



Kompetansesituasjonen i energibransjen 2022

Rapport fra Partssammensatt utvalg – kompetanse – Energiavtale I og II

Sammendrag og konklusjon

Tilgang til nok arbeidskraft med riktig kompetanse er og forventes å bli en økende utfordring i store deler av norsk arbeidsliv framover. Samfunnsbedriftenes arbeidslivsundersøkelse indikerer at også energibedriftene som følger Energiavtale I og II har større utfordringer i år enn bare et år tilbake med å sikre tilstrekkelig kompetanse.

Det skjer mye bra ute i bedriftene for å sikre kompetansen til å løse dagens og også morgendagens arbeidsoppgaver. Energibedriftene som har deltatt i undersøkelsen som ble gjennomført av Oslo Economics synes å ha god oversikt over egen kompetanse og hvilket behov som møter dem framover. Partene viser til rapporten, som blant annet trekker fram Eidefoss sitt samarbeid med lokal utdanningsinstitusjon for å videreutvikle de ansattes kompetanse som et eksempel til etterfølgelse.

Tariffavtalene løfter fram kompetanseutvikling og er et rammeverk for gode prosesser lokalt.

Det partssammensatte utvalget (utvalget) ønsker å forsterke sitt bidrag til å sikre kompetent arbeidskraft i bransjen. Vi vil prioritere følgende tiltak:

- Etablere et samarbeidsforum for å holde fokus på kompetansearbeidet i bransjen også etter at utvalget har avlagt sin rapport. Samarbeidsforumet skal møtes 2-4 ganger i året, med formål om å bidra med råd og veiledning til partene lokalt om hvordan de kan arbeide systematisk med kompetanse. Felles arrangementer for lokale arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte kan være et av samarbeidsforumets bidrag, utarbeidelse av veiledere for kompetansearbeidet lokalt et annet.
- Bidra til at bransjeprogrammet for elektro-, automasjon, fornybar- og kraftnæringen videreutvikles og videreføres. Utvalget vil oppfordre partene til å reoppevne bransjeprogrammet når den første treårsperioden går ut, og vil også selv sende en henvendelse til Kunnskapsdepartementet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i sakens anledning.
- Utvalget vil videre anbefale bedriftene å samarbeide om kritisk kompetanse. For eksempel mener vi den enkelte virksomhet må ha grunnleggende forståelse om IKT-sikkerhet for å forstå risikobildet og sikre planmessig arbeid og håndtering av konkrete sikkerhetshendelser. Støttefunksjoner og spesialistkompetanse vil imidlertid kunne deles mellom flere virksomheter og eventuelt leveres fra underleverandører.
- Samarbeid med lokale eller regionale utdanningsinstitusjoner om etter- og videreutdanning for egne ansatte kan også være aktuelt for noen. Utvalget vil oppfordre bedriftene og de tillitsvalgte til å vurdere om det kan være aktuelt for å fylle sine behov.

Bakgrunn

Partene i Energiavtale I og II ble i forbindelse med tariffoppgjøret 2021 enige om å etablere et partssammensatt utvalg for å se nærmere på kompetansesituasjonen for energibransjen.

Energibransjen står i en transformasjonsprosess der kraftbransjens virksomheter innehar en nøkkelrolle. Elektrifisering og kutt av klimautslipp er ikke bare et spørsmål om å ta i bruk ny teknologi. Virksomhetene og ansattes vilje og evne til å drive og medvirke i omstillingen vil være avgjørende for å lykkes. Da er det ikke minst viktig at de sentrale partene bidrar til at bedriftene kan møte fremtiden med riktig kompetanse. Mandatet for det partssammensatte utvalget skulle derfor først og fremst rettes inn mot de sentrale partenes bidrag til kompetanseutvikling i energibedriftene.

Mandat og organisering av arbeidet

Utvalget ble gitt følgende mandat:

«Det partssammensatte utvalget skal komme fram til en felles situasjonsforståelse av kompetansesituasjonen i energibedriftene i dag, og av utfordringsbildet for bedriftene framover. Ut fra denne situasjonsforståelsen skal partene først og fremst foreslå hva de sentrale partene kan bidra med for å lette omstillingsarbeidet lokalt. Utvalget står fritt til å foreslå konkrete og relevante tiltak.

Det partssammensatte utvalget møtes første gang høsten 2021. Arbeidet med en felles situasjonsforståelse og utfordringsbilde skal sammenfattes i en rapport som skal være ferdigstilt innen 1. april 2022.

Utvalget bes i tillegg foreslå retningslinjer for hvordan et videre samarbeid mellom partene kan utformes for å sikre oppdatert situasjonsforståelse og dermed mulighet til å sette inn nødvendige tiltak i tide. Felles initiativer i forhold til myndighetene for å sikre utdanningsløp tilpasset bedriftenes behov kan være et av flere temaer for samarbeidet.

Mulige finansieringsløsninger fra staten, arbeidsgivere eller arbeidstakere ligger utenfor mandatet».

Utvalget har bestått av følgende medlemmer;

Fra EL og IT Forbundet: Geir Aasen

Fra Fagforbundet: Ingrid Myran

Fra Delta: Simen Bjerke/Mari Alstad

Fra NITO: Per Ole Hansen,

Fra Tekna; Christel Kirkøen

Fra Samfunnsbedriftene: Barbro Noss, Nora Kalvatn og Cecilie Bjelland

Utvalget har hatt 8 møter, 21. september og 7. desember 2021, 2. februar, 17. mars, 4. april, 6. april, 25. april samt 20. juni 2022.

Ønske om utredning av kritisk kompetanse i lokal kraftbransje

På oppstartsmøtet 21. september gikk utvalget gjennom mandatet, ulike initiativer fra myndighetene av betydning for kompetanseutvikling i energibransjen, Samfunnsbedriftenes medlemsundersøkelse fra april 2021 om kompetansebehov, og det ble lagt fram forslag til et eksternt utredningsoppdrag for å kartlegge kritisk kompetanse for lokal kraftbransje framover. I etterkant av møtet ble mandat for et eksternt oppdrag avklart, og det ble inngått avtale med Oslo Economics om å utføre oppdraget. Følgende spørsmål skulle besvares i rapporten;

1. Mellomstore og små kraftselskap må sikre kritisk kompetanse til forsvarlig og effektiv drift samt nødvendig utvikling. Er det i den anledning vesentlig kompetanse som er eller må forventes å være særlig krevende å rekruttere eller dekke for virksomhetene i et femårsperspektiv?
2. Mange mellomstore og små kraftselskap er viktige leverandører av kompetansearbeidsplasser i sine geografiske nærrområder. I hvilken grad er opprettholdelse og utvikling av slike arbeidsplasser viktige for lokalsamfunnet og har disse en «klyngeeffekt» i den forstand at de er medvirkende til å skaffe flere andre kompetansearbeidsplasser?

Den 7. desember ble PSU'et forelagt status i utredningsarbeidet, etter at Oslo Economics hadde intervjuet den første bedriften, og partene fikk anledning til å komme med kommentarer og innspill til utredningen. Den 2. februar ble et utkast til rapport presentert. I etterkant av møtet ble rapporten supplert med intervjuer med lokale tillitsvalgte i de bedriftene som er omtalt i rapporten, og deretter ferdigstilt.

Hovedfunn i rapporten:

Oslo Economics undersøkte status og fremtidsutsikter for kompetansedekningen i fire energiselskaper; Eidefoss, Alta Kraftlag, Stranda Energi og Kvam Energi. Selskapene ble særskilt utvalgt med tanke på ulik representasjon knyttet til størrelse og geografisk lokasjon. Funnene, sammenholdt med andre undersøkelser blant Samfunnsbedriftenes medlemmer tyder på at de fleste selskapene er i stand til å dekke behovet for kritisk kompetanse lokalt, og at lokal beredskap er viktig for forsyningsikkerheten. Samtidig finnes det eksempler på selskap med få ansatte i usentrale strøk, som sliter med å dekke kompetansebehovet. Særlig gjelder dette etter innføringen av krav om selskapsmessig og funksjonelt skille.

Videre viser undersøkelsen at energiselskapenes rolle som leverandører av kraft, nett og fiber er deres viktigste bidrag til å etablere og opprettholde kompetansearbeidsplasser i deres lokalsamfunn. I enkelte områder er de også viktige for arbeidsmarkedet direkte og for kunnskapsoverføring mellom virksomheter.

Casebedriftene oppgir at de i stor grad har behov for stedlig kompetanse lokalt. Hensynet til beredskap og manglende mulighet til å leie inn kompetanse lokalt stiller høyere krav til at bedriftene rekrutterer og beholder egen kompetanse. Samtlige mener det er ønskelig å ha tilgjengelig kjernekompetanse i egen organisasjon. De fleste legger til rette for dette ved å tenke langsiktig om utvikling av egne ansatte. Alle casebedriftene må likevel også i noen grad sette ut oppgaver, særlig gjelder dette oppgaver knyttet til IKT og skytjenester. Også en del andre utviklingsoppgaver innen IT som er rettet mot kundene, settes ut/kjøpes inn.

Samtlige av casebedriftene ser ut til å forvente et økende behov for kompetanse på IKT, herunder på digitalisering, prosessforbedring og endringskompetanse. Flere peker på behov for kompetanse om IT-sikkerhet. Flere virksomheter vil i framtiden trenge kunnskap om hvilke kostnadseffektive grep man kan ta for å økt IT-sikkerheten. Det vil ikke være tilstrekkelig å kun leie inn eller kjøpe denne kompetansen, fordi det vil kreves en grunnleggende IKT-kunnskap for å gjøre gode anskaffelser.

Casebedriftene har valgt ulike løsninger for å sikre at de har tilstrekkelig kompetanse også i et femårsperspektiv. Mens Stranda Energi ser på samarbeidsløsninger for å få tilgang til og finansiere kritisk kompetanse, fortsetter Eidefoss Energi sitt videreutdanningsopplegg, der fagarbeidere får utdanning til å bli ingeniører, samt inngår i innkjøpssamarbeid. Alta kraftlag vil utvikle egne ressurser og ønsker, så langt dagens regelverk tillater det, å bygge opp et fagmiljø med IT-kompetanse som kan brukes på tvers i konsernet. Kvam Energi vil inngå innkjøpssamarbeid og kjøpe tjenester, helst lokalt.

Se for øvrig rapporten fra Oslo Economics som ligger vedlagt i sin helhet.

Annet informasjonstilfang

På møtet 17. mars ble endelig rapport gjennomgått, og det var enighet om at utvalget i tillegg burde supplere informasjonstilfanget med innspill fra flere relevante aktører. Det ble holdt slike møter 4. april med Anne Julie Bolstad fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, som redegjorde for arbeidet med bransjeprogrammet for elektro-, automasjon, fornybar- og kraftnæringen. Hun ble supplert av Kristian Dahl Larsen fra Samfunnsbedriftene som er representant i programområdestyret for bransjeprogrammet. Den 6. april redegjorde daglig leder Maria Rodahl Johansen i Nettalliansen for arbeidet Nettalliansen gjør, og kommenterte deres erfaring med kompetansebehovet i energibransjen.

Samfunnsbedriftenes arbeidslivsundersøkelse ble gjentatt i mai 2022. På møtet 20. juni ble resultatene presentert, holdt opp mot 2021-tallene.

Undersøkelsen viser en klar nedgang blant energibedriftene på spørsmålet om bedriftene har den kompetansen de trenger. Fra et eksepsjonelt høyt resultat i 2021, der hele 95 % av energibedriftene svarte bekræftende på spørsmålet, var det i 2022 drøyt 61 % som ga uttrykk for det samme. Det er fortsatt et høyt tall sammenlignet med andre bransjer som deltok i undersøkelsen, men nedgangen kan tyde på at energibedriftene enten har fått større fokus på kompetansebehovet siste året, eller også at endringen i arbeidsmarkedet – med større konkurranse om arbeidskraften – gjør seg gjeldende også for energibedriftene ut over landet.

Det er teknisk kompetanse energibedriftene oppgir størst mangel på. Hele 60 % svarer at de trenger teknisk kompetanse, med digital kompetanse på en god andreplass med 40 %. Andre typer kompetanse som økonomikompetanse og kommunikasjonskompetanse oppgis også, men da fra ca. 15 % av bedriftene.

Det er også mange flere som oppgir at det er vanskelig å rekruttere riktig type arbeidskraft i 2022 enn i 2021. Mens 23 % oppga dette som en utfordring i 2021 hadde vanskene med rekruttering av riktig type arbeidskraft økt til over 46 % i 2022. Også her er det høyere teknisk kompetanse som er

vanskeligst å få på plass, med i underkant av 40 %, men også utfordringene med å få tak i faglært arbeidskraft viser en liten oppgang siden 2021.

På spørsmål om de er vanskelig å øke kompetansen til dagens arbeidskraft er resultatene fra 2021 og 2022 ganske like. Det ser ut til at litt færre synes det er vanskelig å øke kompetansen til egne ansatte i 2022, med en nedgang på ca. 4 % fra 43 % til 39 %, men her er andelen som har svart «vet ikke» økt omtrent tilsvarende. Det er tidspress som oppgis som den alt overveiende grunnen til at det kan være vanskelig å øke kompetansen til egne ansatte. Hele 60 % oppgir dette som hovedårsak.

I overkant av halvparten av bedriftene oppgir at det er aktuelt å tilby ufaglærte å ta fagbrev både i 2021 og 2022, mens andelen som planlegger å ta inn flere lærlinger har økt kraftig fra 50 % til 76 % siste året.

Tariffavtalene – om kompetanse

Kompetanse og kompetanseutvikling er nokså fyldig omtalt både i Hovedavtalen og i Energiavtalene. Selv om vi alltid må være innstilte på at behovet kan endre seg, og forberedt på å endre avtalene tilsvarende, mener utvalget bestemmelsene i dag gir et godt grunnlag for arbeidet med kompetanseutvikling lokalt. Her gjengis bestemmelsene:

Hovedavtalen Del C § 6 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevede tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdannelse kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

I Energiavtale I finner vi bestemmelsen om kompetanseutvikling i § 16:

Partene viser til Hovedavtalens del C §§ 5 og 6, arbeidsmiljølovens § 7-2 og forskrift til denne.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten.

Partene understreker verdien i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse. Bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Ansvar for slik opplæring påhviler bedriftene, ansatte og partene i Energiavtalen.

Den enkelte bedrift har ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

Kartleggingen skal omfatte den enkelte ansattes nåværende kompetanse og behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon og fremtidsutsikter i bedriften. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides opplæringstilbud/plan i bedriften.

Opplæringstilbudet/planen omfatter alle grupper i bedriften og skal drøftes med de tillitsvalgte minst 1 gang årlig.

I opplæringstilbudet skal det fremgå at de ansatte i løpet av en toårsperiode får et tilbud om kompetanseheving i forhold til bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. Det forutsettes at det ved valg av opplæringstilbud tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring.

Dersom de lokale parter er enige, kan det opprettes eget opplæringsutvalg.

Teksten i Energiavtale II er litt annerledes, og finnes i § 15 Kompetanseutvikling:

Ny teknologi og moderne løsninger gir energibedriftene nye muligheter, men også kompetansemessige utfordringer. Skal bedriftene lykkes med den omstillingen arbeidslivet står overfor, må både arbeidsgivere og arbeidstakere ta ansvar for nødvendig kompetanseutvikling.

For å møte utfordringene er det viktig at arbeidstakerne på sin side kjenner og tar ansvar for eget kunnskapsnivå og evner å nyttiggjøre seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Arbeidstakerne må være beredt til å styrke sin kompetanse. Bedriftene må for sin del legge stor vekt

på planmessig opplæring og utvikling av de ansatte for at bedriften skal være rustet for å møte framtidige behov.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og framtidige behov, og den enkelte ansattes behov og evner til etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten.

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov for ulike stillingsgrupper i virksomheten.

Problemstillinger utvalget har drøftet

Utvalget har drøftet om de bedriftene som ble plukket ut til å delta i Oslo Economics undersøkelse er representative for medlemsbedriftene, og er samstemmige i at resultatene er relevante og må anses relevante for medlemsmassen.

Bedriftene som har deltatt i undersøkelsen synes å ha god oversikt over egen kompetanse og hvilket behov som møter dem framover. Noen bedrifter, f.eks. Eidefoss, har gjort grep for å sikre framtidig kompetansebehov ved å systematisk utvikle egne arbeidstakere gjennom dialog med relevant utdanningsinstitusjon. Utvalget mener dette er et eksempel til etterfølgelse for flere bedrifter. Det er særlig videre utvikling av fagarbeidere som har stått sentralt hos Eidefoss.

Utvalget vil også løfte fram behovet for at bedriftene også jobber systematisk med kompetanseutvikling for arbeidstakerne som allerede da de ble ansatt hadde gjennomført høyere utdanning.

Det er likevel en viss uro blant medlemmene i utvalget om behovet for IKT-kompetanse er godt nok ivaretatt i alle bedrifter i dag, og ikke minst framover. IKT-sikkerhetsløsninger er høyt på dagsordenen.

For eksempel mener vi den enkelte virksomhet må ha grunnleggende forståelse om IKT-sikkerhet for å forstå risikobildet og sikre planmessig arbeid og håndtering av konkrete sikkerhetshendelser. Støttefunksjoner og spesialistkompetanse vil imidlertid kunne deles mellom flere virksomheter og eventuelt leveres fra underleverandører.

Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) har laget grunnprinsipper for IKT-sikkerheten, som det er viktig at energibedriftene etterlever. Utvalget vil også peke på viktigheten av et tett samarbeid om digitalisering og IKT sikkerhet med andre myndigheter som NVE, og KraftCert, som er spesialisert på sikkerhet i industrielle kontrollsystemer, overvåking, rådgivning og hendelseshåndtering og som sørger for monitorering og varsling til myndighetene ved alvorlige cyberhendelser knyttet til kraft- og petroleumssektoren m.fl.

Det partssammensatte utvalgets vurdering og tilrådning:

Det er bred enighet i det partssammensatte utvalget om at det var riktig å igangsette et felles arbeid om kompetansebehovet i bransjen, gjennom å nedsette utvalget. Representantene ser behov for at arbeidet videreføres, og vil etablere et samarbeidsforum mellom partene som møtes jevnlig, f.eks. 2-4 ganger i året. Samarbeidsforumet skal vurdere og foreslå tiltak de sentrale partene sammen kan gjennomføre for å lette arbeidet lokalt med å sikre nødvendig kompetanse.

Utarbeidelse av en veileder for kompetansekartlegging og hvordan man kan tette evt. kompetansegap kan en være aktuell oppgave for Samarbeidsforumet. Felles arrangementer/webinarer for bedrifter og tillitsvalgte er en annen oppgave et slikt samarbeidsforum kan gripe fatt i.

Medlemmene i utvalget vil initiere en slik møteplass for felles presentasjon av rapporten fra Oslo Economics og våre vurderinger knyttet til kompetansebehovet i bransjen høsten 2022.

Endelig vil utvalget anbefale partene å reoppevne Bransjeprogrammet for elektro-, automasjon, fornybar- og kraftnæringen for en ny treårsperiode. Det er vesentlig at fokuset på kompetanseutvikling i bransje opprettholdes og styrkes. Utvalget vil også anbefale partene å se nærmere på hvordan de ulike tilbudene i bransjeprogrammet har truffet behovet, og bruke tid på å sikre sammenhengen mellom behov og tilbud før en evt. ny periode igangsettes, slik at potensialet i bransjeprogrammet kan tas ut til fulle.

Det partssammensatte utvalget vil også selv sende en henvendelse til Kunnskapsdepartementet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-direktoratet) og peke på behovet for videreføring og videreutvikling av bransjeprogrammet.

Oslo, september 2022

Barbro Noss, Cecilie
Bjelland og Nora Kalvatn
Samfunnsbedriftene

Geir Aasen
EL og IT Forbundet

Ingrid Myran
Fagforbundet

Simen Bjerke
Delta

Per Ole Hansen
NITO

Christel Kirkøyen
Tekna