

RAPPORT MA 10/06

Bjørn Tore Nystrand, Finn Ove Båtevik, Øyvind Herse, Margareth Kjerstad, Geir Tangen

**Rekruttering av offiserer til
fiskerinæringen**

© Forfatter/Møreforskning Marin

Forskriftene i åndsverkloven gjelder for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller fremstille eksemplarer til privat bruk. Uten spesielle avtaler med forfatter/Møreforskning Marin er all annen eksemplarfremstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt så lenge det har hjemmel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavere til åndsverk.

Tittel	Rekruttering av offiserer til fiskerinæringen
Forfatter(e)	Bjørn Tore Nystrand ¹ , Finn Ove Båtevik ² , Øyvind Herse ¹ , Margareth Kjerstad ¹ , Geir Tangen ²
Rapport nr	MA 10/06
Antall sider	35
Prosjektnummer	54592
Oppdragsgiver	Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) / Sett Sjøbein, Pb 429 Sentrum, 0103 Oslo
Referanse oppdragsgiver	Astrid Haugslett
ISSN	0804-54380
Distribusjon	Åpen
Emneord	Rekruttering / Nautiske offiserer / Maskinoffiserer / Fiskerinæring / Supply- og offshorenæring
Godkjent av	Øyvind Herse, administrativ leder Møreforskning Marin
Godkjent dato	10.06.2010

Sammendrag

Bakgrunnen for prosjektet er utfordringene knyttet til rekruttering av ferdig utdannet arbeidskraft til fiskeflåten, herunder til de sertifikatpliktige stillingene nautisk offiser og maskinoffiser. Gjennom intervjuer av et utvalg bedrifter og enkeltpersoner, samt analyse av tilgjengelig statistikk, er det avdekket faktorer som nyutdannede vektlegger i valg av arbeidsgiver. Prosjektet har også studert nærmere rekrutteringsstrategier hos et utvalg fiskebåtrederier og supplybåtrederier. Det har avdekket at det til dels er store avvik mellom næringene, hvor store og ressurssterke supplybåtrederier med velfungerende bemanningsavdelinger i langt større grad kan drive, og driver, aktiv rekruttering enn mindre fiskebåtrederier. Supplybåtrederiene samarbeider i tillegg i større grad med skoleverket/utdanningsinstitusjoner enn fiskebåtrederiene. Med bakgrunn i resultatene fra undersøkelsen er det skissert tiltak som kan bidra til å rekruttere offiserer til, og beholde offiserer i, marin sektor.

¹ Møreforskning Marin

² Møreforskning Volda

FORORD

I dette forprosjektet har en søkt å finne ut mer om konkrete tiltak og virkemidler for å rekruttere og beholde offiserer i fiskeflåten etter endt teoretisk sertifikatutdannelse. Gjennom intervjuer av et utvalg rederier og enkeltpersoner, samt analyse av tilgjengelig statistikk, har dette blitt belyst.

Møreforskning har hatt ansvaret for gjennomføringen av prosjektet. Øyvind Herse (Møreforskning Marin) og Finn Ove Båtevik (Møreforskning Volda) har fungert som prosjektledere. I tillegg til undertegnede, har Geir Tangen (Møreforskning Volda) og Margareth Kjerstad (Møreforskning Marin) vært sentrale i datainnsamlingen og analysearbeidet. En foreløpig resultatpresentasjon ble holdt under Sett Sjøbeins rekrutteringskonferanse 3. mai 2010 ved Rica Hell Hotell (vedlegg III).

Prosjektet er initiert av Fiskebåtredernes Forbund (prosjektansvarlig) og finansiert av Sett Sjøbein (oppdragsgiver). For å sikre prosjektets forankring ble det oppnevnt en referansegruppe bestående av Paul-Gustav Remøy (Fiskebåtredernes Forbund), Astrid Haugstlett (Sett Sjøbein), Jon Edvin Dyb (Fagskolen i Ålesund), Håvard Rutgeron (Roaldnes AS) og Christer Leinebø (Leinebris AS). Referansegruppen møttes ved to anledninger i prosjektperioden for drøfting og faglige innspill.

Møreforskning har hatt et godt samarbeid med oppdragsgiver og prosjektansvarlig.

Takk, alle sammen!

Ålesund 07.06.10



Bjørn Tore Nystrand
Prosjektmedarbeider
Møreforskning Marin

INNHOOLD

SAMMENDRAG.....	9
1 INNLEDNING.....	11
1.1 Om rekrutteringssituasjonen og offisersutdanningen til fiskeflåten.....	11
1.2 Målsetting	13
2 MATERIALE OG METODE.....	15
2.1 Datainnsamling	15
2.2 Analyse av data	16
3 RESULTATER	17
3.1 Rederiene	17
3.2 Ferdig utdannede	18
3.3 Rekruttering	18
3.3.1 Rekrutteringssituasjon	18
3.3.2 Arbeidsforhold, aktiv rekruttering og samarbeid	22
3.3.3 Rekrutteringskanaler og nyansatte.....	23
3.4 Omdømme og omdømmebygging	24
3.5 Hva påvirker valg av arbeidsplass?	25
3.6 Hvordan gjøre fiskerinæringen mer attraktiv for ungdom og nyutdannede..	26
3.7 Hvorfor ungdom skal velge en karriere som offiser i fiskerinæringen	28
3.8 Valg av arbeidsplass	29
4 DISKUSJON	31
5 REFERANSER.....	35
VEDLEGG I – INTERVJUGUIDE FISKEBÅTREDERI.....	37
VEDLEGG II – INTERVJUGUIDE OFFISERER	49

VEDLEGG III – PRESENTASJON REKRUTTERINGSKONFERANSE..... 71

SAMMENDRAG

Dette forprosjektet er initiert av Fiskebåtredernes Forbund og finansiert av Sett Sjøbein. Bakgrunnen for prosjektet er utfordringene knyttet til rekruttering av ferdig utdannet arbeidskraft til fiskeflåten, herunder til de sertifikatpliktige stillingene nautisk offiser og maskinoffiser.

Gjennom intervjuer av et utvalg bedrifter og enkeltpersoner, samt analyse av tilgjengelig statistikk, er det avdekket at nyutdannede i forbindelse med valg av arbeidsgiver blant annet vektlegger:

- Arbeidsoppgaver
- Lønn og lønnsbetingelser
- Omdømmet til det enkelte rederi
- Interne karrieremuligheter

Offiserer i fiskerinæringen legger større vekt på det å ha kjente i rederiet enn offiserer i andre næringer.

Forprosjektet har også studert nærmere rekrutteringsstrategier hos et utvalg fiskebåtredere og supplybåtredere. Det har avdekket at det til dels er store avvik mellom næringene, hvor store og ressurssterke supplybåtredere med velfungerende bemanningsavdelinger i langt større grad kan drive, og driver, aktiv rekruttering enn mindre fiskebåtredere. Supplybåtredere samarbeider i tillegg i større grad med skoleverket/utdanningsinstitusjoner enn fiskebåtredere. Det siste blir også pekt på av offiserene, som mener at fiskebåtredere er for lite synlige på forskjellige nivå i utdanningssystemet.

Med bakgrunn i resultatene fra undersøkelsen er det skissert følgende tiltak som kan bidra til å rekruttere offiserer til, og beholde offiserer i, marin sektor:

- Samdrift mellom fiskebåtredere
 - Rekruttering og kadettløp
 - Systematisk opplæringsprogram (Kadettopplæring)
- Gjøre yrket mer forutsigbart med tanke på arbeidstidsordningen
- Være mer synlig i utdanningen, på lavere og høyere nivå
- Utvikle strategier i forhold til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft
 - Samarbeid med næringsorganisasjoner i andre land om bruk av kadetter
- Fremme næringens muligheter og allsidighet
 - Ungdom rekrutterer ungdom
 - Avkreft myter

- Samarbeid med andre organisasjoner for å gjøre hele den marine næringen mer attraktiv

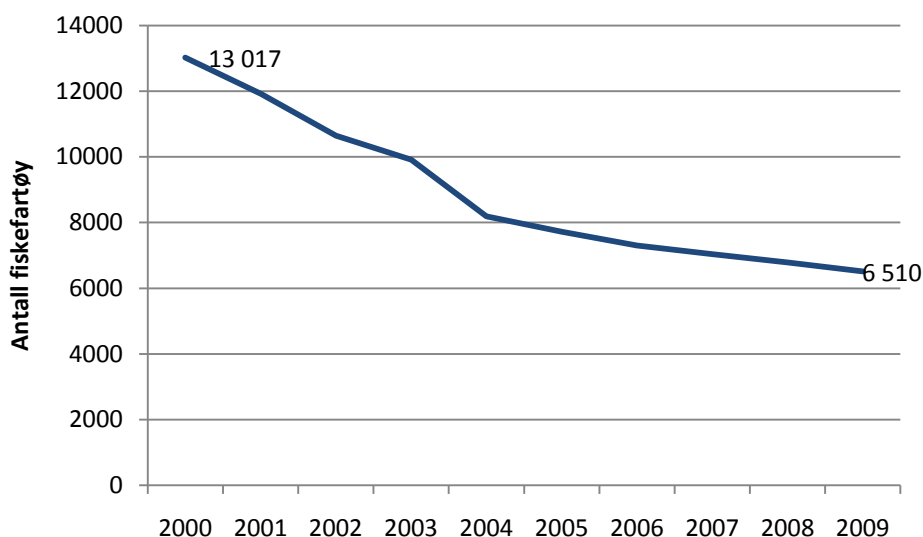
Tiltakene er tatt opp til nærmere diskusjon i kapittel 4.

1 INNLEDNING

Det er behov for mer kunnskap om utfordringene knyttet til rekruttering av ferdig utdannet arbeidskraft til fiskeflåten, herunder de sertifikatpliktige stillingene nautisk offiser (dekksoffiser) og maskinoffiser. Dette er bakgrunnen for det prosjektet som blir presentert i denne rapporten.

1.1 Om rekrutteringssituasjonen og offisersutdanningen til fiskeflåten

Fiskeflåten krymper i antall enheter, samtidig som den enkelte enhet blir større og krever mer sertifisert personell i nøkkelposisjoner om bord. Siden år 2000 har flåten blitt redusert med ca. 50 % (fig. 1.1). Selv om en gjennom økt konsentrasjon av kvote per enhet vil få større grad av utskiftningsmannskaper, vil det være naturlig at antall mannskap går noe ned i årene som kommer. Samtidig vil behovet for ansatte med formell kompetanse, høyere enn fagbrev, øke. I tillegg øker kravene om delvis kompetanse også på andre områder. Konkurransen mellom virksomheter i næringen om kompetent arbeidskraft, og særlig nøkkelstillinger som er sertifikatpliktige, forventes å øke ytterligere i årene som kommer (Sandberg & Olafsen, 2006).



Figur 1.1. Utviklingen i antall fiskefartøy 2000-2009³

³ Tall hentet fra Fiskeridirektoratets Merkerregister

Når det gjelder de marine og maritime fagene (fiske og fangst/motormann/matros) har mange med fagbrev gått videre og tatt maritim utdanning med sikte på å bli offiserer. Utsagn fra fagskoler og høyskoler gir grunn til å anta at svært mange av elevene som har bakgrunn fra fiskeflåten fanges opp av konkurrerende virksomheter, i hovedsak oljerelatert virksomhet. Dermed forsvinner de fra fiskerinæringen. Johnsen og Vik (2008) konkluderer med at offshore- og supplynæringen ikke er noen generell trussel mot rekrutteringen av fiskere, men har betydning for rekrutteringen av kvalifiserte offiserer til de største fiskefartøyene med strenge sertifikatkrav. Videre har både Johnsen og Vik, samt Aas og Hellevik (2008), konkludert med at rekruttering av personell til fiskerinæringen i stor grad foregår gjennom nettverk og i de regionene der den enkelte bedrift er lokalisert.

Mekanismene bak rekruttering av personell med offisersutdanning er interessant i et slikt perspektiv, ikke minst om man ser på forholdet mellom fiskerinæringen og oljerelaterte næringer som supply. Det er dette som er tema for denne rapporten og forprosjektet som rapporten bygger på.

Nedprioriteringen av fiskerinæringen til fordel for olje- og supplynæringen kan skyldes forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Også forskjeller i bedriftsstruktur kan spille inn. Det er ikke utenkelig at større arbeidsplasser lettere tiltrekker seg kompetent personell, både fordi de kan tilby flere interessante oppgaver, men også fordi større bedrifter kan bruke mer ressurser på rekrutteringsarbeid. En annen forklaring kan være betydningen av hvordan fiskerinæringen blir "solgt inn" til kadettene mens de går på fagskole/høyskole og tar teoridelen av sertifikatutdanningen, samt hvilket inntrykk de får av det de ulike næringene har å tilby. Bedriftene i fiskeflåten består i stor grad av enbåtsrederier, mens for eksempel supplybåtrederiene har langt større antall fartøy under samme eierkonstellasjon. Trolig har et rederi med flere fartøy stordriftsfordeler i forhold til rekruttering og å jobbe strategisk for å sikre framtidig arbeidskraft. Dette er noe som er svært utfordrende for mindre rederier (1-2 fartøy) i fiskeflåten. Kontrasten til "konkurrentene" blir stor dersom en sammenligner seg med et supplybåtrederi med 10-20 enheter og egen bemanningsorganisasjon som bemanner hele denne flåten. Her kan rekruttene veksles mellom fartøyene og jobbe der det til en hver tid er behov, og senere ende opp på et helt annet fartøy som leder/mellomleder enn der han/hun startet.

For å bli nautisk offiser eller maskinoffiser er det to mulige utdanningsløp å velge. En kan ta fagbrev enten som matros eller motormann ved først å gå to år på videregående skole (TIP/EL⁴ + maritime fag) og to år i lære. Videre er det to år ved maritim fagskole enten på nautisk linje eller maskinlinjen (1). Krav til effektiv fartstid (faktisk tid om bord) som kadett er etter endt utdanning (med fagbrev) henholdsvis seks måneder for nautisk offiser og en måned for maskinoffiser (laveste sertifikat). Alternativt utdanningsløp (2) er en treårig studiespesialisering på videregående skole og deretter linjen enten for nautikk eller marinteknisk drift på maritim høyskole i tre

⁴ Teknisk og industriell produksjon eller elektrofag

år. Krav til effektiv fartstid som kadett etter å ha fullført dette løpet er henholdsvis tolv måneder for nautisk offiser og seks måneder for maskinoffiser (laveste sertifikat).⁵ I tillegg finnes et tredje løp for nautiske offiserer. En kan ta fagbrev i fiske og fangst ved først å gå to år på videregående skole (naturbruk + fiske og fangst) og to år i lære. Videre er det to år ved maritim fagskole nautisk linje, eller alternativt allmennfaglig påbygging og tre år på linjen for nautikk på maritim høyskole. For en grundigere beskrivelse av sertifikatkrav og kadettid, se "Forskrift om kvalifikasjonskrav på norske skip" av 9. mai 2003 (FOR 2003-05-09 nr 687).

Sjøfartsdirektoratet legger opp til et systematisk opplæringsprogram for kadetter i fiskeflåten, hvor det er krav til 3-4 forskjellige personer i forbindelse med kadettløpet (effektiv fartstid som kadett etter endt utdanning). Fiskebåtrederens Forbund har påpekt at et slikt program vil kunne skape problemer for fiskeflåten, og spesielt for små enbåtsrederier med liten administrativ kapasitet og ressurser for øvrig.

Fiskebåtrederens Forbund rapporterer at det for fiskeflåten oppleves som problematisk at en mister mange etter endt fagutdanning. Det opplyses at et typisk trekk er at lærlinger fra fiske og fangst tar fagskolen nautikk eller skipsteknisk drift, og forsvinner over i oljenæringen som offisersrekrutter/kadetter. En tilsvarende tendens er observert også blant de som har tatt fagbrev som motormann i fiskeflåten. Norges Fiskarlags Mannskapsseksjon og Båteierseksjon har i tarifforhandlingene høsten 2009 kommet frem til en felles uttalelse angående rekruttering til fiskeryrket. I uttalelsen heter det at kampen om å rekruttere ungdom inn i yrket lider av skjev konkurranse mellom fiskeriene og annen maritim næring, der fiskerne taper mot andre næringer som er sterkt statlig stimulert.⁶

1.2 Målsetting

Målsetningen med forprosjektet var å finne ut mer om konkrete tiltak og virkemidler for å rekruttere og beholde folk i fiskeflåten, etter at de har tatt den teoretiske delen av sertifikatutdannelsen.

Nærmere bestemt skulle forprosjektet avdekke:

- Avgjørende kriterier og preferanser som er utslagsgivende for offiserskadetter i forhold til valg av jobb etter endt fagskoleutdanning, herunder årsaker til overgang mellom næringene.

⁵ Maritimt Forum, fra brosjyren "Utdanning du kommer langt med". Tilgjengelig på www.ikkeforalle.no 27.05.10.

⁶ "Felles uttalelse fra Mannskapsseksjonen og Båteierseksjonen angående rekruttering til fiskeryrket", datert 19.11.09. Tilgjengelig på www.fiskarlaget.no 01.06.10.

- Rekrutteringsstrategier som benyttes i noen representative bedrifter innenfor fiskebåt- og supplybåtredier, herunder kontaktform med undervisningsinstitusjoner, samt identifisere eventuelle forskjeller mellom de to rederitypene i forhold til rekrutteringsarbeid.
- Aktuelle og konkrete tiltak som kan øke fiskeflåtens attraktivitet som arbeidsplass for personer etter endt utdanning i sertifikatfag, samt foreslå hensiktsmessige strategier i forhold til fremtidig rekruttering.

Gjennom intervjuer av et utvalg rederier og enkeltpersoner, samt analyse av tilgjengelig statistikk, har en forsøkt å avdekke hva nyutdannede vektlegger i forbindelse med valg av arbeidsgiver. Med bakgrunn i opplysningene som har kommet frem, vil det skisseres aktuelle tiltak for å sikre rekrutteringen av offiserer til marin sektor. Problemstillingen er omfattende, og forprosjektet har vært første skritt i retning av å avdekke mekanismene bak enkeltpersoners valg av arbeidsgiver.

2 MATERIALE OG METODE

2.1 Datainnsamling

Det har blitt gjennomført intervjuer med 13 rederier (redere/mannskapsansvarlige), henholdsvis ni fra fiskerinæringen og fire fra supply-/offshorenæringen lokalisert til Møre og Romsdal. Intervjuene fulgte en standardisert intervjuguide utarbeidet av Møreforskning i samarbeid med Fiskebåtredernes Forbund og Sett Sjøbein (vedlegg I). Intervjuobjektene fikk samtidig uttale seg fritt om aspekter som intervjuguiden ikke tok opp, og uttalelsene har blitt strukturert og benyttet i noen grad i den videre resultatanalysen (kapittel 3). Intervjuene ble gjennomført via telefon og ved personlig besøk i perioden 2. februar – 23. februar inneværende år.

Videre har 32 enkeltpersoner blitt intervjuet, hvorav 30 har tittel som offiser. Av de øvrige er en under opparbeiding av fartstid for å løse inn offiserssertifikat, mens den siste arbeider på land. Utvalget består av vitnemålskandidater i nautisk drift og skipsteknisk drift som avsluttet sine studier ved Fagskolen i Ålesund i årene 2001 og 2009. Da det i intervjuprosessen viste seg at flertallet av intervjuobjektene ikke arbeidet i fiskerinæringen, ble fiskebåtrederiene bedt om å oppgi offiserer i næringen som vi kunne intervjuer i tillegg til de kandidatene fagskolen gav oss. Dette førte til at i alt ni av de 32 intervjuene ble gjennomført med offiserer som hadde sin nåværende arbeidsplass i fiskerinæringen.

I utgangspunktet hadde vi som mål at det skulle intervjues 30 offiserer. Disse skulle trekkes fra en liste på 61 vitnemålskandidater fra Fagskolen i Ålesund og 14 offiserer som vi fikk opplyst arbeidet i fiskerinæringen. Vi ringte på bakgrunn av disse listene inntil vi hadde gjennomført tilstrekkelig mange intervju. Personene som ble kontaktet ble valgt tilfeldig fra listene. Av dem vi var i kontakt med, var det bare to som ikke ville delta i undersøkelsen. Dette fordi de av praktiske årsaker ikke hadde anledning til å delta. Intervjuene med enkeltpersonene ble gjennomført i perioden 16. februar – 25. mars inneværende år. Intervjuene ble gjennomført over telefon på basis av et strukturert intervjueskjema (vedlegg II). Det var også lagt opp til noen åpne spørsmål, der den enkelte fikk anledning til utdype sine synspunkter.

Rammene for dette forprosjektet har ikke tillatt et større utvalg av enkeltpersoner og rederier. En skal derfor være varsomme med å komme med bastante konklusjoner. Likevel mener vi at undersøkelsen som her er utført gir noen klare indikasjoner på rekrutteringssituasjonen, og gir grunnlag for å foreslå noen aktuelle grep som kan forbedre situasjonen.

2.2 Analyse av data

For å analysere data er analyseverktøyet SPSS Statistics 17.0 benyttet. Utførte analyser er deskriptiv statistikk, frekvensanalyser, t-test, variansanalyse (ANOVA) m/ Bonferroni post hoc-test, og Kruskal Wallis-test (ikke-parametrisk versjon av ANOVA).

3 RESULTATER

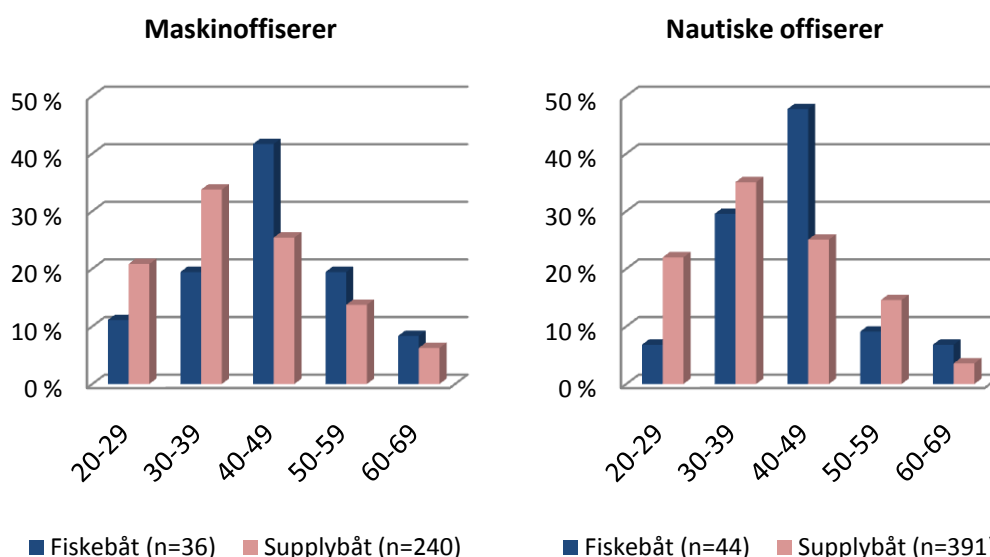
I dette kapitlet vil det først bli presentert kjennetegn ved intervjuobjektene. Videre vil hovedfokus være resultatene fra analysene, presentert i figurer og tabeller med kommentarer og forklaringer.

3.1 Rederiene

Gruppen fiskebåtrederi består av ni rederier fra Sunnmøre, og totalt 12 fiskefartøy. Fartøygruppene line, ringnot og trål er representert med henholdsvis tre, tre og seks fartøy. Samlet sysselsetter rederiene 290 personer, hvorav 48 nautiske offiserer og 40 maskinoffiserer. Total omsetning i 2009 var 549,1 MNOK.

Gruppen supplybåtrederi består av fire rederier med totalt 50 fartøy, blant annet ankerhåndterings-, supply- og multifunksjonsfartøy. De fire rederiene sysselsetter 1486 personer, hvorav 391 nautiske offiserer og 292 maskinoffiserer. Omsetningen i 2009 var 3.212 MNOK.

Flertallet av offiserene om bord i fiskefartøyene er mellom 40-49 år. I fig. 3.1 og fig. 3.2 er offiserenes alderssammensetning skissert og fordelt mellom type rederi.



Figur 3.1. Alderssammensetning maskinoffiserer. Figur 3.2. Alderssammensetning nautiske offiserer.

Av figurene over ser en at andelen unge offiserer er større i supplynæringen, og flertallet er i aldersgruppen 30-39 år.

Forskjeller i selskapsstruktur mellom de to rederitypene er også merkbare, særlig hva gjelder ressurser og organisasjonsstørrelse. Fiskebåtrederiene opererer ofte med ett fartøy per rederi, mens supplybåtrederiene ofte drifter et tosifret antall fartøy. Supplybåtrederiene er samtidig større enn fiskebåtrederiene rent fysisk, og det er ikke uvanlig at rederiene har egne mannskapsavdelinger som utelukkende arbeider med spørsmål knyttet til rekruttering og andre nærliggende problemstillinger. Disse kanskje banale forskjellene er viktige å ha med seg i den videre resultatpresentasjonen.

3.2 Ferdig utdannede

Som nevnt i kapittel 2 har det også blitt gjennomført intervjuer med 32 ferdig utdannede personer. Ni av disse arbeider i fiskerinæringen, mens 14 er i supplynæringen. De resterende arbeider i andre flåtegrupper, deriblant handelsflåten og annen innenlandsk sjøfart som for eksempel ferge. I tillegg til de ni offiserene i fiskerinæringen har åtte andre erfaring fra fiskefartøy, enten gjennom utdanning eller arbeidskarriere.

Av respondentene er 15 under 30 år, men ingen av disse arbeider i fiskerinæringen. Med andre ord har de ni offiserene om bord i fiskefartøyene alle passert 30 år. To av respondentene er kvinner.

3.3 Rekruttering

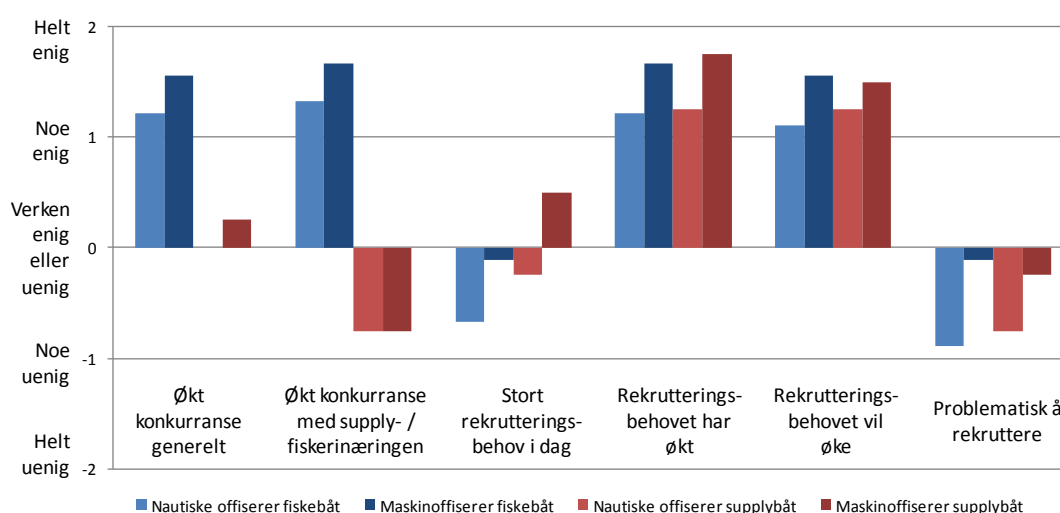
3.3.1 Rekrutteringssituasjon

Rederiene opplever det utfordrende å rekruttere mannskap til de sertifikatpliktige offisersstillingene. Spesielt utfordrende er det å få tak i maskinoffiserer. Fiskeflåtegruppen ringnot møter imidlertid ingen utfordringer i rekruttering av offiserer. Tab. 3.1 under viser andelen rederier som opplever ulike rekrutteringsutfordringer.

Tabell 3.1. Andel av rederiene som møter ulike utfordringer i rekrutteringen av offiserer (n fiskebåt = 9, n supplybåt = 4).

Fiskebåt	UTFORDRINGER	Supplybåt
0 %	Vanskelig å nå målgruppen	0 %
11 %	Liten interesse for å jobbe i næringen	0 %
<i>Mangel på personer med:</i>		
0 %	- nautisk utdanning	50 %
33 %	- skipsteknisk utdanning	75 %
<i>Hard konkurranse om:</i>		
11 %	- nautiske offiserer	50 %
67 %	- maskinoffiserer	75 %
<i>Det utdannes for få med:</i>		
0 %	- nautisk utdanning	50 %
44 %	- skipsteknisk utdanning	100 %

De tre ringnotrederiene skiller seg som nevnt fra de andre rederiene ved at de ikke opplever noen utfordringer i rekruttering av offiserer, men er likevel enige i påstander om at behovet til fiskerinæringen har økt og vil fortsette å øke. Konkurransen om sertifisert arbeidskraft oppleves også som tilspisset gjennom de siste fem årene, spesielt konkurransen med supply-/offshorenæringen (fig. 3.3).



Figur 3.3. Påstander om rekrutteringsbehov og konkurranse om arbeidskraft, nautiske offiserer og maskinoffiserer (gjennomsnitt). n fiskebåt = 9, n supplybåt = 4.

Mørk blå søyle og mørk rød søyle gjelder maskinoffiserer i henholdsvis fiskerinæringen og supplynæringen, mens tilsvarende lyse søyler beskriver rederienes svar på påstander om nautiske offiserer. Figuren viser dels samsvar mellom de to næringenes svar på påstandene om rekrutteringsbehov, samt påstanden om at det er problematisk å rekruttere offiserer. Næringene samsvarer også ved at trykket ligger spesielt på maskinoffiserer. Begge er enige i at behovet for å rekruttere offiserer har økt og vil fortsette å øke, men er uenige i at det oppleves problematisk å rekruttere.

Fiskebåtrederiene opplever at konkurransen med andre næringer om arbeidskraft har blitt hardere de siste fem årene, og særlig gjelder det konkurransen med supplynæringen. Konkurransen om maskinoffiserer er størst.

For å sikre fremtidig rekruttering mener fiskebåtrederiene at det er viktig selv å bidra gjennom opplysningsarbeid i samarbeid med næringsorganisasjoner. Det påpekes også at samhandlingen mellom rederiene og opplæringskontorene må styrkes ytterligere. Å belyse mulighetene som finnes for å jobbe i næringen blant barn og ungdom kan også være et formålstjenlig tiltak.

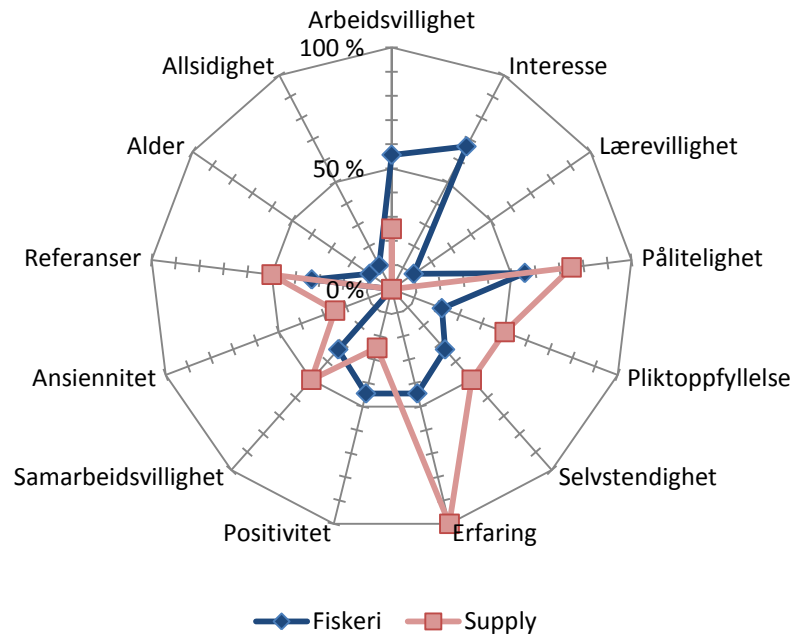
Det er vesentlige forskjeller mellom rederienes mannskapsbehov de neste fem årene (tab. 3.2). Foruten normal utskiftning av mannskap, baserer også supplybåtrederiene i stor grad sitt behov ut fra langtidskontrakter om nybygg.

Tabell 3.2. Rederienes tallfestede prognoser for mannskapsbehov, antall nye ansatte (n fiskebåt = 9, n supplybåt = 4).

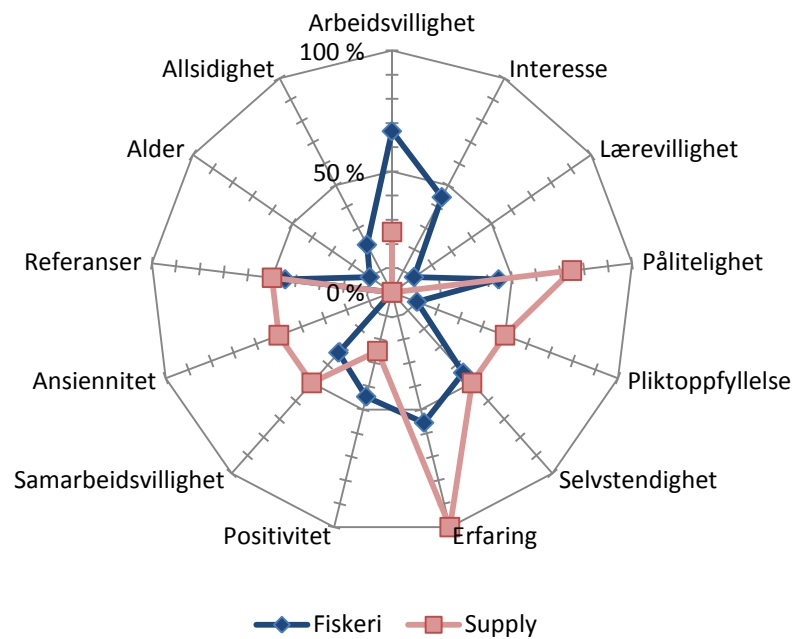
Type stilling	Behov for mannskap om:					
	1 år		2-3 år		4-5 år	
	Fiskebåter	Supplybåter	Fiskebåter	Supplybåter	Fiskebåter	Supplybåter
Nautiske offiserer	2	74	5	46	2	26
Maskinoffiserer	2	44	11	38	3	18

Ingen av de ni fiskebåtrederiene har rekruttering med i strategiplanleggingen – det er ingen nedfestet strategi for rekruttering. Fire rederier har imidlertid endret måten de behandler rekruttering på, på bakgrunn av økt konkurranse om sertifiserte offiserer. En mer utstrakt bruk av lærlinger er et resultat av dette, og spesielt gjelder det maskinlærlinger. De fire rederiene sier også at deres bevissthet rundt rekruttering er blitt bedre. Rekruttering av nytt mannskap skjer likevel i stor grad kun som svar på et oppstått behov, men flere rederier påpeker at rekruttering er på dagsorden kontinuerlig selv om det ikke utarbeides store strategier rundt det.

Når rederiene ser etter nytt mannskap til de sertifikatpliktige offisersstillingene trekkes egenskaper som blant annet arbeidsvillighet, interesse (for næringen), pålitelighet og erfaring frem som viktige for fiskebåtrederiene. For supplybåtrederiene gjelder særlig egenskaper som erfaring og pålitelighet (fig. 3.4 og fig. 3.5).



Figur 3.4. Viktigste egenskaper i prosent av antall rederi - nautiske offiserer (n fiskeri = 8, n supply = 4).

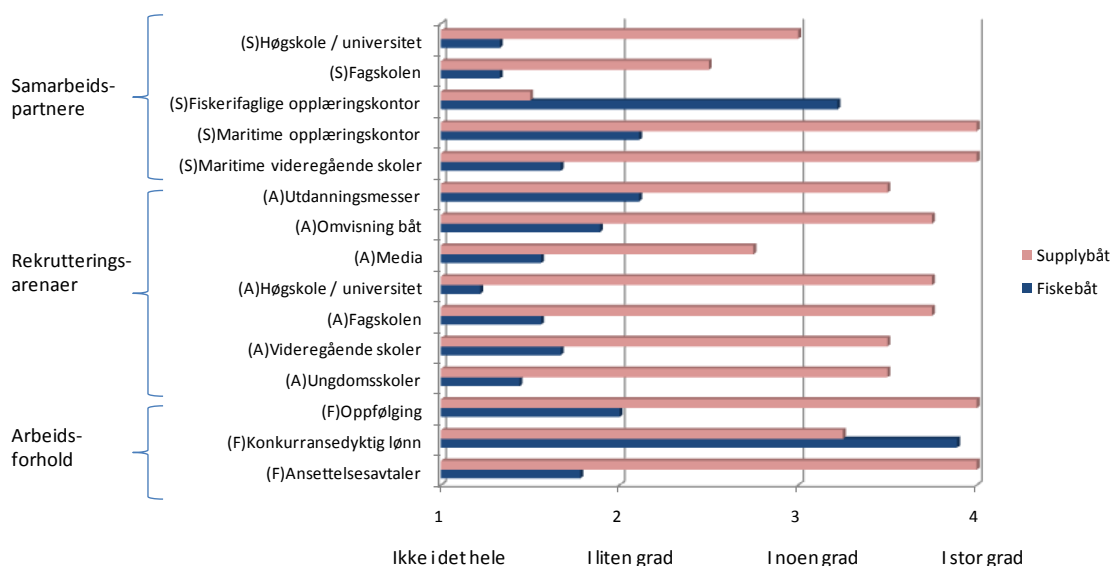


Figur 3.5. Viktigste egenskaper i prosent av antall rederi - maskinoffiserer (n fiskeri = 8, n supply = 4).

Interesse for fiskerinæringen trekkes frem som viktigste egenskap en nautisk offiser bør ha, mens arbeidsvillighet er det viktigste for en maskinoffiser i fiskerinæringen. Ellers er det kun små forskjeller i viktige egenskaper mellom stillingene sett fra fiskebåtrederiens side.

3.3.2 Arbeidsforhold, aktiv rekruttering og samarbeid

Rederiene ble bedt om å angi i hvilken grad ulike arbeidsforhold eksisterer, i hvilken grad de aktivt er ute og rekrutterer nye kadetter, samt i hvilken grad de samarbeider med andre i rekrutteringen. Svarene ble rangert langs en 4-punkts skala fra i stor grad – ikke i det hele. Skalaen er i ettertid snudd. Fig. 3.6 beskriver signifikante forskjeller mellom fiskebåt- og supplybåtrederiene på 15 variabler (av totalt 31 variabler)⁷.

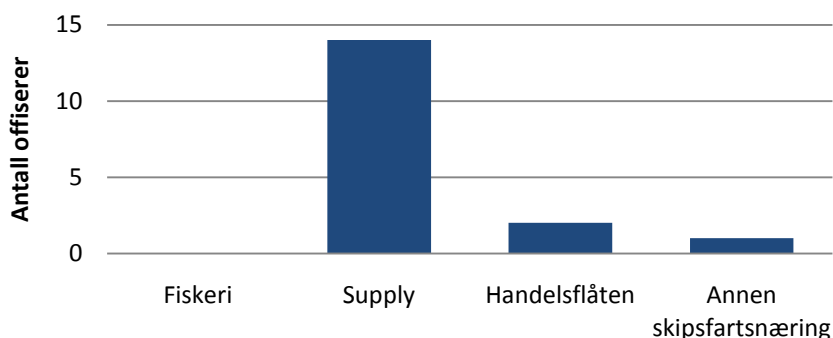


Figur 3.6. Grad av samarbeid, aktiv rekruttering og eksisterende arbeidsforhold (gjennomsnitt). n fiskebåt = 9, n supplybåt = 4.

Foruten variablene "samarbeid med fiskerifaglige opplæringskontor" og "konkurransedyktige lønnsbetingelser" er forskjellene mellom rederiene i favør supplybåtrederiene. De samarbeider i mye større grad med andre i forbindelse med rekruttering, og driver samtidig mye mer aktivt rekrutteringsarbeid, blant annet i skoleverket og på utdanningsmesser. En viktig faktor å trekke frem i denne sammenheng er måten rederiene i de to næringene er bygd opp. Som beskrevet innledningsvis (kap. 1) og i kap. 3.1, er supplybåtrederiene vesentlig større enn fiskebåtrederiene, og har mer ressurser å sette inn i rekrutteringsarbeidet sitt. Godt arbeidsmiljø og ordnede forhold hva gjelder arbeids- og fritid trekkes frem av begge rederitypene.

Offiserene ble spurt hvorvidt de opplevde at de ulike næringene drev aktiv rekruttering ved Fagskolen mens de selv var studenter der. Av 32 offiserer hadde kun 17 opplevd dette. Fiskerinæringen opplevdes som fraværende (fig. 3.7).

⁷ Signifikansnivå $p = 0,05$



Figur 3.7. De mest aktive næringene i rekrutteringen av nye kadetter ved Fagskolen (n=17).

Om en ser fig. 3.7 i sammenheng med fig. 3.6 bekrefter altså offiserene med bakgrunn fra Fagskolen fiskebåtrederiernes lave synlighet i skoleverket. Supplynæringens tilstedeværelse ved Fagskolen var derimot noe mange av offiserene hadde registrert mens de selv var studenter.

3.3.3 Rekrutteringskanaler og nyansatte

Rederiene i fiskerinæringen rekrutterer i hovedsak gjennom eget nettverk og bekjentskapskrets. Flere redere vi har snakket med rekrutterer også egne barn, hvilket i stor grad dekker rederienes behov for mannskap. Stillingsdatabaser som NAV og andre benyttes ikke i det hele tatt (tab. 3.3). Tabellen er en ytterligere understreking av at fiskebåtrederiene i liten grad bruker utdanningsinstitusjoner som Fagskolen aktivt som en rekrutteringskanal, i motsetning til rederiene i supplynæringen.

Tabell 3.3. Rekrutteringskanaler (n fiskebåt = 9, n supplybåt = 4).

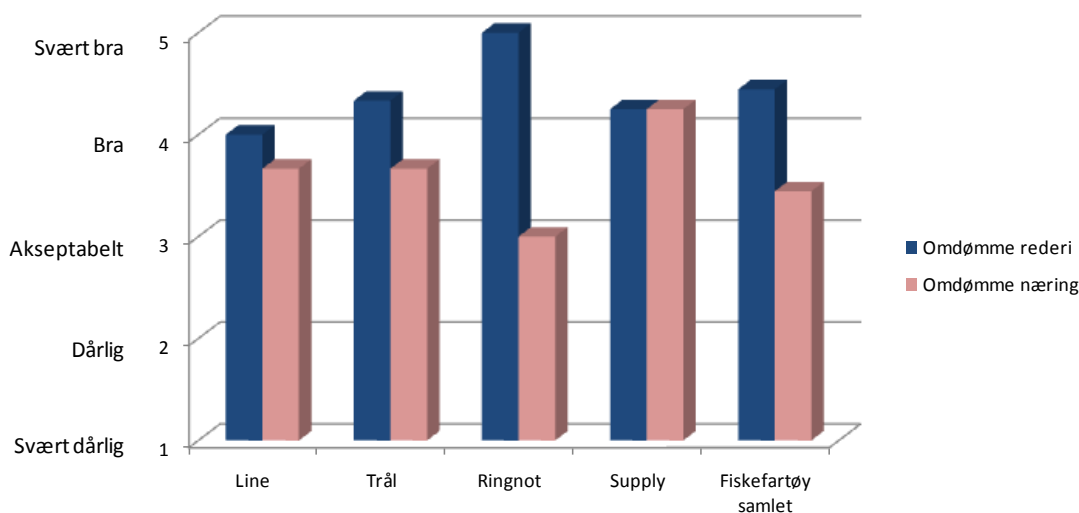
Kanaler:	Fiskebåt		Supplybåt
	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Offiserer
- Samarbeid med andre fartøy / rederi	33 %	22 %	50 %
- Eget nettverk / bekjentskapskrets	100 %	89 %	100 %
- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	22 %	44 %	25 %
- NAV og andre stillingsdatabaser	0 %	0 %	25 %
- Forespørsler fra interesserte, uten utlysning	22 %	56 %	100 %
- Intern rekruttering	33 %	22 %	100 %
- Egen hjemmeside	11 %	22 %	100 %
- Opplæringskontor	22 %	67 %	75 %
- Utdanningsinstitusjoner (universitet, høgskole, fagskole)	0 %	11 %	75 %

Fiskebåtrederiene er derimot aktive inn mot opplæringskontorene. Bruk av opplæringskontor i rekruttering av maskinoffiserer til fiskeflåten er ikke uvanlig. De fiskerifaglige opplæringskontorene bistår rederiene i inntak og opplæring av lærlinger. Alle godkjente lærebedrifter/-rederier som har lærlinger mottar et lærlingtilskudd. Det at bruken av opplæringskontor i rekruttering av maskinoffiserer spesielt er så utbredt, har sannsynligvis sammenheng med fiskeflåtens utfordringer med hensyn til nettopp rekruttering til denne stillingen.

Åtte av ni fiskebåtrederier har rekruttert nautiske offiserer i løpet av de siste tre årene, mens fem har ansatt maskinoffiserer i samme treårsperiode. På grunn av mangel på norsk arbeidskraft har ett rederi vært avhengig av å hente nautisk offiser fra Færøyene. Mangel på norske maskinoffiserer har også resultert i at to rederier har ansatt færøyske offiserer. De samme to rederiene ser det som sannsynlig å rekruttere utenlandske maskinoffiserer også de kommende fem årene. Blant alle fire supplybåtrederiene er rekruttering av utenlandske offiserer sannsynlig. En forklaring på dette er at supplybåtrederiene møter krav til at båtene skal ha en viss andel mannskap med samme nasjonalitet som det land båten opererer i.

3.4 Omdømme og omdømmebygging

Rederiene vurderte eget omdømme, samt næringens omdømme (fiskeri- og supplynæringen), langs en 5-punkts skala fra svært dårlig – svært bra. Gjennomgående for fiskebåtrederiene er at eget omdømme vurderes bedre enn næringens totale omdømme, og særlig gjelder dette for flåtegruppen ringnot (fig. 3.8).



Figur 3.8. Rederienes vurdering av eget og næringens omdømme (gjennomsnitt).

Fiskebåtrederiene mener egen omdømmebygging bør gjøres gjennom selv å:

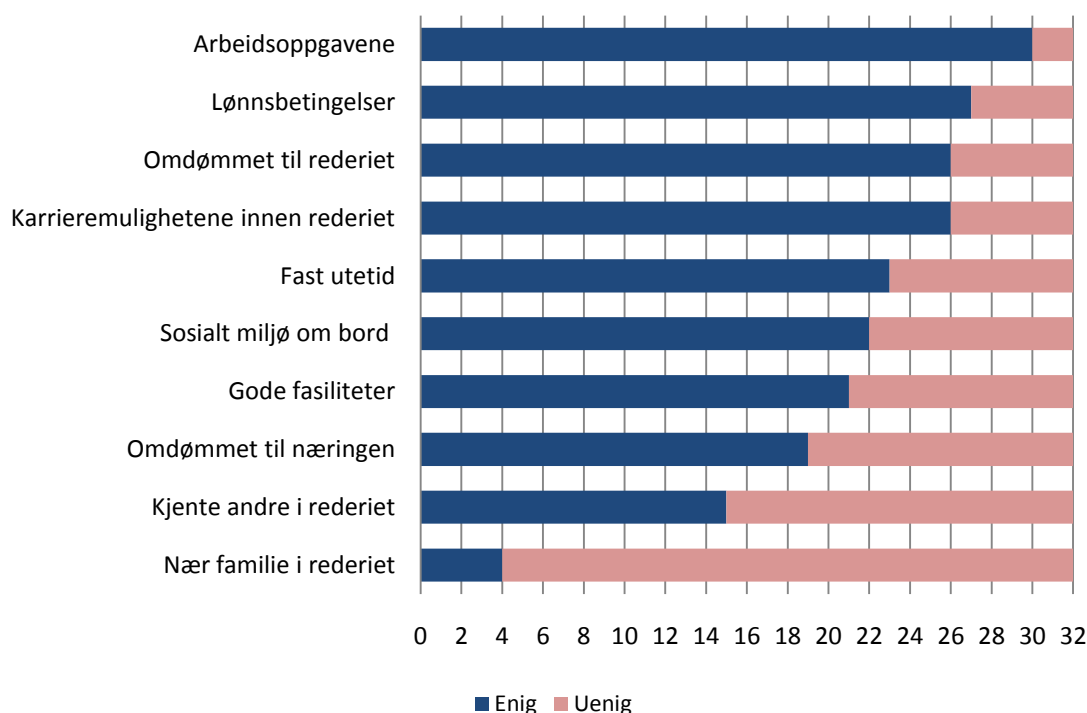
- Presentere gladnyheter

- Være synlig i media
- Opplyse om forholdene om bord (teknologifremskritt)
- Henge med på utviklingen/videre strukturering

Når det gjelder fiskerinæringens samlede omdømme ønsker rederiene at næringen sammen arbeider med omdømmebygging, med fokus på blant annet fornying av flåten og forbedring av rammevilkårene i næringen. Det blir også sagt at det er viktig å fremstille næringen positivt og opplyse om næringens mange muligheter – at det er en næring for folk flest.

3.5 Hva påvirker valg av arbeidsplass?

Faktorer som arbeidsoppgaver, lønnsvilkår, omdømme og interne karrieremuligheter anses som viktige i valg av arbeidsplass blant de intervjuede vitnemålskandidatene. Familie og bekjente i rederiet blir derimot vektlagt av færre (fig. 3.9).



Figur 3.9. Faktorer som er viktige for valg av arbeidsplass (n=32).

Skiller man mellom offiserene i de ulike næringene, legger offiserene i fiskerinæringen mindre vekt på fast utetid og karrieremuligheter enn offiserer i andre næringer, men vektlegger i større grad rederiets omdømme og det å ha kjente i rederiet.

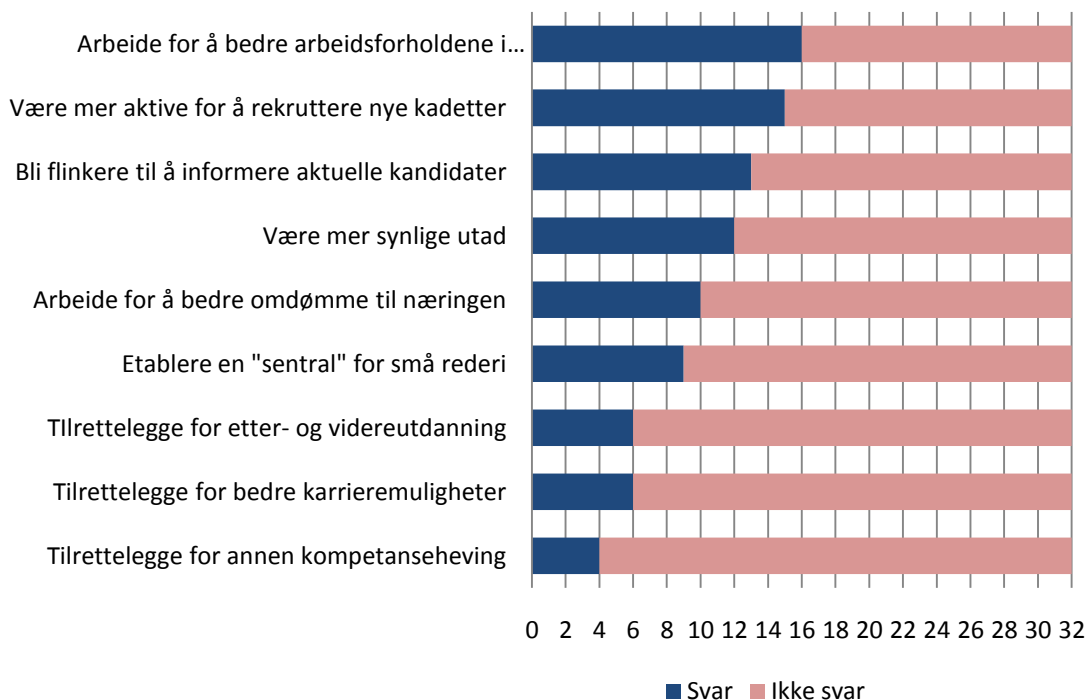
I forhold til hvert enkelt punkt, presiserer blant annet flere av offiserene på fiskebåt at næringen gir interessante, utfordrende og varierte arbeidsoppgaver. Med tanke på

lønn sier mange at dette er viktig, men at det gjerne er prioritet nummer to, der at det viktigste ofte kan være at man er interessert i fiskeri, eller at trivsel både med arbeidsoppgavene eller miljøet om bord er viktigst.

3.6 Hvordan gjøre fiskerinæringen mer attraktiv for ungdom og nyutdannede

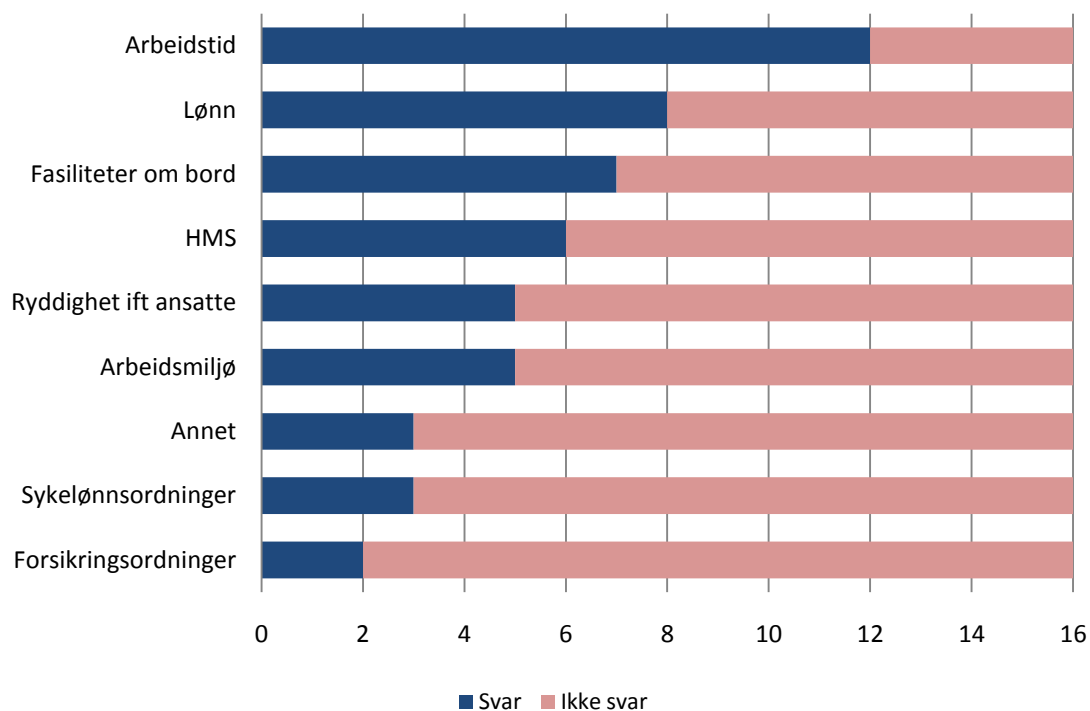
Fiskebåtrederiene mener at tiltak som fokuserer på opplysnings-/informasjonsarbeid, mediehandtering, opplæringskontorene og rammevilkår vil bidra til å gjøre næringen mer attraktiv for ungdom. Blant annet nevnes viktigheten av å spre informasjon om næringens allsidighet, spenning, lønnsvilkår og fritid. En reder vi har snakket med oppfatter næringen som usynlig for folk flest, og at "det gamle fiskeriet" henger igjen blant mange. NRK-programmet "Den leiken den ville han sjå" trekkes imidlertid frem av flere som en positiv vinkling av næringen. Også arbeidet som Sett Sjøbein gjør sees på som gode bidrag til å gjøre næringen mer attraktiv og kjent for ungdom. Flere av fiskebåtrederene påpeker at fiskerinæringen må vise frem og formidle den stoltheten som fiskeryrket har, og ikke spandere sendetid på gamle, gretne fiskere.

På spørsmål om hvilke tiltak som kan bidra til å gjøre fiskerinæringen mer attraktiv svarer halvparten av vitnemålskandidatene at arbeidsforholdene i næringen må forbedres. Flere nevner også tiltak som mer aktiv rekruttering, informasjonsspredning til aktuelle kandidater og synliggjøring utad (fig. 3.10).



Figur 3.10. Viktigste tiltak for å gjøre fiskerinæringen mer attraktiv (n=32).

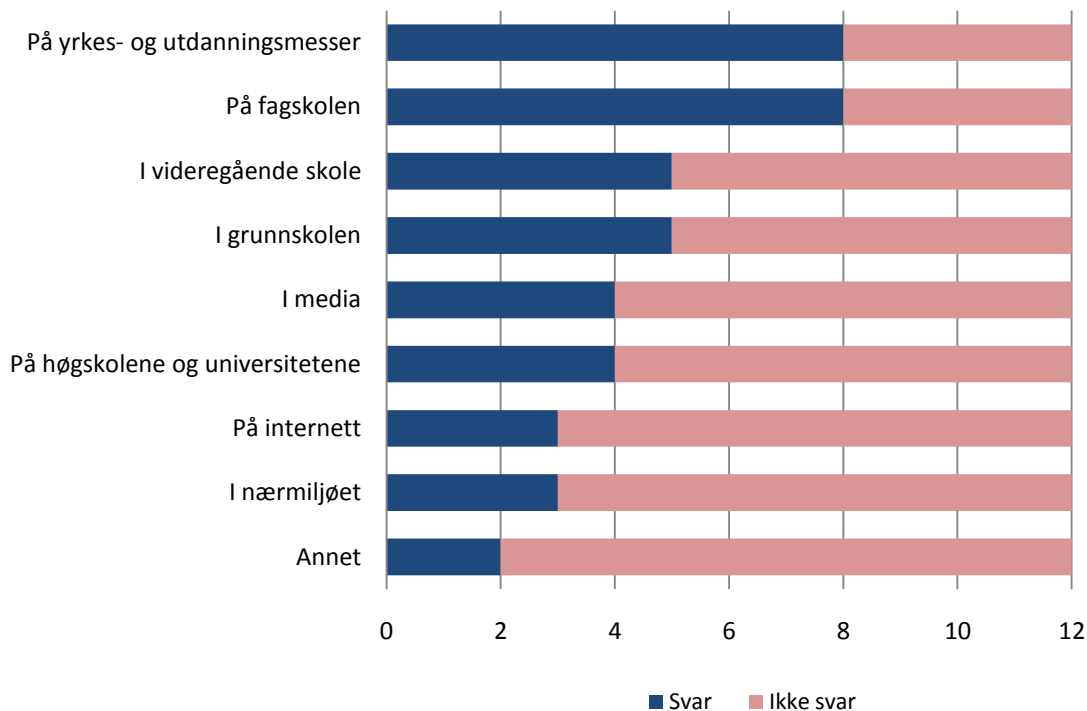
De 16 som mener at arbeidsforholdene i fiskerinæringen må forbedres utdyper videre at det er forhold som arbeidstid, lønn og fasiliteter om bord i båtene som må gjøres noe med (hver enkelt kunne her trekke frem de tre tiltakene som de opplevde som viktigst). Langt færre trekker frem forhold som sykelønns- og forsikringsordninger som de viktigste tiltakene (fig. 3.11).



Figur 3.11. Sider ved arbeidsforholdene fiskerinæringen bør forbedre (n=16).

Arbeidsforholdene i fiskerinæringen blir vurdert noe annerledes blant de som arbeider i næringen og de som ikke gjør det. Lønnsvilkårene i fiskerinæringen vurderes slik sett mer positivt blant offiserene som faktisk arbeider i næringen enn de som arbeider i andre næringer. Ingen i fiskerinæringen ser behov for å forbedre HMS, mens halvparten i andre næringer mener HMS-arbeidet i fiskerinæringen trenger forbedring. Fasilitetene om bord i båtene i fiskerinæringen oppleves som bra blant offiserene som arbeider der, men sett utenifra er det potensial for forbedring også på dette området.

I fig. 3.10 er det 12 offiserer som sier at fiskerinæringen må være mer synlig utad. Sett fra deres ståsted, mener de at synliggjøringen av næringen bør være rettet mot skoleverket, både på skolene og under yrkes- og utdanningsmesser. Det er viktig å rette fokus mot ungdom som er under, og som er i ferd med å ta, utdanning (fig. 3.12).



Figur 3.12. Arenaer hvor fiskerinæringen bør være mer synlig utad (n=12).

Fiskebåtoffiserene nevner også ulike tiltak som kan bidra til å gjøre fiskerinæringen mer attraktiv for nyutdannede. Blant tiltakene er:

- Fritid, lønn og arbeidstidsordninger
 - Faste turnuser, mindre lønnsvariasjon i næringen
 - Bedre sosiale ordninger (pensjonsretter mv.)
- Informasjon og omdømme
 - Realistisk informasjon om næringen
 - Fremheve faktiske forhold i næringen (bl.a. er arbeidstidsordningene bedre i dag enn tidligere)
- Ryddigere næring
 - Behandling av mannskap, følge lover og regler i forhold til bemanning, arbeidstid og -miljø, sikkerhet (særlig i mindre rederier)

3.7 Hvorfor ungdom skal velge en karriere som offiser i fiskerinæringen

Fiskebåtrederiene ble oppfordret til å liste opp tre grunner til at ungdom skal velge en karriere som offiser på en fiskebåt. Samtidig ba vi offiserene i næringen uttale seg om fordelene med å arbeide om bord på en fiskebåt (tab. 3.4).

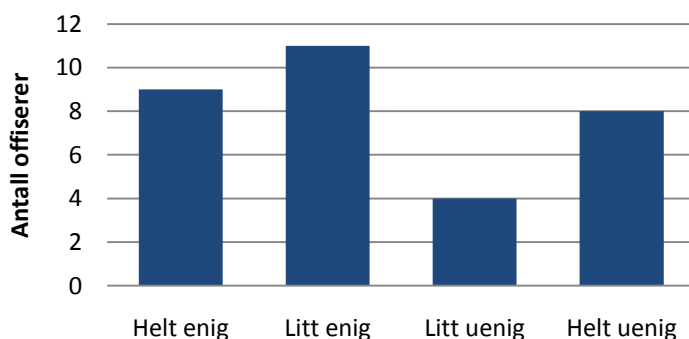
Tabell 3.4. Årsaker til og fordeler med å arbeide som offiser i fiskerinæringen.

Fiskebåtrederiene (grunner)	Fiskebåtoffiserene (fordeler)
Gode lønnsbetingelser	Gode lønnsbetingelser
Spennende næring/spenning i arbeidsdagen	Spenning
Variert, utfordrende og interessant arbeid	Interessant yrke
Friordning	Fritid
	Næring i utvikling

Rederiene og offiserene i fiskerinæringen er samstemte i sine vurderinger hva gjelder faktorer som gjør næringen attraktiv for ungdom. At fiskerinæringen er en næring i utvikling trekkes i tillegg frem blant offiserene.

3.8 Valg av arbeidsplass

Offiserene ble også spurt om fiskerinæringen var et reelt valg da de skulle begynne i arbeid. I alt 20 av offiserene er enige i at fiskerinæringen var et alternativ, mens 12 er uenige (fig. 3.13).

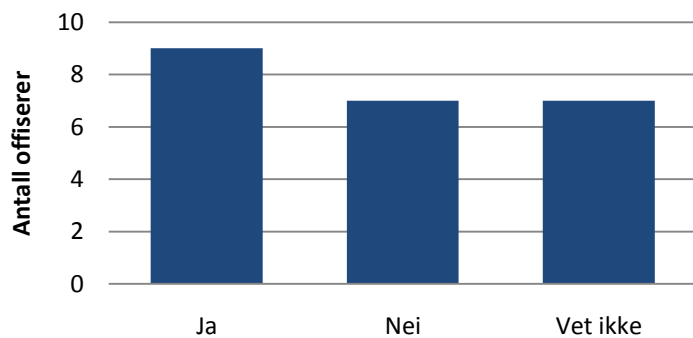


Figur 3.13. Når jeg valgte arbeidsgiver kunne jeg velge mellom ulike båter i flere næringer (n=32).

Vi spurte videre offiserene om de kunne tenke seg å skifte næring – fra annen skipsfart til fiskeri og motsatt. Samlet er det relativt mange som holder døren åpen for et skifte av næring, både fra fiskerinæringen og over i andre næringer, men også den andre veien.

Det er særlig to forhold som blir nevnt som betingelser for at det kan være aktuelt å gå fra andre næringer og over i fiskeri; arbeidstidsordninger og lønn. Blant de aktuelle kandidatene for en stilling i fiskerinæringen, er det mellom anna flere som gir uttrykk for at de har en genuin interesse for næringen, slik at de gjerne kan tenke seg å arbeide i næringen, om de får det rette tilbudet, om de får betingelser som gjør det mulig å kombinere jobb og familieliv osv.

Offiserene i supplynæringen har minst interesse av å skifte næring, og begrunner det med gode arbeidsforhold, lønn og opplæring i nåværende arbeid. Flåtegruppen ringnot trekkes likevel frem som et alternativ til supplynæringen. Figurene under tegner et bilde på offiserenes tanker rundt skifte av næring (fig. 3.14 og fig. 3.15).



Figur 3.14. Kunne du tenke deg å gå over til en stilling i fiskerinæringen? (n=23).



Figur 3.15. Kunne du tenke deg å gå over i en stilling i andre næringer enn fiskerinæringen? (n=9).

Når vi spør alle som arbeider i fiskerinæringen hva de vil trekke frem som fordeler ved å arbeide i denne næringen sammenlignet med andre næringer, er det ofte variasjon og spenning som blir nevnt, i tillegg til at enkelte også peker på lønn. Et par representanter for offiserene nevner følgende som fordeler ved å arbeide i fiskerinæringen:

- Spenning. Variasjon. God inntekt. Fritid (når man er på land). Ikke et A4-liv/menneske.
- Godt betalt. Interessant/spennende yrke. Også veldig variert yrke. Mye nyutvikling (bruk, fiskeleding, sikkerhetsutstyr)

4 DISKUSJON

Vi har i kapittel 3 sett at det eksisterer til dels store forskjeller mellom fiskeri- og supplynæringen når det gjelder rekrutteringsarbeid. Samtidig er det blitt skissert noen likheter, blant annet vedrørende opplevelsen av at behov for og konkurranse om maskinoffiserer er størst. Rekruttering av offiserer er likevel ikke et problem per i dag. Forskjellene mellom næringene kan oppsummeres i tabellform (tab 4.1).

Tabell 4.1. Noen forskjeller mellom fiskeri- og supplynæringen.

Fiskerinæringen	Supplynæringen
Små rederi	Store rederi
Antall enheter gått ned	Antall enheter gått opp
Økt konkurranse om arbeidskraft	Ingen endring i konkurranse
Liten grad av aktiv rekruttering	Stor grad av aktiv rekruttering
Spennning, variasjon	Forutsigbarhet, arbeidsforhold

Fiskebåtrederiene vi har intervjuet i dette forprosjektet råder foruten ett rederi over kun et fiskefartøy. Det er små rederier med tilsvarende liten administrasjon og få "frie" ressurser utover sitt daglige virke – fisket. Supplybåtrederiene på den andre siden er store organisasjoner med ressurser og kapasitet til å kunne drive rekruttering på et annet nivå. Struktureringen som fiskeflåten har vært gjennom de siste årene har medført færre fartøyer og videre færre sysselsatte, mens supplynæringen har opplevd det motsatte. Disse forskjellene forklarer langt på vei forskjellene mellom næringene hva angår grad av aktiv rekruttering. De færreste fiskebåtrederiene har anledning til å arbeide like systematisk og langsiktig med rekruttering som supplybåtrederiene.

Størrelsen på rederiene har også praktiske konsekvenser for organiseringen av opplæringen av kadetter. Med små rederier, slik man har i fiskerinæringen, har man særlige utfordringer i dette arbeidet. Det er behov for 3-4 forskjellige personer for å ta seg av den opplæringen, der ulike oppgaver og ansvar blir lagt rederiets opplæringsansvarlig, kapteinen på fartøyet, opplæringsansvarlig om bord og assessor (den som skal teste kadetten etter at opplæring er gitt). Det blir lagt vekt på at de ulike oppgavene skal legges til forskjellige personer. Sjøfartsdirektoratet åpner imidlertid for at opplæringsansvarlig ikke trenger å være ansatt i rederiet, selv om man fra direktoratets side i et konkret avslag på søknad om sertifikat har sagt at "rederiets opplæringsansvarlig skal være ansatt i rederiet på landsiden"⁸. Det er således behov for å utvikle organiseringen rundt opplæring av offiserer til fiskeflåten, slik at denne blir lettere å håndtere for det enkelte rederi.

⁸ Brev fra Sjøfartsdirektoratet til Fiskebåtredernes Forbund datert 28.01.10 og fra Sjøfartsdirektoratet med "Avslag på søknad om sertifikat" datert 08.01.10.

Både fiskebåtrederiene og offiserene i fiskerinæringen fremhever at spenning og variasjon i arbeidet som fiskebåtoffiser gjør yrket attraktivt. Stikkord som forutsigbarhet og ordnede arbeidsforhold vektlegges av rederiene og offiserene i supplynæringen. Slik sett har fiskerinæringen sider som klart kan selges inn når nye offiserer skal rekrutteres. Det virker imidlertid som forutsigbarhet og ordnede arbeidsforhold, særlig arbeidstid, teller tungt for mange når de står i valget mellom hvilke næringer de skal velge på sjøen. For å gjøre fiskerinæringen mer attraktiv, er således forutsigbarhet og ordnede arbeidsforhold viktige stikkord.

Når man skal rekruttere nye offiserer, er de mer opptatt av hvilket rederi de skal jobbe i, enn næringen som sådan. Det er således viktig at rederiene er på banen på de arenaene der man møter fremtidens offiserer. Offiserene har selv opplevd fiskebåtrederiene som fraværende da de selv gikk på Fagskolen, og gir næringen råd om å være mer synlig i ulike deler av skolesystemet, ikke minst når ungdom står i en situasjon der de skal velge vei videre, som for eksempel yrkes- og utdanningsmesser. Det er etter alt å dømme ikke nok at næringen profilerer seg i slike sammenhenger, men kanskje ennå viktigere at rederiene selv viser seg.

Mange næringer, både i Møre og Romsdal og ellers, rekrutterer utenlandsk arbeidskraft (Båtevik & Tangen 2010). Samtidig er det et særpreg ved mange næringer at man gjør seg avhengig av å rekruttere folk med tilhørighet lokalt. Innen fiskerinæringen er det slik at de rederiene som har erfaringer med utenlandsk arbeidskraft, også ser at slik rekruttering kan være en vei å gå videre. Sett i forhold til et arbeidsmarked der lokal tilhørighet etter alt å dømme vil være mindre avgjørende både for utdanningsvalg og valg av arbeidssted, vil det også være behov for at flere rederier er åpne for alternative rekrutteringsstrategier, strategier som blant annet kan inkludere rekruttering fra utlandet.

Den norske fiskerinæringen er allsidig og byr på mange muligheter. I et fiskebåtrederi finnes flerfoldige arbeidsoppgaver og stillinger, både på land og til havs. Næringen må kommunisere disse mulighetene ut til ungdom på realistisk vis, og skape interesse for "det nye fiskeriet". Høyteknologiske fartøy og gode fasiliteter om bord er blitt mer og mer vanlig i dag, særlig i den havgående flåten. Automatisering av tidligere tunge prosesser om bord, som for eksempel i håndteringen av fangsten, har samtidig gjort flåten mer moderne. Denne utviklingen vil etter alt å dømme også fortsette fremover. Myter om at arbeid om bord på en fiskebåt i stor grad er preget av tunge løft og dårlig lukt – et skittent yrke – må avkrefte. I kommunikasjon med ungdom som befinner seg i en fase hvor fremtidig yrkesvei skal bestemmes, kan det være hensiktsmessig å skyve ungdommene i næringen frem og la de fortelle om virkeligheten om bord i en fiskebåt. Det er da også nødvendig at det legges til rette for en ryddigere næring, for eksempel når det gjelder de arbeidsbetingelser som blir gitt. Dette poengteres i alle fall av enkelte av offiserene vi har snakket, som gav uttrykk for at næringen til tider kunne oppleves som uryddig.

Hele den marine næringen har gjennomgått en periode med sviktende rekruttering. Det gjelder både den landbaserte industrien og fiskeflåten. Myndigheter, utdanningsinstitusjoner og næringsliv uroes av lav rekruttering av ungdom til marine

utdanninger og yrker (Jensen *et al.*, 2009). Antall sysselsatte har gått ned, og færre velger utdanning innen marine fag i videregående skole (Sandberg & Olafsen, 2006). Det er grunn til å tro at fiskerinæringen gjennom samarbeid på tvers av de ulike yrkesretningene står sterkere i møtet med utfordringene knyttet til rekruttering til hele næringen.

På bakgrunn av disse funnene, foreslås følgende innsatsområder for videre arbeid:

- Samdrift mellom fiskebåtrederiene
 - Rekruttering og kadettløp
 - Systematisk opplæringsprogram (Kadettopplæring)
- Gjøre yrket mer forutsigbart med tanke på arbeidstidsordningen
- Være mer synlig i utdanningen, på lavere og høyere nivå
- Utvikle strategier i forhold til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft
 - Samarbeid med næringsorganisasjoner i andre land om bruk av kadetter
- Fremheve næringens muligheter og allsidighet
 - Ungdom rekrutterer ungdom
 - Avkrefte myter
- Samarbeid med andre organisasjoner for å gjøre hele den marine næringen mer attraktiv

Det vil være viktig å sette i gang et utviklingsarbeid for å kunne hente inn konkrete erfaringer på hvordan en kan etablere samdrift mellom fiskebåtrederiene. Dette kan gjøres med utgangspunkt i 3-4 sentrale miljøer i næringen i landet, der en organiserer et prosjekt som blir ledet fra Fiskebåtredernes Forbund og gjerne koordinert fra aktuelle opplæringskontor i hvert av de aktuelle miljøene. For å systematisere erfaringer fra et slikt utviklingsarbeid, vil det være behov for følgeevaluering av prosjektet.

5 REFERANSER

Aas, G.H., Hellevik, A.H. 2008. Bedriftsundersøkelse av fiskeindustribedrifter med hensyn til rekruttering og kompetanse. Ålesund, Møreforskning Marin. Rapport nr. Å813

Båtevik, F.O., Tangen, G. 2010. Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal. Ei undersøkning blant offentlege og private bedrifter hausten 2009. Volda, Møreforskning Volda. Rapport nr. 4

Jensen, F., Schreiner, C., Lyngar, C. 2009. Utdanning på bølgelengde? Valg og bortvalg av marin sektor. Oslo, Naturfagsenteret. Kimen, nr. 1

Johnsen, J.P., Vik, J. 2008. Mellom marked og nettverk: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske. Trondheim, Norsk senter for bygdeforskning. Rapport nr. 7/08

Sandberg, M.G., Olafsen, T. 2006. Kartlegging av kompetansebehov i norsk fiskeri- og havbruksnæring. Trondheim, SINTEF Fiskeri og havbruk AS. Rapport nr. SFH80 A066019

VEDLEGG I – INTERVJUGUIDE

FISKEBÅTREDERI

1. Generell informasjon

I. Kontaktperson

a. Navn	
b. Rederi	
c. Telefon	
d. E-post	

II. Antall båter og kategori

a. Line	
b. Trål	
c. Ringnot	
d. Supply	
e. Annet	Type:

III. Andre nøkkeltall

a. Antall ansatte totalt p.t.	
b. Antall nautiske offiserer p.t.	
c. Antall maskinoffiserer p.t.	
d. Produksjonsvolum (tonn) 2009	
e. Omsetning (MNOK) 2009	

Antall nautiske offiserer fordelt på alder						
Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Over 70

Antall maskinoffiserer fordelt på alder						
Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Over 70

2. Rekruttering

I. Hvilke utfordringer møter rederiet vedrørende rekruttering til offiserstillinger?

(sett så mange kryss du ønsker)

<input type="checkbox"/>	Vanskelig å nå målgruppen
<input type="checkbox"/>	Liten interesse for å jobbe i næringen
<i>Mangel på personer med:</i>	
<input type="checkbox"/>	- nautisk utdanning
<input type="checkbox"/>	- skipsteknisk utdanning
<i>Hard konkurranse om:</i>	
<input type="checkbox"/>	- nautiske offiserer
<input type="checkbox"/>	- maskinoffiserer
<i>Det utdannes for få med:</i>	
<input type="checkbox"/>	- nautisk utdanning
<input type="checkbox"/>	- skipsteknisk utdanning
<input type="checkbox"/>	Andre utfordringer (beskriv på linjene under)

For hver påstand vil vi at du skal angi hvor enig eller uenig du er:

II. Rederiet vårt opplever i dag et stort behov for rekruttering av sertifikatpliktige offiserer

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Behovet for sertifikatpliktige offiserer til fiskerinæringen har blitt større i løpet av de siste fem årene

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. I løpet av de kommande fem årene vil behovet for å rekruttere sertifikatpliktige offiserer til fiskerinæringen øke

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vet ikke <input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Det er problematisk å rekruttere sertifiserte offiserer til vårt rederi

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vet ikke <input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VI. Rederiet har satt inn flere ressurser til rekrutteringsarbeid de siste fem årene

(ett kryss per linje)

Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vet ikke <input type="checkbox"/>

VII. Gi en tallfestet prognose for rederiets mannskapsbehov de neste fem år

Stillinger:	Behov for mannskap om:		
	1 år	2-3 år	4-5 år
Nautiske offiserer			
Maskinoffiserer			

VIII. Hvilke rekrutteringskanaler benytter rederiet?

(sett så mange kryss du ønsker)

Kanaler:	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Øvrigt mannskap
- Samarbeid med andre fartøy / rederi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Eget nettverk / bekjentskapskrets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- NAV og andre stillingsdatabaser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Forespørslers fra interesserte, uten utlysning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Intern rekruttering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Egen hjemmeside	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Opplæringskontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Utdanningsinstitusjoner (universitet, høyskole, fagskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre kanaler (spesifiser under):			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IX. De siste tre årene har rederiet rekruttert nytt mannskap fra:

(sett så mange kryss som nødvendig)

	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Øvrigt mannskap
- Egen familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Hjemkommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Hjemfylket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre fylker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Utlandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

X. Hvem rekrutteres?

(sett så mange kryss du ønsker)

	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Øvrigt mannskap
- Nyutdannede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Fra supplynæringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Fra andre fiskebåtrederi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre (spesifiser under):			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

XI. Hvilke kvalifikasjoner, utover obligatoriske sertifikater, ser dere etter ved rekruttering av nautiske offiserer og maskinoffiserer?

(prioriter de fem **viktigste** kvalifikasjonene for både nautiske offiserer og maskinoffiser, der 1 = viktigst)

Egenskaper:	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer
- Arbeidsvillighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Lærevillighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Pålitelighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Pliktoppfyllelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Selvstendighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Erfaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Utholdenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Positivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Samarbeidsvillighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ansiennitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Gode referanser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Alder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Allsidighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kjønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre egenskaper (spesifiser under):		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

XII. Er rekruttering en del av strategiplanleggingen til rederiet? Hvis ja, utdyp.

XIII. Har rederiet en fast rekrutteringsplan?

Ja, og vi følger den	Ja, men vi følger den ikke	Nei	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

XIV. Har det blitt rekruttert offiserer med sertifikater fra andre land enn Norge de siste fem årene?

<input type="checkbox"/>	Ja, fra (land):	
<input type="checkbox"/>	Nei	
<input type="checkbox"/>	Vet ikke	

Hvis ja, hva er årsaken(e) til det?

<input type="checkbox"/>	Mangel på norsk arbeidskraft
<input type="checkbox"/>	Lønnsbesparelser
<input type="checkbox"/>	Behov for internasjonalt mannskap grunnet internasjonal virksomhet
<input type="checkbox"/>	Behov for engelskspråklig kompetanse grunnet internasjonal virksomhet
<input type="checkbox"/>	Bedre erfaring med utenlandsk arbeidskraft
<input type="checkbox"/>	Bevisst rekrutteringsstrategi
<input type="checkbox"/>	Andre årsaker (beskriv på linjene under)

XV. Hvor sannsynlig er det at rederiet kommer til å rekruttere mannskap med sertifikater fra andre land de kommande fem årene?

(ett kryss per linje)

	Veldig usannsynlig	Noe usannsynlig	Verken sannsynlig eller usannsynlig	Noe sannsynlig	Veldig sannsynlig	Vet ikke
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Øvrig mannskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis noe eller veldig sannsynlig, utdyp årsaken(e) til hvorfor:

3. Konkurrans

I. Har tidligere offiserer i ditt rederi gått over til andre næringer de siste fem årene?

<input type="checkbox"/>	Ja, til (næring):	
<input type="checkbox"/>	Nei	
<input type="checkbox"/>	Vet ikke	

Hvis ja, hva (tror du) er årsaken?:

II. Har noen av offiserene som i dag arbeider i ditt rederi kommet fra andre næringer de siste fem årene?

<input type="checkbox"/>	Ja, fra (næring):	
<input type="checkbox"/>	Nei	
<input type="checkbox"/>	Vet ikke	

Hvis ja, hva (tror du) er årsaken?:

For hver påstand vil vi at du angir hvor enig eller uenig du er:

III. Konkurransen med andre næringer om sertifisert arbeidskraft har blitt hardere de siste fem årene

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Konkurransen med *supplynæringen* om sertifisert arbeidskraft har blitt hardere de siste fem årene

(ett kryss per linje)

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke
Nautiske offiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maskinoffiserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Har økt konkurranse medført endringer i rekrutteringsstrategi i løpet av de siste fem årene?

Ja	Nei	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis ja, på hvilke måter?

4. Situasjonsbeskrivelse og tiltak

I. Eksisterende forhold

(ett kryss per linje)

Forhold:	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele
- Ansettelsesavtaler for kadetter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Opplæringsansvarlig alltid ombord	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Godt organisert system for assessorgodkjenning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Samarbeid med andre rederier om opplæring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Finansierer / delfinansierer sertifikatutdanning til ikkesertifiserte ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Godt regulert arbeidstid / fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Godt arbeidsmiljø / sosialt miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Gode utviklingsmuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Avspaseringsordninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Opplæringsplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Konkurransedyktige lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Varierte arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tett oppfølging av kadetter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre forhold (spesifiser under):				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. I hvilken grad går rederiet aktivt ut for å rekruttere nye kadetter?

(ett kryss per linje)

Arena:	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele
Bedriftspresentasjon ved / informasjonsspredning via:				
- Barnehager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Barneskoler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ungdomsskoler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Videregående skoler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Fagskolen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Høgskole / universitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Media	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Omvisning på båt / rederi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltakelse på:				
- Næringsmesser / -konferanser (Aqua Nor, Nor-Fishing, Lofotfishing, North Atlantic Seafood og andre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Utdanningsmesser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre messer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre arenaer (spesifiser under):				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. I hvilken grad samarbeider rederiet med andre i forbindelse med rekruttering?

(ett kryss per linje)

Samarbeidspartnere:	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele
- De maritime videregående skolene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De fiskerifaglige videregående skolene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De maritime opplæringskontorene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De fiskerifaglige opplæringskontorene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Fagskolen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Høgskole / universitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre rederi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre samarbeidspartnere (spesifiser under):				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Har rederiet spesielle tiltak for å holde på nøkkelpersonell?

(sett så mange kryss du ønsker)

Tiltak:	Nautiske offiserer	Maskinoffiser
- Garantilønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Faste skiftordninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre økonomiske kompensasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Muligheter for karriereløp / utviklingsmuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Avspaseringsordninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tilbud om utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Andre tiltak (spesifiser under):		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Hva har rederiet gjort for å tiltrekke seg nyutdannede offiserer de siste fem årene?

VI. Hvordan arbeider rederiet for å sikre rekrutteringen av offiserer i fremtiden?

(angi viktighet av de ulike tiltakene, ett kryss per linje)

Fremtid:	Viktig	Mindre viktig	Ikke viktig
- Opplysningsarbeid / -kampanjer gjennom næringsorganisasjoner (Norges Rederiforbund, Fiskebåtredernes Forbund, Rederienes Landsforening og andre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tettere samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner (Fagskolen, universitet / høgskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tettere samarbeid med andre rederier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tettere samarbeid med de fiskerifaglige opplæringskontorene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tettere samarbeid med de maritime opplæringskontorene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Utvide eksisterende målgruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Skape oppmerksomhet rundt næringen blant unge/ynge (i barnehage/-skole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- <i>Interne tiltak, hvilke? (skriv inn på linjene under)</i>			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- <i>Annet (spesifiser under):</i>			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VII. Hvilke tiltak bør fiskerinæringen igangsette for å trekke til seg og å rekruttere ungdom?

VIII. Sett ut fra rederiets ståsted, nevntre grunner til at ungdom skal velge en karriere som offiser på en fiskebåt

(i stikkordsform om mulig)

1.

2.

3.

Omdømme

I. Hvordan vil du vurdere omdømmet / attraksjonen i jobbmarkedet?

(ett kryss per linje)

a) for rederiet	Svært dårlig <input type="checkbox"/>	Dårlig <input type="checkbox"/>	Akseptabelt <input type="checkbox"/>	Bra <input type="checkbox"/>	Svært bra <input type="checkbox"/>
b) for fiskerinæringen	Svært dårlig <input type="checkbox"/>	Dårlig <input type="checkbox"/>	Akseptabelt <input type="checkbox"/>	Bra <input type="checkbox"/>	Svært bra <input type="checkbox"/>

II. Hvilke konkrete tiltak kan rederiet igangsette for ytterligere å forbedre omdømmet?

III. Hvilke konkrete tiltak kan fiskerinæringen igangsette for ytterligere å forbedre omdømmet?

VEDLEGG II – INTERVJUGUIDE OFFISERER

Rekruttering av offiserar til fiskerinæringa

1) Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no?

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring
- Arbeider ikkje i skipsfart

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Anna skipsfartsnæring

2) Du sa at du arbeidde i anna skipsfartnæring, kva næring er dette?

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Arbeider ikkje i skipsfart

3) Du arbeider ikkje i skipsfart. Kva gjer du då?

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Fiskeri

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Anna skipsfartsnæring

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Handelsflåten

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Supply

4) Kor mange båtar har rederiet der du arbeider no?

- 1 båt
- 2-3 båtar
- 4-5 båtar
- 6 båtar eller fleire

5) Har du vore kadett?

- Ja Nei

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to

be shown:

- Har du vore kadett? - Ja

6) Kva årstal avslutta du kadettperioden?

- Før 2002
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- Kadettperioden er ikkje avslutta

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - Før 2002

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2002

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2003

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2004

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2009

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2006

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2007

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2008

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2005

7) Kva stilling har du no?

- Skipsfører
- Førar
- Overstyrmann
- Vaktoffiser - dekk
- Maskinsjef
- 1.maskinist
- Vaktoffiser - maskin
- Anna, spesifiser her

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? -
Kadettperioden er ikkje avslutta

8) Kva stilling tek du sikte på etter avslutta kadettperiode?

- Skipsfører
- Førar
- Overstyrmann

- Vaktoffiser - dekk
- Maskinsjef
- 1.maskinist
- Vaktoffiser - maskin
- Anna, spesifiser her

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - Kadettperioden er ikkje avslutta

9) Kva type næring tek du sikte på å arbeide i etter kadettperioden?

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring
- Arbeider ikkje i skipsfart

10) Det er fleire vegar fram til utdanning som skipsoffiser. Har du?

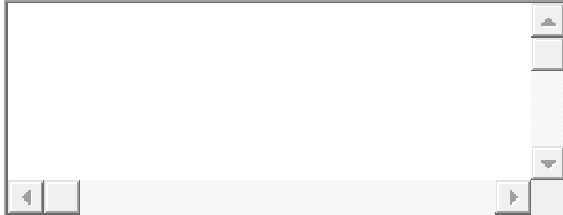
	Ja	Nei
Gått fagskule med utgangspunkt i fagbrev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teke fagskule med utgangspunkt i 5 års praksis i faget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført utdanning fram til bachelor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført utdanning fram til mastergrad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Følgd eit anna utdanningsløp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Følgt eit anna utdanningsløp - Ja

11) Du svara at du har følgd eit anna utdanningsløp ein dei vi viste til over, kva utdanningsløp var dette?



12) Kva er di høgste avslutta utdanning (nivå/type)?

13) Har du hatt fast arbeid i skipsfart/fiskeri før du tok til på kadettperioden?

- Ja Nei

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Har du hatt fast arbeid i skipsfart/fiskeri før du tok til på kadettperioden? - Ja

14) I kva næring hadde du arbeid før kadettperioden?

Fleire svar moglege

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Har du vore kadett? - Ja

and

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - Kadettperioden er ikkje avslutta

15) Kva næring arbeidde du i som kadett? Fleire val moglege

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - Før 2002

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2002

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2003

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2004

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2009

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2006

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2007

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2008

or

- Kva årstal avslutta du kadettperioden? - 2005

16) Har du hatt fast arbeid i skipsfart/fiskeri etter kadettperioden, før du tok til i den næringa der du arbeider no?

Ja Nei

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Har du hatt fast arbeid i skipsfart/fiskeri etter kadettperioden, før du tok til i den næringa der du arbeider no? - Ja

17) Kva næring var dette? Fleire svar mogleg

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring

18) Opplevde du som student at rederia gjekk aktivt ut for å rekruttere nye kadettar?

Ja Nei

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Opplevde du som student at rederia gjekk aktivt ut for å rekruttere nye kadettar? - Ja

19) Kva næring opplevde du som den/dei mest aktive med tanke på å rekruttere nye kadettar? Fleire svar moglege

- Fiskeri
- Supply
- Handelsflåten
- Anna skipsfartsnæring

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Opplevde du som student at rederia gjekk aktivt ut for å rekruttere nye kadettar? - Ja

20) Kan du seie litt meir om på kva måte denne/desse næringa(ne) var aktive med tanke på å rekruttere nye kadettar?



This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Opplevde du som student at rederia gjekk aktivt ut for å rekruttere nye kadettar? - Ja

21) På kva arenaer var desse næringarar aktive for å rekruttere kadettar (i nærmiljøet, i vidaregåande skule, på fagskulen el)?

22) I det følgjande vil vi presentere ein del påstandar som vi ønskjer at du tek stilling til, og som du også kan kome med kommentarar til. Kvar påstand er gradert frå "Heilt einig" til "Heilt ueinig".

23) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, kunne eg velje mellom ulike typar båtar både i fiskerinæringa og i andre næringar.

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, kunne eg velje mellom ulike typar båtar både i fiskerinæringa og i andre næringar. - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, kunne eg velje mellom ulike typar båtar både i fiskerinæringa og i andre næringar. - Heilt einig

24) Kan du utdjupe dette svaret?

25) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var lønsvilkåra viktige for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

ueinig

This box is shown in preview only.

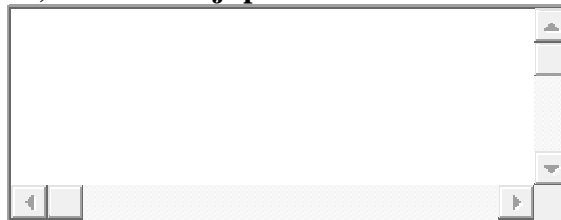
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var lønsvilkåra viktige for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var lønsvilkåra viktige for valet mitt - Heilt einig

26) Kan du utdjupe dette svaret?



27) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var innhaldet i arbeidsoppgåvene viktig for valet mitt

- Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var innhaldet i arbeidsoppgåvene viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var innhaldet i arbeidsoppgåvene viktig for valet mitt -

Heilt einig

28) Kan du utdjupe dette svaret?



29) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det å få ordningar som gav fast utetid viktig for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

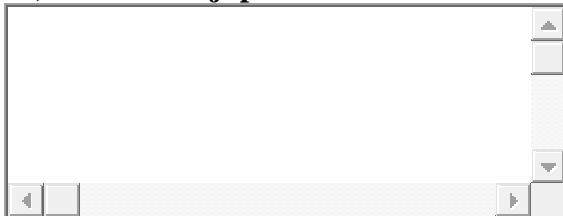
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det å få ordningar som gav fast utetid viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det å få ordningar som gav fast utetid viktig for valet mitt - Heilt einig

30) Kan du utdjupe dette svaret?



31) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var tilgangen på gode fasilitetar om bord viktig for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt

ueinig

This box is shown in preview only.

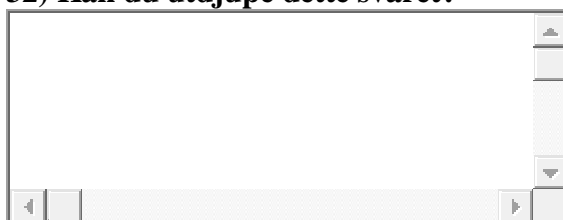
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var tilgangen på gode fasilitetar om bord viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var tilgangen på gode fasilitetar om bord viktig for valet mitt - Heilt einig

32) Kan du utdjupe dette svaret?



33) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det sosiale miljøet ombord viktig for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

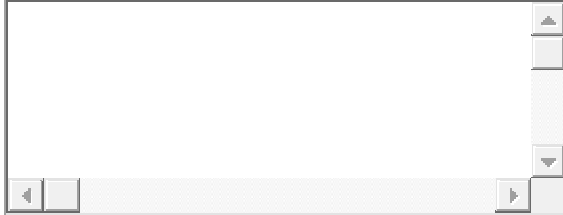
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det sosiale miljøet ombord viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det sosiale miljøet ombord viktig for valet mitt - Heilt einig

34) Kan du utdjupe dette svaret?



35) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til REDERIET viktig for valet mitt

- Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til REDERIET viktig for valet mitt - Litt einig
- or*
- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til REDERIET viktig for valet mitt - Heilt einig

36) Kan du utdjupe dette svaret?



37) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til NÆRINGA viktig for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til NÆRINGA viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var omdømme til NÆRINGA viktig for valet mitt - Heilt einig

38) Kan du utdjupe dette svaret?



39) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var karrieremulegheitene innan rederiet viktig for valet mitt

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

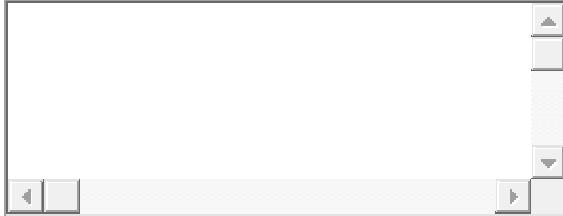
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var karrieremulegheitene innan rederiet viktig for valet mitt - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var karrieremulegheitene innan rederiet viktig for valet mitt - Heilt einig

40) Kan du utdjupe dette svaret?



41) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det viktig for valet mitt at eg hadde nær familie i rederiet

- Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.


The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det viktig for valet mitt at eg hadde nær familie i rederiet - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det viktig for valet mitt at eg hadde nær familie i rederiet - Heilt einig

42) Kan du utdjupe dette svaret?



43) Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det

viktig for valet mitt at eg kjende andre som arbeidde i rederiet frå før

Heilt einig Litt einig Litt ueinig Heilt ueinig

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det viktig for valet mitt at eg kjende andre som arbeidde i rederiet frå før - Litt einig

or

- Når eg har valt å arbeide der eg arbeider no, var det viktig for valet mitt at eg kjende andre som arbeidde i rederiet frå før - Heilt einig

44) Kan du utdjupe dette svaret?



45) Kan du seie litt meir om korleis du blei rekruttert inn i det rederiet/selskapet der du arbeider no?



This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i

no? - Supply

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i
no? - Arbeider ikkje i skipsfart

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i
no? - Anna skipsfartsnæring

or

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i
no? - Handelsflåten

46) Kunne du tenkje deg å gå over til ei stilling i fiskerinæringa?

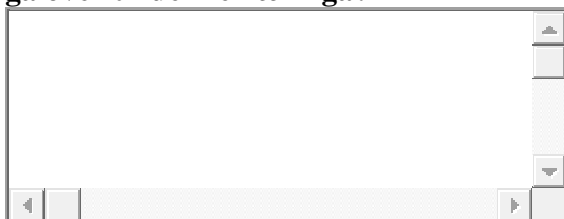
- Ja Nei Veit ikkje

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kunne du tenkje deg å gå over til ei stilling i fiskerinæringa? - Ja

47) Du svara at du kunne tenkje deg å gå over i ei stilling i fiskerinæringa. Kva skulle til for at du skulle gå over til denne næringa?

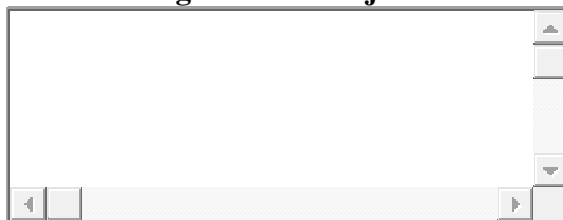


This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kunne du tenkje deg å gå over til ei stilling i fiskerinæringa? - Nei

48) Du svara at du ikkje kunne tenkje deg å gå over i fiskerinæringa. Kvifor ikkje?



This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Fiskeri

49) Kunne du tenkje der å gå over i ei stilling i andre næringar enn fiskerinæringa?

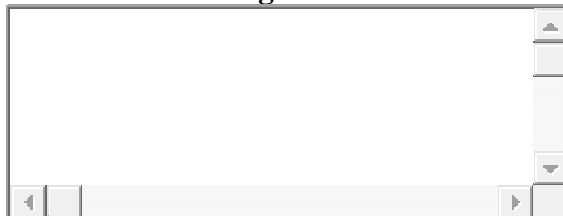
Ja Nei Veit ikkje

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Kunne du tenkje der å gå over i ei stilling i andre næringar enn fiskerinæringa? - Ja

50) Du svara at du kunne tenkje deg å gå over i ei stilling i andre næringar enn fiskerinæringa. Kva skulle til for at du skulle gå over til andre næringar?




This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to

be shown:

- Kunne du tenkje der å gå over i ei stilling i andre næringar enn fiskerinæringa? - Nei

51) Du svara at du ikkje kunne tenkje deg å gå over i andre næringar frå fiskerinæringa. Kvifor ikkje?

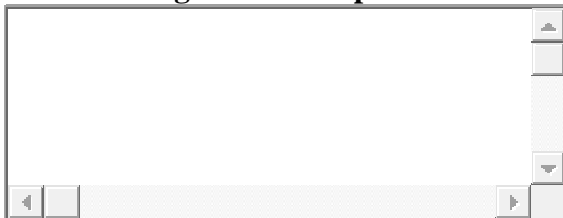


This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi vil gjerne vite kva slags type næring du arbeider i no? - Fiskeri

52) Kva fordelar vil du sjølv trekke fram med det å arbeide i fiskerinæringa, samanlikne med å arbeide i andre næringar innan skipsfart?



53) Vi nemner no nokre tiltak fiskerinæringa kan satse på for å vere attraktiv for nyutdanna offiserar. Om du skulle peike på dei tre tiltaka du synest er viktigast blant desse, kva ville du trekke fram då?

- Bli flinkare til å informere aktuelle kandidatar
- Legge til rette for betre karrieremulegheiter
- Legge til rette for etter- og vidareutdanning
- Legge til rette for anna kompetanseheving
- Vere meir aktive for å rekruttere nye kadettar
- Vere meir synlege utad

- Arbeide for å betre omdømme til næringa
- Arbeide for å betre arbeidsforholda i næringa
- Etablere ein "sentral" for små rederi, slik at informasjon om ledige plassar blir samla på ein stad
- Eg synest fiskerinæringa attraktiv, og difor ikkje treng setje i gang slike tiltak
- Veit ikkje

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi nemner no nokre tiltak fiskerinæringa kan satse på for å vere attraktiv for nyutdanna offiserar. Om du skulle peike på dei tre tiltaka du synest er viktigast blant desse, kva ville du trekke fram då? - Vere meir synlege utad

54) Du svara at fiskerinæringa burde vere meir syneleg utad. Kvar er det viktig at næringa blir meir syneleg?

- I grunnskulen
- I vidaregåande skule
- På fagskulen
- På høgskulane og universiteta
- I nærmiljøet
- På yrkes- og utdanningsmesser
- I media
- På internett
- Anna, spesifiser her

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

- Vi nemner no nokre tiltak fiskerinæringa kan satse på for å vere attraktiv for nyutdanna offiserar. Om du skulle peike på dei tre tiltaka du synest er viktigast blant desse, kva ville du trekke fram då? - Arbeide for å betre arbeidsforholda i næringa

55) Du svara at fiskerinæringa burde arbeide for å betre arbeidsforholda i næringa. På kva område er det viktig at næringa betrar arbeidsforholda? Fleire svar moglege

- HMS
- Løn
- Fasilitetar om bord
- Arbeidsmiljø
- Ryddigheit ift tilsette
- Arbeidstid
- Forsikringsordningar
- Sjukelønsordningar
- Anna, spesifiser her

56) Dersom det andre tiltak enn dei du har nemnt over, du meiner fiskerinæringa bør satse på for å vere attraktiv for nyutdanna offiserar, kan du nemne dei her:

57) Kjønn?

- Mann Kvinne

58) Fødselsår?

VEDLEGG III – PRESENTASJON REKRUTTERINGSKONFERANSE



Bakgrunn

- Utfordringer knyttet til rekruttering av ferdig utdannet arbeidskraft
 - Nautiske offiserer og maskinoffiserer
- Strengere krav til formell kompetanse høyere enn fagbrev (større fartøy)
- Konkurransen om kompetent arbeidskraft forventes å øke fremover
- Næringen rapporterer om problemer knyttet til å holde på arbeidskraft etter endt fagutdanning (→ offshore- / supplynæringen)

Målsetting

- Konkrete tiltak og virkemidler for å rekruttere og beholde arbeidskraft i fiskeflåten
- Beskrive kriterier og preferanser i valg (bortvalg) av jobb etter endt fagskoleutdanning
 - Fiskerinæringen vs. Supplynæringen
- Kartlegge rekrutteringsstrategier i fiskebåt- og supplybåtrederier (selskapsstruktur)
- Skissere aktuelle tiltak for å øke fiskeflåtens attraktivitet
- Utarbeide forslag til strategier for å rekruttere offiserer til fiskerinæringen

Prosjektgruppe

- Møreforskning Marin:
 - Øyvind Herse (prosjektleder)
 - Bjørn Tore Nystrand
 - Margareth Kjerstad
- Møreforskning Volda:
 - Finn Ove Båtevik (prosjektleder)
 - Geir Tangen

Styringsgruppe

- Fiskebåtredernes Forbund v/ Paul-Gustav Remøy
- Fagskolen i Ålesund v/ Jon Edvin Dyb
- Roaldnes AS v/ Håvard Rutgerson
- FHF/Sett Sjøbein v/ Astrid Haugslett og Kristian Henriksen
- Leinebris AS v/ Christer Leinebø

Datagrunnlag

- Åpne intervjuer (kvalitative data)
- Spørreskjema (kvantitative data)
- Ni fiskebåtrederi, fire supplybåtrederi, 32 ferdig utdannede personer

Litt om rederiene

- Gruppen "Fiskebåt":
 - Ni rederi fra Sunnmøre
 - Tre linefartøy, tre ringnotfartøy, seks trålere
 - Sysselsetter 290 personer
 - 48 nautiske offiserer, 40 maskinoffiserer
 - Offiserer per fartøy (ca.); fire nautiske offiserer, tre maskinoffiserer
 - Omsetning 2009: 549,1 MNOK

Litt om rederiene, forts.

- Gruppen "Supplybåt":
 - Fire rederi
 - 50 fartøy (bl.a. ankerhåndtering, supply, multifunksjon)
 - Sysselsetter 1486 personer
 - 391 nautiske offiserer, 292 maskinoffiserer
 - Offiserer per fartøy (ca.); åtte nautiske offiserer, seks maskinoffiserer
 - Omsetning 2009: 3.212 MNOK

Selskapsstrukturer

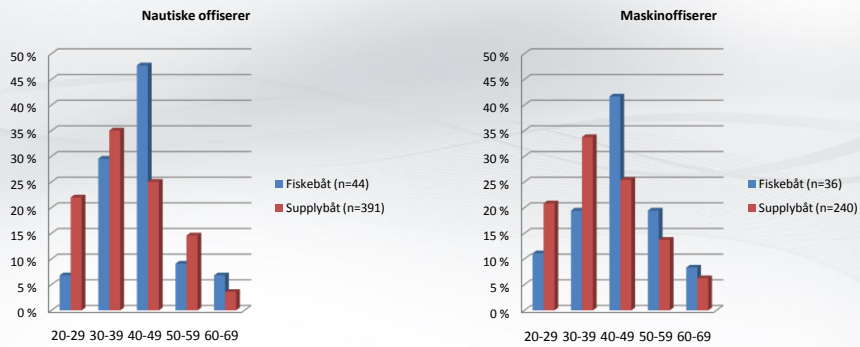
Fiskebåtrederi

- En-båtsrederi
- Lite ressurser til rekruttering
- Små organisasjoner

Supplybåtrederi

- Flere båter
- Rekrutteringsavdeling
- Store organisasjoner

Alderssammensetning



Litt om de ferdig utdannede

- 32 offiserer
 - Ni arbeider i fiskerinæringen
 - 14 arbeider i supplynæringen
 - Ni arbeider i andre næringer (handelsflåten og innenlandsk sjøfart)
- 20 nautiske offiserer og 10 maskinoffiserer
 - En arbeider på land
 - En er fremdeles kadett

Litt om de ferdig utdannede, forts.

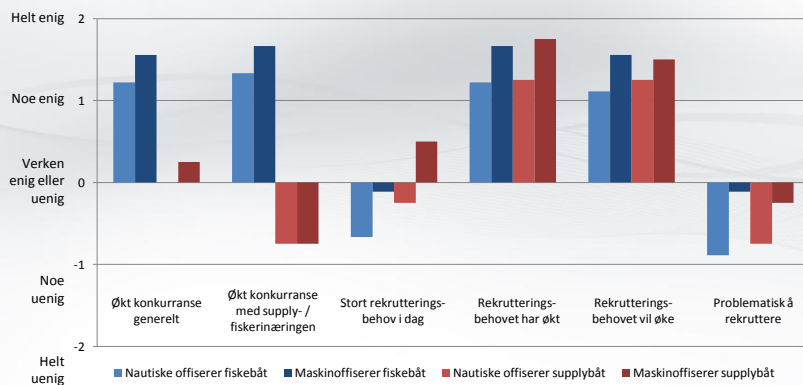
- 8 av 32 har arbeidet på fiskebåt i løpet utdannings- eller arbeidskarriere i tillegg til de ni som er i næringen i dag
- To kvinnelige offiserer
- Totalt 15 offiserer under 30 år, mens åtte var passert 40 år
- Ingen offiserer under 30 år i fiskerinæringen

Utfordringer

- Hvilke utfordringer møter rederiet vedrørende rekruttering til offisersstillinger?

Fiskebåt	UTFORDRINGER	Supplybåt
0 %	Vanskelig å nå målgruppen	0 %
11 %	Liten interesse for å jobbe i næringen	0 %
<i>Mangel på personer med:</i>		
0 %	- nautisk utdanning	50 %
33 %	- skipsteknisk utdanning	75 %
<i>Hard konkurranse om:</i>		
11 %	- nautiske offiserer	50 %
67 %	- maskinoffiserer	75 %
<i>Det utdannes for få med:</i>		
0 %	- nautisk utdanning	50 %
44 %	- skipsteknisk utdanning	100 %

Oppsummering av påstander



Rekrutteringssituasjon i fremtiden

- Gi en tallfestet prognose for rederiets mannskapsbehov de neste fem år

Type stilling	Behov for mannskap om:					
	1 år		2-3 år		4-5 år	
	Fiskebåter	Supplybåter	Fiskebåter	Supplybåter	Fiskebåter	Supplybåter
Nautiske offiserer	2	74	5	46	2	26
Maskinoffiserer	2	44	11	38	3	18

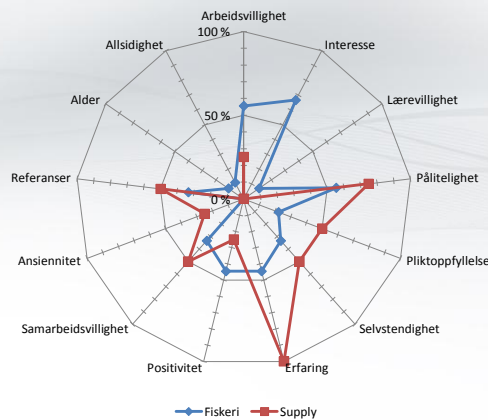
- NB! Tall for supplyrederi er ofte basert på kontrakter om nybygg

Rekrutteringssituasjon i fremtiden, forts.

- Rederiene mener det er viktig å selv bidra til å sikre fremtidig rekruttering gjennom:
 - Opplysningsarbeid i samarbeid med næringsorganisasjoner
 - Tettere samhandling med opplæringskontorene
 - Å belyse mulighetene for å jobbe i næringen blant barn og ungdom

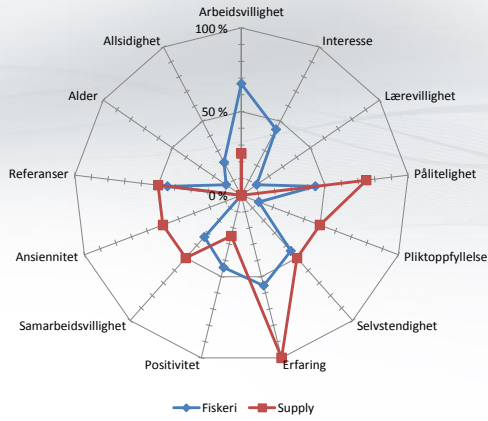
Egenskaper – nautiske offiserer

- Viktigste egenskaper utover sertifikat

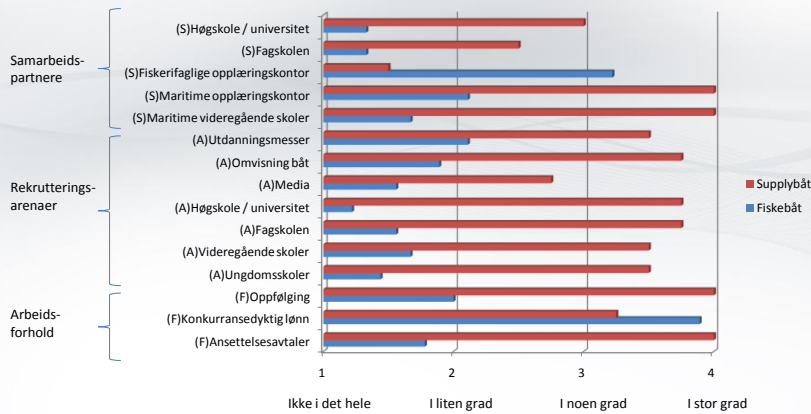


Egenskaper - maskinoffiserer

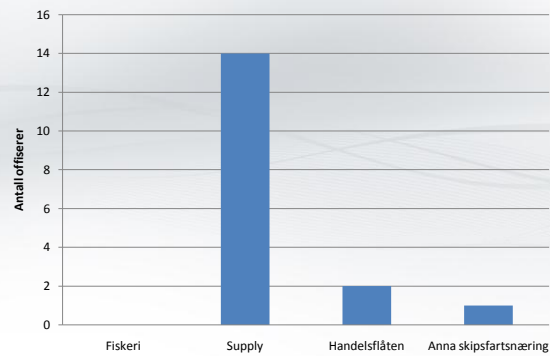
- Viktigste egenskaper utover sertifikat



Forskjeller mellom næringene



Aktiv rekruttering ved Fagskolen - sett gjennom offiserenes øyne (n=17)



Rekrutteringskanaler

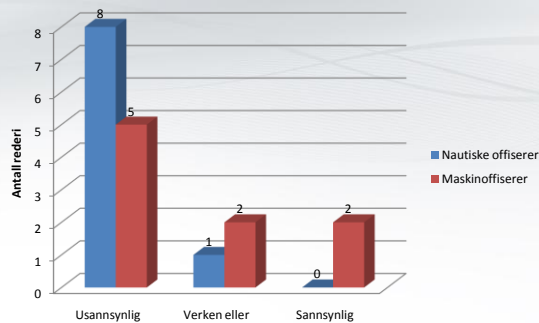
Kanaler:	Fiskebåt		Supplybåt
	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Offiserer
- Samarbeid med andre fartøy / rederi	33 %	22 %	50 %
- Eget nettverk / bekjentskapskrets	100 %	89 %	100 %
- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	22 %	44 %	25 %
- NAV og andre stillingsdatabaser	0 %	0 %	25 %
- Forespørsler fra interesserte, uten utlysning	22 %	56 %	100 %
- Intern rekruttering	33 %	22 %	100 %
- Egen hjemmeside	11 %	22 %	100 %
- Opplæringskontor	22 %	67 %	75 %
- Utdanningsinstitusjoner (universitet, høyskole, fagskole)	0 %	11 %	75 %

Mannskap rekrutteres fra

- Åtte rederier har rekruttert **nautiske offiserer** i løpet av de siste tre årene
 - Tre rederier har ansatt nyutdannede
 - Ett rederi har måttet hente arbeidskraft fra utlandet (Færøyene) grunnet mangel på norske offiserer
- Fem rederier har rekruttert **maskinoffiserer** i løpet av de siste tre årene
 - To rederier har ansatt nyutdannede
 - To rederier har måttet hente arbeidskraft fra utlandet (Færøyene) grunnet mangel på norske offiserer

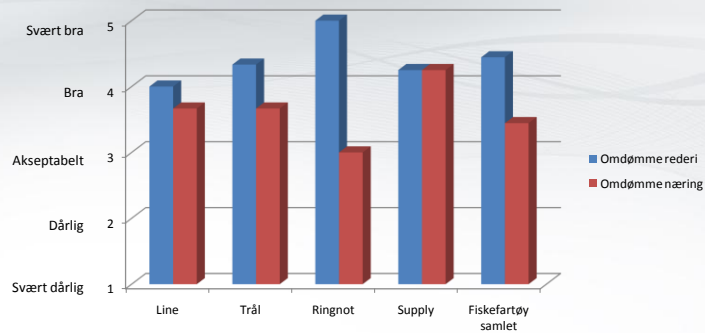
Utenlandsk arbeidskraft

- Sannsynlighet for rekruttering av utenlandske offiserer de kommende fem årene



Omdømme

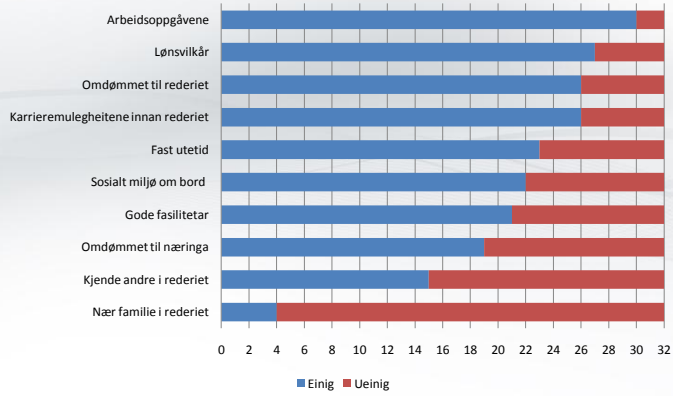
- Rederienes vurdering av eget og næringens omdømme



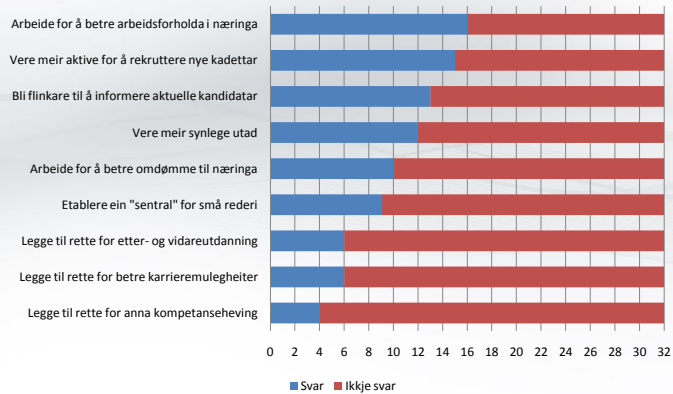
Omdømmebygging

- Rederiene:
 - Presentere gladnyheter
 - Være synlig i media
 - Opplyse om forholdene ombord (teknologifremskritt)
 - Henge med på utviklingen / struktureringen
- Næringen:
 - Fornyng av flåten
 - Forbedre rammevilkårene
 - Opplyse om næringens mange muligheter (for folk flest)
 - Positiv fremstilling av næringen

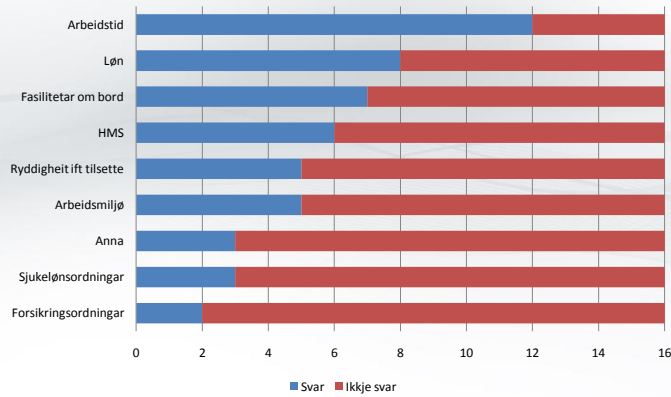
Hva påvirker valg av arbeidsplass? - sett gjennom offiserenes øyne (n=32)



Hva kan gjøre fiskerinæringa mer attraktiv? - sett gjennom offiserenes øyne (n=32)



Arbeidsforhold det bør fokuseres på å forbedre - sett gjennom offiserenes øyne (n=16)



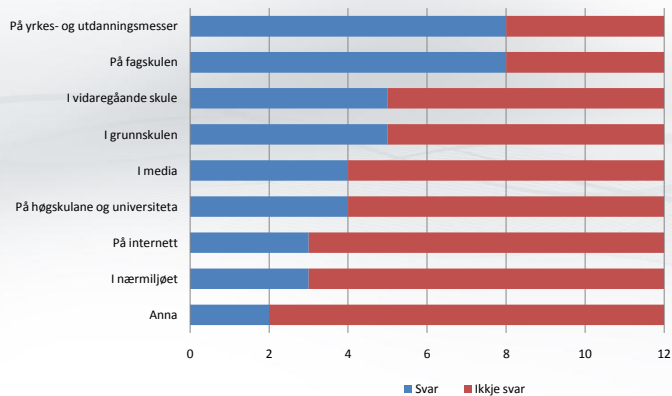
Planfestet rekrutteringsstrategi

- Ingen utbredt bruk av planer for rekruttering
- 4 av 9 rederier har gjort endringer i deres rekrutteringsstrategi på bakgrunn av økt konkurranse om arbeidskraft
 - Endringer er knyttet til økt bevissthet rundt rekruttering, samt bruk av lærlinger (maskinlærlinger spesielt)
- Rekruttering skjer når behov oppstår
 - Flere rederier påpeker imidlertid at rekruttering er på dagsorden hele tiden

Tiltak for å være attraktive for ungdom

- Opplysnings- / informasjonsarbeid
 - Fokus: allsidigheten, spenningen, lønnsvilkårene, fritiden
 - "Den leiken den ville han sjå"
- Fortsette utviklingen av og arbeidet med opplæringskontorene
- Mediehåndtering
- Arbeide for bedre vilkår
- Sett Sjøbein

Hvor bør fiskerinæringen være mer synlig? - sett gjennom offiserenes øyne (n=12)



Uttalelser fra fiskebåtoffiserene om tiltak for å bli mer attraktiv for nyutdannede

- Fritid, lønn og arbeidstidsordninger
 - Faste turnuser, mindre lønnsvariasjon i næringen
 - Bedre sosiale ordninger (pensjonsretter mv.)
- Informasjon og omdømme
 - Realistisk informasjon om næringen
 - Fremheve faktiske forhold i næringen (arbeidstidsordningene bedre i dag enn tidligere)
- Ryddigere næring
 - Behandling av mannskap, følge lover og regler ift. bemanning, arbeidstid og -miljø, sikkerhet (særlig i mindre rederier)

Grunner for at ungdom skal velge en karriere som offiser i fiskerinæringen

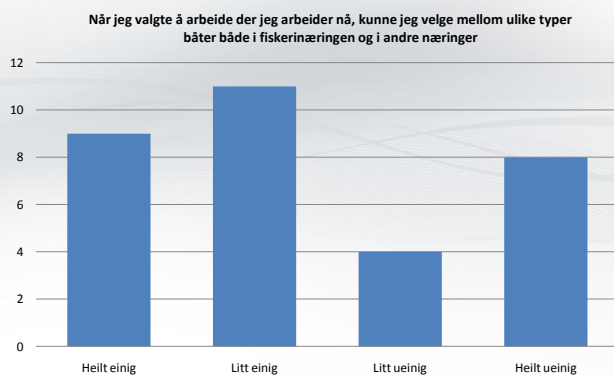
Fiskebåtrederiene (grunner)

- Gode lønnsbetingelser
- Spennende næring / spenning i arbeidsdagen
- Variert, utfordrende og interessant arbeid
- Friordning

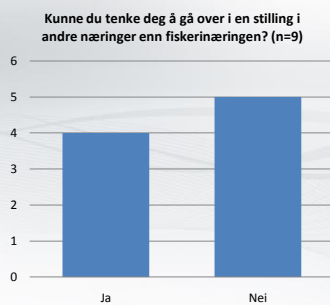
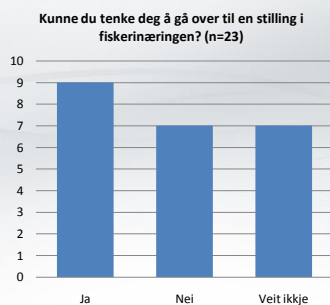
Fiskebåtoffiserene (fordeler)

- Gode lønnsbetingelser
- Spenning
- Interessant yrke
- Variasjon
- Fritid
- Næring i utvikling

Var fiskerinæringen et reelt valg? (n=32)



Om å skifte næring – fra annen skipsfart til fiskeri og motsatt



Oppsummering

- Felles for begge næringene:
 - Behovet for offiserer har økt og vil fortsette å øke
 - Utfordringene oppleves størst vedr. maskinoffiserer
 - Rekruttering er ikke problematisk i dag
- Noen forskjeller:

Fiskerinæringen	Supplynæringen
Små rederi	Store rederi
Antall enheter gått ned	Antall enheter gått opp
Økt konkurranse om arb. kraft	Ingen endring i konkurranse
Liten grad av aktiv rekruttering	Stor grad av aktiv rekruttering
Spenning, variasjon	Forutsigbarhet, arbeidsforhold

Forslag til innsatsområder

- Være mer synlig i utdanningen
- Arbeidstidsordning / forutsigbarhet
- Samdrift mellom fiskebåtrederiene
 - Rekruttering og karriereløp
 - Systematisk opplæringsprogram (Kadettopplæring)
- Fremheve næringens muligheter og allsidighet
 - Skyve ungdommen frem
 - Avkrefte myter
- Utenlandsk arbeidskraft
 - Samarbeid med næringsorg. i andre land om bruk av kadetter

Videre forskning

- Landsomfattende undersøkelse
- Pilotprosjekt – ”Offiserspool”
 - Fiskebåtredernes Forbund prosjektansvarlig
 - Opplæringskontorene koordinator
 - Følgeevaluering (Møreforskning)

Takk for oppmerksomheten



MØREFORSKING

MØREFORSKING MARIN
Postboks 5075, NO-6021 Ålesund

Telefon +47 70 11 16 00
Telefaks +47 70 11 16 01

epost@mfaa.no
www.moreforsk.no



**HØGSKOLEN
I ÅLESUND**

HØGSKOLEN I ÅLESUND
Serviceboks 17, NO-6025 Ålesund

Telefon +47 70 16 12 00
Telefaks +47 70 16 13 00

postmottak@hials.no
www.hias.no