

VIDEREUTDANNING



Cathrine Robertsen er i gang med kjemiingenørstudier ved siden av full jobb hos Glencore Nikkelverk, mens Odd Rune Valle er ferdig med sin fagskoleutdanning – delvis mens han jobbet ved Nikkelverket, delvis som heltidstudent. FOTO: TORSTEIN ØEN

Mer skole, bedre jobb

Cathrine Robertsen og Odd Rune Valle er to av mange ansatte på Nikkelverket som har tatt videreutdanning – eller holder på med det.

KRISTIANSAND

– Ja, jeg har full jobb her ved Nikkelverket. Men fire ganger hvert semester tilbringer jeg fire dager i Trondheim. Da er det samling på Høgskolen i Sør-Trøndelag, sier Cathrine Robertsen (25).

Etter to år på det som da het «Kjemi og prosess» ved Kvadraturen videregående, fikk dagens Odd Rune Valle til å hille med øynene. Det får kollega Odd Rune Valle til å hille med øynene. Det var noe myndighetene hadde innført for å få folk i jobb. Jeg var jo 30 år gammel og kjempemotivert, så det var en fin tid. Og da jeg var ferdig, sluttet en bysingsingeniør på Nikkelverket og jeg fikk jobben som ledig. I årene etterpå kan du vel si at jeg er blitt litt potet og har opparbe-

te, ikke bare det ikke-beskyttede «ingeniør», må jeg ta ett år til. Det får vi se på når den tid kommer, sier hun.

FRI MED LØNN

– Hvordan legger Nikkelverket til rette for deg?
– De 32 samlingsdagene det blir i løpet av et år, får jeg fri med lønn. Til gjengjeld har jeg bundet meg for tre år etter at jeg er ferdig med studiet. Ellers får jeg en god, økonomisk støtte fra fagforeningen, forteller Cathrine.

– Blir det mye lesing på sene kvelder?

– Det blir jo det, og i helgene også. Men jeg trives med kjemifaget og gleder meg til mer varierende oppgaver på laboratoriet.

Så nevner hun i forfarten at hun og mannen har kjøpt seg et oppsøkningsobjekt av en bolig på Hellemyr. Det får kollega Odd Rune Valle til å hille med øynene. Det var noe myndighetene hadde innført for å få folk i jobb. Jeg var jo 30 år gammel og kjempemotivert, så det var en fin tid. Og da jeg var ferdig, sluttet en bysingsingeniør på Nikkelverket og jeg fikk jobben som ledig. I årene etterpå kan du vel si at jeg er blitt litt potet og har opparbe-

bankrisen og annen styggedom, og også Nikkelverket måtte spare.

– Så da fikk jeg valget mellom å gå opp til full stilling, eller å slutte. Ettersom jeg liker å ha fast inntekt, valgte jeg det første og ble satt til diverse enkle jobber rundt om på bedriften. I 1990 ble jeg håndlanger i bygningsveddelingen og gjorde drittjobbene der. Men bedriften har jo lenge sats på å videreutdanne folk, så jeg tok fatt på kveldstid og fikk fagbrev som stillingsbygger rundt 1993. Vi var flere som hadde gjort noe sånt, og da det ble markert med kake i kantina, spurte sjefen om noen av oss hadde lyst til å ta enda mer utdanning. «Ja visst!» sa jeg, selv om jeg ikke hadde tenkt på det på forhånd – jeg syntes bare det var fint å benytte seg av bedriftens tilbud. Så da begynte jeg på teknisk fagskole. Det første skoleåret brukte jeg to år på ved siden av full jobb, det andre året ble jeg frikjøpt fra bedriften ved hjelp av en ordning den gang som het «utdanningsvikariat».

– Å, det går nok bra, mener Cathrine om den saken.

– Et sjakktrekk mens du studerer sier hun og humrer litt.

– Jeg måtte ta et forkurs i matte for å komme inn. Tok det på nettet. Og vil jeg ha en bachelortit-

et en dose særegen nikkelverkskompetanse. Mye dreier seg om korrosjonsbeskyttelse av stål og betong. Det går i herdeplast, spesialmaling og sånt, avslutter Odd Rune tiraden.

Men det slutter ikke der. – I 2000 ble jeg satt til å jobbe med et it-system for bygningsveddelighet. Det har ført til at jeg er blitt superbruker på et nyere system som brukes i hele Glencore-konsernet. Jeg er i Canada av og til og diskuterer med kolleger fra mange steder. Og når ser vi på videreutvikling som mobile løsninger, blant annet.

– Og da blir det vel mye teknisk?

– Det blir det. Vi er jo en prosessindustribedrift. Ellers må jeg si at satsingen på videreutdanning har vist seg som gunstig for oss.

DYKTIGE FOLK

Svein Ommund Mosfjell er oppslagsleder ved Nikkelverket og heier på både Cathrine, Odd Rune

– Kompetansen må løftes

ARENDALE

– Hele prosessindustrien er avhengig av at bedrifter og ansatte har vilje til å bruke tid på å løfningsegen kompetanse, sier Helene Falch Fladmark. Hun er leder for Eyde-Nettverket, de sørlandske prosessindustribedriftenes klyn-

georganisasjon, og sterkt opptatt av temaet.

– Innenfor Eyde-Nettverket er vi i ferd med å satse både samlet og tyngre på etter- og videreutdanning. Vi samarbeider med fagskolene og universitetet og en viktig målgruppe vil være første- og andrelede, bemerker Helene Falch Fladmark.

TEKST: RUNE ØIDNE REINERTSEN

NY UNDERSØKELSE. Tre av fem norske sjefer favoriserer

Trynefaktor viktigere i Norge enn i andre land

Favorisering er et økende problem i norsk arbeidsliv, i følge en ny undersøkelse.

Bare 43 prosent av deltakerne svarer at toppledelsen i bedriften ikke favoriserer noen medarbeidere fremfor andre. Omtrent like mange melder at forfremmelse alltid går til dem som fortjener det mest.

Det viser en undersøkelse gjennomført av det internasjonale analyse- og rådgivningsselskapet Great Place to Work.

– Det kan tyde på at trynefaktor er viktigere i Norge enn i andre land, mener forbundet Lederne.

Great Place to Work har intervjuet nesten 2000 mellomledere

her til lands, som alle er medlemmer i ledelsesorganisasjonen Lederne. Deltakerne i undersøkelsen har blitt spurt om å vurdere sine sjefers innsats på ulike områder.

– Dette burde være en øyeåpner for næringsliv, styrer og politikere, sier partner Jannik Krohn Falck i Great Place to Work til E24.

Han viser til at sykefraværet hos de 100 dårligste arbeidsplassene i målingen er 70 prosent høyere enn hos de 100 beste.

Favorisering skaper mistillit, og vi kan påvise en tydelig sammenheng mellom tillitsbasert lederskap, økonomisk vekst og sykefravær, sier han.

– TILTAKENDE PROBLEM

Johan Olaisen, professor ved institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen BI, er god kjent med problematikken. Han forteller at masterstud-



Johan Olaisen, professor ved institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen BI.

tene på skolen ofte velger å undersøke favorisering i forskjellige bedrifter, og bare i fjor hadde skolen tre prosjektoppgaver om temaet.

Også resultatene fra disse oppgavene viser at favorisering er et reelt problem. I BI-oppgavene er det gjennomgående at mellom 20 og 40 prosent av mellomlederne ser på favorisering som et problem.

– Denne siste undersøkelsen kan tyde på problematikken er tiltakende. Det er en større mobilitet i arbeidsmarkedet enn tidligere, og forskning viser at jo nyere du er i jobben, jo større grad er favorisering et problem.

INN- OG UT-GRUPPE

Oyvind L. Martinsen, professor-kollega av Olaisen ved Handelshøyskolen BI, mener ledere spesielt bør være oppmerksomme på favorisering.

– Det er vanlig at folk føler at de går bedre sammen med noen enn andre, men det er uheldig for ledere å tillate dette. Det skaper en inn-gruppe, de som får oppmerksomhet, og en ut-gruppe, de som føler seg oversett, sier Martinsen.

Han viser til forskning som tyder på at de som tilhører utgruppen kan bli demotiverte, kanyte mindre, trives dårligere, og har lettere for å utvikle holdninger til ledere.

I ytterste konsekvens kan de som tilhører utgruppen få et større ønske om å skifte jobb, advarer professoren.

– TRYNEFAKTOR VIKTIGERE

HER Great Place to Work Institute har gjennomført en lignende undersøkelse i 19 europeiske land.

Sammenligner man de norske resultatene med funnene i disse

kommer Norge dårligst ut. Men ettersom utvalget i den norske undersøkelsen ikke har blitt plukket på samme måte, er ikke resultatene direkte sammenlignbare.

– Det kan likevel tyde på at trynefaktor er viktigere i Norge enn i andre land, mener kommunikasjonssjef Sverre Simen Hov i Lederne til E24.

E24.NO

FAKTA

Resultatene i undersøkelsen

- Her scorer sjefen best:
- Rettferdig behandling uansett seksuell legning: 91 prosent.
- Sørge for et fysisk trygt arbeidsmiljø: 90 prosent.
- Rettferdig behandling uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet: 89 prosent.
- Rettferdig behandling uavhengig av kjønn: 84 prosent.

● Her scorer sjefen dårligst:

- Fordele oppgaver og koordinere arbeidet: 41 prosent.
- Ikke favorisere: 43 prosent
- Forfremme dem som fortjener det: 44 prosent.
- Involvere medarbeidere i beslutninger: 46 prosent.

LÆRLINGPLASSER

El-fagenes opplæringskontor Sørlandet, er et av Norges største opplæringskontor. Kontoret holder til på Kjøtta 17, Kr.sand, elles av sine 139 medlemsbedrifter som har til sammen over 300 lærlinger. EOSØR har stor betydning for inntaket av lærlinger i elektrobransjen i Vest-Agder. Medlemsbedriftene omfatter energiverk, industribedrifter, IT-bedrifter, elektronistallebedrifter, elektroreparatører og medigrafierlag.



EL-FAGENES OPPLÆRINGSKONTOR SØRLANDET

EOSØR's medlemsbedrifter skal skrive ca. 100 stk. lærekontrakter innen de forskjellige fag i 2014.

Våre medlemsbedrifter er:

07 Sør AS	Caverion Norge AS avd. Kr.sand	GE Healthcare AS	Lyndal EL-Installasjon AS	Sira-Kvina kraftselskap
3B Fibreglass-Norway AS	Caverion Norge AS avd. Mandal	Glencore Nikkelverk AS	Magne Ulleberg	Sirdal Kommune
5D Contracting AS	EDB-Avdelingen Sør AS	Global Castings Kristiansand AS	Mesta Elektro AS	Statnett
5D Systems AS	Egenes Branneteknikk AS	Gevir Kommunikasjon	Metos AS	Stokkeland Elektro AS
A/S Vigeland Brug	Eko-Elektro AS	Go Norge AS	Mindus AS	Søgne Elektriske AS
AB Elektrisks AS	El/Automasjon	Go Mobile AS	Moi Elektro AS	Sonnicco AS Avd. Telem
Agder Antenneservice	EL-COM SØR AS	Hennig Olsen Is AS	NordCo Service AS	Sonnicco Elektro AS, Avd. Kr.sand
Agder Energi Vannkraft AS	El-Service AS	Huntton AS	Norengro Gustav Pedersen AS	Sonnicco Elektro AS, Avd. Lyndal
Agder Industri-Automasjon AS	Elektrikeren Sør AS	Hz&K Elektro	OneCo Samferdsel AS	Sorlandets Elektro AS
Agder Thermograf	Elektro Sør AS	InfoCare Norge AS	OneCo Sør AS	Sørlandets Sykehus HF
Agder Ventilasjon AS	Elektrofix AS	Infratek Norge AS	OneCo Sør AS	Sørlandships AS
Aibel AS	Elektrofix-Service AS	InterWeb Norge AS	OneCo Sør AS	T.M. Elektriske
Aker MH AS	Elektroverkstedet AS	IT Huset Sør AS	OneCo Sør AS	Team Elektro AS
Andersens Mekaniske Verksted AS	Elektrotoma Agder AS	ITE Østerhus AS	OneCo Sør AS	Telenor Telehuset AS
AS Elektrisk Kristiansand	ElektroXperten AS	Jernbaneverket	OneCo Sør AS	TEM Elektro AS
AS Elektrisk Lindesnes	ELIT installasjon	KG&S Kristiansand Elektro AS	OneCo Sør AS	Thorshands Elektro
AS Elektrisk Mandal	Elkom AS Research	Kommunikasjonsproduktor AS	OneCo Sør AS	TT-Anlegg AS
Aurebakk Elektro AS	Elkom Solar AS	Kristiansand katedralskole Gimle	OneCo Sør AS	TV & Satellitt Service AS
Avisen Agder AS	Elkjøp Megastore Kristiansand	KS-Elektro AS	OneCo Sør AS	Tratec Norcon AS
Avitell AS	Elpunkt AS	Kvadraturen skolecenter	OneCo Sør AS	Tratec Skjølten AS
Bernt Frustal Elektro	ELTOS AS	Kvinesdal Kommune	OneCo Sør AS	Tratec Teknikken AS
Bilfinger IS Norway AS avd.Kr.sand	Eramet Norway Kvinesdal AS	Li 1 as	OneCo Sør AS	Varetdy-Teknikk AS
Bitpro AS	Everket AS	Lista vindkraftverk AS	OneCo Sør AS	Water Mist Engineering AS
Bravida Flekkefjord	Evje Elektriske AS	Lindblom AS	OneCo Sør AS	Wethus Installasjon AS
Bravida Kristiansand	Flekkjøp Elektro AS	LRE Elektro AS	OneCo Sør AS	Xpressprint AS
Brevig AS	Frigstad Elektro AS	Lund Bil AS	OneCo Sør AS	Åge Breimoen AS
Cargotec Norway AS	Fædrelandsvennen AS	Lund Elektro AS	OneCo Sør AS	
Carrier Refrigeration avd. Agder			OneCo Sør AS	

Søknad sendes på eget søknadsskjema som fås ved henvendelse til **EOSØR** tlf. 38 12 96 50

Søknadsfrist: 4. april 2014.
E-post: gerd.magni@eosor.no

Søknad med kopier av vitnemål og attester sendes: **EOSØR Kjøtta 17 – 4630 Kristiansand**