

Punkter til Innspillmøte 12. desember om en kompetansereform for arbeidslivet

Fra Caverion Norge AS v/ Jens Petter Burud, Direktør Bærekraft

E-post: jens-petter.burud@caverion.com

Tlf. 91605880

Om Caverion Norge AS

- Caverion Norge er en bedrift i byggebransjen som leverer, drifter og vedlikeholder smarte tekniske løsninger til nybygg, rehabilitering av bygg, infrastruktur og industri. Vi er landsdekkende, har 44 lokasjoner og ca. 2.400 ansatte.
- Byggenæringen kalles ofte 40 % næringen, fordi bygg bruker 40 % av energien og 40 % av materialressursene. Globalt regner man med at næringen står bak 40% av de totale klimagassutslippene. Det er derfor svært viktig å øke kompetansen i hvordan man bygger og drifter bærekraftige bygg. En stor del av det som skal til for å få til disse byggene er valg av tekniske løsninger for redusert energibruk, utnyttelse av fornybar energi og hvordan lage et godt og produktivt Innemiljø for brukerne. Alt dette krever kompetanse. I tillegg er økende grad av digitalisering noe som krever kompetanseløft.
- Den teknologiske utviklingen går raskt og det er svært viktig for oss å utvikle vår kompetanse i forhold til dette. Dette tar vi ansvar for selv, men er avhengig av et godt tilrettelagt utdanningssystem som støtter opp, samt økonomiske ordninger som kan gjøre det gjennomførbart både for bedriften og den enkelte å gjennomføre nødvendig kompetanseoppbygging.
- En stor del av våre ansatte er fagarbeidere og teknikere. Vi har også mange ansatte på fagskoleingeniør, ingeniør og sivilingeniørnivå. Dette er gjerne innen faglig ledelse eller operativ ledelse. En del er også i spesialistfunksjoner.
- Vi har for tiden og fremover stort behov for teknisk kompetanse innen områdene vi arbeider med.
- Vår vekst er avhengig av arbeidskraft og kompetanse innen tekniske fagfelt. Skal vi nå våre mål innen 2025 må Caverion skaffe seg minst 600-700 nye medarbeidere. Dette er en utfordring, det er stor konkurranse i markedet om de beste ressursene.
- Vårt behov er størst innenfor håndverksfagene og ingeniørfag.
- Å ta inn lærlinger er en svært viktig måte for oss å rekruttere på.

Vår erfaring med kompetanseutvikling i arbeidslivet

- Vi er en av Norges største opplæringsbedrifter. Hos oss er lærlingene en investering for fremtiden. Mange av våre beste fagfolk i dag har kommet inn via lærlingordningen.
- Vi har hatt i snitt 200-250 lærlinger pr. år de siste 5 år.
- Et kompetansetiltak vi jobber med er å legge til rette for å ta inn voksenlærlinger. Dette har vi et praktisk eksempel på fra Levanger. 4 kvinner med annen fagbakgrunn ble tatt inn for å gjennomføre et opplæringsløp frem til elektriker. Vi forsøkte her å få til et samarbeid med andre bedrifter i området for å tilrettelegge for den teoretiske delen av utdanningen. Dette lyktes vi ikke med og vi måtte derfor lage dette alene. Dette er et tungt økonomisk løft for en bedrift alene. En av disse voksenlærlingene jobber fortsatt i vår bedrift i Levanger som elektriker.
- Som et praktisk tiltak som myndighetene kunne bidratt med er f.eks. digitale kursprogram for å forberede voksenlærlinger i den teoretiske delen av utdanningsløpet.
- Vi har i dette året lansert våre egne videreutdanningsprogram i samarbeid med fagskolene i Vestfold – Telemark og Innlandet. Vi kaller dette programmet Serviceteknikk i smarte bygg. Dette vil heve vår kompetanse og gi våre egne medarbeidere videreutviklingsmuligheter. Vi har laget 4 moduler med tema: Innføring av teknisk sikkerhet i bygg, Grunnleggende byggautomasjon, Innføring i ventilasjon og inneklimateknikk, og Grunnleggende energirådgivning. Hver modul gir 5 studiepoeng i utdanningssystemet.
- Vi har laget disse modulene for å gi medarbeidere mulighet til å øke sin kompetanse og lære seg flere fagområder de har nytte av i sitt arbeid. Dette er også områder som er svært nyttig for oss å øke kompetansen på og få flere medarbeidere som behersker.
- F.eks. vårt kurs innen teknisk sikkerhet i bygg finnes det ikke noen utdanning for i det offentlige systemet.

Hva kan gjøres for å tette kompetansebehovet, hva kan myndighetene bidra med?

- Støtteordninger for bedrifter til å utvikle egne ansatte vil klart være et viktig bidrag.
- Byggebransjen som vi er en del av, er en lavmarginbransje. Vi tar ansvar for utvikling av egne ansatte, men for at vi praktisk skal få til dette er vi avhengig av et tilpasset utdanningssystem og bedre incentivordninger for ansatte og bedrift.
- Vi har gjennom vårt arbeid med egne etterutdanningsmoduler følt en del av de barrierer som er på kroppen.

- Balanse mellom bruk av egentid for den ansatte og firmatid ved gjennomføring av etterutdanning er et tema. Det kan være tøft å ta ansatte ut av produksjon for en tid for at de skal videreutdanne seg. Avdelingene har ofte knapt med ressurser for å gjennomføre prosjekter og oppdrag. Det er også kostbart å ikke få inntekt på de ansatte. Det er begrenset hvor mye man kan forvente at den enkelte er villig til å legge ned av egen tid. Hverdagen er travel nok for de fleste med familie og private gjøremål som også må få sin tid.
- Vi har erfaring med å søke om tilskudd til bedriftsintern opplæring, eller BIO midler som det heter. Ordningen kan være komplisert og byråkratisk å benytte seg av. Bevilgende myndighet er delegert til fylkene. Vi som er en landsdekkende bedrift (44 lokasjoner) må søke fylkesvis. Det virker også som hvert fylke har forskjellig prioritering i forhold til hva som støttes. For en landsdekkende bedrift som oss hadde det vært bedre med en portal (for storbedrifter?) hvor vi kunne legge inn søknad en gang, og ikke fylkesvis. F.eks. for våre etterutdanningsmoduler har vi søkt i 8 fylker. Vi har fått 1 avslag, 5 har gitt oss støtte og 2 har ennå ikke svart.
- Ordningen med utvikling av bransjeprogram hvor det offentlige betaler for utarbeidelse av kurs er også et godt tiltak.
- Det er også viktig at det tilrettelegges for høyere utdanninger, både på fagskole, bachelor og masternivå. Det bør her kunne tilrettelegges for å kunne kombinere arbeid og utdanning på en god måte med tilhørende støtteordninger. Fagskole oppleves her som lettere tilgjengelig enn universitetene som tilbyr bachelor eller masterutdanning.
- Universitetene bør gjøres seg mer tilgjengelig for næringslivet. Mer fleksible modeller hvor det er mulig å kombinere jobb og utdanning bør vurderes.
- Voksenlæringer er en viktig prioritering, men de kommer i tillegg til alle de unge lærlingene vi tar inn. Det koster mye, og vi må selv legge til rette for teori. Her kunne det også være fint med gode tilskudd.
- Det er svært viktig at det legges til rette for læring hele livet. Bedriftene skal ta sin del av ansvaret for dette. Men bedriftene kan ikke ta regningen for dette alene og trenger et utdanningssystem som spiller på lag.