

LEDEROPPLÆRING gjennom 60 år

En leder i 2014 har vesentlig annerledes oppgaver og også en annen rolle enn de hadde i 1954, året før produksjonen startet ved A/S Norsk Jernverk.

Lederne har i dag andre oppgaver og et bredere ansvarsområde, og både lederne og de ansatte har en helt annen bakgrunn. Samfunnet og bedriftene er også vesentlig endret, med langt større medbestemmelse, flere rettigheter for de ansatte, og et langt sterkere fokus på kvalitet, helse, miljø og sikkerhet.

Egen håndbok i 1956

Da Jernverket startet opp produksjonen i april dagene i 1955 var lederopplæring en høyt prioritert oppgave. Hele 139 menn – for det var bare menn – deltok i et prosjekt for utvikling av det som skulle bli bedriftens program i arbeidsledelse. Året etter hadde de utarbeidet et sett med lederoppgaver som det var enighet om å satse på, fra toppledelse til arbeidsledere, eller formenn.

Som resultat av arbeidet ble det laget ei lita bok, for daglig bruk og inspirasjon. I forordet til boka skrev verksjef Bostrup Müller blant annet:

- En håndbok som er bygget opp på en slik felles innsats av samtlige arbeidsledere ved A/S Norsk Jernverk, må ventes å ha en klar mening for hvert enkelt medlem i ledelsen, og vil derved kunne bli et meget verdifullt hjelpemiddel i hans daglige arbeide.

Punktene sier en del om prioriteringen som var rådende den gang, for nesten 60 år siden. Noen punkter har stor gyldighet ennå i dag, mens andre av dagens lederoppgaver er fraværende.

Lederoppgavene ved A/S Norsk Jernverk i 1956 var følgende:

1. Produktivitet – Flyt i arbeidet og forebyggende vedlikehold
2. Planlegging – Disponering og koordinering av folk, utstyr og materialer
3. Metoder – Vurdering av arbeidet for å finne bedre måter å gjøre en jobb på



4. Effektivitet – De oppnådde resultater i forhold til de planlagte
5. Kvalitet – Overvåking av utførelse og resultat
6. Økonomisering – Utnyttelse av driftsmidlene
7. Organisasjon – Gjensidig informasjon og kontakt til alle sider
8. Arbeidsmoral – Fremme av samarbeid og respekt for avtaler og overenskomster
9. Sikkerheten – Fremme av trygge og sikre arbeidsforhold
10. Orden og hygiene – Administrering av rydding, renhold og orden
11. Innføring – Organisering av mottakelse og innføring av nye folk
12. Trening – Fremme av faglig dyktighet hos folkene
13. Videreutvikling – Dyktiggjøring av seg selv innenfor sitt område

Formannskurs

Gjennom årene ble det rekruttert en rekke ansatte til lederoppgaver ved Jernverket. De som skulle få opplæring til å bli arbeidsledere, eller formenn, gjennomgikk først en test, og senere deltok de på kurs ved Opplæringsavdelingen i Blåbærveien. Dette var også et høyt prioritert tiltak, og midt på 1970-tallet gikk det to formannskurs samtidig. Dette var toårige kurs, med oppstart annet hvert år, og i de første 20-25 årene var opplæringen i stor grad knyttet opp mot praktiske fag og anvendelse av prosedyrer og

rutiner, samt om generelle lederoppgaver, i stor grad rettet mot de daglige oppgavene de møtte. Samtidig hadde de en god del allmennfag, som skriving og regning, da mange av lederne stort sett hadde «sju års dårlig folkeskole».

I 1987 startet Opplæringsavdelingen en ny grunnopplæring for arbeidsledere, som gikk over ett år.

- Denne la større vekt på lederoppgaver og mindre på allmennutdanning. Det ble undervist i blant annet mellommenneskelige forhold, konfliktløsning, arbeidsledelse og kommunikasjon, samt arbeidsmiljø, forteller Terje Indahl, som var opplæringsleder fra 1984.

Den nye grunnopplæringen bygde på erfaringene som ble gjort gjennom de mange år med opplæring av arbeidsledere og mellomledere, samt at den tok utgangspunkt i høyere allmennkunnskaper hos de som deltok. Utdanningen ga et tilbud som rettet seg mot de nye kravene som mellomlederne møtte i daglig arbeid.

Fra slutten av 1970-tallet kom arbeidsmiljøspørsmål inn for fullt, som oppgaver for formenn og mellomledere. Grunnleggende kunnskap om metallurgi ble det også gitt opplæring i, og Thorleif Larsstuvold, som var ansatt ved Opplæringsavdelingen gjennom mange år, skrev ei lærebok i 1971, «Malm, jern og stål», som ga god og nyttig innføring i alle sider ved prosessen ved Norsk Jernverk. Boka var så god at den også ble benyttet som innføringsbok i metallurgi for ingeniørstudentene ved NTH på 1970-tallet. Samtidig hadde den et lett språk, slik at stoffet var forståelig for de fleste ansatte på Jernverket.

Det nye som kom inn som tema i grunnopplæringen var:

1. Studieteknikk og kommunikasjon
2. Verdiskapning gjennom selvbevissthet, presentasjonsteknikk.
3. Ledelse og organisasjon.
4. Personalforvaltning, lover og avtaler.
5. Økonomi. Situasjonsbestemt ledelse.
6. Verne- og arbeidsmiljø. Arbeidslederrollen.



Per Arvid Bruun og Terje K. Indahl fra Bedriftsopplæring AS, fra ca. 1990. Per Arvid Bruun arbeidet med kurs for kran- og maskinførere, mens daglig leder Terje K. Indahl var sentral innenfor lederopplæring.



Omstilling og nye utfordringer

Med omstillingen fra 1988 ble Opplæringsavdelingen skilt ut, og noen av de ansatte stiftet selskapet BedriftsOpplæring AS. Terje Indahl ble daglig leder, og de gikk da ut med tilbud om blant annet praktisk lederopplæring for både mindre og større bedrifter og institusjoner. Lederopplæringen var modulbasert og kunne tilpasses organisasjonen til kundene.

De gjennomførte både faste og tilpassede lederkurs, og fra 1990 til 2002 holdt Bedriftsopplæring slike faste lederkurs, der de etter hvert også hadde deltakere fra hele Nordland.

En av de som deltok på dette mellomlederkurset i 1997 var Wiggo Dalmo.

- Det klaffet svært godt for mitt behov den gang, i en alder av 25 år. Det har også vært med på å styre kurset jeg har hatt senere, sier han.

Wiggo Dalmo sier kurset var et konkret og godt lederkurs som ga ham kunnskap han den gang manglet.

I tillegg til å gjennomføre arbeidslederkurs utviklet BedriftsOpplæring et nytt lederprogram, - et lederutviklingsprogram, som gikk over ett år. De utviklet programmet i samarbeid med Nordnorsk lederutvikling (NNL), og programmet var ganske likt programmet til NNL, men ikke så omfattende.

Mens Opplæringsavdelingen hadde et omfattende tilbud internt ved Norsk Jernverk, hadde BedriftsOpplæring deltakere fra hele Nordland, og også en del fra hele landet. I 2000 ble BedriftsOpplæring AS solgt til Bedriftskompetanse AS, og etter noen år ble selskapet flyttet fra Rana.



Wiggo Dalmo gjennomførte mellomlederkurset ved BedriftsOpplæring AS i 1997, 25 år gammel. Det fikk betydning for hans videre utvikling. I dag er mellomlederopplæring et prioritert felt ved Momek Group AS..

Fortsatt prioritert felt

Behovet for lederopplæring er fortsatt sterkt til stede. Bedriftene i industrien har i dag forskjellig innfallsvinkel til hvordan de løser sine behov for opplæring av ledere. I Momek Group AS har de gjennomført et omfattende opplæringsprogram i alle divisjonene for mellomledere, i samarbeid med NNL. I tillegg har de også hatt ansatte som har fulgt lederkurs i regi av bransjeorganisasjonene.

- Vi har satset bevisst på dette, og vi har også brukt mye ressurser på det, spesielt de siste to-tre årene. Vi er helt avhengig av mellomledere som forstår helheten, sier Wiggo Dalmo.

Kunnskapsparken Helgeland AS har gjennomført lederopplæring hvert år siden 2005 i Mo i Rana. Slik viderefører de en snart 60 år lang tradisjon for lederopplæring i Rana. Deres kurs heter «Praktisk ledelse» og går over 8 måneder. Det er om lag 20 deltakere på hvert kurs, som bygger på faglig opplegg og undervisningsmaterieell fra Norsk Industri, og de bruker også i stor grad forelesere fra næringslivet i regionen.

- Det er helt klart et marked for dette tilbudet for lederopplæring hvert år, da de får mye praktisk kunnskap her som man ikke får i vanlig utdanning, forteller Tone Jakobsen ved Kunnskapsparken Helgeland AS.

Hun sier at flere bedrifter gjennom årene har ønsket at alle mellomlederne skulle ta dette kurset, som også passer godt for tillitsvalgte.

Lærlinger i Ranaindustrien 2014

Totalt er det nærmere 60 lærlinger innenfor industrifagene og tilstøtende fag i Rana Gruber AS og bedriftene i Mo Industripark.

Vi presenterer her en oversikt over antall fag og i de enkelte bedriftene.

Lærlinger i de enkelte bedriftene:

Celsa Armeringsstål AS	15
Fesil Rana Metall AS	6
Glencore Manganese Norway AS	9
Imtas AS	1
Miras Hydraulikk AS	1
Miras Industripartner AS	1
Momek Fabrication AS	4
Momek Services AS	4
Momek Building AS	1
Rana Gruber AS	9
Ranasmia AS	2
T.T. Kran og industrielt vedlikehold AS	1
SUM	54

Lærlinger i de enkelte fagene:

Anleggsmaskinmekanikerfaget	1
Automatikerfaget	5
Industrimekanikerfaget	10
Industrirørleggerfaget	1
Kjemiprosessfaget	27
Platearbeiderfaget	3
Produksjonsteknikkfaget	1
Sveisefaget	5
Tømrerfaget	1
SUM	54