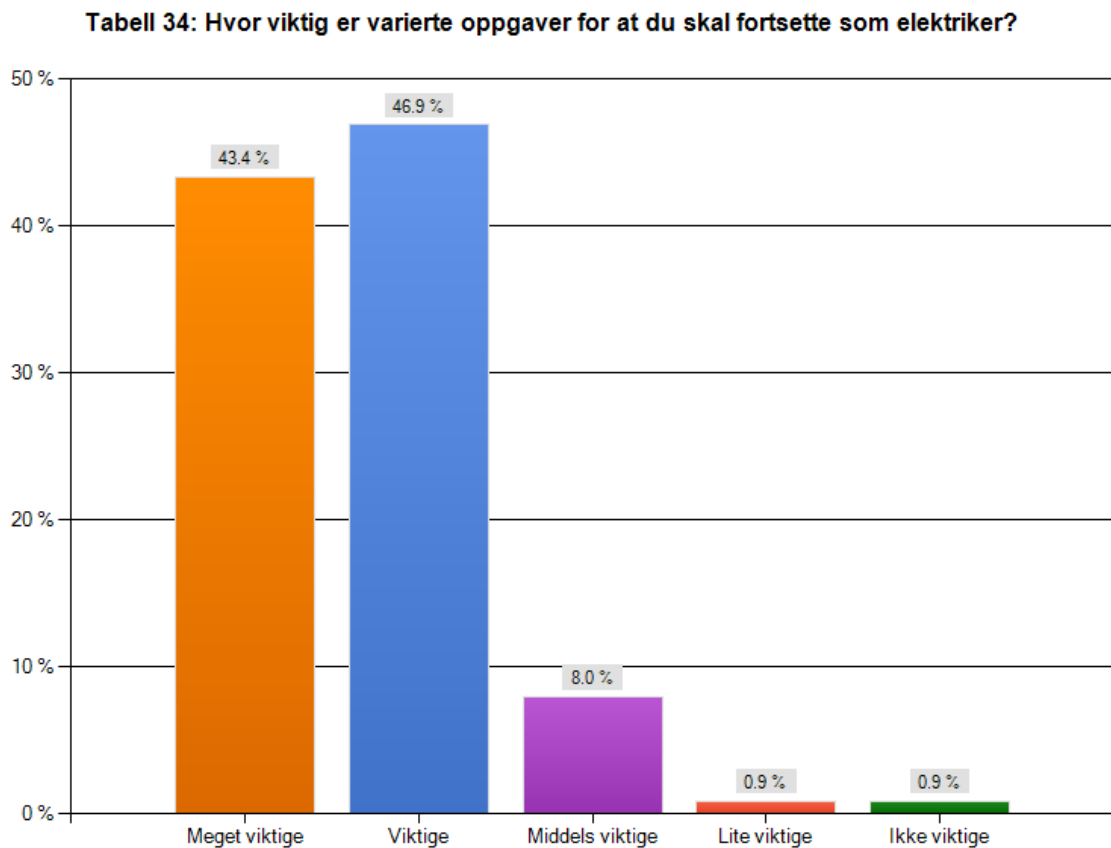
Tabell 32: Hvor fornøyd er du med graden av variasjon i din arbeidshverdag?



Tabell 33: Hvor fornøyd er du med dine muligheter til å løse interessante arbeidsoppgaver?



Hos de nåværende elektrikerne ser spørsmålet om interessant, variert og kreativt arbeid med andre ord ikke ut til å være noe problem. Skyldes dette kanskje at de ikke ser på det som viktig? Nei, som vi ser:



Spørsmålet om varierte arbeidsoppgaver anses som meget viktig eller viktig for over 90% av utvalget. Og selv om interessante arbeidsoppgaver og mulighet for kreativitet og nyskapning kommer litt dårligere ut med henholdsvis 86.7% og 75.3% for de to mest positive alternativene, så ser vi likevel både at de nåværende elektrikerne er enten fornøyde eller meget fornøyde med både variasjon, interessante arbeidsoppgaver og muligheter for kreativitet og nyskapning, samtidig som disse også anses som viktig for at de skal fortsette. Hvis vi igjen går til sammenligningstabell 12 for tilfredshet, så er faktisk varierte arbeidsoppgaver den nest viktigste med 9.9% bare bak arbeidsmiljø, mens interessante arbeidsoppgaver er nummer tre med 8.5%. Det virker altså ganske klart at utvalget er fornøyde med både hvor interessant oppgavene er og hvor varierte de er. Spurt om hvorfor de tror andre slutter, kom interessante arbeidsoppgaver ifølge tabell 5 på syvende plass med 5.6%, mens kreativitet og variasjon ble ansett som nesten helt irrelevant.

Hva skyldes så dette store misforholdet mellom spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene? Det kan åpenbart skyldes representativitet, og i så fall er det sannsynlig at det er intervjuenes representativitet som er dårligst. Det kan imidlertid også, og det er nok et mer sannsynlig alternativ, skyldes at de som er elektrikere, og de som har vært elektrikere, har en ulik oppfatning av hva som er viktig. Vi så noe av det samme ovenfor da vi gikk gjennom lønn, for de som hadde vært elektriker, var dette omtrent ikke en faktor i det hele tatt, men for de som er elektrikere, ble dette fremstilt som den viktigste grunnen til at folk forlot yrket. Årsaken kan være at det ligger ulike arbeidsorienteringer bak de som forlater yrket og de som blir, og de som enda er elektrikere bruker *sin* arbeidsorientering for å forsøke å forklare hvorfor andre drar. Hvis denne da i større grad dreier seg om lønn, så vil det dermed også bli naturlig for dem og forklare de som forlater yrket med denne faktoren. Med det menes det dog ikke å si at ikke yrket faktisk er både interessant og variert for mange, men at det noen opplever som interessant og variert, for andre ikke fremstår slik, og dermed har begge rett.

8. Konklusjon, begrensninger og videre forskning

Etter å ha gått gjennom alle de ulike momentene som er kommet frem i løpet av studien, og lagt frem hva datamaterialet sier om sentraliteten til de ulike faktorene for at elektrikere slutter, er vi nå endelig kommet frem til avslutningen. Her skal vi forsøke å oppsummere funnene ved å peke kort på hvem det er som slutter og hva som ligger bak dette. Videre skal det kort kommes med noen forslag til hva som kanskje kan gjøres for å begrense det, og sist vil det pekes på noen begrensninger ved studien, og med utgangspunkt i det foreslå videre forskning.

8.1 Oppsummering: Hvem slutter og hva ligger bak?

Hvis vi skal ta utgangspunkt i de kvalitative intervjuene med tidligere elektrikere som jo har førstehåndskunnskap siden de selv har sluttet, så virker det ganske klart at det hovedsakelig er personer med en typisk innholdsbasert arbeidsorientering som slutter i yrket, da de fleste av disse informantene vektla mer selvstendighet, mer intellektuelt stimulerende arbeid og lignende. Det som fikk dem til å slutte var i stor grad en realisering av at de ønsket å få noe mer ut av arbeidet ved at det kunne tilfredsstillte en interesse, et behov for autonomi eller noe lignende, og en skuffelse over at elektroyrket ikke så lett kunne gi dem det. Samtidig var det fra disse informantene også sterk kritikk mot den sterke hierarkiseringen mange opplevde i yrket, med de konsekvensene det hadde spesielt i forhold til ansvar og muligheter til å ta sentrale beslutninger knyttet til egen arbeidsdag. I forlengelsen av dette, og også knyttet til forholdet til ledelsen, kommer forholdet rundt positiv tilbakemelding, anerkjennelse, som et viktig savn.

Da nåværende elektrikere ble spurt hvem de trodde sluttet, kom det ganske mange og interessante svar. Flere pekte på at det var de «smarte», de som ville ha høyere utdanning eller de «gode elektrikerne som ikke finner seg i dårlig behandling og lav lønn», mens andre pekte på de som ikke klarte eller likte de fysiske utfordringene i yrket, hadde «lav arbeidsmoral» eller ganske enkelt «slasker» som en sa. Det er altså hovedsakelig to typer svar herfra, enten handler det om at de ikke «takler» yrket, og i så fall er de gjerne «slasker», ellers så er det de ambisiøse eller de faglig dyktige.

Fra dette kan vi også gi noen pekepinner på hvor de havner. Ut ifra de kvalitative intervjuene virker veldig mange å havne i ingeniøruddanning, men også andre typer høyere utdanning er vanlig, og oljenæringen er også en viktig destinasjon for mange. Datagrunnlaget er imidlertid ganske mangelfullt når det kommer til dette, så det blir i all hovedsak antagelser, men det virker i det minste å være hovedtendensene.

Hvis vi skal forsøke å rangere de viktigste grunnene til at folk slutter i elektroyrket, så virker det på bakgrunn av mitt datamateriale som følgende grunner er viktigere enn de andre:

- Mange opplever et press mot høyere utdanning.
- Forventninger til arbeidet blir ikke tilfredsstillt.
- Mange med en innholdsbasert arbeidsorientering finner ikke yrket interessant nok.
- Mange med en instrumentell arbeidsorientering finner ikke yrket lønnsomt nok.
- Rigide hierarkier i mange bedrifter gir lite ansvar, selvstendighet og rom for opprykk.
- Ledelsen i mange bedrifter er ikke flinke nok til å gi balanserte tilbakemeldinger.
- Arbeidsbelastningen i mange bedrifter er for slitsom.

I tillegg er nok en del andre faktorer, som for eksempel mange krav til dokumentasjon og administrativt arbeid, med på å tippe begeret i feil retning for noen, men de overnevnte årsakene virker å være de absolutt viktigste basert på en sammenstilling av alt datamaterialet. Noen faktorer som arbeidsmiljø er nok ekstremt viktig hvis de først ikke er gode, men siden de fleste opplever godt kameratskap og gode arbeidsmiljø, blir dette mindre viktig.

8.2 Mulige tiltak: Hva kan gjøres?

Dessverre er det mange av årsakene vi har pekt på i denne studien, som det umiddelbart ikke synes så lett å gjøre noe med. En kan vanskelig gjøre noe med de strukturene som skaper presset mot høyere utdanning, det er lite en kan gjøre med yrkets status, og mange av de upopulære arbeidsoppgavene som mange av informantene mislikte, må utføres enten elektrikere finner de repetitive eller ei. Samtidig vil den enkleste løsningen – å øke lønnen – ikke nødvendigvis ha den ønskede effekten, dog helt virkeløst vil det nok ikke være. Som vi så ovenfor, så er det mange elektrikere som peker på lønnen som viktigste motivasjonsfaktor for å få dem til å bli i yrket, og høyere lønn kom også øverst ut på spørsmålet om hva de savnet i yrket i tabell 13. En informant sa at «EL & IT Forbundet må forstå at god lønn er første prioritet for om folk vil fortsette i faget.» Lønn kan med andre ord bidra en god del, da spesielt de som ser på yrket med en typisk instrumentell arbeidsforståelse. Imidlertid er det sannsynlig at det også er de som først og fremst vil la lønn påvirke sitt valg om å bli eller ikke, som også er eksponert for oljeindustrien, og den er det nok ikke realistisk for vanlige elektrobedrifter å konkurrere med.

På bakgrunn av denne studien virker de mest realistiske og gjennomførbare tiltakene å være å svekke hierarkiene i bedriftene. Dette er nok ikke et problem overalt, men for mange

fremstod dette i undersøkelsen som et problem, og konsekvensene i forhold til mindre kontroll og medbestemmelse over arbeidet, mindre selvstendighet, mindre ansvar og mindre mulighet for opprykk, var alle sentrale momenter for flere av både de som var sluttet og de som fremdeles jobbet i yrket. Kort sagt forsøke å innføre flatere strukturer der det er ønskelig og gi de som ønsker det muligheten til å ta mer eller mindre ansvar for sin egen arbeidsdag. I tillegg virker det som om ledelsen mange steder ikke er flinke nok til å gi positiv oppmerksomhet, ros og støtte når det er behov for det, og en slik bedre dialog bør også kunne være et virkemiddel som heller ikke behøver å være spesielt dyrt. Selve arbeidet vil nok være mye det samme, men det er også muligheter for å være flinkere til å variere hvem som gjør hva, slik at en ikke sitter fast i en gruppe som bare gjør samme type arbeid. Tilsvarende vil mer deltakelse i planlegging og problemløsning, gjøre arbeidsdagen mer variert og interessant for mange, og selv om det nok også er vanskelig å gjøre noe med den fysiske belastningen, så vil også her mer variasjon på hvem som gjør hva kanskje kunne være en måte å få flere til å tåle det.

Så for å oppsummere:

- Mindre rigide hierarkier, flatere strukturer, mer ansvarliggjøring
- Oppfordre ledelse til å ha en mer balansert dialog med sine ansatte
- Bli flinkere til å variere både hvem som er i hvilken arbeidsgruppe, hvem som gjør det tunge arbeidet, og hvem som har ansvar for hva. Skal dette siste gå er en også avhengig av det første punktet.

8.3 Videre forskning

Denne studien har gitt en del foreløpige svar rundt forhold i elektrofaget, og også forsøkt å gi noen svar på hvorfor folk slutter. Det er imidlertid mye som kan gjøres for å få sikrere resultater. Først og fremst kunne det vært nyttig å se på spørsmålet nasjonalt. I bergensområdet og på Vestlandet er konkurransen fra oljesektoren ganske unik, og det skulle derfor vært interessant å undersøke om for eksempel lønn har større eller mindre betydning i andre deler av landet som ikke er i samme konkurransesituasjon. Videre finnes det mye forskning rundt fag- og yrkesopplæring, for eksempel kan en se at blant de som starter på yrkesfag, er det allerede mange som planlegger å ta høyere utdanning (Nyen og Tønder 2012), men så vidt undertegnede vet eksisterer det ingen forskning som går konkret på motivasjonene til de som starter på elektro. En ting denne undersøkelsen heller ikke har hatt mulighet til å gi noe fullgodt svar på, er hvor de som slutter går. Riktignok har vi noen antydninger, mange går mot ingeniørutdanning, annen høyere utdanning, oljebransjen og så videre, men her er tallmaterialet tynt, og det kunne definitivt vært nyttig med mer forskning. Et annet element som heller ikke

er tatt opp i noen særlig grad her, er spørsmålet rundt den lave kvinneandelen i faget, og her er ikke bare spørsmålet om frafall, men også rekruttering sentralt.

Sist, så kunne selvsagt også selve denne studien vært supplert med både flere intervjuer og flere informanter til selve spørreundersøkelsen. Som med all annen forskning, så ville et enda større datagrunnlag gitt klarere og sikrere svar og dermed også bedre grunnlag for å eventuelt sette i gang virkemidler for å hindre utviklingen, men forhåpentligvis har denne studien dannet et godt grunnlag om noen skulle ønske å ta opp tråden.

Referanser

Bell, Daniel (1973): *The Coming of Post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting*: Londong: Heinemann

Goldthorpe, John, Lockwood, D., Bechofer, F. & Platt, J. (1968): *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge University Press. Cambridge.

Krange, Olve og Tormod Øia (2005): *Den nye moderniteten: Ungdom, individualisering, identitet og mening*. Cappelen. Oslo

Leidner, Robert (2006): «Identity and work». I Marek Korczynski, Randy Hodson & Paul Edwards: *Social Theory at Work*. Oxford University Press. Oxford.

Nyen, Torgeir og Anna Hagen Tønder (2012): *Fleksibilitet eller faglighet? En studie av innføringen av faget prosjekt til fordypning i Kunnskapsløftet*. Fafo-rapport 2012: 47. Oslo

Skog, Ole-Jørgen (2007): *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Gyldendal Akademisk. Oslo.

Watson, Tony J. (2006): *Sociology, Work and Industry. Fourth Edition*. Routledge. New York.

Vedlegg 1:

Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet ”Hvorfor slutter elektrikerne?”

I samarbeid med Elektroarbeidernes fagforening Hordaland, Sogn og Fjordane og Nelfo – Bergen og omegn, gjennomfører jeg et prosjekt for å kartlegge frafallet blant unge elektrikere. Hensikten med prosjektet er å undersøke hvilke faktorer som spiller inn på at såpass mange elektrikere velger å slutte i faget som relativt unge, og ved å skille ut disse faktorene, kanskje bidra til å hjelpe partene i arbeidslivet til å bedre tilrettelegge arbeidshverdagen, slik at frafallet kan reduseres.

Selve gjennomføringen av prosjektet vil være todelt. Først vil jeg gjennomføre en del grundige intervjuer med personer som har sluttet i faget, og slik forhåpentligvis få en del perspektiver på årsakene, og jeg vil også snakke med noen fra bedriftene om deres syn. Videre vil jeg bruke dette til å utarbeide en spørreundersøkelse som sendes ut til alle Nelfo-Bergen og omegns medlemsbedrifter, med oppfordring om å få deres ansatte til å svare på dem.

Deltakelse i prosjektet innebærer enten en av to ting. Enten har jeg tatt kontakt med deg direkte for å be deg delta på et intervju, eller så har du fått tilsendt et spørreskjema, direkte fra meg eller via din arbeidsgiver. Intervjuet vil ta opp mot en time, mens spørreskjemaet vil ta 10-15 minutter å besvare.

Det er selvsagt helt frivillig å delta i prosjektet, og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg og kreve personopplysninger som er gitt anonymisert, uten å måtte begrunne dette nærmere. All informasjonen vil også behandles på en slik måte at ingen vil kunne kjenne igjen personer og utsagn i den endelige rapporten, og bare jeg vil ha tilgang til personidentifiserbare opplysninger. Jeg er selvsagt underlagt taushetsplikt, og alle opplysninger vil behandles konfidensielt.

Resultatene av studien vil bli publisert i en rapport hvor ingen av studiens deltakere vil kunne gjenkjennes. Prosjektet forventes å være avsluttet og publisert i løpet av januar 2013, og etter dette vil alle data anonymiseres.

Prosjektet er anbefalt av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Har du spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen, eller ønsker å bli informert om resultatene fra undersøkelsen når de foreligger, kan du gjerne ta kontakt med meg på adressen under.

Med vennlig hilsen
Isak Lekve
isak.lekve@sos.uib.no
Vitenskapelig Assistent v Sosiologisk Institutt
Universitetet i Bergen
Tlf. 91392365

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Dato

Signatur Telefonnummer

Vedlegg 2

Intervjuguide

Dato

1. Bakgrunn

- Kjønn

.....

- Hvor gammel er du?

.....

- Hva driver du med nå?

.....

.....

- Hvorfor valgte du dette?

.....

.....

.....

2. Som elektriker

- Hvilken utdanning tok du?

.....

.....

- Hvor lenge jobbet du som elektriker?

.....

- Hvorfor valgte du å bli elektriker?

.....

.....

.....

.....

.....

- I hvilken bedrift jobbet du?

.....

- Hva driver de med?

.....

.....

.....

- Hvilken type arbeid utførte du?

.....
.....
.....

- Var arbeidet interessant? Givende? Hvorfor?

.....
.....
.....
.....

- Var arbeidet variert?

.....
.....
.....
.....

3. Slutter som elektriker

- Hvorfor sluttet du?

.....
.....
.....
.....
.....

- Hva savnet du?

.....
.....
.....
.....

- Følte du deg for ung når du valgte utdanning?

.....

.....

.....

.....

- Følte du deg i feil bransje?

.....

.....

.....

.....

- Var du fornøyd med lønn?

.....

.....

.....

.....

- Fornøyd med arbeidstid, oppgaver, miljø osv? Hva var bra? Hva var dårlig?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Interessante utfordringer? For store? For små?

.....

.....

.....

.....

4. Hva kunne fått deg til å endre mening?

- Lønnsbetingelser?

.....
.....
.....

- Arbeidsbetingelser?

.....
.....
.....

- Interessant/variert arbeid?

.....
.....

- Miljø?

.....
.....

- Muligheter for etter- og videreutdanning?

.....
.....

- Andre ting? Partene i arbeidslivets rolle? Dokumentasjon? Arbeidstilnærming? Fysisk belastning?

.....
.....
.....

Vedlegg 3

Hvorfor slutter elektrikere i faget?

Vi håper dere tar dere tid til å svare på undersøkelsen, da vi er avhengige av høy deltakelse. Her følger en kort presentasjon av prosjektet.

I samarbeid med Elektroarbeidernes fagforening Hordaland, Sogn og Fjordane, og Nelfo – Bergen og omegn, gjennomfører Sosiologisk Institutt ved Universitetet i Bergen et prosjekt for å kartlegge frafallet blant unge elektrikere. Hensikten med prosjektet er å undersøke hvilke faktorer som spiller inn for at såpass mange elektrikere velger å slutte i faget som relativt unge, og ved å skille ut disse faktorene, kanskje bidra til å hjelpe partene i arbeidslivet til å bedre tilrettelegge arbeidshverdagen, slik at frafallet kan reduseres.

Selve gjennomføringen av prosjektet er todelt ved at det først ble gjennomført en del grundige intervjuer med både nåværende og tidligere ansatte. På bakgrunn av dette, er den følgende spørreundersøkelsen utarbeidet, og den er sendt ut til alle Nelfo-Bergen og omegns medlemsbedrifter med oppfordring til alle deres ansatte om å svare på den.

Deltakelse i prosjektet innebærer å svare på det følgende spørreskjemaet, som vil ta opp mot 10-15 minutter å besvare.

Det er selvsagt helt frivillig å delta i prosjektet, og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg og kreve personopplysninger som er gitt anonymisert, uten å måtte begrunne dette nærmere. All informasjonen som samles inn vil også behandles på en slik måte at ingen vil kunne kjenne igjen personer og utsagn i den endelige rapporten, og ingen vil ha tilgang til personidentifiserbare opplysninger. Undersøkelsen er selvsagt underlagt taushetsplikt, og alle opplysninger vil behandles konfidensielt.

Resultatene av studien vil bli publisert i en rapport hvor ingen av studiens deltakere vil kunne gjenkjennes. Prosjektet forventes å være avsluttet og publisert i løpet av januar 2013, og etter dette vil alle data anonymiseres. Prosjektet er anbefalt av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Har du spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen, eller ønsker å bli informert om resultatene fra undersøkelsen når de foreligger, kan du gjerne ta kontakt med hovedansvarlig for prosjektet:

Isak Lekve
isak.lekve@sos.uib.no
Vitenskapelig Assistent v Sosiologisk Institutt
Universitetet i Bergen
Tlf. 91392365

Bergen 15.8.2012

Medlemsbedrifter i NELFO Bergen og Omegn.
Tillitsvalgte og medlemmer i Elektroarbeidernes Fagforening.

NELFO Bergen og Omegn har i samarbeid med Elektroarbeidernes fagforening startet en undersøkelse: Hvorfor slutter elektrikere i faget?

Til å gjennomføre undersøkelsen har vi engasjert forsknings assistent ved sosiologisk institutt Isak Lekve.

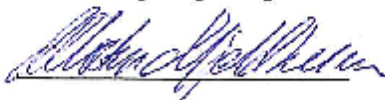
Undersøkelsen skal gjennomføres fra 15. august 2012 til 15. januar 2013. For å gjennomføre undersøkelsen trenger Isak Lekve å snakke med tidligere ansatte elektrikere slik at han kan gjennomføre kortere eller lengre intervju. Han vil også sende ut spørreskjema til en del tidligere ansatte. Gjennom å finne ut hvorfor elektrikere slutter, håper vi at denne undersøkelsen kan bidra til at elektrikere blir i faget lengre enn i dag.

Vi ber om at Isak Lekve får tilgang til nødvendig informasjon for å kunne gjennomføre undersøkelsen.

Undersøkelsen vil bli offentliggjort i en rapport som fremlegges i januar 2013

Med vennlig hilsen

NELFO Bergen og Omegn



Elektroarbeidernes Fagforening

