



Havator har erfarenheter av flera rekryteringsutbildningar

Havator har tidigare haft rekryteringsutbildning i andra delar av landet och det har varit ett bra koncept att rekrytera ny personal till företaget. När **Peter Julin**, regionalchef för Havator i Västra Finland, bekantade sig med denna möjlighet blev han genast intresserad. Behovet av kranförare var stort till såväl depån i Karleby och Vasa.

”Havator söker arbetstagare inom mobilkransbranschen via RekryteringsUtbildning. Sökanden skall ha min. BC körkort, stereosyn, god hälsa, möjlighet att resa i arbetet och gärna yrkesutbildning som delvis hänför sig till arbetet.”

Annonsen sattes i sökning i december 2013 och 76 sökande var intresserade av utbildningen. Sex personer startade rekryteringsutbildningen i mars 2014.

Personalen kände till att en rekryteringsutbildning skulle starta under vårvintern 2014 och eftersom de visste att det behövs flera kranförare så var inställningen positiv. Enligt Julin är våren en ypperlig tid att starta upp en utbildning, eftersom det finns mycket arbete under den tiden på året.

- Samarbetet med TE-byrån har fungerat mycket smidigt redan från början. Den sakkunniga på TE-byrån ställde bra frågor till sökande som jag som arbetsgivare inte hade tänkt på. Jag kunde koncentrera mig på att ställa frågor som berör Havator och kranverksamheten, berättar Julin.

Utbildningstiden var 76 dagar varav 53 dagar inläring i arbetet. Peter Julin tycker att rekryteringsutbildningen kunde varit lite längre så att studerande kunde ha kört kranarna på egen hand efter att det avlagt grundexamen till mobilkranschaufför – delexamen av yrkesexamen för mobilkranschaufförer. Då skulle studerande haft

mera tid att komma ut i det verkliga arbetslivet som kranförare och lära sig att diskutera med kunderna, men ändå ha hjälp av de erfarna kranförarna. Å andra sidan är Peter medveten om att en förlängd utbildningstid kan leda till att intresset för utbildningen minskar eftersom studerande inte får lön under utbildningstiden utan arbetslöshetsersättning.

Fem personer slutförde utbildningen och började arbeta vid företaget. Efter att de blivit anställda började en ny fas, de är inte färdigt utbildade och processen framskrider hela tiden.

- Från lättare arbete till svårare projekt och större maskiner. Det är nu som de ska lära sig att behärska lyftkranarna och visa framfötterna för vad de går för, sammanfattar Julin.



Kranförare Dan Hjerpe, regionalchef Peter Julin och kranförare Simon Granfors tycker att rekryteringsutbildning är ett bra alternativ för både arbetsgivaren och de anställda.