

Kompetanse og rekruttering innen VA-bransjen- hva har vi, hva trenger vi, og hvordan sikrer vi nødvendig kompetanse og rekruttering?

Utfordringer på kommunalt nivå

Av Einar Melheim

Einar Melheim er teknisk sjef i Ringsaker kommune

Innlegg på seminar 16. mars 2000

Kompetansebegrepet

Generelt kan kompetanse defineres som kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som har bruksverdi i arbeidslivet. Definisjonen er også gyldig for VA-kompetanse, men tradisjonell fagkompetanse er ikke tilstrekkelig.

Kompetansebehov

VA-bransjen har ansvaret for en viktig del av infrastrukturen og leverer basistjenester som er helt avgjørende for at samfunnet skal fungere. Det stilles store krav til kvalitet og regularitet på tjenestene, - ja det tas nærmest som en selvfølge at VA-tjenestene fungerer optimalt 24 timer i døgnet, 365 dager i året uten for store kostnader. I tillegg til disse brukerkravene stiller ulike myndigheter gjennom forskrifter stadig strengere krav til planlegging, registrering, dokumentasjon, rapportering, osv. Dette krever høy kompetanse i alle ledd hos de som har ansvaret for tjenestene.

Det er et lederansvar å klarlegge hvilken kompetanse organisasjonen har

behov for. I dagens arbeidsmarked er det sjelden mulig å rekruttere ønsket kompetanse direkte. Kompetansen må i stor grad utvikles i organisasjonen. Dette tar tid og lederen må derfor være bevisst på det framtidige kompetansebehovet og planlegge kompetanseutviklingen deretter.

VA-bransjen har behov for allsidig kompetanse både på ingeniør/sivilingeniørnivå og fagarbeider/operatørnivå. Begge deler er like viktig, og ikke minst stilles det store krav til samarbeid mellom de ulike gruppene. Kunnskaper og ferdigheter er imidlertid ikke tilstrekkelig. I et stadig mer komplekst og krevende samfunn med strenge krav til tjenesteproduksjon og forvaltning, må VA-kompetansen settes inn i en større sammenheng. En kompetent VA-person må i dag ha både sosial kompetanse og lederkompetanse for å kunne gjøre en fullverdig jobb. Dette behovet blir spesielt tydelig når det oppstår en unormal driftssituasjon eller krise. Idehistoriker og filosof Guttorm Fløistad har sagt det slik: "Kulturløse fagdioter løser ingen kriser".

Hva har vi ?

VA-kompetansen varierer sterkt fra kommune til kommune, men totalt sett er den utvilsomt redusert de siste åra. Fagarbeiderkompetansen er tilfredstillende, og vil bli styrket nå ettersom driftsoperatørene har fått godkjent sitt fagområde og kan kvalifisere seg til fagbrev. Mangel på ingeniørkompetanse har blitt et problem i mange kommuner. Grunnen er først og fremst at disse kommunene ikke har sett viktigheten av, eller hatt evne eller vilje til å opprettholde ingeniørkompetanse generelt og VA-ingeniørkompetanse spesielt. Hvorfor det er blitt slik kan en bare spekulere i. Noen kommuner har ikke skjønt at det kreves en viss kompetanse for at VA tjenestene skal fungere, andre har "meldt seg ut" og overlatt disse tjenestene til private, interkommunale selskaper, osv. Noen steder, spesielt i tett bebygde områder, finnes det interkommunale selskaper med god kompetanse som helt eller delvis har overtatt kommunes rolle innenfor VA-sektoren. I mer spredt bebygde områder oppstår det et "kompetansesvakuum". I Nord-Østerdal ønsker energiverket å overta driften av VA-anleggene. Er det en ønsket utvikling for VA-bransjen ?

Tidlig på sekstitallet reiste Schei-komiteen rundt i landet og vurderte kommunestrukturen og sammenstillinger. I følge tidligere fylkesmann Odvar Nordli var et av de viktige kriteriene for komiteen at kommunene skulle være så store at de kunne opprettholde en god teknisk etat. Gode målsettinger fra sekstitallet er tydeligvis glemt i dag.

Hvordan sikre nødvendig kompetanse og rekruttering?

En undersøkelse publisert i Aftenposten 14. februar i år viser at fire av fem offentlige ledere må bruke ekstraordinære tiltak for å holde på fagfolkene de trenger i virksomheten. I artikkelen fokuseres det sterkt på lønn. Et anstendig lønnsnivå er viktig for å sikre nødvendig kompetanse. Selv om dette vil ta noe tid å oppnå, må kommunene i alle fall sørge for en god *lønnsutvikling* i forhold til sammenlignbare stillinger i offentlig og privat virksomhet. Det bør også tilstrebnes et mer moderne offentlig lønnsystem uten rigide lønnsrammer og stiger, men andre faktorer enn lønn er svært viktige.

Et godt sosialt miljø og selvstendighet i et godt fagmiljø legger grunnlag for trivsel og faglig utvikling. For mange er dette avgjørende for valg av framtidig arbeidsplass. Romslighet og fleksibilitet er også viktige momenter for ansatte i offentlig forvaltning. Mange av oss mener vi må forholde oss til uødig mange reglementer og retningslinjer, men hvis det er vilje til større romsighet og ledere tør å la være å detaljstyre, er det store muligheter også innenfor det systemet vi har i dag. I en hverdag hvor det er den arbeidssøkende som spør hva arbeidsgiveren har å tilby, og ikke omvendt, er det viktig å utvikle en bedriftskultur som bidrar til trivsel og samarbeid. Denne type omsorg for de ansatte er først og fremst et lederansvar. "Bieffektene" er bedre utnyttelse av kompetansen, større effektivitet og omstillingsvilje, ikke helt uak-

tuelle gevinster å ta med seg i dagens kommunehverdag.

I mange kommuner er spisskompetansen knyttet til en eller et fåtall personer. Dette medfører stor sårbarhet ved endringer eller når noen slutter. Det er viktig å arbeide for å overføre kompetansen fra individ til organisasjon. Slik kompetanseoverføring kan skje gjennom samarbeids- og utviklingsprosjekter, interne kurs og fagdager, jobbdokumentasjon, osv. Behovet for kompetanse er så stort, og opplæringsbudsjettene så små, at tradisjonelle hotellkurs har minimal interesse. Organisasjonen må sørge for en bevisst og planmessig kompetanseutvikling på mange andre måter.

En forutsetning for å kunne nyrekrutere kompetanse til VA-bransjen er at det utdannes et visst minimum av ingeniører og sivilingeniører med relevant bakgrunn. Med den kraftige nedgangen i søkning til denne type studier vi har sett de siste åra, vil rekrutteringsproblemet bare øke. Hvordan denne utfordringen skal løses tror jeg ikke kommunene har svar på i dag, men det betyr i hvertfall at vi må bli mye flinkere til å ta vare på, og utvikle den kompetansen vi har. Problemet med lite søkning til ingeniørfag starter i ungdomsskole og videregående skole hvor realfagene velges bort til fordel for enklere og "kulere" fag. Her har skoleverket og lærerne en stor utfordring.