



Kompetanse og utdanning

<i>Innledning</i>	<i>side 50</i>
<i>Yvonne Torgersen</i>	<i>side 52</i>
<i>Roar Aas</i>	<i>side 54</i>
<i>Rebecca Mahboubi</i>	<i>side 56</i>
<i>Øyvind Hamre</i>	<i>side 58</i>
<i>Mirja Sandelin</i>	<i>side 60</i>
<i>Bjørn Fornes</i>	<i>side 62</i>

Medarbeidernes kompetanse er avgjørende i alle virksomheter og er næringslivets viktigste konkurransefaktor.

Hoveddelen av vår nasjonalformue utgjøres av annet enn oljeressursene, finansformuen eller realkapitalen vår. Om lag 80 prosent av nasjonalformuen er arbeidskraften vår. Verdien ligger i den kompetansen og produktionsverdien som denne arbeidskraften tilfører alle yrker og bransjer. Vi lever i all hovedsak av hverandres arbeid.

Medarbeidernes kompetanse er avgjørende i alle virksomheter og er næringslivets viktigste konkurransefaktor. Kunnskap og kompetanse har alltid vært viktig, men vi ser at i det såkalte kunnskapssamfunnet blir kunnskap enda mer sentralt. Det nødvendige kunnskapsomfanget blir større i alle bransjer. Kunnskapen blir mer spesialisert, og verdiskapingen skjer i stadig større grad gjennom organisering av mange arbeidstakere med forskjellig og unik spesialkompetanse. Hva som til enhver tid er relevant kunnskap, endres også stadig raskere.

Norge er i en unik situasjon med sterk vekst i sysselsettingen de siste årene og med lav arbeidsledighet. Mange bedrifter oppgir mangel på relevant arbeidskraft som den viktigste flaskehalsen for videre vekst. Samtidig er det viktig at arbeidstakerne kan kvalifisere seg for de jobbene som finnes og stadig tilegne seg ny kunnskap. Disse spørsmålene ble sentrale temaer i "Norge 2020".

Det er all grunn til å tro at utviklingen i norsk næringsliv vil kreve en kontinuerlig utvikling av kunnskapen og kompetansen i arbeidslivet. Ny teknologi, nye arbeidsformer og nye produksjonsprosesser gjør at mange arbeidsoppgaver blir stadig mer avanserte og kunnskapsintensive. Samtidig satses det enormt på utdanning og kompetansebygging i andre deler av verden, noe som skjerper behovet for satsing i Norge.

Kvaliteten i utdanningsløpet, frafall i den videregående skole og betydningen av etter- og videreutdanning har stått sentralt i gruppenes diskusjoner. Roar Aas og Mirja Sandelin påpeker at det er viktig at begrepet livslang læring ikke bare blir ord, fordi medarbeideren er bedriftens viktigste kapital. Dette er også et viktig poeng for Yvonne Torgersen, som mener kompetansebygging er livslang læring. Bjørn Fornes mener at kompetanseheving hos de ansatte bør sees som en investering for arbeidsgiverne. Øyvind Hamres bedrift har tatt konkrete grep og deltar i utformingen av den lokale ingeniørutdanningen for å sikre tilgangen på kompetent arbeidskraft. Rebecca Mahboubi har fått erfare at vi i Norge har et forbedringspotensial når det gjelder å ta vare på mennesker med høy kompetanse og utenlandsk bakgrunn.



Trond Smaavik, Trond Giske, Inger Elise Eknås og Hans Christian Gabrielsen.

Ny teknologi, nye arbeidsformer og nye produksjonsprosesser gjør at mange arbeidsoppgaver blir stadig mer avanserte og kunnskapsintensive.

Figur

Utviklingen i sammensetningen av nasjonalformuen. Verdiandeler. Prosent.

Bidrag fra	1990	2000	2010
Fornybare naturressurser	-4	-2	0
Nettofordringer til utlandet	-1	1	4
Olje og gass	19	16	12
Produsert kapital	13	11	12
Humankapital	73	73	72

Kilde: Statistisk sentralbyrå

“Kompetansebygging er synonymt med livslang læring. De ansattes kompetanse utgjør i dag en stor del av verdien i et selskap.”

Yvonne Torgersen

– kompetansebygging og livslang læring.

Hvem:

Administrerende direktør i el- og teileinstallatørselskapet “Magnus M. Thunestvedt AS”. Tidligere daglig leder i to ulike selskap som arbeider i mekanisk industri rettet mot offshore. Styreleder i Strukturplast, som driver med produksjon av plastprodukter rettet mot offshore.

Aktuell:

Mottok Synniva-prisen i 2008 fra Bergen Næringsråd. Prisen tildeles kvinnelige ledere som har gjort seg bemerket med gode økonomiske resultater og god ledelse.

Norge 2020:

Ser på kompetansebygging som livslang læring. Ønsket å bidra inn i 2020-gruppen med sin bakgrunn fra industrien og offshorenæringen.

– Kompetansen må kontinuerlig utvikles for å holde ansatte motivert og for at de skal holde tritt med, eller aller helst ligge litt i forkant av, utviklingen.

Målet for kompetansepolitikken er å bidra til at den menneskelige kapitalen forvaltes best mulig. Den NHH-utdannede økonomen Yvonne Torgersen har jobbet med både personell med fagbrev og personell med ingeniørkompetanse. Erfaringene har vist at et nært samarbeid mellom kompetanseaktører og næringslivet danner grunnlaget for gode læringsvilkår. Bedriftene må ha motiverende incentiver for å satse på et utvidet samarbeid, og utdanningsinstitusjonene må ha gode ordninger som gjør samarbeidet enkelt for bedriftene.

– Vi heller mot et kunnskapsbevisst næringsliv. Det vil nok gå mer i retning av at vi lever av hverandres kunnskap. Vi må likevel ikke forledes til å tro at alle de tunge manuelle arbeidsprosessene og yrkene forsvinner over natten. Rammebetingelser som bygger opp under fagbrevområdene, er vesentlig. Våre ungdommer kan ikke alle bli akademikere. Det må være plass til ungdom som ikke ønsker seg seks års videreutdanning.

Torgersen mener man må tenke nytt innenfor de tradisjonelle fagområdene. De må virke spennende på ungdommene, og utdanningsinstitusjonene må være med på utviklingen av dem for å sikre at engasjert ungdom kommer inn i bedriftene.

– Det jeg vil frem til, er frasen som ikke kan sies ofte nok; Vi må løfte kvaliteten gjennom utdanningsløpet vårt slik at vi får flere sluttbrukere med bedre kvaliteter enn i dag.

“Vi må likevel ikke forledes til å tro at alle de tunge manuelle arbeidsprosessene og yrkene forsvinner over natten.”

Fremtidens næringsliv vil trenge norske nærings- og kunnskapsmiljøer med innovasjons- og utviklingskraft. En del viktige nyvinninger i de senere år har hatt utspring i globale kunnskapsnav. Torgersen mener at et tett samarbeid mellom bedrifter og kompetanseaktører, der kunden er en viktig drivkraft, bringer frem innovative løsninger og produkter. Fremtidens kunnskapsbaserte næringsutvikling vil avhenge av at myndighetene tenker helhetlig.

– Norske bedrifter kan i perioder ha ulikt behov for støtte. En stor del av støtteordningene i dag er forskningsbaserte, jeg mener vi også trenger gode ordninger som baserer seg på økt kommersiell satsing for bedriften.

En levedyktig industri i Norge vil bevare arbeidsplasser, men også opprettholde og videreutvikle kompetanse innen de ulike fagområdene. En fremtidig bærekraftig industri i Norge forutsetter konkurranse på like vilkår.

“Konkurransen er knallhard. Jobbene blir i hovedsak valgt på grunnlag av pris.”

– Konkurransen er knallhard. Jobbene blir i hovedsak valgt på grunnlag av pris. Vi må drive frem gode tekniske, effektive produkter og løsninger til markedet, samtidig som vi opprettholder hovedproduksjonen selv.

Norge har utviklet flere verdensledende teknologier, men når norske bedrifter skal ekspandere legges ofte investeringene til lavkostland. For å holde på den nye kunnskapsindustrien i Norge og sikre et kompetent norsk eierskap i de nye kunnskapsnæringene mener Torgersen at vi bør prøve å utvikle spisssteknologi.

– Vi må erkjenne at skal det utvides og drives fra Norge, må fortjenesten være god. Gunstigere beskatning slik som fordeler i Nord-Norge er jo et gammelt, men kanskje aktuelt virkemiddel, for å friste potent norsk eierskap.

“Medarbeiderne er den viktigste kapitalen i en bedrift. Fremtidens arbeidsliv avhenger av kompetanseheving i alle ledd.”

Roar Aas – medarbeideren
– bedriftens viktigste kapital.

Hvem:

Organisasjonsrådgiver i Fellesforbundet de siste seks årene. Flere verv innen skole- og utdanningssektoren. Tidligere jobbet som tømrer i 15 år.

Aktuell:

Engasjerer seg for livslang læring, fagutdanning og kompetanseheving.

Norge 2020:

En god mulighet til å bidra og få et innblikk i fremtidens arbeidsliv.

– Man må satse på etter- og videreutdanning, samt hele tiden ligge i forkant når det gjelder kunnskap.

Organisasjonsrådgiver i Fellesforbundet, Roar Aas, mener dette er de viktigste bærebjelkene for å opprettholde dagens velferdsstat. Det fremtidige utdanningssystemet må i større grad enn i dag være fleksibelt og legge til rette for at arbeidstakerne kan kombinere arbeid og utdanning.

– Fremtidens ingeniører finner du blant dagens fagarbeidere. Det blir behov for flest mulig arbeidstakere med høyere utdanning. Dagens fagarbeider innen de ulike bransjene er løsningen på utfordringen. Da må det jobbes målrettet inn mot skoleverket for å heve kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen.

Aas ser et altfor stort frafall blant ungdom innen yrkesrettet opplæring. Han ønsker at søkelyset rettes mot kvaliteten i opplæringen og samsvaret mellom hva skoleverket utdanner og bedriftenes etterspørsel.

– I enkelte fag er det nærmere 30 prosent frafall. Vi må vurdere å gjøre noe av yrkesopplæringen mer praktisk rettet. Gjennom slike grep oppnår vi lavere frafall og et mer oppdatert skoleverk.

Arbeidsinnvandring fra Europa, økt konkurranse fra utenlandske selskap og bruk av innleid arbeidskraft krever omstillinger i norsk næringsliv, og det krever påfyll av kompetanse. For å lykkes er det avgjørende med et nært samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Bedriftene ligger gjerne i forkant av skolene når det gjelder teknisk og maskinelt utstyr og nye produksjonsprosesser.

– Arbeidslivet endrer seg raskere og raskere, og sannsynligheten for at du har det samme yrket gjennom hele arbeidslivet er svært liten. Det er viktig for fremtiden at begrepet livslang læring ikke bare blir ord, men real handling.



Eksportrettet industri som konkurrerer med lavkostland, er helt avhengig av å utvikle og omstille seg, bli mer produktiv og levere kvalitet og nyvinninger. Norsk industri har møtt den tøffe konkurransesituasjonen med utvikling og omstrukturering, kompetanseheving og endring for sine ansatte. Den “norske arbeidsmodell” innebærer høy grad av kompetanse i alle ledd, fra fagarbeider til ingeniør. Det er flat struktur og godt samarbeid mellom alle ledd i en bedrift.

– Det er mange år siden vi laget enkelte produkter her til lands. Det meste er flagget ut, og vi sitter igjen med høyteknologisk industri som verden er villig til å betale godt for.

Fremtidens kunnskapsbedrift måles, ifølge Aas, ikke etter hvor mange ingeniører, doktorer eller professorer bedriften har, men på grunnlag av hvordan de klarer å få flyt i kunnskap, erfaringer og kompetanse mellom de forskjellige ledd og nivå i bedriften.

– Kompetanse flyter fra læregutt til fagarbeider, via ingeniør og tilbake igjen. Det legges vekt på å heve bunnen i bedriften, da vil også toppen heve seg. Det er dette som etter vår mening kjennetegner kunnskapsbedriften.



Rebecca Mahboubi

Hvem:

Entreprenør, gründer, daglig leder og styreleder i en rekke selskaper, deriblant MAD with Ideas, Mabou AS og American Bagel Company AS.

Aktuell:

Norsk-iransk gründer engasjert i sosialt entreprenørskap. Mange års erfaring fra restaurant- og cafebransjen.

Norge 2020:

Min deltakelse er motivert av at jeg ønsker å være en aktiv fremfor en passiv samfunnsdeltager.

Mahboubi mener at det sosiale systemet burde vært bedre utformet for å sikre at ressursene det norske samfunnet har, og får tilgang til, blir maksimalt utnyttet.

– I diskusjonene om hva vi skal leve av i fremtiden er det ofte et fokus på hvilke nye ideer det kan skapes verdier av. Etter mitt syn bør det i tillegg legges vekt på hvordan de ressursene og den kunnskapen vi allerede besitter, skal forvaltes.

Mahboubi mener at det sosiale systemet burde vært bedre utformet for å sikre at ressursene det norske samfunnet har, og får tilgang til, blir maksimalt utnyttet. Systemet bør være utformet på en måte som gir hver og en et insentiv til å bidra til det felles beste.

– Mentaliteten bør være hva kan jeg bidra med til det norske samfunnet, fremfor hva kan Norge gjøre for meg. Systemet, slik det er i dag, kan gi grobunn for det siste alternativet. Den samme mentaliteten bør innprentes hos de unge. De må forstå at dersom de utnytter Norges gunstige sosiale ordninger, er de med på å tære på deres egne fremtidsmuligheter.

Det norske systemet har et forbedringspotensial når det gjelder å ta bedre vare på mennesker med høy kompetanse og utenlandsk bakgrunn. På grunn av strenge godkjenningsregler og krav til utenlandske utdannelser og profesjoner ender mange av dem opp med arbeid som er lite relevant for deres bakgrunn. De får ikke alltid utnyttet sine evner til det fulle, og til samfunnets beste.

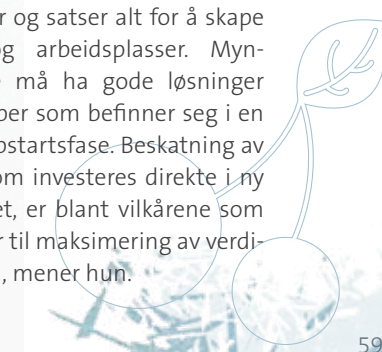


– Selvsagt vil samme krav måtte stilles til arbeidstakere med utenlandsk utdanning som de med utdanning fra Norge. Men det er mange eksempler på at personer med utdanning fra velutviklede land, som USA, likevel må begynne på nytt når de kommer hit. Dette har jeg selv erfart.

Norge går glipp av potensiell verdiskaping på grunn av utfordringer ved integrasjon, ifølge Mahboubi. Det er større sannsynlighet for at integrasjonen blir en suksess dersom den enkelte også bærer noe av risikoen. Viktige faktorer for en vellykket integrasjon er at en person lærer språket, har følelsen av at deres individuelle bidrag har betydning for verdiskaping og at en bidrar til samfunnet ved å betale skatt.

– Etter min mening er ikke integrasjon en tablett man kan få utdelt fra staten. Tvert imot, mener jeg at integrasjon springer ut fra interaksjon, og da det enkelte individs interaksjon med samfunnet.

Det må tas bedre vare på de som tar sjanser og satser alt for å skape verdier og arbeidsplasser. Myn-dighetene må ha gode løsninger for selskaper som befinner seg i en sårbar oppstartsfase. Beskatning av gevinst som investeres direkte i ny virksomhet, er blant vilkårene som ikke bidrar til maksimering av verdiskapingen, mener hun.





Øyvind Hamre – læren om produktivitet må styrkes i skolen.

Hvem:

Administrerende direktør i Ragasco AS, et heleid datterselskap av børsnoterte Hexagon Composites ASA.

Aktuell:

Selskapet produserer og eksporterer komposittbeholdere. Selskapet er en del av Norwegian Center of Expertice (NCE) Raufoss.

Norge 2020:

En møteplass for utveksling av kunnskap og kompetanse om norsk og internasjonalt næringsliv.



Foto: Morten Krogvold

“Siden økt produktivitet er vesentlig for all produksjon og tjenesteyting, bør det skje en klar styrking av dette området innen utdanningssystemet.”



Administrerende direktør Øyvind Hamre i Ragasco mener at en systematisk og ambisiøs produktivitet-utvikling er avgjørende for å kunne opprettholde og videreføre eksporttrettet vareproduserende industri i Norge.

– En god produktivitetsutvikling vil bedre den norske konkurransevnen og kompensere for et relativt høyt kostnadsnivå i Norge. Sterk vekst i produktivitetsutviklingen avhenger av et kompetent eierskap som har investeringsvilje, en sterk vinner- og prestasjonskultur i bedriften og faglig høy bedriftsintern kompetanse.

Ragasco utvikler, produserer og selger trykkbeholdere i komposittmaterialer. Hovedproduktet er LPG-beholdere (propanbeholdere) og kundene er tradisjonelle olje- og gasselskaper og spesialiserte gassdistribusjonsselskaper. Selskapet produserer også høytrykksbeholdere for gassdrift av kjøretøy. Eksportandelen for de to produktene er på henholdsvis 90-95 og 100 prosent.

Ved å være lokalisert i et større norsk industriområde på Raufoss har Ragasco tradisjonelt hatt god tilgang på kompetent industriell arbeidskraft. Bedriften tilbyr etterutdanning for ansatte på alle nivåer i bedriften.

– Vi deltar også i utforming av studieinnholdet i den lokale ingeniørutdannelsen. Det styrker regionens tilvekst av riktig og kompetent arbeidskraft.

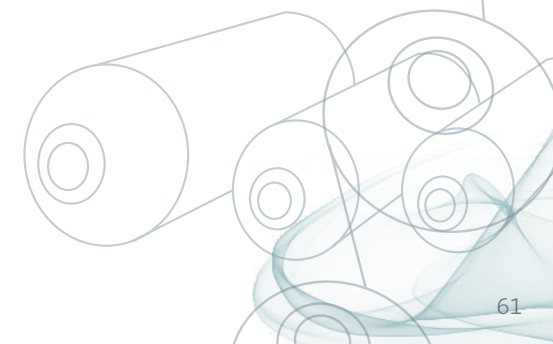
NCE Raufoss er et av 12 industrimiljøer som har fått status som Norwegian Center of Expertise. Samarbeid mellom NCE Raufoss og industrien har gjort det mulig å gjennomføre prosjekter av forskningsmessig og tverrfaglig art som vanskelig kunne vært løftet av industribedriftene alene.

Som produsent av et nytt innovativt produkt i et modent og tradisjonelt lite innovativt marked, er vern av intellektuelle rettigheter viktig. Nye teknologitrender blir hurtigere fanget opp av potensielle konkurrenter når man operer i et globalt marked.

– Det offentlige virkemiddelapparatet, som NCE-ene og Innovasjon Norge, bør stille krav og informere om betydning av å ha og implementere en skikkelig strategi for beskyttelse av bedriftens immaterielle rettigheter.

Det er en stor sannsynlighet for at norske bedrifters videre ekspansjon innen eksportbasert vareproduksjon vil skje i lavkostland, både på grunn av lavere forventet tilvirkningskost, men også på grunn av kortere fysisk avstand til markedet. Gitt denne utviklingen bør det, ifølge Hamre, være en målsetting at både fremtidig teknologiledelse og innovasjonsledelse skjer i fra Norge.

– Min største fremtidige bekymring som ansvarlig for en eksporttrettet bedrift er at industriarbeid i det norske samfunnet ubevisst får status som annenrangs. Får man ikke naturlig tilgang på tilstrekkelig og riktig kompetanse, vil fremtiden kunne bli krevende.



Mirja Sandelin
– livslang læring.

Hvem:
Konserntillitsvalgt i møbelkjeden Skeidar, selger og ansvarlig for varehuset i Tønsberg. Styre-medlem i Skeidar Holding.

Aktuell:
Jobbet sentralt for å oppnå kompetanseheving i bedrifter.

Norge 2020:
En unik mulighet til å delta på et prosjekt der også vi som er "lavest i næringskjeden" blir gitt en sjanse til å bli hørt.

"Kontinuerlig læring og kompetanseheving vil gi arbeidstakere økt trygghet i et arbeids- og samfunnsliv som er i stadig endring."

"Gode folk skal bli værende i Skeidar. Folk skal få lønn for strevet."

– *Gode folk skal bli værende i Skeidar. Folk skal få lønn for strevet. Det er vanskelig for butikkarbeidere å leve av lønna i dag, selv i full stilling. Man skal ha en meningsfull hverdag både på arbeid og privat. Noen er fornøyde med å skyve på en pall, mens andre vil opp og frem. Da må det legges til rette for kompetanseheving for de som ønsker det.*

Konserntillitsvalgt Mirja Sandelin i Skeidar mener ansattes kompetanse er den viktigste drivkraften for å sikre videre økonomisk vekst og opprettholde konkurranseevnen. Skeidar er et privateid konsern med 43 enheter hvorav 42 er varehus. Av Skeidar sine drøyt 800 ansatte er om lag 250 medlemmer av Handel og Kontor. Handel og kontor, LOs tredje største forbund, organiserer arbeidstakere i privat sektor. Sandelin arbeider med et samarbeidskurs, i regi av Fellestilltakene LO/VIRKE, for å legge til rette for kompetanseheving. Fellestilltakene HSH-LO er HSH og LOs arbeidsredskap for å bistå ledere og tillitsvalgte i deres innsats for å utvikle et godt partssamarbeid i bedriftene.

Livslang læring er et viktig prinsipp i norsk utdanningspolitikk. Målet er at alle skal ha mulighet til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle evnene sine gjennom hele livet. Livslang læring bidrar til å øke den enkeltes livskvalitet og gir større fleksibilitet i arbeidslivet.

– *Varehandel er det største næringsområdet i Norge i dag. Vi har mange lavutdannede i forbundet. Kontinuerlig læring og kompetanseheving vil gi arbeidstakere økt trygghet i et arbeids- og samfunnsliv som er i stadig endring. Det bør legges til rette for at arbeidstakeren kan være student, i tillegg til å jobbe ha et privat liv.*

Humankapitalen utgjør, ifølge Kunnskapsdepartementet, en stadig større andel av nasjonalformuen.

– *Vi skal ikke selge oss inn på pris, men på kvalitet. Det blir stadig større behov for kompetanse, og stadige flere jobber vil kreve mer formell utdanning enn i dag. Sandelin mener at plattformen for å sikre kompetanseheving blant arbeidstakere bør være et trepartssamarbeid.*

– *Den ansattes egne, individuelle vinning er også vinning for bedriften og Norge som helhet.*

Norge har på mange måter trukket et vinnerlodd gjennom det mangfoldet av naturressurser landet er beriket med.

Bjørn Fornes

– kompetanse må satses på.

Hvem:

Forbundssekretær i EL & IT Forbundet, Bjørn Fornes, har det samtidig gjort oss til en passiv råvareleverandør fremfor å i en langt større grad kunne ha foredlet og skapt kompetansebaserte næringer.

Aktuell:

Opptatt av å ha et godt og vel-fungerende arbeidsliv med jevnbyrdige parter. Spesielt opptatt av energipolitikken – både nasjonalt og i europeisk sammenheng – og hvordan denne påvirker samfunnet.

Norge 2020:

Man trenger diskusjonsarenaer som Norge 2020-prosjektet gir for å bli bevisst dagens situasjon og for å se hva dette landet trenger fremover.

Ifølge forbundssekretæren på energisiden i EL & IT Forbundet, Bjørn Fornes, har det samtidig gjort oss til en passiv råvareleverandør fremfor å i en langt større grad kunne ha foredlet og skapt kompetansebaserte næringer.

– Det er lett å ta oljen som eksempel. Jeg er sikker på at oljenæringen trakk et kollektivt lettelsens sukk da det nye feltet ble funnet ved Avaldsnes – men det funnet betyr kanskje at vi vil holde på i tjue år til med det samme som vi gjør i dag? Råvarene kommer til å ta slutt eller endre seg. Av den grunn alene er det kompetanse vi bør satse på.

Fornes etterlyser en bedre balanse i bruken av forskningsmidler. Han mener at mesteparten av midlene brukes på forskning i oljeindustrien til tross for at eksempelvis fastlandsvannkraften i Norge er like mye verdt som all annen næringsindustri på fastlandet til sammen.

– Det er flere av oss som er bekymret over et nesten ensidig fokus på oljerelatert virksomhet. Etter oljen vil teknologisk viten og kompetanse være det vi kommer til å leve av. Fremtidig verdiskaping vil avhenge av at det satses bredere på utdanningsinstitusjonene, forskning og utvikling, og man må tenke næring i myke områder som klima og miljø.

Krav til og gjennomføring av etter- og videreutdanning i bedriftene sikrer effektiv bruk av den menneskelige kapitalen. Det viktige i kompetansepolitikken er, ifølge Fornes, erkjennelsen av at man aldri er ferdig utdannet. Kompetanseheving av de ansatte burde oppleves som en investering for arbeidsgiverne, ikke som en kostnad.

– De ansatte vil søke kunnskap så lenge de får anledning til det. Den beste sivilingeniøren er en fagarbeider som arbeider i bedriften og så videreutdanner seg.

Tettere relasjoner mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv vil sikre bedre og riktigere kompetanse blant arbeidstakere i arbeidslivet. Energibransjen trenger fagarbeidere og ingeniører. Kvaliteten på norske utdanningsinstitusjoner må styrkes, og kunnskapstørsten blant unge må stimuleres slik at frafall i den videregående skolen reduseres.

– Kompetanse er alfa og omega for videre verdiskaping.

For å få tak i den beste kompetansen må bransjen vise at den vil ha den. Det er nesten så enkelt. Unge studenter og elever tiltrekkes av utdanninger der næringen i samarbeid med skoler klarer å spre informasjon og til dels også bidra i undervisningen. Fornes mener den videregående skolen må tilby linjer som utdanner fagarbeidere, og bedriftene må være en stabil mottaker av lærlinger.

– Selv om dette kan være å banne i kirken, så handler ikke en bransjes tiltrekningskraft mest om lønnsevne. Den beste kompetansen får man ved å tilby arbeidstakeren utfordrende oppgaver, gi tilbakemelding og stabile betingelser – dette er elementer som frister vel så mye som høy lønn.

Globaliseringen gjør at norsk næringsliv påvirkes av utviklingen i andre land. Arbeidsinnvandringen har økt til bransjer med behov for visse typer kompetanse som for eksempel byggenæringen og helsevesenet. Arbeidsinnvandringen skal, ifølge Fornes, ønskes velkommen, men til samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere.

– Vi ser daglig at norske bedriftseiere søker å utnytte denne kompetansen, fordi den er billigere å bruke enn innenlandsk kompetanse. Denne tilgangen må ikke bli en sovepute for bedriftene. De må fortsette kompetanseutviklingen av egne arbeidstakere for å sikre grunnlaget for fremtidig verdiskaping.

