

# Hvilket rekrutteringsarbeid skal bransjen satse videre på?

Et avslutningsnotat fra arbeidsgruppe rekruttering og utdanning

## Litt om arbeidsgruppa

Arbeidsgruppe rekruttering og utdanning ble opprettet desember 2011. Gruppa har bestått av følgende medlemmer:

Geir Helø, Tromsø kommune, leder  
Leif Grande, Rauma kommune  
Janne Siri Gisetstad, Stjørdal kommune  
Sylvei Holth, Aurskog-Høland kommune  
Eigil Nicolaisen, Oslo VAV  
Jon Arne Engan, RIF  
Ingrid Holøyen Skjærbakken, Norsk Vann

To av medlemmene våre gikk ut i barselpermisjon sommeren 2012. Geir Torgersen fra Høyskolen i Østfold har derfor delvis vært med i gruppa. Han har hatt innspill på gruppas arbeid mot høyskolene.

Arbeidsgruppa legges ned i mars 2013 som følge av at mandatet er gjennomført og fordi Norsk Vanns sekretær går ut i svangerskapspermisjon.

Arbeidsgruppa er klar over at det i følgende informasjon refereres mye til Tromsø kommune og deres arbeid på rekrutteringsfronten. Imidlertid er dette en innovativ og engasjert arbeidsplass som har bidratt og bidrar til et godt rekrutteringsengasjement. I tillegg har de en aktiv person med i arbeidsgruppa og det har derfor vært naturlig å bruke erfaringene fra nord i dette dokumentet.

## Rekruttering på agendaen

Rekruttering er en nødvendig og viktig bit for at bransjen skal få påfyll av folk. Vi er kjent med at det er stor manko på fagfolk, både praktikere og teoretikere. Etterspørselen ser ut til å øke i de nærmeste årene. En rapport fra Norsk Vann (Lindholm/Moen/Støen 2008) viser at rekrutteringsbehovet pr 2025 antas nærmest å dobles ut fra dagens behov, se tabell 1. En ringerunde RIF hadde sommeren 2011 viste at det var ca. 10 % vakante stillinger bare i den kommunale sektoren.

Tabell 1: rekrutteringsbehov til VA-sektoren Lindholm, Moen, Støen, pr. 2008

| Kategori arbeidstakere                            | Antall ansatte per 2006 | Rekrutteringsbehov per år i 2010 <sup>1)</sup> | Rekrutteringsbehov per år i 2025 <sup>1)</sup> |
|---|-------------------------|--|--|
| Sivilingeniør                                     | 850                     | 25   | 40   |
| Ingeniør  | 1100                    | 15   | 50   |
| Driftsoperatør behandlingsanlegg VA <sup>2)</sup> | 1500                    | 60   | 100  |
| Driftsoperatør transportanlegg <sup>2)</sup>      | 3000                    | 110  | 140  |
| Sum   | 6450                    |  |  |

Parallelt er det få studenter som velger fordypning VA og et anslått antall uteksaminerte kandidater med bachelor eller mastergrad i VA ligger på 20-25 personer pr år (spørsmål stilt de ulike professorer om antall studenter som tar hovedoppgave. I snitt ligger det på 5 personer pr studiested).

Vi er også kjent med at det er få steder som tilbyr en praktisk rettet utdanning rettet mot VA. Pr i dag er det kun ett tilbud på Hamar katedralskole som gir et tilbud med fagbrev innen kjemi-prosess, men med fordypning i VA. 1 person er i gang med dette løpet, mens det åpnes for en lærlingeplass til fra høsten 2013. Ved siden av dette er det ingen andre fagbrevplasser med fokus mot VA i landet.

Neste steg er Orme fagskole hvor praktikere annethvert år tas opp til et teoretisk deltidsstudium. Der går det en klasse som begynte høsten 2012. Neste opptak vil være høsten 2014. Trondheim og Bergen kommuner har vært aktive til å benytte Orme for sine fagfolk, med gode referanser.

Tidligere kombinasjonstilbud i Drammen, hvor man hadde teori og praksis på deltid er lagt ned. Det kommer et 3-årig studium høsten 2013 som kan være aktuelt for ingeniør-kandidater. Pr februar hadde ikke høyskolen noe mer informasjon å komme med.

Det er ingen av de andre høyskolene som pr. 2012 tilbyr et deltidsstudium i VA. Øvrige høyskoler har vann som en del av et byggstudium hvor det tilbys ulike kurs a 10 studiepoeng. Det vi ser er at forelesere har en enorm påvirkning på studentene- et spennende kurs får mange flere studenter til å velge videre innen samme fagretning sammenlignet med et kurs hvor lærerne ikke inspirerer. Et godt eksempel er Høyskolen i Narvik der antall studenter som søker det videregående VA-kurset er mangedoblet på ett år- nettopp som følge av at det ble ansatt en dyktig ildsjel og fagperson til å lede faget.

## **Gruppas mandat har vært:**

*Norsk Vanns arbeidsgruppe for utdanning og rekruttering til VA-sektoren skal:*

- 1) Bidra til at utviklet rekrutteringsmaterieell tas i bruk*
- 2) Gi innspill til hva innholdet i ingeniøruddanningen innen VA bør inneholde og bidra til høringsuttalelser til de kommende rammeplanene*
- 3) Bidra til regional kontakt mellom høyskolene og VA-sektoren*

## **Hvordan gruppa har forholdt seg til mandatet:**

Gruppa har forholdt seg til 3 punkter. Disse er vurdert, men også videreutviklet.

### **1) Utviklet rekrutteringsmaterieell**

På arbeidsgruppas møte 13. juni vedtok vi følgende tiltak for videre gjennomføring av mandatet:

#### **a) Eksisterende brosjyrer**

Norsk Vann har en del brosjyrer, samt nettside (vannkunnskap.no) myntet på grunnskolen. Vi vet at nettsidene blir søkt opp og at brosjyrene bestilles av lærere. Imidlertid har vi liten oversikt over den aktive bruken av innholdet i undervisningen. Derfor har arbeidsgruppa, på vegne av Norsk Vann hatt stand og foredrag på Østlandsk lærerstevne høsten 2012. Målet var å introdusere vannkunnskap.no for naturfagslærere slik at disse kan bruke den ressursen som de besitter lokalt, nemlig kommunene.

På lærerstevnet stilte 8 lærere på foredraget og disse fikk en innføring i nettsidene samt at vi gikk gjennom ulike utfordringer rundt vann. En av lærerne har vi for øvrig vært i kontakt med i etterkant, fått vite hva skolen har gjort av ulike vannprosjekter og besøkt Jara Skole i Åsnes. For øvrig var det flest barnehageansatte vi fikk kontakt med på lærerstevnet. Tekna og Norsk Vann vil høsten 2013 stille sammen på stand på Østlandsk lærerstevne, for å formidle informasjon om realfag, muligheter og eksisterende tilbud.

Parallelt vet vi at mange kommuner ikke har kapasitet til å gå ut og reklamere/holde undervisning lokalt. Det skal lages ferdige foredrag (bare å bytte ut navn og lokale data) som kommunene kan benytte når de skal ut og reklamere for bransjen/holde foredrag/undervisning i skolen/barnehage. Foredragene legges på vannkunnskap.no. Arbeidet er pr februar 2013 ikke påbegynt. Ansvarer sendes videre til rekrutteringspersoner i Norsk Vann.

Vi har også utfordret alle kommuner til å dra i gang bruk av vannkunnskap.no. På samlingen Norsk Vann hadde for sine komitemedlemmer på Høsbjør i juni 2012, ble deltagerne utfordret til å gjøre lokale tiltak- og fortelle om dem på neste samling. Vi har ikke merket så mye til resultater fra lokale tiltak. Utfordringen er å få kommunene til å bruke tid på utadrettet virksomhet.

Januar 2013 kom magasinet iVater, det ble sendt ut til samtlige videregående skoler i hele Norge. Norsk Vann har via Bulletin, nyhetsbrev og direkte e-post til kommuner utfordret de til å gjøre lokale tiltak. Vi har kun fått tilbakemelding på to tiltak og dette var i Vestfold hvor VIV og Vannklyngen sammen stilte på stand og viste elever mulige vannveier. Tromsø kommune på sin side har innledet samarbeid med Vitensenteret om et permanent opplegg innen temaet vann for skoleklasser.

## **b) Delvis eksisterende materiell og delvis nytt**

### **B-1) Barnehagene og barneskole (lokalt arbeid)**

Norsk Vann har vært i samtaler med Tekna om å få til rekrutteringstiltak i fellesskap. Et forslag er at det utvikles en «Roar Rør» sekk, med utgangspunkt i samme tematikk som Teknas mattesekker. Disse sekkene utstyres med rørdeler til å bygge en «Roar Rør» og det legges ved forslag til aktiviteter. Ved siden av dette utvikles det et halvdagskurs. Barnehager og skoler får sekkene mot at de er med på halvdagskurset.

Norsk Vann prøver å utvikle kurset med bakgrunn i de aktivitetene som allerede er utviklet på vannkunnskap.no.

Vi prøver å teste ut på Hedmarken høsten 2013 i forbindelse med Forskningsdagene 2013- som har fokus på vann.

På sikt håper vi at kommunene tar initiativ til å selv dele ut «Roar rør» til sine barnehager og skoler. Norsk Vann er i dialog med rørprodusentene for å få en god avtale på rørpakker. Norsk Vann jobber videre med Tekna for å etablere en «Roar Rør»- pakke med undervisningsopplegg myntet på barnehager og skoler. Tanken er å lage en undervisningspakke som, spesielt barnehager, kan få mot at det deltar på et kurs. Målet er å ha en slik pakke klar til Forskningsdagene høsten 2013.

## **B-2) Mot kommunene (satsingsområde nasjonalt)**

### **Brosjyre:**

Det er laget en liten 4-siders brosjyre myntet på kommunene med «hvor og hvordan inspirerer vi til vannfag». Brosjyren gir tips til kommuner med hva de kan gjøre av tiltak for lokale studenter/elever:

- a. Hvilke sommerjobber kan man tilby studenter?
- b. Hvilke prosjektoppgaver
- c. Hva kan gjøres lokalt for å få fokus på springvann (stand på markedsdager etc.).

### **Barneskole (eldste del) og ungdomsskolen:**

Vi hadde lyst til å lage en film som er generell for hele bransjen og som kunne vises på stand, i undervisningssammenheng etc. Forslaget ble lagt inn som prosjektforslag for 2013, men det ble nedstemt.

### **Videregående:**

iVater er delt ut til samtlige videregående skoler i hele Norge. Det er usikkert hvordan responsen blir siden det tydeligvis ikke er kommet godt nok frem til lærere og rådgivere hvordan de skal følge opp utgivelsen (informasjon fra arbeidet VIV og Vannklyngen hadde med å få tak i alle bladene for Vestfold). Vi håper imidlertid at vi kan se en positiv effekt ved en økning av søker tallene til realfagsstudier.

### **Spill:**

Studenter ved NTNU har utviklet brettspill om vann. Det er laget tre versjoner med tanke på bruk i ungdomsskolen/ første år på vgs. Spillene er utviklet som prototyper og de må videreutvikles om de skal tas i bruk permanent. VA-yngre har tent på ideen om å videreutvikle spillet – både som spill og som nettspill. Dette er spilt inn til prosjektsystemet, men er utsatt grunnet permisjoner i Norsk Vann. Spillidéen er imidlertid delvis tatt inn i omdømme og rekrutteringsprosjektet Norsk Vann skal starte med mars 2013 og som samkjøres med utviklingen av et traineeopplegg for bransjen.

### **Høyskole**

Bransjen og Norsk Vann/VA-yngre går sammen om å være flere en felles stand på ulike karrieredager – dette vil øke synligheten av bransje, samt skapt et samarbeid og informasjonsflyt på tvers. Dette er forsøkt med hell på høyskolene i Østfold og Ålesund, samt i forbindelse med Vassfix på NTNU.

I tillegg har man i Narvik etablert et synlighetstilbud til studentene ved Høykolsen i Narvik ved at Vanddammen, et vannsamlingspunkt for Nord-Norge, i flere år er lagt til høyskolen. På seminaret er studentene invitert inn i foredragene, samt at deler av seminaret inngår som en obligatorisk del av undervisningen. Dette har ført til økt interesse for faget og tilsvarende happenings kan med fordel prøves ut på andre høyskoler.

Hydrogeologiforeningen, Folkehelse og Norsk Vann dro i gang en fagdag på universitetet i Oslo i februar 2012. Her inviterte vi inn studenter fra UMB, samt hydrogeologistudenter fra Telemark og Blindern til et dagsseminar. På seminaret var det hentet inn foredragsholdere fra hele landet- med målsetting om å vise at man trenger ikke ha ren VA-bakgrunn for å jobbe i vannbransjen.

### **Diverse arenaer:**

Det er kommet innspill om at vannbransjen bør vise seg på flere arenaer, f.eks. Newton camp, Forskningsdagene, Forskerfabrikken, leirskolesatsing, Ent3r og vitensentrene. Norsk vann er i kontakt med vitensentrene om et felles samarbeid rundt vann. Angående de andre arenaer bør dette vurderes videre som rekrutteringstiltak, enten via prosjektsystemet til Norsk Vann eller som direkte gjennomførbare enkeltprosjekter.

## **2) Innspill til ingeniørutdanningen**

Rammeplanene ved de ulike høyskolene er implementert. Det er et krav om at hvert kurs skal ha minimum 10 studiepoeng. Siden vann i hovedsak havner under kategorien bygg er vi lite synlige, men der det er engasjerte lærere er det også flere studenter som velger faget.

Nettverkstreffet for høyskoler foreslår selv at de skal samarbeide om sommerkurs etc. Dette for at VA-studentene skal få felles kontakt. Dette jobber nettverket videre med.

## **3) Regional kontakt mellom skoler og sektor**

Høyskolene har i 5 år hatt et årlig nettverksmøte hvor VA-faglærere har møttes. I 2012 var arbeidsgruppa med på dette møtet. Det var nyttig å få et innblikk i hvordan skolene tenker og hvor de trenger hjelp. Høyskolene mener imidlertid de ikke har behov for en næringslivsring, siden de selv mener å ha god kontakt med de fagfolk og bedrifter de trenger å bruke i undervisningsøyemed.

Arbeidsgruppa er likevel av den oppfatning at et slikt nettverk bør på plass rundt hver skole. Vi utfordret derfor de ulike aktørene i bransjen på et bransjemøte vi initierte høsten 2012. Bransjen er interessert i å delta. Oppgaver ble fordelt utover til bransjen, men oppfølging i januar og februar 2013 viser imidlertid at det er lite som er gjennomført av de arbeidsoppgavene som ble fordelt høsten 2012.

Norsk Vann har derfor i et rekrutteringsprosjekt tenkt å prøve å bygge opp en næringslivsring rundt et studium på Gjøvik. Her har bransjen, med Driftsassistansene i Hedmark og Oppland i spissen, utfordret høyskolen til å etablere et VA-studium. Dvs. et innføringskurs i VA, men med mulighet til å ta kurset som eksterne også (altså en form for etterutdanning). Kurset gjennomføres som en kveldsforelesning hvor alle forelesninger innspilles digitalt og kan lastes ned fra nett. I tillegg kjøres det moduler for spørring og oppgaver. Kurset kobles opp mot «nye i VA»-kurset til Norsk Vann. For at studiet skal bli en suksess- og kan videreutvikles til mer enn 10 studiepoeng- må det på plass næringslivsinteresser som både bidrar til spennende forelesninger, samt inspirerer studenter med oppgaver og problemstillinger.

## **Videre arbeid**

Rekrutteringsarbeidet i vannbransjen har så vidt begynt og først nå kan man se effekten av innspill på karrieredager og deltagelse på ulike arenaer der studenter og potensielle studenter ferdes. Bransjen må imidlertid utfordres til å samarbeide mer slik at man sørger for interesse inn mot realfag for så å få studentene igjennom et utdanningsløp. Kun ved siste innspurt på studiet kan bransjen internt begynne å sloss om studentene (les studentene her som både teoretikere og praktikere!).

VA-bransjen er ulikt organisert, litt «ullen» og uten særlig profil og image. Dette gjør at mange styrer unna denne fagretningen uten at man har satt seg inn i hva VA er. Denne påstanden er basert på hva elever i videregående skole og 1. års byggingeniørstudenter sier og de erfaringer Tromsø har gjort etter å ha jobbet aktivt med rekruttering siden 2009.

Det er mange ting bransjen kan og må ta tak i:

- Organiseringen av VA-virksomheter må bli mer ensartet rundt om i kommunene
- Profil og image må bedres vesentlig
- Samfunnsutviklingsansvaret må komme bedre frem
- Karrieremuligheter, lønn
- VA-bransjen må bli synlig
- VA-bransjen må være på banen både i VGS og på høyskoler og universiteter
- VA-bransjen må være mye mer aktiv med å tilby studenter sommerjobber og bidra med hovedoppgaver

På Vann og avløp i Tromsø kommune har vi hatt gode erfaringer med å tilby studenter sommerjobb der kommunen i forkant av interessante VA-oppgaver, har lagt opp til en VA-innføringsuke eller to. Studentene får en god innføring i hva VA-virksomheter driver med og hvordan arbeidet gjennomføres. I praksis betyr dette at studentene får være sammen med kommunens ulike VA-medarbeidere innen plan, prosjekt og drift (renseanlegg, ledningsnett, kundeservice osv.). Deretter kan studenten tilbringe noen dager hos en VA-konsulent som jobber med noen prosjekter for kommunen, kommunens rammeleverandør for rør og rørdeler (rørgrossist) og til slutt noen dager sammen med en entreprenør som jobber lokalt med et VA-prosjekt. Denne prosessen på ungdomsskoleelever som har hatt «arbeidsuka». Tilbakemeldingen fra de som har prøvd ut dette er meget positiv. Studentene har fått et bredt innblikk i VA-bransjen og ikke minst en helt annen forståelse for hvor stort og viktig dette fagområdet er.

Når det gjelder oppgavene etterpå er det svært viktig at disse er faglige og utviklende på en slik måte at studentene velger å fortsette innen VA. Tromsø har god erfaring med at studenter løser VA-oppgaver med forbausende bra kvalitet. Å male pumpestasjoner er noe idrettslag eller andre ungdommer kan gjøre.

I utgangspunktet har kommunen stått for lønn og arbeidsgiveransvar – men her er det mange muligheter for kostnadsdeling.

### **Lokalt engasjement**

Det må fortsatt arbeides med at kommuner gjør en aktiv innsats lokalt, ved at de stiller på stand, viser seg frem på markedsdager, gir befolkningen positiv informasjon, stiller opp som forelesere i klasserommet og inviterer til en positiv informasjon. Imidlertid må det her også etableres ferdig materiell som kommunene enkelt kan benytte og dermed slipper å «finne opp kruttet» hver for seg.

Norsk Vann må fokusere videre på rekruttering, på alle stand og messer de deltar på eller arrangerer. I tillegg må resten av bransjen utfordres til å være med på laget. Det er allerede gjort et godt arbeid gjennom omdømmeprojektet til Norsk Vann og dette bør med fordel videreføres.

Arbeidsgruppa tror imidlertid ikke det er behov for en ny arbeidsgruppe umiddelbart, men forutsetter her at Norsk Vann klarer å ta tak i de utfordringer arbeidsgruppa har avdekket og også klarlagt i dette avslutningsnotatet. Det må være en ildsjel i norsk vann som knytter sammen og drar løpet ovenfor de andre. Men jobben skal ikke bare gjøres internt på Hamar-



Norsk vann skal være sekretæren og limet, og utvekslingspunkt for det arbeidet som gjøres lokalt. Dersom det er utfordringer med å gjennomføre ulike rekrutteringstiltak bør det etableres en aktiv gruppe som kan utvikle og gjennomføre de hjelpemidler som er listet opp.

Vi tror også det er behov for ildsjeler fra alle de store kommunene. Ildsjelene bør ikke være ledere, men noen som har tid, lyst og mulighet til å delta aktivt og legge opp et løp for rekrutteringsarbeid. En ide er at disse er arbeidsgruppe rundt etablering av den nasjonale traineeordningen- da kommer de fortere i gang med et «prosjekt».

### ***Vis hva som gå an- på tvers av kommunene***

Det er flere kommuner som har gjort et grundig arbeid forbundet med tiltak og informasjon overfor innbyggere. Hvordan kan vi få spredt disse glade budskap og eksisterende gode løsninger til andre? Kan de komme Norsk vann seminarer og fortelle om det som har skjedd? Det er viktig at kommunene lærer å formidle et, i utgangspunktet, negativt budskap på en positiv måte. Nettopp da får man med seg innbyggerne og kommunene oppfattes også bedre enn gjeldende omdømme tilsvarer.

Et eksempel på positiv tilnærming er Tromsø kommune hvor man jobber med etterslepsabonnenter, dvs. abonnenter som har privat vann og avløp i områder som er offentlig utbygget. Kommunen bruker her Plan- og bygningsloven for å kople folk til offentlig nett, men informerer godt i forkant slik at den enkelte innbygger ikke skal føle seg overkjørt, men faktisk har lyst til å kople seg til.

Arbeidsgruppa vet at en slik positiv vinkling på et «negativt» budskap i dag er helt avhengig av enkeltindivider i hver kommune. Kommunen må derfor bli mer «serviceminded» enn et kommunalt kontor frem til i dag har vært. Arbeidsgruppa ønsker derfor at slike servicetemaer blir et gjennomgangstema på ulike seminarer i Norsk Vann regi: Hvordan har kommunen lagt informasjonen ut, hvordan tilnærmer de seg innbyggerne, hvordan få folk til å koble seg på automatisk uten at de føler det som tvang? Her bør det hentes inn inspiratører utenfor vannbransjen- og det bør tilrettelegges for lokale og rimelige kurs slik at man får med seg alle de små kommunene som i dag ikke deltar på Norsk vann seminarer.

I tillegg anbefaler vi at det jobbes for å etablere flere større enheter i form av kommunesamarbeid på tvers. Et eksempel her er at Tromsø kommune er spurt om å ta over veidrifta i Balsfjorden kommune. Noe som går siden Tromsø er såpass store. Dette viser hvor viktig det er å jobbe med rekruttering for hele bransjen. At Oslo har problemer med å skaffe 5 ingeniører er mindre vesentlig enn at Steigen kommune ikke har noen ingeniører.

### ***Uryddig bransje***

Bransjen er lite oversiktlig, selv i de store kommunene fremstår vi som en «rotete» organisasjon. Hvorfor er det tre forskjellige selskap som leverer vann i Bergen? Hvordan skal folk forstå hva som er hva? Vi har opplevd på stand at besøkende tror det er Norsk Vann som leverer vann i Tromsø. Vi anbefaler at noe gjøres for å klarlegge dette tydeligere ovenfor innbyggerne. Spesielt gjelder dette informasjonsstand der Norsk Vann står sammen med kommunene og informerer.

Ellers oppfattes kanskje bransjen som «428 forskjellige raringer». Alle har hvert sitt navn på sin vannkommunale enhet. Hva er hva og hva betyr de forskjellige betegnelsene? Arbeidsgruppa mener vi bør få ryddet opp slik at en kommunalteknisk enhet i en kommune heter det samme som en kommunalteknisk enhet i en annen kommune. På den måten lærer innbyggerne hvor de skal kontakte for ulike spørsmål og vi får en mer «strømlijnjeformet» og oversiktlig retning på bransjen. Vi er klar over at dette er en utfordring siden kommunene

består av mange ulike størrelser og inndelinger. Imidlertid mener vi at en felles uttryksform bør tilstrebes i den grad det er mulig.

I tillegg anbefaler vi at byer på Tromsøs størrelse og større må ha klare navn som sier hva den enkelte enhet jobber med. Navnet må ha sterk lokal tilknytning og må forklare hva som man jobber med: Molde Vann og Avløp KF, Tromsø Vann, Bergen Vann etc. Kan ny navneskikk inngå som en del av omdømmesatsingen til Norsk Vann?

### ***Utdanningsinstitusjonene***

Det som imidlertid må følges opp er utdanningsinstitusjonene. Her er det en fordel om det er en lokal, sterk og engasjert person som kan ta et par telefoner pr år og høre hvordan ståa er, samt være en pådriver for skolens videre VA-engasjement. Det er en fordel om oppfølgingspersonen har en tilknytning til Norsk Vann slik at man sentralt er informert om, og kan backe opp og koordinere, de ulike tiltak og innspill som gjøres. Arbeidsgruppa mener denne oppfølgingen kommer i tillegg til det årlige høyskolemøtet som gjennomføres i samarbeid mellom RIF, VA-yngre og Norsk Vann. Som et eksempel kan her nevnes Leif Grande i Rauma kommune som følger opp Høyskolen i Ålesund og det samarbeidet som gjøres mellom høyskolen, fylkeskommunen og Norsk Vann. Leif følger også delvis opp Høyskolen i Bergen, men grunnet avstander bør en tilsvarende ildsjel på plass på Vestlandet. Tilsvarende ildsjel er en fordel om vi får på plass også på de andre høyskolene. Det er ikke tenkt at denne ildsjelen skal erstatte en næringslivsring, men heller være en person som er der som en pådriver og delvis koordinator/inspirator.

Arbeidsgruppa mener også det er nødvendig at skolene samarbeider mer enn ett årlig nettverkstreff. På nettverkstreffet i juni 2012 ble det foreslått at skolene kunne kjøre felles kurs, overførte videokonferanser og eventuelt felles sommerkurs. Det virket som om skolene var litt tilbakeholdende til et slikt samarbeid. Arbeidsgruppa mener imidlertid at dette bør vurderes videre for å styrke VA-utdannelsen i Norge og sikre at studentene får et godt faglig tilbud samtidig som man ivaretar et faglig utdanningsnettverk for foreleserne. Ideen bør derfor jobbes videre med i nettverksgruppa og det bør utarbeides et forslag til hvordan et slikt samarbeid kan gjennomføres. Det er mulig at et slikt forslag kan utarbeides videre gjennom VA-satsingen på Høyskolen i Gjøvik.

### ***VA-entusiaster, rollemodeller og foredragsholdere på lokalt og nasjonalt basis.***

Bransjen er også nødt til å sette inn et felles fokus på hvordan vi kan få inn flere nye og yngre. Herunder etablering og tilbud om sommerjobber (for alle som studerer VA, inkl. de som lur på om dette er noe for dem. Sommerjobber er en ypperlig måte for bransjen å vise frem mulighetene som finnes.

### ***Sommerjobb***

Utfordringen da er hvordan man kan lage gode sommerjobber? Norsk Vann bør utfordre kommuner av ulik størrelse og be de sette opp en oversikt over hvilke relevante sommerjobber de har. Arbeidsgruppa anser ikke det å male pumpestasjoner som en relevant sommerjobb. Norsk Vann har allerede laget en liten brosjyre med tips om sommerjobber- denne kan godt utvides og benyttes i større grad.

Det finnes også ulike modeller man kan bygge en sommerjobb på. F.eks. kan flere bedrifter gå sammen om flere sommerjobber og så drive en form for utveksling der de ulike kandidatene i hovedsak jobber hos en hovedarbeidsgiver, men er utplassert noen dager hos en annen (f.eks. fra kommune og ut til entreprenør/konsulent og motsatt). Ved en slik utveksling får sommerjobbkandidaten også prøvd ulike arbeidssteder uten at det er den store kostnaden for hovedarbeidsstedet. Norsk Vann bør bestrebe å få etablert et slikt samlehefte



på ti gode modeller. Om Norsk Vann så kan følge opp med flere «deltagende» bedrifter i ulike regioner kan et slikt samlehefte benyttes til å mindre kommuner til å ha gode sommerjobber.

### **Andre smådrypp og tiltak**

- Rekruttering er ikke et emne vi kan legge dødt- noe Norsk Vann også har bevist ved at dette er et av satsingsområdene de neste årene. Vi tror imidlertid at mye av rekrutteringsarbeidet må gjøres av Norsk Vann i front og så dra med seg ulike kommuner der det er aktuelt. Bl.a. ved at lokale kommuner utfordres til å stille på rekrutteringsdager i nærheten av der de bor. I tillegg må det materialet som Norsk Vann utvikler være såpass universelt at kommuner lett og enkelt kan ta det i bruk for seg. Utfordringen er imidlertid at kommunene i liten grad ser hvordan de kan bidra til rekrutteringen. Dette skyldes stort arbeidspress og få ansatte og dermed brannslukking istedenfor langsiktig jobbing. Her må imidlertid ledelsen innen de ulike kommunene, samt politikere, skape aksept for at det brukes tid og ressurser på rekruttering. Alle kommuner kan gjøre en liten innsats lokalt, selv om det er i det små. Et besøk i et klasserom eller et innslag under de lokale markedsdagene gir en utrolig positiv effekt!
- Arbeidsgruppa har et ønske om at Norsk Vann utfordrer bransjen og regelverk på at det å bruke penger på rekruttering er innenfor lovens retningslinjer. Gruppa er nemlig redd for at om midler til rekruttering skal hentes fra kommunenes driftsbudsjett vil oppgaven ikke bli prioritert. Det er derfor nødvendig at rekruttering er en del av VA-budsjettet.
- Norsk Vanns image: hvordan skal Norsk Vann fremstå og bidra til å være den biten som kommunene ikke helt vet at de trenger? Hvordan skal Norsk vann markedsføre seg slik at vi får tak i midlene som trengs for å få gjort en god jobb. Arbeidsgruppa mener Norsk Vann må gjøre en ytterligere innsats der slik at alle kommuner og bransjen generelt ser at det er behov for en felles samlende instans. Videre har arbeidsgruppa spørsmål ved om
  - o Er det viktigste Norsk vann skal produsere rapporter eller er det å jobbe med bistand? Er det overfokusert på?
  - o Er den reelle bruken av rapportene noen ganger målt i verdi? Vi er kjent med at i mange tilfeller er rapportene hyllefyll og kun de mest praktiske brukes aktivt.

Videre utfordrer arbeidsgruppa Norsk Vann til følgende scenario:

- Hvis NV i fremtiden har 30 ansatte- hva er det Norsk vann skal jobbe med?
- Hva er det slags arbeid som gir resultater? Innenfor vårt fagfelt er dette en Norsk vanns arbeid en jobb som skal gjøres kontinuerlig og være drivkraft. Være den som skal avhjelper kommunen i å gjøre en jobb. Bransjeforeningen er drivkraften og det er viktig at det innenfor rekruttering og omdømmearbeid er en kontinuerlig prosess. Her ligger det et potensiale som ikke er brukt i dag. Antagelig trenger vi ikke sivilingeniører eller ingeniører til å gjøre rekrutteringsjobben, vi kan like ansette en markedsfører.

Det arbeidet som er gjort på rekrutteringsfronten de siste årene har vist at det nytter. Bransjen er blitt mer synlige, studenter har fått øynene opp for oss og det er kommet et bredt og godt tilbud på ulike høyskoler. Innsatsen har vist at det nytter. Det er mange som skal bistå for å få bransjen til å levere og heve standarden. Endelig har vi også fått øynene opp for at dette innebærer at vi må gi et tilbud til bredden. Det er derfor flott at Norsk Vann har gått i bresjen for å få skoletilbud for praktikere, samt at man stiller på karrieredager og møteplasser for flere enn ingeniørstudenter. Bransjen har vist at vi er på vei, vi har blitt mer

synlige og ikke minst- vi har blitt mer stolte av den jobben vi gjør! Dette må berømmes!  
Klarer vi i tillegg å gå ut og vise oss ytterligere frem har vi mange flotte muligheter i vente! Vi har noen utfordringer som må overvinnes, som samarbeid på tvers, felles innsats og se muligheter istedenfor utfordringer. Imidlertid tror og mener Arbeidsgruppa at vi er på riktig vei og at fremtiden faktisk er farget blått av vann.

Ref:  
Ingrid Holøyen Skjærbakken  
22. mars 2013

Roar Rør og Pappaen til Roger

