

Lærlingeordningen er selve grunnsteinen

Norsk industris største konkurransefortrinn er kompetanse. Her er lærlingeordningen et av de aller viktigste komponentene.

– Fagkompetanse er grunnsteinen i den norske modellen. Og den modellen, den starter med lærlingeordningen og det unike trekantsamarbeidet mellom bedrifter, fylket og skolene.

Dette sier Petter Venes Skatland, HR-sjef hos Celsa Armeringsstål AS. Nylig hadde han og representanter fra Glencore Manganese Norway AS og Rana Gruber AS, besøk av en delegasjon fra Nordland fylkeskommunes utdanningsavdeling. På dagsorden sto nettopp lærlingeordningen og viktigheten av denne for industribedriftene. I tillegg til presentasjon og informasjon fra bedriftene, fikk fylkeskommunens representanter møte lærlinger som fortalte om hvordan læretiden er bygget opp og organisert for dem.

Gull verdt

– Vi ønsker oss operatører med fagbrev, og disse vil vi først og fremst rekruttere gjennom lærlingeordningen, sier Eli Anita Åstrøm, HR-sjef hos Glencore.

– For oss er dagens ordning gull verdt. Vi kan rekruttere fagarbeidere med solid grunnkompetanse, og vi kan rekruttere dem fra en skole som ligger så å si rett utenfor porten til industriparken. Så noe av vårt budskap til fylkeskommunen er å understreke hvor viktig dagens skoletilbud er, og at dette blir opprettholdt, sier Åstrøm.

Petter Venes Skatland hos Celsa utdyper og understreker betydningen av det Åstrøm er inne på.

– Fagkompetanse er det fremste fortrinnet vi har i konkurransen med blant andre lavkostland. Den norske modellen har en forholdsvis flat struktur med høy kompetanse i alle ledd. Dette er ekstremt viktig for en effektiv produksjon med høy kvalitet, sier Venes Skatland, som peker på at høy fagkompetanse er det som gjør det mulig for Celsa å kjøre en skiftordning uten skiftledere.

– Det kan vi gjøre fordi kompetansen er så høy hos våre ansatte. Alle vet hva de skal gjøre, sier Venes Skatland.

Samfunnsansvar

Celsa har konstant inne rundt 17 lærlinger hos seg. Selv om bedriften ikke kan garantere at alle lærlinger vil bli tilbudt jobb hos dem etter endt læretid, anser Celsa det som et samfunnsansvar å ta inn et høyt antall lærlinger.

– Vi vil sørge for at de sitter igjen med et fagbrev etter endt læretid hos oss. Kan ikke vi ansette alle, så vil andre virksomheter ha mulighet til å sikre seg ansatte med høy fagkompetanse. På denne må-



Celsas Petter Venes Skatland (t.v.) og Glencores Eli Anita Aastrøm er enige om at lærlinger som Malin Lyngved (i midten), lærling hos Celsa, er gull verdt for norsk industri.

ten bidrar vi til å opprettholde og høyne kompetansenivået hos oss selv eller andre bedrifter, enten lokalt, regionalt eller nasjonalt. Dette er viktig for

den norske modellen, og da må vi ha langsiktige perspektiver og bygge på forutsigbarhet.

– I et slikt perspektiv er det innlysende hvor viktig