

Fremtidens fagarbeidere

Hva ønsker vi fra de nye lærlingene våre - og hva er det vi får?

KVÆRNER[™]

Hvem er jeg?

- › Leif Ottar Heimro, 40 år gammel/ung.
- › Gift, 3 unger, Volvo stasjonsvogn og milliongjeld.
- › Avdelingsleder på opplæringsavdelingen på Kværner Stord.
- › Personalansvarlig for 52 av 84 lærlinger på Kværner Stord.
- › Expert (dommer) I sveisefaget i Worldskills Norway.
- › Aktiv fritid, med verv innen fotball, politikk og div annet rundt ungene.
- › Typisk nordlønning, sies det.

Eksempel på lærling i 1992, meg selv

- › Ferdig på Meløy VGS, og mulighet til å få meg lære plass hos min far
- › Ønsket erfaring fra større nasjonal/internasjonalt bedrift.
- › **Motivasjon:** tøff BMW og fin dame
- › **Hva må til for å nå målet, som var lærlingkontrakt:** god innsats på videregående skole, og dermed mulighet til å få lærekontrakt.
- › **Hvordan var yrkesskolen «min» i 1992:** veldig utdatert utstyr og lite tilpasset det som ventet i en offshorebedrift.
- › **Hvordan var møtet med Aker Stord i 1992:** 40 sveiselærlinger fra hele Norge, mange 2. års lærlinger og unge fagarbeidere. Et kultursjokk når gjaldt størrelse på bedrift, arbeidsutstyr, og hvor internasjonalt arbeidslivet var.
- › **Fritiden:** mye råning, endel festing, sterkt samhold blant lærlingene, og lite kontakt med hjemme miljøet (ikke mobiltelefon, PC og få hjemreiser pga det var dyrt)
- › **Generelt:** oppfattet en stille aksept, at ungdom var ungdom, og få konsekvenser på fravær (skoft og forsovelser) og lite oppfølgingsamtaler.

Eksempel på lærling i 2014

- **Faglig nivå ved start i bedrift:** veldig varierende praktisk nivå, med store forskjeller fra de forskjellige skolene. Noen har lært litt om alt, mens andre har spisset kunnskapen i mot 1 fag. Har inntrykk at det avhenger av fagbakgrunnen på praksislæreren.
- **Motivasjon:** en del er veldig motivert for å bli best mulig i sitt fag, har god kjennskap til mulighetene videre, og en klar målsetning, mens andre lever i «nuet», og tar det litt som det kommer.
- **Fravær:** for 6-7 år siden lå vi jevnt på mellom 7 og 10 % fravær blant lærlingene, dette har vi målrettet jobbet for å få ned, og ligger nå på litt over 2 % fravær. Min erfaring er at ved å gjøre en grundig jobb i inntaket av nye lærlinger, og å være "hands on" i oppfølgingen av utfordringene som oppstår i læretiden, hjelper mye. Men det viktigste er å være direkte og ærlige med de, en del er kanskje ikke så vant til direkte snakk, men det går seg til.
- **Hvordan er møtet med Kværner Stord i 2014:** Ungdommene møter en bedrift som satser på lærlinger, og som ønsker å gi de muligheten til å utvikle seg faglig, og bli attraktive arbeidstakere. Det er også store muligheter til å videreutvikle seg, både praktisk og teoretisk.

Eksempel på lærling i 2014

- **Hvem tar vi inn som lærlinger:** vi leser en søknad nedenfra og opp, ser først på fravær, orden & adferd, praksiskarakterer, og teorikarakterer, i den rekkefølgen. Vi leter etter de som er motiverte, og som vi tror passer inn hos oss. Hvert år tar vi også inn noen lærlinger som ikke har «gode nok» vitnemål, men som vi ser et uforløst potensiale i.
- **Hvorfor tar vi inn lærlinger:** Vi tar inn lærlinger for å rekruttere dyktige fagfolk, som kan være med å videreutvikle bedriften vår. Målsetningen er at alle lærlinger skal være så attraktive, at de blir tilbudt fast jobb hos oss.
- **Fritiden:** det første de spør om, er nettilgangen på hyblene. Mye fritid går i online aktiviteter. Mens en for noen år siden spilte fotball, handball og drev med bla. friidrett, er mange nå aktiv på treningsstudio, og har fokus på å holde seg "fit". Noen få driver med lite, utenom data, på fritiden. Lærlingene var kanskje noe mer sosiale tidligere, og oftere ute på byen.
- **Generelt:** Lavt fravær, og veldig mange dyktige og motiverte ungdommer. Et stort pluss, er at de har god HMS forståelse, og praktiserer HMS som en selvfølge.

Eksempel på bakgrunn hos lærling i 2014

- **”Dulling”**: noen ungdommer er blitt dullet med i oppveksten, der de har blitt beskyttet etter beste evne. Disse ungdommene bruker vi litt tid på realitets orientere, hva som forventes i yrkeslivet. PS, har faktisk aldri blitt oppringt av bekymrede fedre, men en del tilfeller av mødre som ringer.
- **Fri oppdragelse**: enkelte ungdommer bærer preg av å ha hatt frie tøyler i oppveksten, kan være en utfordring å få de til tilpasse seg rammer og regler. Hjelper på å sette de sammen med noen erfarne sluggere.
- **A4 familien**: Tilpasser seg ganske raskt, og ikke de vi har de største utfordringene med.
- **Nye landsmenn**: veldig varierende alt etter hvilken ballast de har, noen er supermotiverte etter å prestere, mens andre har kanskje tankene en annen plass. Prøver å lese personligheten, og hjelpe til ved behov.
- **Generelt**: Hvis vi bruker tid på ungdommen, så blir de aller fleste dyktige fagarbeidere, uavhengig av hvilken bakgrunn de har.
- **«ungdommen i dag»** er på mange måter komt lengere, enn det mitt kull var for 20 år siden. Veldig mye bra ungdom, så jeg mener at fremtiden ser lys ut for praktiske fag i Norge. Jeg har en helt annen oppfatning av dagens ungdom, enn Olav Thon. Beklager Olav Thon, alt var ikke bedre før.

Fremtidens videregående skole:

- **Mitt** inntrykk av videregående skoler: Mange flotte skoler med dyktige lærere, som er flink til både lære, og motivere elevene sine. Disse lærerne bør dyrkes, og brukes som eksempel for andre. MEN vi møter en del lærere som er konservative, og som har alt for utdatert på dagens industri. Lærere trenger også faglig påfyll, og burde hospiteret i lokalbedriftene. Kjenner eksempel på lærere som gjør det, og de er også veldig oppdatert.
- La industrien komme inn på skolene for å fortelle om forventningene til motivasjon, muligheter, og ikke minst fravær.
- Utplassering er viktig for alle elevene, spesielt de skolesvake, praksisperioden fungerer som markedsføring av eleven. Her kan de som har bruk for det få en «ekstrasjans» hvis papirene ikke tilsier lærekontrakt.
- Mer fokus på yrkeskonkurranser, ungdommen er veldig flink til å konkurrere, og erfaringsmessig så fokuserer de, og jobber veldig bra når de konkurrerer. Det er i dag mange gode konkurranser i regi av Worldskills Norway, og disse kan utvikles videre, til for eksempel tverrfaglige konkurranser.
- **Rådgiving på ungdomsskole:** Alle rådgivere jeg møter, er akademikere med liten erfaring fra praktiske fag. La de rådgiverne få større kjennskap til de praktiske yrkene, og mulighetene videre.

Fremtidens fagarbeidere, hva venter:

- › Har dessverre ingen fasit, men mange av disse utfordringene kommer vi nok til å møte
- › Knallhard konkurranse fra det store utland.
- › Prislefokus: vi er et høykostland, og kommer til å møte konkurranse på stadig nye områder. Vi må hele tiden utvikle oss i effektivitet og kvalitet.
- › Lavkostland utfordrer oss på «enklere» oppdrag, mens våre fremtidige fagarbeidere må ha enda mer spisskompetanse, og slutføring av prosjekt.
- › For å forsvare høye lønninger, må vi være helt i verdens toppen når det gjelder kvalitet. Våre fagmiljøer må lede utviklingen.

Fremtidens fagarbeidere, hva venter:

- › Jobbe som team, med fokus på at fagarbeiderne løser oppdragene , uten et stort støtteapparat som må instruere de etter hver løst deloppgave.
- › I forbindelse med globalisering av industrien, så blir nok en del av våre ansatte eksperter, som må reise rundt i verden og lede serviceoppdrag.
- › Vi ser en trend hos oss, der flere velger å videreutdanne seg teoretisk. Disse blir ofte veldig attraktive ingeniører og sivilingeniører med sin praktiske bakgrunn.
- › Fremtiden er utrolig spennende, med mange utfordringer. Det som gjør meg optimist, er at ungdommen er veldig klar for utfordringer.

Copyright and disclaimer

Copyright

Copyright of all published material including photographs, drawings and images in this document remains vested in Kvaerner and third party contributors as appropriate. Accordingly, neither the whole nor any part of this document shall be reproduced in any form nor used in any manner without express prior permission and applicable acknowledgements. No trademark, copyright or other notice shall be altered or removed from any reproduction.

Disclaimer

This Presentation includes and is based, inter alia, on forward-looking information and statements that are subject to risks and uncertainties that could cause actual results to differ. These statements and this Presentation are based on current expectations, estimates and projections about global economic conditions, the economic conditions of the regions and industries that are major markets for Kvaerner ASA and Kvaerner ASA's (including subsidiaries and affiliates) lines of business. These expectations, estimates and projections are generally identifiable by statements containing words such as "expects", "believes", "estimates" or similar expressions. Important factors that could cause actual results to differ materially from those expectations include, among others, economic and market conditions in the geographic areas and industries that are or will be major markets for Kvaerner's businesses, oil prices, market acceptance of new products and services, changes in governmental regulations, interest rates, fluctuations in currency exchange rates and such other factors as may be discussed from time to time in the Presentation. Although Kvaerner ASA believes that its expectations and the Presentation are based upon reasonable assumptions, it can give no assurance that those expectations will be achieved or that the actual results will be as set out in the Presentation. Kvaerner ASA is making no representation or warranty, expressed or implied, as to the accuracy, reliability or completeness of the Presentation, and neither Kvaerner ASA nor any of its directors, officers or employees will have any liability to you or any other persons resulting from your use.