

Notat 5:2015



Tellef Hansen

Etter- og videreutdanning trykk og pakkeri

Innledning

Grafisk Utdanningsfond har gitt De Facto et oppdrag der vi skal se på etter- og videreutdanning for de som arbeider innenfor trykk og pakkeri i dag.¹ Styret i fondet understreker i vedtaket om støtte, at dette prosjektet henger nøye sammen med det prosjektet som Opplæringssenteret for visuelle kommunikasjon er i gang med om eventuell endring av fagopplæringen, og at derfor er viktig at de to miljøene legger opp til god kommunikasjon og samhandling. Vår kontakt i opplæringssenteret har vært Rolf Wesenberg.

Prosjektet er delt inn i tre deler:

1. Hva slags kompetanse må de grafiske fagarbeiderne ha for å møte utfordringene i dag og i framtida?
2. Hva fins av relevant kompetansegivende evu i dag?
3. Hvordan kan klubb og ledelse gå fram for å lage/gjennomføre et opplegg?

Kompetansebehovene har vi forsøkt å avdekke gjennom samtaler med tillitsvalgte i Amedia, Nr1 Trykk, Polaris Trykk, Schibsted og i Fellesforbundet avd. 851. I Polaris Trykk har det vært to møter med tillitsvalgte og ledelsen.²

Kartleggingen av hva som fins av relevant evu bygger på undersøkelser og samtaler med Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon, Bransjeforeningen – print og kommunikasjon og Industriskolen (NI), Strømmen videregående skole og SINTEF.

¹ Brev fra Grafisk Utdanningsfond av 20.03.2015

² Liste over de som er intervjuet finnes i vedlegg 1

Den tette koblingen til endringen av fagopplæringen har i tillegg gitt oss nyttige innspill fra etableringen av "Grafisk Tekniker" i Danmark.

Niels Edvard Killi fra Grafisk Utdanningsfond har vært en imøtekommende og nyttig samtalepartner gjennom hele prosjektet.

Kompetansebehov for grafiske fagarbeidere

I utgangspunktet er det stor grad av enighet om at "Bransjens framtidige konkurranseevne i stor grad vil være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse".³ For å sikre at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver skal det i fellesskap stimuleres til fagutdanning og en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen. Disse vurderingene og tiltakene er hjemlet i Hovedavtalen mellom LO og NHO kapittel 18 og finnes også i overenskomstene.

Etter- og videreutdanning er et viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne, den må bygges på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.⁴ Det betyr at det jevnlig skal drøftes om det er kompetansegap i forhold til bedriftens behov og det skal settes i gang tiltak for dekke dette behovet.

Hva er bedriftenes nåværende og fremtidige behov? Svarene vil til en viss grad variere fra bedrift til

³ Pakkerioverenskomsten 2014-2016, § 5-3, punkt 4

⁴ Hovedavtalen LO-NHO 2014-2016, kapittel 18

bedrift, men det er også mulig å peke på noen fellestrekk i bransjen. I en rapport om etablering av et nytt lærefag i produksjonsteknikk ble det gjennomført en spørreundersøkelse som pekte på noen viktige utfordringer.⁵ Over halvparten av de bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen (56 %) mener at den nåværende utdanningen av fagpersonell ikke er tilpasset bedriftens behov. Hva er det da de ønsker seg for å tilfredsstille behovet? De ønsker seg ei fagutdanning som møter utfordringene på grovt sett to ulike områder, konkret innsikt og ferdigheter knyttet til endringer i selve produksjonen og større vekt på integrert/tverrfaglig kompetanse. I rapporten på side 8 heter det blant annet:

Viktigheten av å kunne forstå helheten i en produksjonsprosess avspeiler den faktiske situasjonen i mange produksjonsbedrifter hvor grensen mellom tradisjonell profesjoner og fag er i ferd med å viskes ut. Man etterspør i stigende grad personell som kan jobbe på tvers av avdelinger/funksjoner.

Integrert/tverrfaglig kompetanse, eller multi-kompetanse som det heter noen plasser, er tett koblet til nye måter å organisere og forbedre produksjonen på.

Flere bedrifter har valgt å satse på Lean som forbedringsteknikk. En av forkjemperne for Lean i norsk arbeidsliv, Bjarne Berg Wig, har sagt at å "utvikle Lean er systematisk å fjerne barrierer for

⁵ Etablering av et nytt lærefag i grafisk produksjonsteknikk. Rapport fra en kartlegging,. Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon, Oslo 23.06.2015.

kontinuerlig forbedring og kontinuerlig læring”.⁶ Wig understreker samme sted at trygghet og tillit er en forutsetning, og at sterke prestasjoner krever åpenhet, fleksibilitet og selvstendighet. Når mange i fagbevegelsen har vært og er skeptisk til innføring av Lean, så har det ofte sammenheng med at systemet har blitt lansert som en rasjonaliseringsprosess fulgt opp av målstyring, kontroll og omfattende styringsrutiner. Når tillitsvalgt har vært med på innføringen av Lean har det vært ut fra et ønske om å sikre arbeidsplasser gjennom å bli mer konkurranse-dyktig. Betingelsen for deltakelse har vært at prosessen skal være lett å forstå og at de ansatte skal ha stor grad av kontroll.

Det er ikke til å stikke under en stol at det er ulike syn i arbeidslivet på multikompetanse - hva det er og hva det betyr. Den presenteres i mange ulike innpakninger og med ulik praksis. Noen vektlegger at det det egentlig handler om er fleksibilitet og livslang læring, mens flere tillitsvalgte frykter at konsekvensen er ei undergraving av fagene der alle skal kunne litt om alt. For de som frykter under-gravingen av faget må svaret være å satse på strategiske opplæringsplaner. Kompetanseutviklingen må inneholder opplæring og skolering som tar fatt i det som hindrer den gode flyten i produksjons-prosessen, samtidig som det satses på et grundigere og mer langsiktig opplæringsopplegg.

Et forslag til kompetanseoppbygging for ansatte i Polaris Trykk Trondheim kan illustrere hva som tenkes

⁶ Bjarne Berg Wig, Lean. Ledelse for lærende organisasjoner, Gyldendal arbeidsliv 2013, side 20

med en mer omfattende tilnærming til kompetanseoppbygging. Her legges det opp til tre faser:⁷

- *Fase 1* er tiltak på kort sikt som skal sikre ”nødvendig opplæring for fleksibilitet og avdelingsløs produksjon”. Konkret betyr det at trykkere får pakkeriopplæring og reproopplæring, ansatte i pakkeriet får rotasjonsopplæring, og ansatte i vedlikehold får opplæring både i pakkeri og rotasjon. Oppstart høsten 2015.
- *Fase 2* vektlegger bedriftsspesifikk kompetansebygging med fokus på definerte arbeidssituasjoner – vedlikeholdsoppgaver, feilretting eller maskinutfordringer. Oppstart første halvår 2016.
- *Fase 3* vil være kompetansebygging på litt lengre sikt. Det som tenkes her er et løp mot fagbrev eller annen offentlig dokumentert kompetanse. Opplegget i denne fasen er foreløpig ikke konkludert, og det er ikke fastsatt noe tidspunkt for oppstart.

I tillegg til å svare på bedriftens behov på kort og lang sikt, har de tillitsvalgte vi har snakket med pekt på de ansattes behov for flere bein å stå på i en bransje med store omstillinger og oppsigelser. Det er behov for kompetanse som i tillegg til nytten i egen bedrift er relevant i andre bransjer dersom bedriften legges ned eller den ansatte blir sagt opp. Da er det viktig at kompetansen kan dokumenteres. I et intervju med Ola Brage Hansen sier han at en har merket en spesiell etterspørsel etter fagbrev i produksjonsteknikk for de som har fått jobb etter nedlegginga av trykkeriet på Borgeskogen. Flere bedrifter i området, som Jotun Sandefjord og Hydro Holmestrand, har som mål at alle i produksjonen skal inneha fagbrev, og for vanlig produksjonsarbeidere er det produksjonsteknikkfaget som er valgt.

⁷ Møtereferat av 19.mai 2015.

Fagutdanning ble en veg inn i ny jobb for mange. Behovet er stort i viktige deler av norsk næringsliv. Kompetansebarometeret for 2015 "avdekker at NHOs medlemsbedrifter har et stort behov for både fagarbeidere og fagskoleutdannet personale. Behovet for begge utdanninger er betydelig i de fleste av NHOs 19 landsforeninger. Videre virker behovet for ansatte med yrkesfaglig bakgrunn like stor i store som i små bedrifter".⁸ Økt fagutdanning møter et behov.

Mange av de faglært i bransjen har et fagbrev som ble tatt for en del år siden da fagenes innhold og kompetansemål var annerledes enn i dag. Et element i kompetanseoppbyggingen kan være å legge dagens kompetansemål til grunn for så å si oppdatere fagbrevet.

Hva fins av relevant etter- og videreutdanning for grafiske fagarbeidere?

Hva som er relevant etter- og videreutdanning kan i stor grad utledes av det vi allerede har vært inne på – konkret innsikt og ferdigheter knyttet til endringer i selve produksjonen og større vekt på integrert/tverrfaglig kompetanse. I undersøkelsen som er referert i rapporten fra Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon er dette konkretisert med følgende innspill:

- Aktuelle trykk- og printmetoder
- Filbehandling/IT/datakunnskap
- Prosjektstyring

⁸ NHOs Kompetansebarometer: Temanotat nr. 1/2015

- Kunnskap om papir og andre trykkmaterialer
- Fargekunnskap
- Generell teknisk innsikt og ferdigheter
- Kundebehandling
- Helhetsforståelse/"Verdikjedekompetanse"
- Ferdiggjøring
- Pakking, adressering, distribusjon

Selv om disse innspillene er knyttet til etableringen av et nytt lærefag i grafisk produksjonsteknikk, er utfordringene de samme og nytten når vi skal peke på relevant etter- og videreutdanning for trykk og pakkeri stor. Forslagene samsvarer også godt med de innspillene vi har fått i våre samtaler med ledelse og ansatte hvor det er pekt på områder som automatisering, logistikk, filbehandling/datakunnskap og industrimekanikk.

Det er mulighet for å ta fagbrev innenfor alle disse områdene, men vi har først og fremst sett på mulighetene til å utvikle egne kurs/moduler innenfor disse fagområdene. Dersom noen skulle ønske å gå videre fra disse kursene til et fagbrev, så er også det mulig i følge Norsk Industri.⁹

Flere organisasjoner og skoler kan levere kurs innenfor de områdene som er nevnt over. Kursene bør utvikles i et tett samarbeid med de som skal bruke det, og derfor vil valg av tilbyder være avhengig av geografi/nærhet og kompetanse, faglig og pedagogisk. Under følger en kort presentasjon av noen tilbydere.

⁹ Anita Østro i epost datert 10.juni 2015.

Norsk Industri - Industriskolen

Opplærings- og kurstilbudet i Industriskolen er en del av medlemsfordelene til Norsk Industri. Det tilbys fagopplæring innen en rekke fagområder med relevans for grafisk industri:

Produksjonsteknikkfaget

Logistikkfaget

Automatiseringsfaget

Industrimekanikerfaget

Grafisk emballasje

Som nevnt over vil noen ønske å ta fagbrev innen ett av disse områdene, som et første fagbrev eller som et fagbrev nummer to. Industriskolen har utviklet kurspakker som dekker alle disse fagene. Disse kan brukes i sin helhet for de som ønsker å ta fagbrev, eller en kan plukke ut deler som egne moduler i et samarbeid mellom skolen og den enkelte bedrift. Dersom noen skulle ønske å gå videre til et fagbrev så er også det mulig å bygge videre på disse kursene.

Det er utviklet kursmateriell til de ulike kursene og opplæringen blir gjennomført som en kombinasjon av nett og praksis/læring på bedrift. Opplæringen på bedriften gjøres av fagpersoner på bedriften som "lærere" eller i samarbeid med lærere fra vgs eller andre utdanningsinstitusjoner.

For ytterligere informasjon:

<http://www.norskindustri.no/medlem/Kurs/Aktuelt/Om-vart-kurskonsept/>

Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon¹⁰

"Opplæringssenteret er opprettet for å koordinere og styrke fagopplæringen i de grafiske fagområdene mediegrafiker, trykker, serigrafi, bokbinder og håndbokbinder for sine medlemsbedrifter".¹¹

Opplæringssenteret er godkjent som lærebedrift, har utarbeidet et lærehefte for trykkerfaget, og tilbyr undervisning for de som ønsker å ta fagbrev som trykker. Har undervisningsopplegg for praksiskandidater, blant annet elever som kommer fra pakkeri og som skal ta fagbrev som trykkere. I den forbindelse kan de bidra til behovsanalyse - avdekking av hva som trengs av opplæring, og levere denne opplæringen.

Opplæringssenteret har som nevnt fått ansvar for å utrede muligheten for å etablere et nytt lærefag i grafisk produksjonsteknikk. Dette ansvaret betyr stor oppmerksomhet om utfordringer for denne delen av bransjen og hvordan disse utfordringene må møtes med hensyn til kompetanseutvikling.

Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon leverer skreddersydde kurs for trykkerfaget og bør bli en viktig samarbeidspartner for bedrifter som ønsker å se opplegg for etter- og videreutdanning i sammenheng med etableringene av et nytt lærefag. Bedriftene kan få hjelp til å avdekke behov og opplæringssenteret kan få nyttige innspill til sitt utredningsarbeid.

For ytterligere informasjon:

rolf@opplaringssenteret.no

¹⁰ www.opplaringssenteret.no/

¹¹ Vedtekter for Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon §3

De videregående skolene har vært og vil være viktige samarbeidspartnere for bedriftene med hensyn til kompetanseutvikling. Det varierer mye fra skole til skole hva de kan levere og det kan by på problemer med å få oversikt. For undervisning knyttet til trykkerfaget er det Opplæringscenteret for visuell kommunikasjon som er rette stedet. Industriskolen bruker lærer fra videregående skoler for å undervise på sine kurs og vil vite hvilke skoler som har kompetanse på hva.

IGM

IGM er et viktig kompetansesenter innen digitale medier og visuell kommunikasjon. Kompetansesenteret kan levere kurs innenfor områder som digitaltrykk og fargestyring, filbehandling, IT og datakunnskap og verdikjedekompetanse. Kursene utarbeides i samarbeid med bedriftene som får hjelp til å avdekke behov og sikre at kursene dekker disse behovene. IGM har et nært samarbeid med Høgskolen i Gjøvik.

For ytterligere informasjon kontakt:

hanne@igm.no

Strømmen videregående skole er eksempel på en skole som har etablert et godt samarbeid med bedrifter i området om opplæring for fagbrev i produksjonsteknikk. Bedrifter som NO1 Trykk, Arcus og Ringnes har benyttet seg av skolens tilbud og i løpet av de siste 6 årene har mellom 120 og 130 elever vært gjennom opplegget.

AOF

AOF kan levere teoriopplæring for de som skal ta fagbrev. I Østfold har de gjennomført teori-forberedende utdanning for produksjonsteknikkfaget, og utarbeidet et opplegg for de som har fagbrev innen grafisk emballasje og som ønsker fagbrev i produksjonsteknikk. Forespørsler kan gjøres til det lokale AOF-kontoret. I Østfold AOF er det Øistein Pettersen som er kontaktperson

Øistein.pettersen@aof.no

SINTEF

For mange bedrifter ligger det store muligheter i et tettere samarbeide med universiteter og forskningsinstitusjoner. For bedriftene vil det være av stor betydning å få tilgang til nyere forskning om temaer som produksjonslogistikk, masseprodusert skreddersøm og fremtidens fagarbeider. Forskningen vil ha stor nytte av å koble seg opp mot de utfordringene bedriftene står overfor. For flere tillitsvalgte har det vært et uttrykt ønske om et samarbeid med institusjoner som SINTEF med sikte på å utvikle kompetansegivende kurs. I første omgang er SINTEF bedt om å komme med forslag til et to-dagers kurs.

Etter- og videreutdanning - noen ideer og forslag

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført av Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon var en av konklusjonene at behovet for grafisk produksjonspersonell ikke er tilfredsstillende dekket, og omtrent halvparten av de spurte sier at

tilgangen på fagpersonell er dårlig eller svært dårlig.¹²

Samtidig er ikke mange som velger å ta utdanning som trykker. I flere bedrifter er de på rask veg inn i et generasjonsskifte og det haster med å få inn lærlinger. Et nytt lærefag i grafisk produksjonsteknikk vil være ett bidrag i den forbindelsen.

Mens bransjen venter på det nye lærefaget og tilstrømmingen av lærlinger, et det behov for etter- og videreutdanning av de som allerede er i bransjen. Vi har dokumentert behov og hvem som kan levere relevant etter- og videreutdanning, nå skal vi kort se på hva som må til for å gå fra tanke til handling.

1. Ta utgangspunkt i tariffavtalene og få på plass et samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte om etablering av en plan for etter- og videreutdanning.

2. Planarbeidet må starte med en prosess der en gjennomfører en gapanalyse ved å vurdere eksisterende kompetanse i forhold til nødvendig kompetanse. Kompetansebehovet som avdekkes kan møtes med kjøp/rekruttering og eller etter- og videreutdanning.

3. Lag en konkret plan for etter- og videreutdanning som sier noe om hva, hvordan, når og hvem som har ansvar. I denne fasen av arbeidet er det tre ting som er viktig

1. Det må være en person som har ansvar og holder i trådene eller glir opplegget ut i sand

¹² Etablering av et nytt lærefag i grafisk produksjonsteknikk, Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon, Oslo 23.6.2015.

2. Nå er det viktig å sikre oppslutning om opplegget. Innledningsvis er de fleste positivt innstilt til etter- og videreutdanning. Når det kommer til stykket er det ingen automatikk i at folk melder seg på. Begrunnelse for opplegget – for bedriften og den enkelte, må være god og terskelen for deltakelse må være lav.

3. Lav terskel er blant tilrettelagt med hensyn til tid og pedagogisk opplegg.

4. I intervjuet med Lars Jakob Berg på Strømmen videregående skole var et av hans poenger at fagarbeideren er en reflekterende praktiker og at teori må læres i tilknytning til praksis. En viktig del av planleggingen er å sikre et godt pedagogisk opplegg.

5. Når opplæringen er i gang er det i mange bedrifter stor tro på at dette går av seg selv. Arbeidet må ledes, og det er helt avgjørende at hele gjennomføringsprosessen planlegges god. Fasene i en sann prosess kan illustreres ved hjelp av Demings læringshjul – planlegge, gjennomføre, studere og handle. Studere er å reflektere over det en har lært gjennom prosessen for så å handle, enten fortsette som det var lagt opp til eller endre.

Etterord

Arbeidet med dette prosjektet har bekreftet konklusjonene i rapporten fra Opplæringssenteret og underbygd kravet om at bransjen må prioritere kompetanseutvikling høyere enn det som er gjort til nå. Bedrifter som sliter må få hjelp til å avdekke

egne kompetansebehov, og faglig og økonomisk støtte til å utvikle relevant etter- og videreutdanning. I den forbindelse har det kommet forslag om at det bør gjennomføres pilotprosjekter innenfor noen utvalgte bedrifter som studere utfordringer og bedriftenes arbeid med å møte disse utfordringene. Erfaringene summeres opp og gjøres tilgjengelig for andre bedrifter i bransjen. Det er tatt noen initiativer til denne typen prosjekter som vil bli fulgt opp i løpet av høsten 2015.

Vedlegg 1**Liste over de som har blitt intervjuet***El og IT forbundet*

Dag Langer Andersen, forbundssekretær

Fellesforbundet avd. 851

Stein Tore Andersen, Leder i avdelingen

Tor Erik Nilsen, Klubbleder Peterson Emballasje

Grafisk bransjeforening - print og kommunikasjon

Pål Stensaas, Kommunikasjonsrådgiver

Norsk Industri

Anita Østro, Fagsjef

Ola Brage Hansen, Klubbleder Amedia Trykk,
Borgeskogen og leder av prøvenemnda for produksjons-
teknikk - Vestfold

Opplæringssenteret for visuell kommunikasjon

Rolf Wesenberg, nestleder og fagansvarlig

Polaris Trykk, Trondheim

Rune Setsaas, Klubbleder Trykkeriklubben

Guri Svarva, Nestleder Trykkeriklubben

Jomar Grøseth, Klubbleder Pakkeriklubben

Jon Roar By, Nestleder Pakkeriklubben

Oddvar Ustad, Daglig leder

Bjørn Sæther, Rotasonssjef

Lars Inge Storleer, Pakkerisjef
Ketil Danielsen, Produksjonssjef

Schibsted Trykk Oslo

Anders Weimoth, Klubbleder Pakkeriklubben
Pål Hafsengen, Grafisk klubb, førstetrykker

Strømmen videregående skole

Ingrid Grundt, Kontaktlærer TIP og Elektro
Lars Jakob Berg, Avdelingsleder Elektro

SINTEF

Hanne O Finnestrand, Seniorforsker

IGM

Hanne Josefsen, Salgs- og markedssjef. Ansvarlig
digitale medier.