

Attraktiv for de attraktive - fremtidens industrimontør sett fra Siemens

Basis og grunnsteinen for den gode fagarbeideren vil alltid være et godt yrkesskolefundament. Der de ulike ingredienser i fagutdanninga gir en fyldig basis og ramme som arbeidsplassen vil bekle. Vel inne hos oss så vil de ulike temaene til kompetanse fylle et bredt spekter av hva det moderne mennesket har ervervet i fra ulike fagområder og utviklet over tid. Et viktig stikkord er erfaringsoverføring.

Av og til kan det være lurt å ta et steg tilbake for å få litt perspektiv i fra historien. Hva har vi med oss? I forhold til endringer og fag. I et tidlig gløtt tilbake til 1600 tallet fikk jeg øye på en familie som bodde ved Nürnberg i Tyskland og hvor metallbearbeiding var deres knytting til et fag. Disse dro til Skultuna i Sverige som i 1607 var et ny etablert bruk for framstilling og bearbeiding av messingprodukter. Et par generasjoner etter disse flyttet en del til Danmark for å virke som klokkestøpere i København og kanonverk fremstillere i Frederiksværk helt i nordvest på Skjælland. Fra sistnevnte sted dro noen videre til Krom og Valseverket ved Leirfossen ved Trondheim. Av yrker her var det hammersmeder, kobbersmeder og smeltere. Til sist flyttet etterkommere av disse inn til Trondheim. Der ble en utdannet til maskinist, en til blikkenslagermester. Foreløpig til sist en trafomontør. Trafomontøren det er meg.

Dette var en kort historie om ei rekke av mine aner som sier noe om tilknyttingen til et fag og til metall. Ulike nasjonaliteter, forflyttinger, endringer av samfunnsforhold, metodikk, erfaringsgrunnlag og sosial kontekst. Læring i fra en generasjon til en annen, samt møte med nye fag. Endringer i fagene som følge av nye innovasjoner og utvikling. En del av det her kan det være greit å ha i bakhodet når vi nå vender blikket framover.

Sentralt spørsmål blir derfor hvordan skal man lære i og utenfor bedrift og samtidig være attraktive for nye gode fagarbeidere? Sett i lys av dette så er frafallet i skolen en utfordring for oss og mht læreplan og innhold i hva slags opplæring eleven får, blir sentral. Tiltross for et praktisk rettet fag så blir man fort eksponert på en arena der bredden i kompetansen blir viktig. Språklig og skriftlig kommunikasjon på norsk og på fremmedspråk må utvikles for å møte en mangesidig hverdag.

Et samarbeid i arbeidslivet for å forbedre opplæringa kan være en vei å gå her. Enkelte bedrifter har gått sammen for å ta seg av opplæringsjobben av lærlinger. Det er en ordning det kan være god grunn til å se nærmere på.

Som nyansatt hos oss: Blir det å få kjennskap til bedriftens arbeids og fagkultur et like viktig mål som isolert sett det å kunne trekke til moment og lese tegninger. Etter at man har opparbeidet seg forståelse for den mekaniske og elektriske kompetansen, har man parallelt fått innføring i mange supplerende deler. Komponentene av fremtidens fagarbeider hos oss er spydspissene som jobber innenfor de store og små prosjektene med stor vanskelighetsgrad, prototyp og innovasjonsgrad. De som under vekslende forhold utfører bygging, vedlikehold, service, rigging og ombygging av anlegg world wide. I takt med den økte realkompetansen innen faget så vil også ansvarskompetansen øke slik at man samtidig står med viktig ledelsesressurs i bedriften.

Fagarbeideren har hos oss en gedigen verktøykasse til rådighet samt en bedriftsmodell som er basert på tett medvirkning og mange arenaer for interaksjon. Der hvor man fort sprenger det tradisjonelle bildet av en faglig dyktig person med skrujern, hammeren og skyvlæret som de eneste metaforer på verktøy. På arbeidsplassen forefinnes det ei lang rekke med verktøy, som fyller en hverdag der metode og teamorganisering er dagligdags. Jeg kunne snakke lenge om gruppeledere med ansvar for 20 mann og ledende montører som kan være ansvarlig for å lede og drifte et prosjekt på 10-12 personer. Flere av disse deltar i tillegg i forbedringsarbeid som lean, drift og planleggingsmøter. Bemanner jobber og følger de ulike montørene på prosjektet i montasjen tett samtidig som de har oversikt over materialsituasjonen, arbeidsstokken og løpende kontakt med bearbeidere, konstruksjon mm.

I en tid der fabrikkgulvet i stadig større grad har blitt et innovasjonssted, et marked og et utstillingsvindu ved for eksempel kundetester og kundebesøk, blir også fagarbeiderens kompetansebredde viktige bidrag i salget. Både som representant for kunnskapen rundt sammenstillingen av produktene, men også som viktig tyngdepunkt og bidrag i prosjektene mht framdrift, terminavklaringer og kvalitetssikring. Kommunikasjonsevnene vil utfordres i kontakt med omgivelsene som er: Fagfeller, ledelsesledd, logistikk, kontroll, engineering, utvikling og kunde. (Et eksempel her kan være på service og Commission oppdrag på ulike anlegg). (Det kan være små og store oppdrag på mange kanter av verden, enkelte kan jobbe på et prosjekt utenlands i over et år. Her man i det vesentlige må planlegge sin egen arbeidsdag holde kontakt med stedlig ledelse og prosjektledelse som til dels er på plassen og til dels hjemme.)

Den kulturelle forståelsen er for fagarbeideren viktig for å kunne jobbe i og med andre lands ansatte, kunder og partnere. Når prosjektet skal koordineres i fabrikk eller på anlegg så er den selvledede og problemløserorienterte del av fagarbeideren sentral. Et solid element i så henseende er den norske modellen, bærebjelken for hvordan også fagarbeideren kan stå i den faglige virkeligheten med tillit. Fra et sted og med en modell som han deler med kolleger i mange norske bedrifter. Der hvor merverdien i det han skaper også i stor grad er basert på den lave terskelen mellom de ulike fagmiljøene i egen bedrift. Tett på ledelse, økonomi, teknikk og produksjon. I møte med andre bedrifter så er kunnskapen og anvendelse av den norske arbeidslivsmodellen en viktig konkurransefaktor. Deler av disse styrkene er å kunne definere nye samarbeids og forbedringspotensialet internt og sammen med forskningsmiljøene. Derifra å løfte fag og bedrift til nye høyder. Eller mer bokstavig til nye dybder som når vi jobber med Subsea prosjekt.

Noen utfordringer. Tilliten kan være en skjør kapital. Samarbeid når det gjelder utvikling av produkt. Endringer i levering og bemanning skjer hyppig og er viktige områder som fagarbeiderne må involveres i. Det er viktig å finne gode og smarte måter å samarbeide på med for eksempel it. Når kompetansen øker vil det være både viktig og nødvendig at ledelsen involverer fagarbeideren i enda større grad. Ellers kan slike ting svekke tillit.

For å unngå permitteringer har vi godtatt noe innleie. Men når innleiet øker utover et visst nivå (Et sted vi tror ligger mellom 10 og 20 % hos oss) reduseres produktiviteten. Det og dramatisk å øke andelen av innleie vil kunne tære på de kvalitetsbærende opplæringskvalitetene som preger hverdagen mellom fagarbeideren og lærlingen. Slitasjen på fagarbeideren som da blir

stående i en konstant opplæringssituasjon kan bli for stor. Tap av motivasjon, manglende muligheter til egenutvikling samt begrensede muligheter for å bidra til forbedringsarbeid. Faren da er at man blir løpende etter prosjektet for å drive brannslukking, samt at man med hyppige omprioriteringer av prosjekter får strekk i laget. Blir man færre til å takle ledende montørrollen, instruktør og gruppeleder rollen som i dag er betrodd fagarbeideren, vil det kunne bli et svekket og sårbart ledd. Mangelen på fagarbeidere vil også i noen grad legge press på organisasjonen til å ta inn ufaglært arbeidskraft.

Utfordrende blir det også når nye fag vokser parallelt og inn i gamle fag. Tenker da på Subsea teknologien som krever ytterlige fagkompetanser som helst bør bli godt integrert med de gamle. At stødige tavlemontører blir konvertert til subseamontører reiser nye spørsmål. Om vertikalitet innenfor tariffområdet, nyorganisering med tanke på fagforeningstilknytting og ytterligere differensiering av lønn.

Noen utvalgte fokusområder:

Det å være tett på forbedringsprosessene og være omstillingsdyktig mht til nye og avanserte verktøy. Ha et øye for sitt helhetlige sosiale arbeids og familie liv, være engasjert i forhold til de endringer som samfunnet byr på. Videre å være en aktiv stemme hvis faget blir satt under press av spesialisering, oppsplitting og utvanning . Faget og fagkunnskapen omgir oss på alle kanter. Vi vil være opptatt av å styrke det og gi det både et selvstendig liv og en basis for en annen kunnskap! Vi ser at fortsatt så vil mye læring skje i bedriften. En sterk fagkultur vil være avgjørende i et sterkt innovasjonsmiljø. Samt at det er helt nødvendig for at faget skal komme til anvendelse i de disiplinene som kraftelektronikk-senteret (PEC) og undervannsteknologi senteret (Subsea) etterspør.

Fagarbeideren vil være aktuell i prosjekter og roller for å ta imot skoleelever fra vgs. samt praktikanter i fra ungdomskolen. Pr. i dag har vi en kvinnelig fagarbeider hos oss som har pedagogisk utdanning i tillegg til sitt fag. Tilleggskompetanse som er et stort pre når man skal ta imot elever og nyansatte.

Fremtidens fagarbeider stiller som vi skjønner mange krav og mange behov. Dog er det ingen krav til hudfarge, til kjønn eller etnisitet. Mangfold framfor enfold vil telle med der integreringen av forskjellighet blant de ulike fagarbeiderne vil være en styrke i fagmiljøet.

Montøren blir i større grad sin egen helseminister. Helse, miljø og sikkerhet blir en grunnpilar og en forutsetning for å kunne utøve sitt fag på beste måte. Allerede i dag så er HMS et stort emne hos oss der den fysiske og psykiske helse har vesentlig betydning for jobbhverdagen. I tillegg så øker fokuset på gamle tema ikledd ny språkdrakt, som på nynorsk heter: Compliance, social engineering og security. Fagarbeideren blir både med enkeltstående og årlige kurs satt i best mulig stand for å møte de ulike fag og HMS krav for å være godt rustet for fagarbeider oppgaven. Oppsummering av noen viktige egenskaper:

- God fagutdanning i fra yrkesskole.
- Inngående kunnskap om oppbygging, infrastruktur og grensesnitt for produkt.
- Kultur, språk og kommunikasjonsforståelse.
- God på selvledelse (Autonomitet) og på problemløsning og samarbeid.
- Teamarbeider og samarbeidspartner med stor mobilitet.
- God fysisk og psykisk helse.
- Trives i en lærings kultur.
- Trygg på seg selv og sine kunnskaper.

For å tiltrekke oss å beholde de dyktige fagarbeiderne så vil det være viktig å kunne tilby karriereveier og muligheter i forlengelse av faget. *Noen velger å gå videre med en tekniker eller ingeniørutdanning og disse mulighetene må fortsatt være åpne veivalg. I vår bedrift så stimuleres det til å søke og øke kompetansen med gode støtteordninger både økonomisk og med muligheten til å få fri i forbindelse med skolegang. Noe som er nødvendige premisser for å sikre en mulighet for en karriereutvikling.*

En framtid med en god utvikling av fagarbeideren hos oss vil faglig sett stå den høyst kompetente teknikeren nær.

Takk for oppmerksomheten!