

Rekruttering av offiserer til fiskeflåten

Bjørn Tore Nystrand
Møreforsking Marin
Linekonferanse Måløy
30. mars 2011

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 utfordringer 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

Styringsgruppe

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

Datagrunnlag

- Åpne intervjuer (kvalitative data)
- Spørreskjema (kvantitative data)

- Ni fiskebåtrederier, fire supplybåtrederier, 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

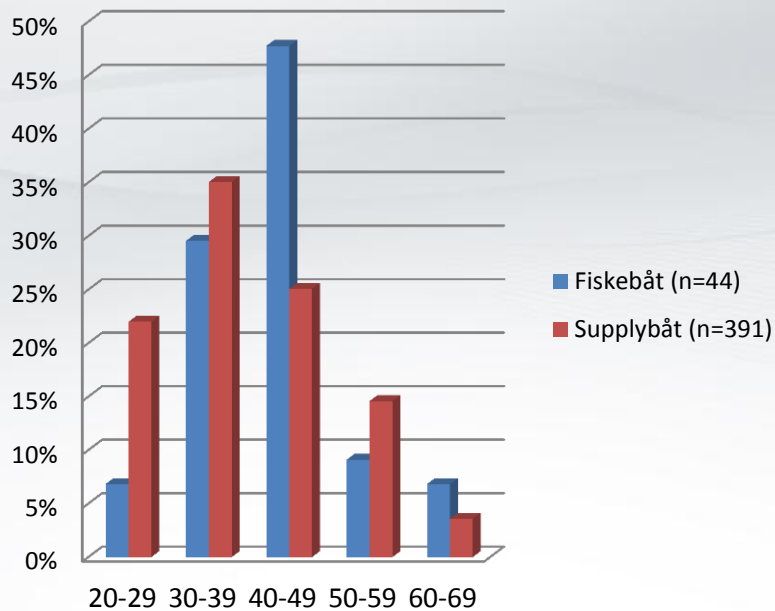
- Énbåtsrederi
- Lite ressurser til rekruttering
- Små organisasjoner

Supplybåtrederi

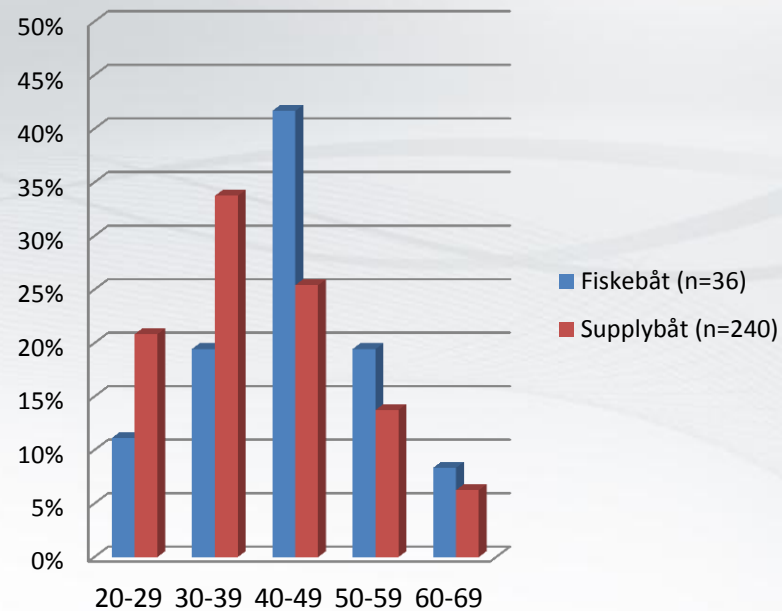
- Flerbåtsrederi
- Rekrutteringsavdeling
- Store organisasjoner

Alderssammensetning

Nautiske offiserer



Maskinoffiserer



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.

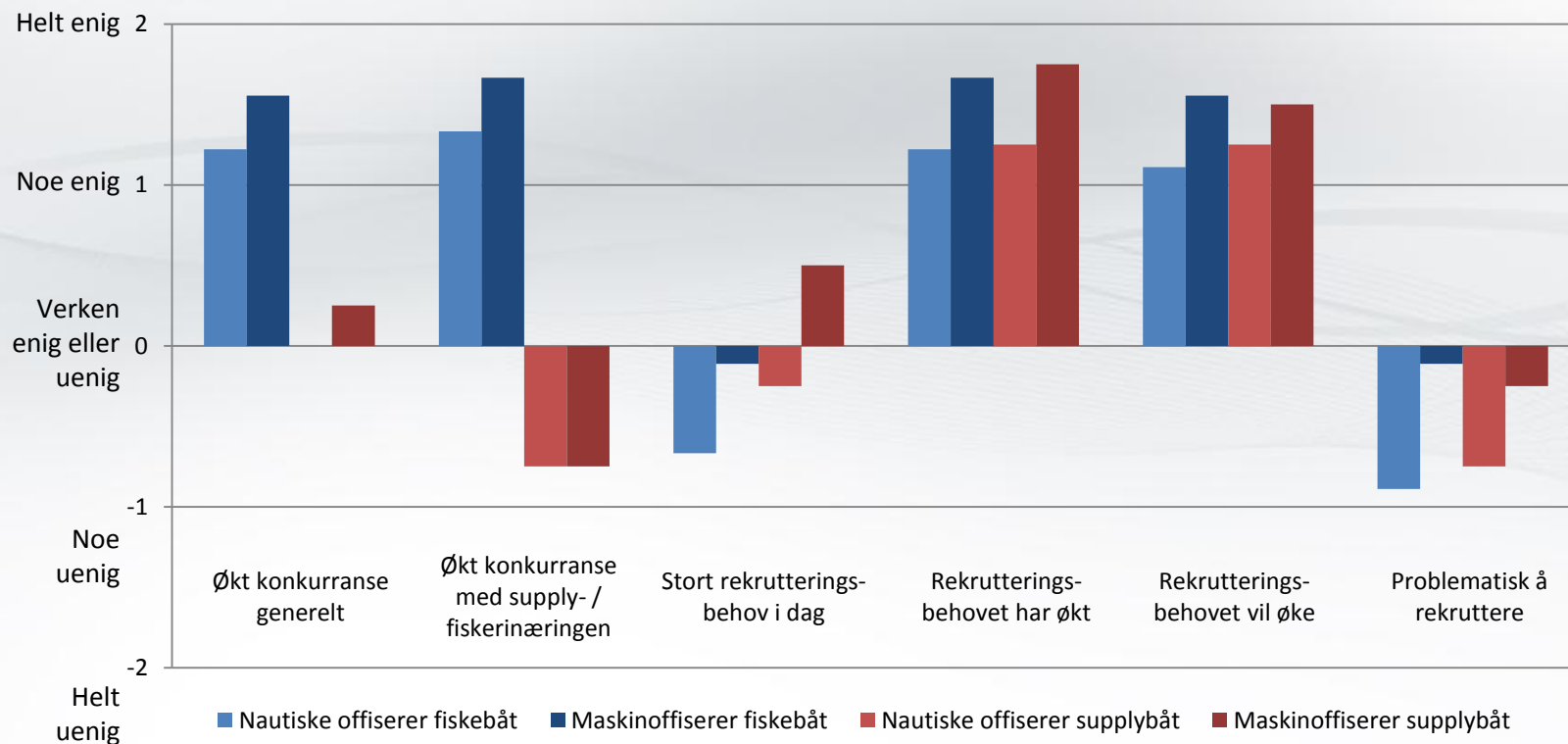
- 8 av 32 har arbeidet på fiskebåt i løpet utdannings- eller arbeidskarriere i tillegg til de ni som er i næringen i dag
- To kvinnelige offiserer
- Totalt 15 offiserer under 30 år, mens åtte var passert 40 år
- Ingen offiserer under 30 år i fiskerinæringen

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

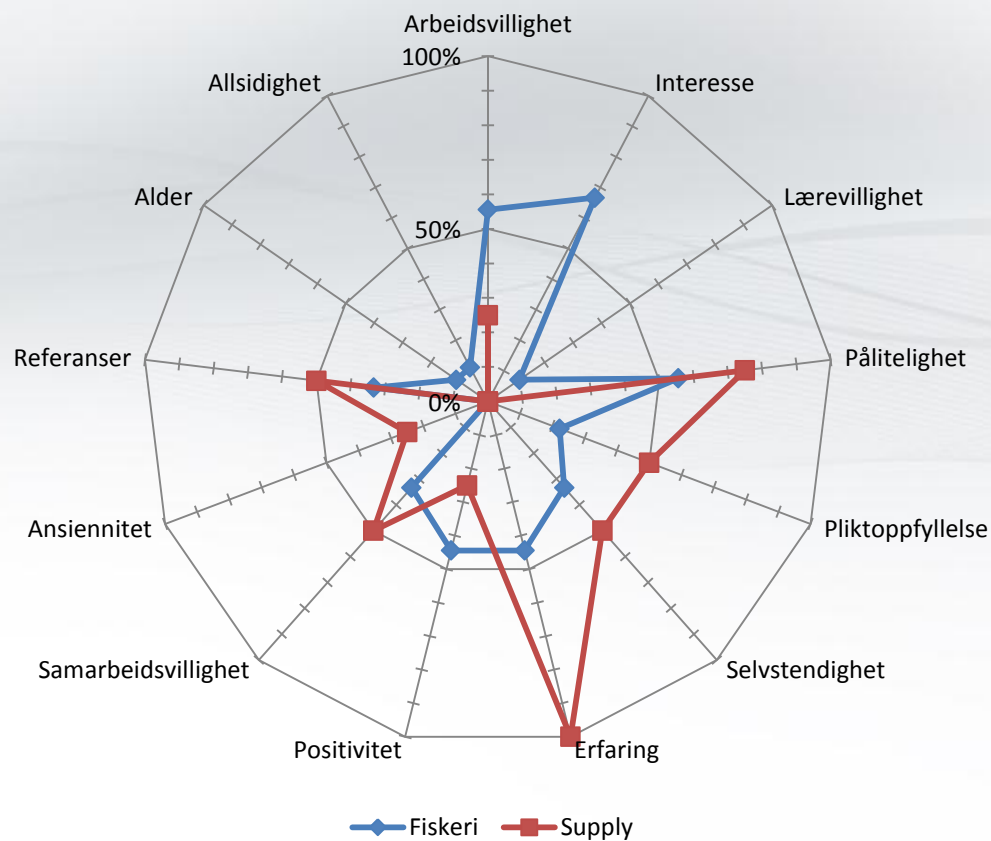
- NB! Tall for supplyrederi er ofte basert på kontrakter om nybygg

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

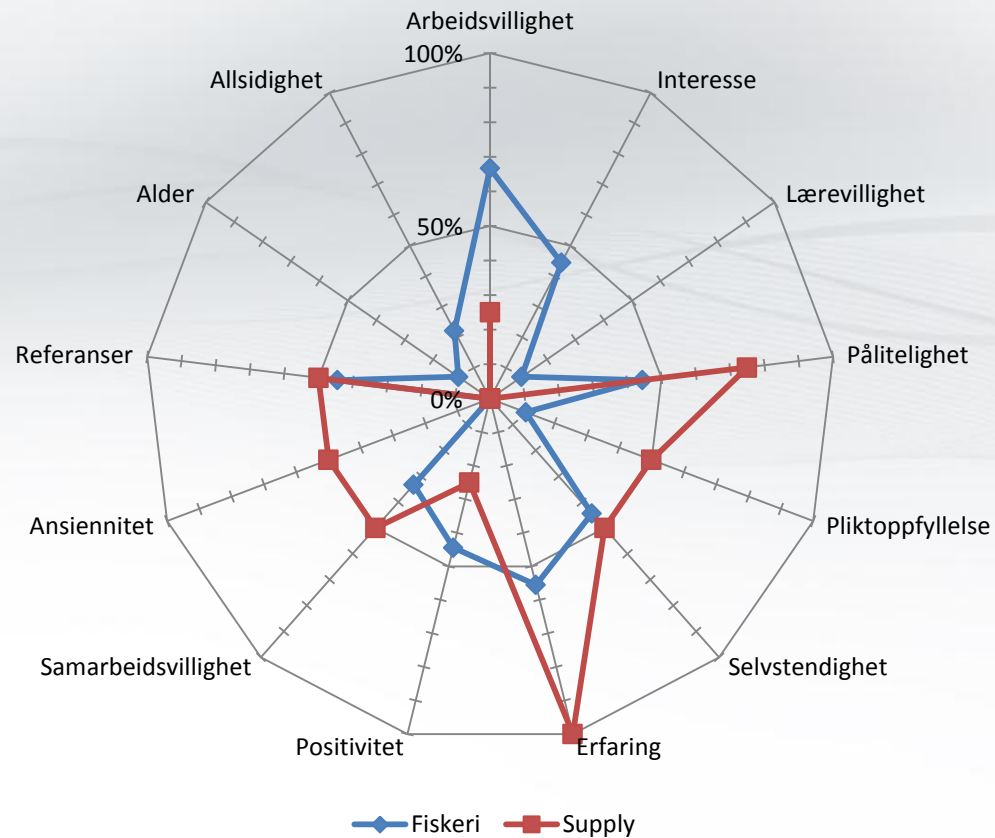
Egenskaper – nautiske offiserer

- Viktigste egenskaper utover sertifikat

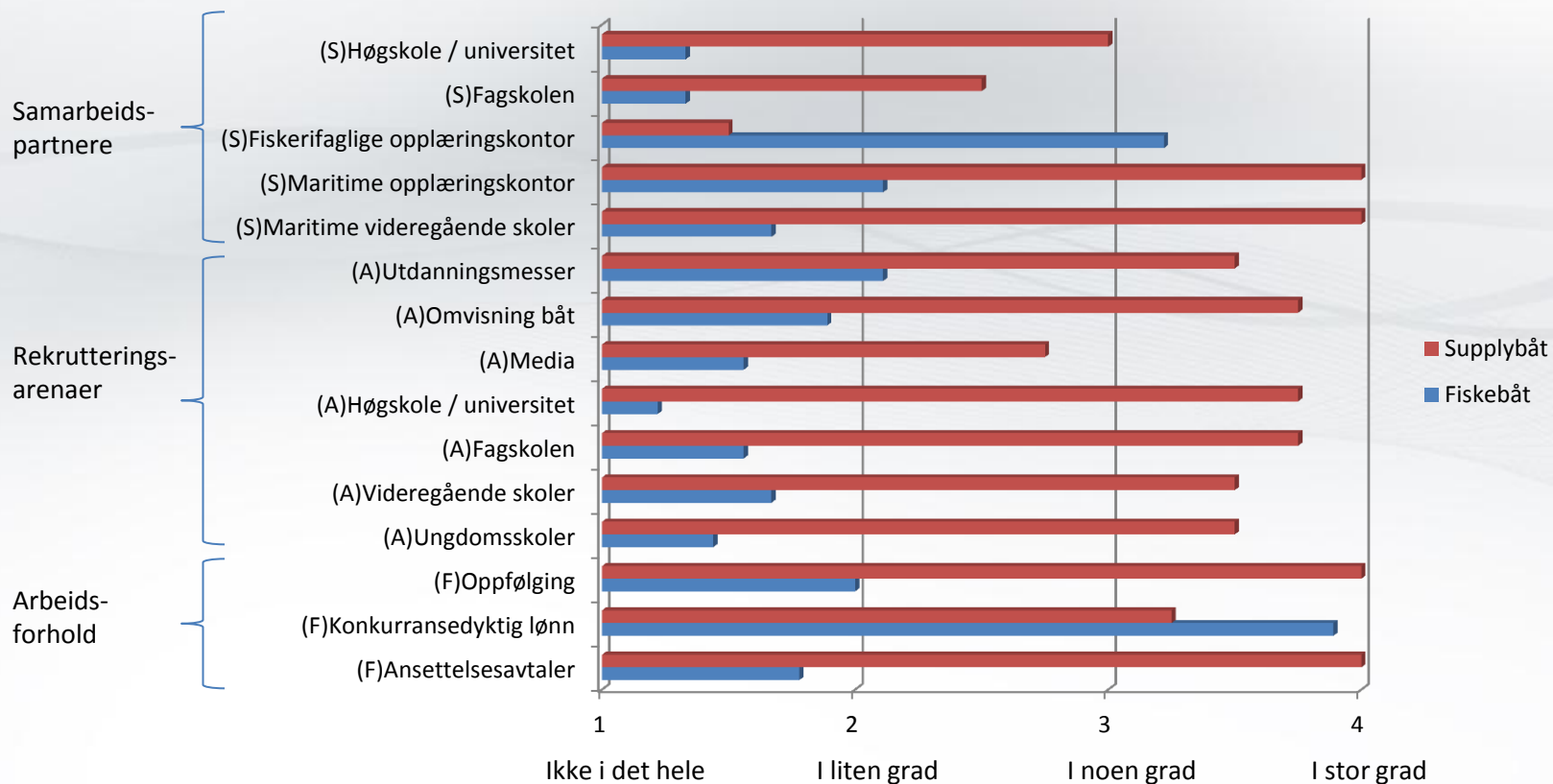


Egenskaper - maskinoffiserer

- Viktigste egenskaper utover sertifikat

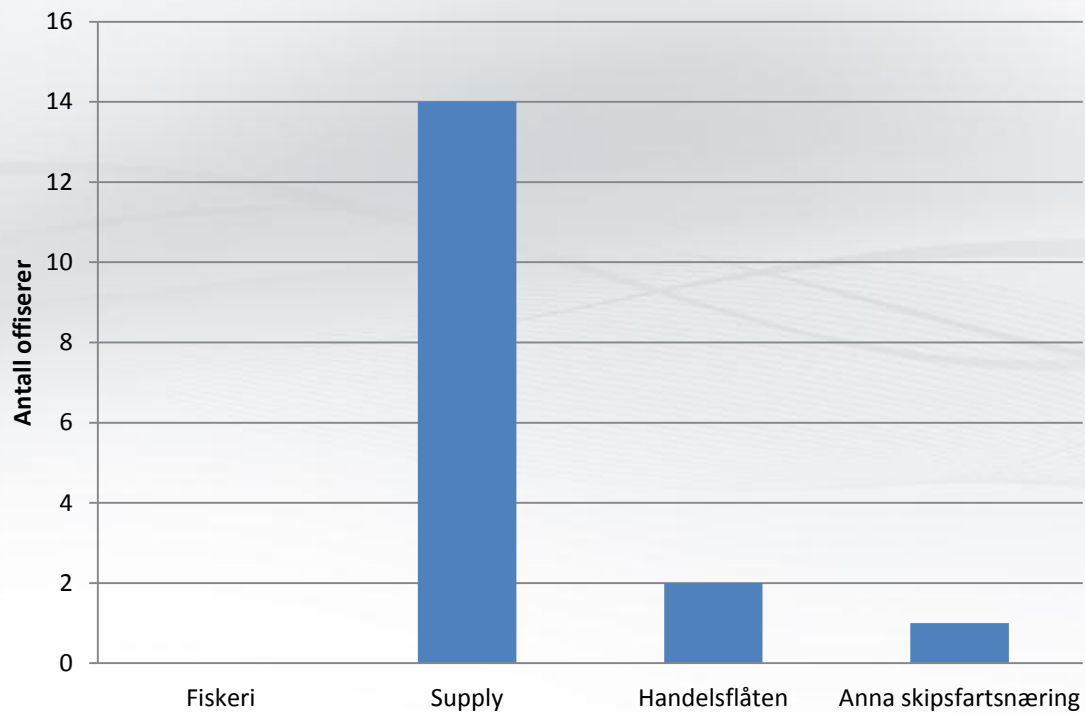


Forskjeller mellom næringene



Aktiv rekruttering ved Fagskolen

- sett gjennom offiserenes øyne (n=17)



Rekrutteringskanaler

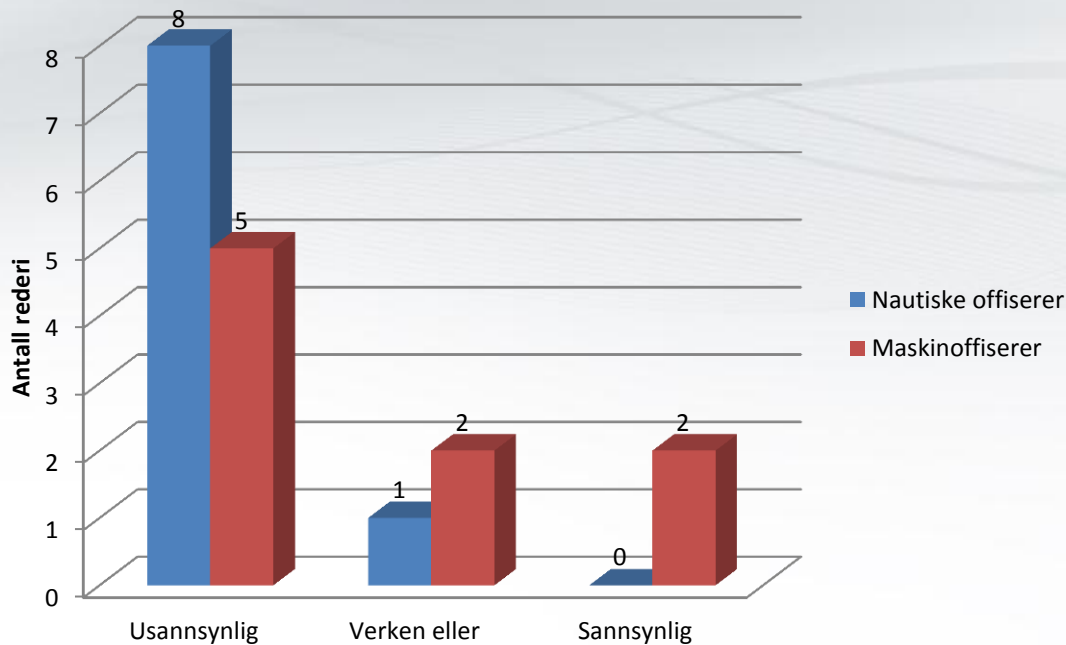
<i>Kanaler:</i>	Fiskebåt		Supplybåt
	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Offiserer
- Samarbeid med andre fartøy / rederi	33 %	22 %	50 %
- Eget nettverk / bekjentskapskrets	100 %	89 %	100 %
- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	22 %	44 %	25 %
- NAV og andre stillingsdatabaser	0 %	0 %	25 %
- 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

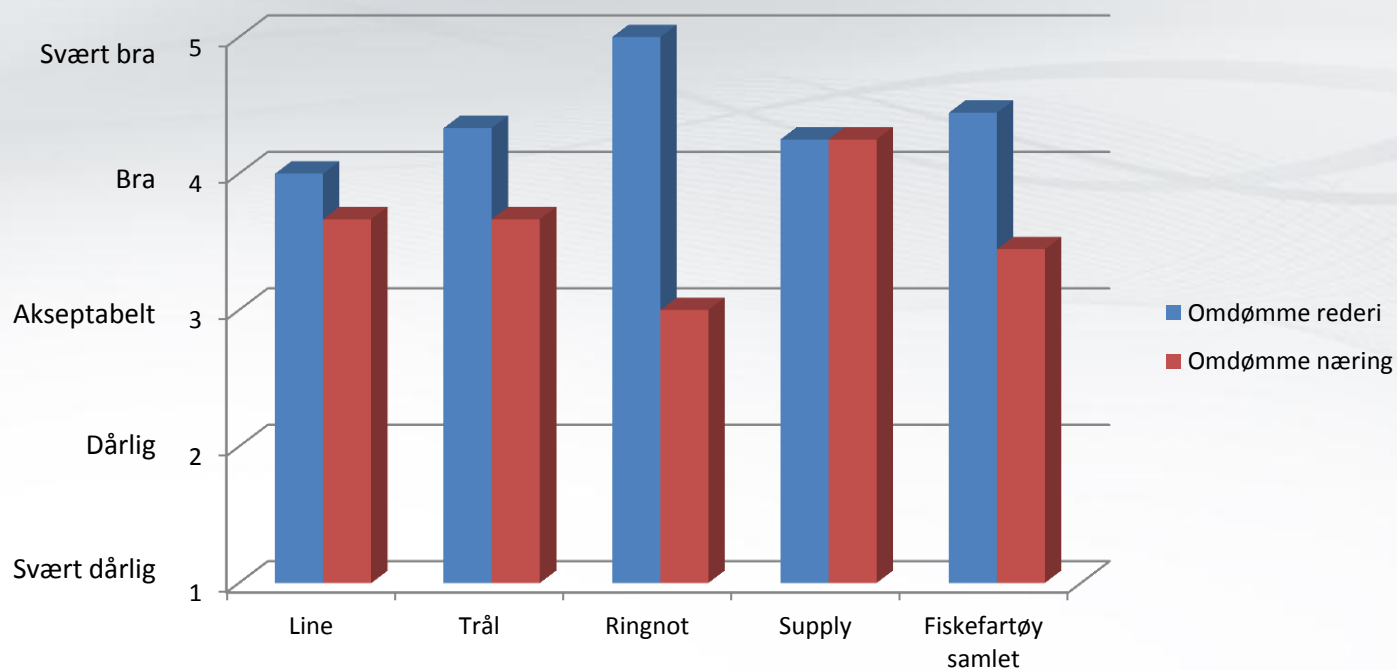
Utenlandsk arbeidskraft

- Sannsynlighet for rekruttering av utenlandske offiserer de kommende fem årene



Omdømme

- Rederienes vurdering av eget og næringens omdømme

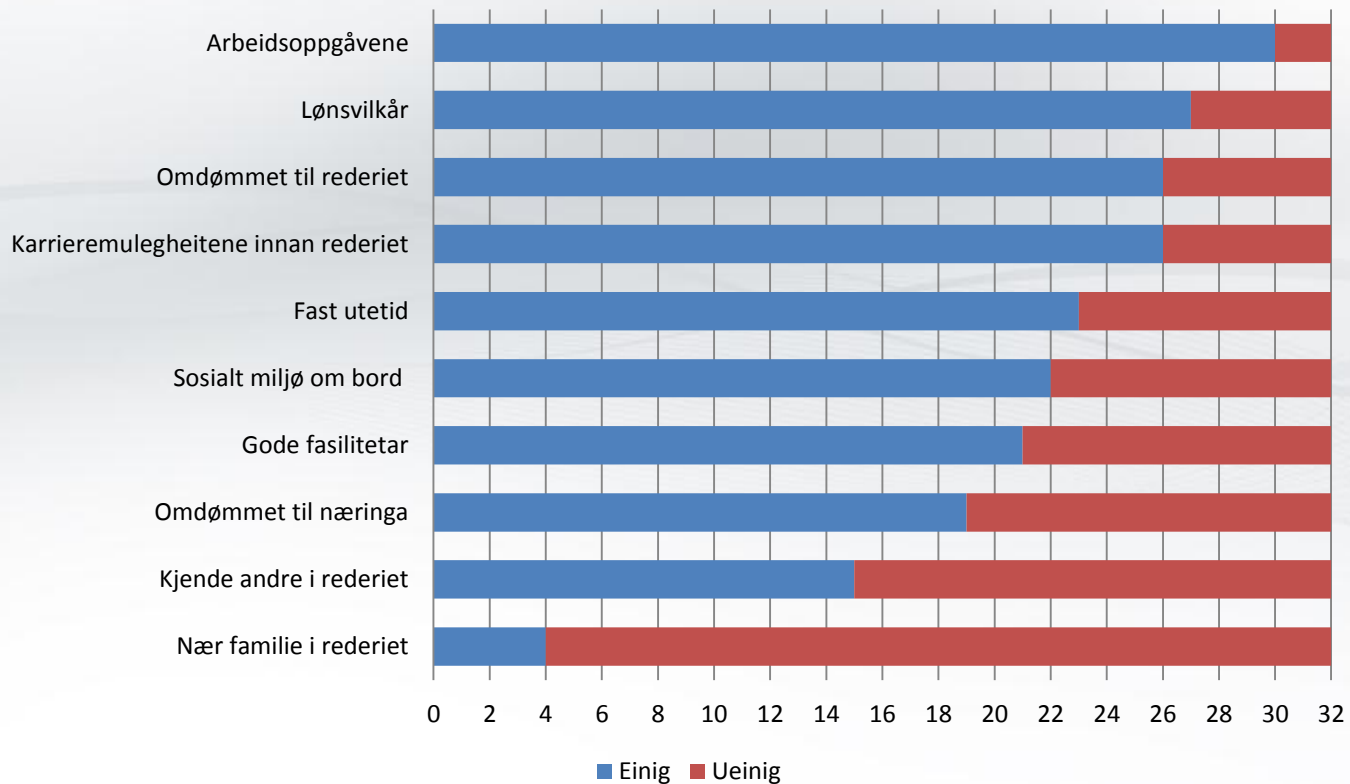


Omdømmebygging

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

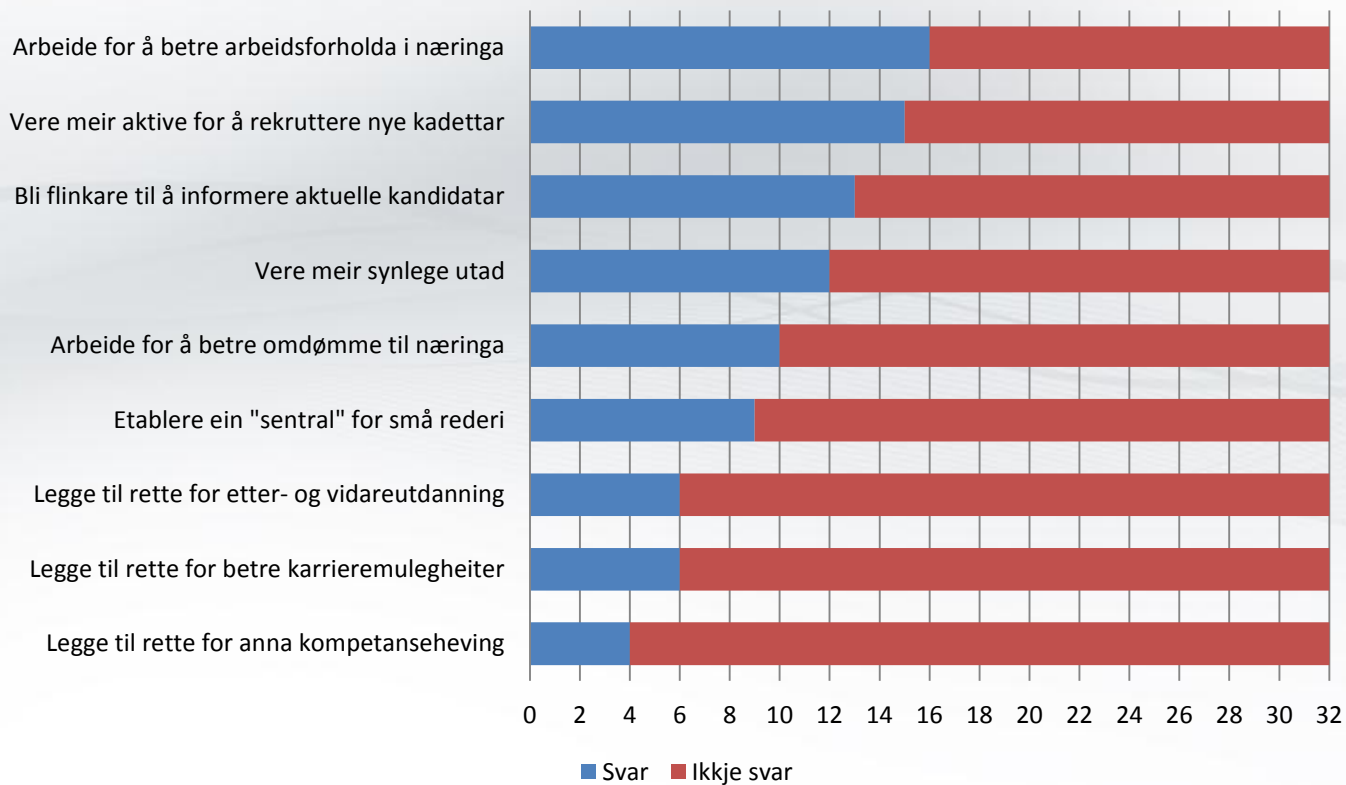
Hva påvirker valg av arbeidsplass?

- sett gjennom offiserenes øyne (n=32)

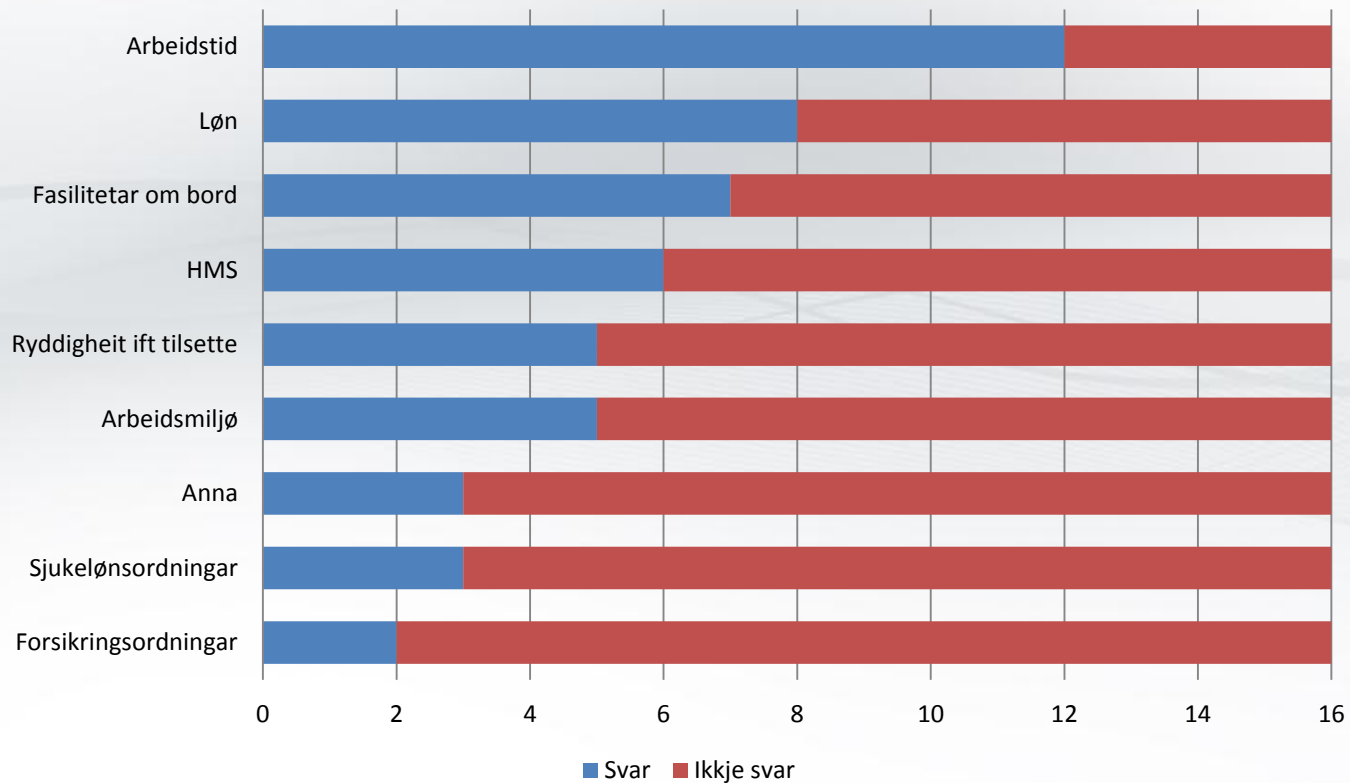


Hva kan gjøre fiskerinæringen mer attraktiv?

- sett gjennom offiserenes øyne (n=32)



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



Planfestet rekrutteringsstrategi

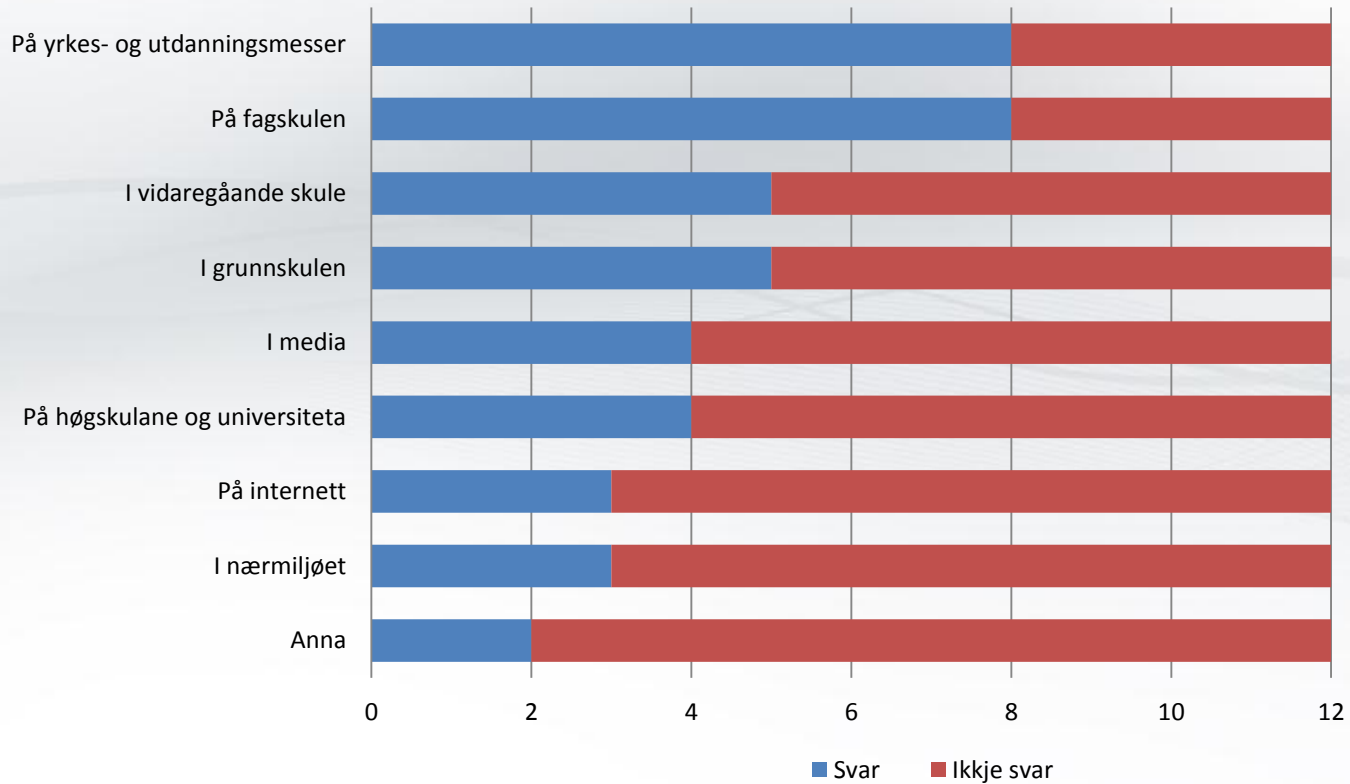
- Ingen utbredt bruk av planer for rekruttering
- 4 av 9 rederier har gjort endringer i deres rekrutteringsstrategi på bakgrunn av økt konkurranse om arbeidskraft
 - Endringer er knyttet til økt bevissthet rundt rekruttering, samt bruk av lærlinger (maskinlærlinger spesielt)
- Rekruttering skjer når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

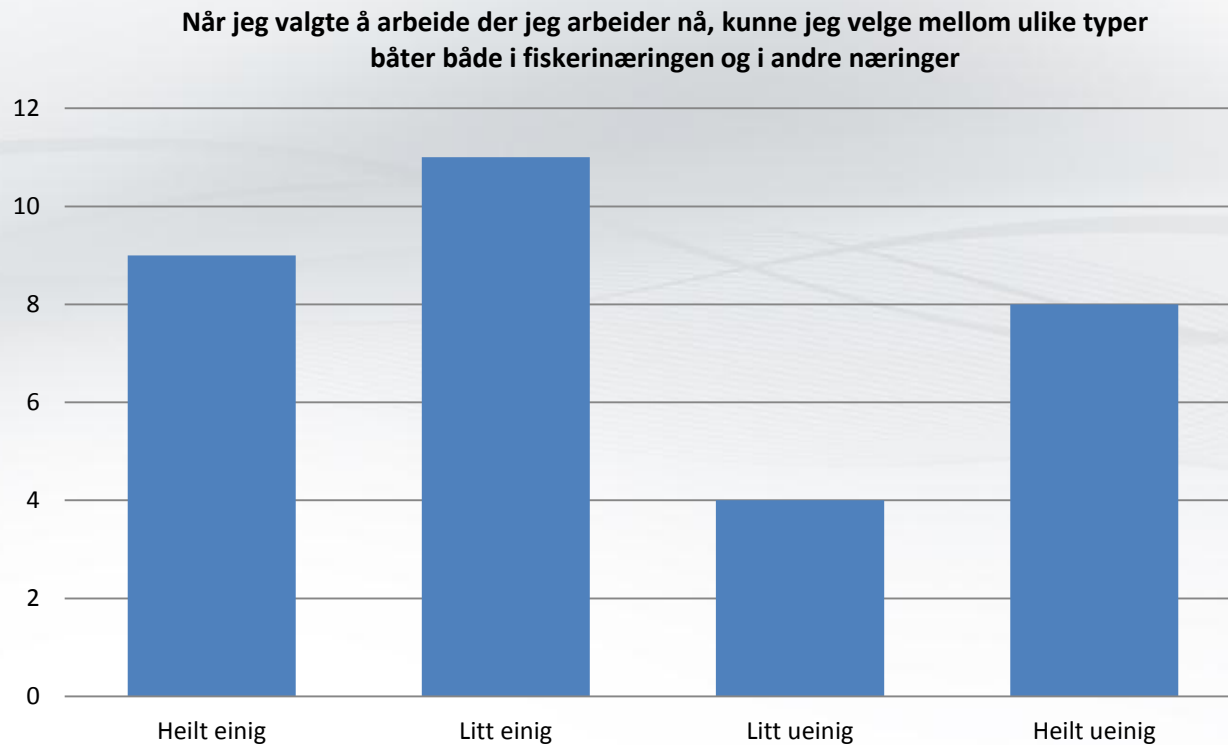
Fiskebåtrederiene (grunner)

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

Fiskebåtoffiserene (fordeler)

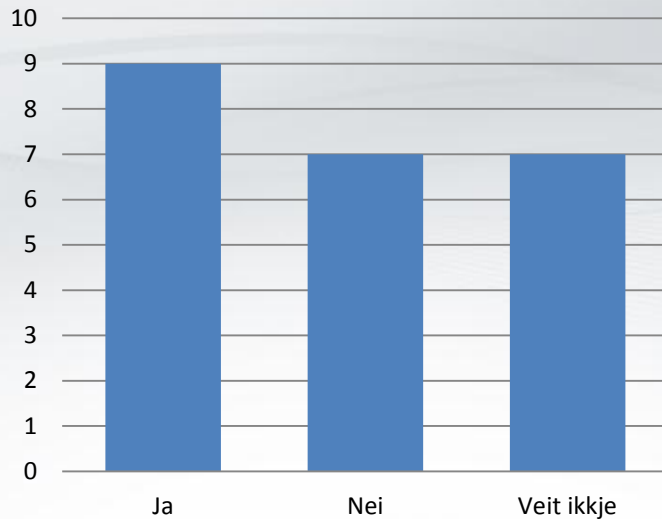
- Gode lønnsbetingelser
- Spenning
- Interessant yrke
- Variasjon
- Fritid
- Næring i utvikling

Var fiskerinæringen et reelt valg? (n=32)

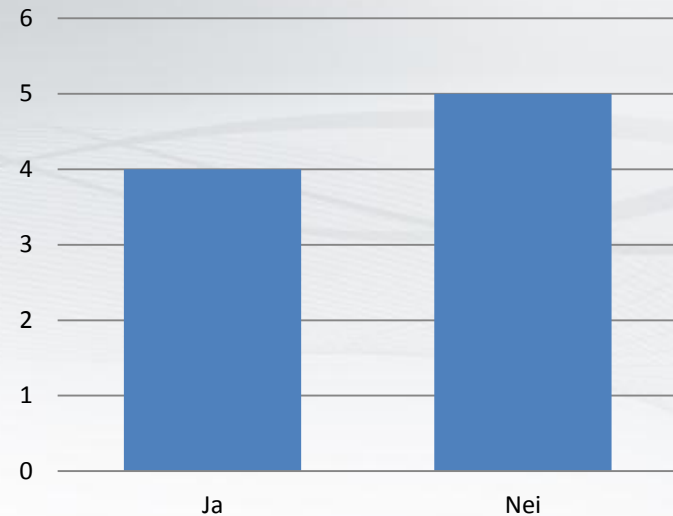


Om å skifte næring – fra annen skipsfart til fiskeri og motsatt

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



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



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!

Bjørn Tore Nystrand
Forsker / Researcher
Møreforskning Marin
P.O.Box 5075
N-6021 Ålesund
Telefon: (+47) 70 11 16 27
Mobil: (+47) 958 73 039
bjornnore@mfaa.no
<http://www.moreforsk.no/>