

Rapport nr Å813

FORPROSJEKT: BEDRIFTSUNDERSØKELSE AV
FISKEINDUSTRI BEDRIFTER MED HENSYN TIL
REKRUTTERING OG KOMPETANSE



Møreforsking

Grete Hansen Aas
Ann Helen Hellevik

november 2008

	MØREFORSKING Ålesund	Møreforskning Ålesund Postboks 5075 6021 ÅLESUND Telefon: 70 11 16 00 Telefaks: 70 11 16 01 www.mfaa.no NO 971 371 153
---	---------------------------------------	---

RAPPORT

Tittel:	ISSN 0804-5380
Bedriftsundersøkelse av fiskeindustribedrifter med hensyn til rekruttering og kompetanse	Rapport nr.: Å813
	Prosjekt nr.: 54546
Oppdragsgiver (navn og adr.): Rekrutteringsprosjektet for marin sektor	Dato: 25 nov 08
Pirsenteret	Antall sider: 18
7010 Trondheim/ evt annen adresse?	Referanse oppdragsgiver: Trude Olafsen
Tlf./Fax.:	
Forfatter: Grete Hansen Aas Ann Helen Hellevik	Signatur:
Rapport godkjent av: Øyvind Herse	Signatur:
<p>Sammendrag:</p> <p>Prosjektet er et forprosjekt gjennomført på oppdrag fra Rekrutteringsprosjektet for marin sektor.</p> <p>Målsetningen med prosjektet var å skaffe kunnskap om fiskeindustribedrifters rekrutteringsstrategi og kompetansebehov.</p> <p>Det er gjennomført telefonintervju med 24 ulike bedrifter, halvparten fra Nord-Norge, og resten fra Vest-Norge. Bedriftene representerer en eller flere produksjoner innen pelagisk, hvitfisk, filet og rødfisk.</p> <p>I bedriftene var bemanninga fordelt på 9,1 % i administrasjonen og 90,9 % i produksjonen. Administrativt personale var fast ansatt, mens det i produksjon ble rapportert 35 % sesongarbeidere fra utlandet.</p> <p>Bedriftene rekrutterte i hovedsak ansatte fra egen kommunen og fylke, og benyttet annonsering og kjentfolk til rekrutteringen. Det ble rapportert om stort behov for teknisk personale samtidig som tonen var optimistisk med tanke på rekruttering fremover.</p> <p>Kartlegging av behovet for teknisk kompetanse og hva det består i, vil være en viktig oppgave fremover.</p>	
Emneord: Rekruttering, fiskeindustri, kompetanse, bemanning	
Distribusjon/Tilgang: Åpen	

INNHold

1.	BAKGRUNN	2
2.	MÅLSETNING	2
3.	MATERIAL OG METODE.....	2
4.	RESULTAT	3
	4.1. Beskrivelse av respondentene.....	3
	4.2. Bemanning i bedriftene fordelt mellom administrasjon og produksjon.....	3
	4.3 Geografisk rekrutteringsområde.....	5
	4.4. Hvordan skjer rekrutteringen?.....	6
	4.5. Kjernekompetanse	7
	4.6. Gjennomtrekk	7
	4.7. Bruk av utenlandsk arbeidskraft.....	7
	2.8. Rekrutteringsstrategi	8
	2.9. Utfordringer fremover	8
4.	FORSLAG TIL VIDERE KARTLEGGING	9
5.	OPPSUMMERING	9
6.	REFERANSER.....	9
5.	VEDLEGG.....	10

1. BAKGRUNN

Møreforskning mottok en henvendelse fra styringsgruppa for Rekrutteringsprosjektet for marin sektor, om gjennomføring av et forprosjekt i løpet av en kort periode. Målet med forprosjektet var å fremskaffe kunnskap til møtet i styringsgruppa i prosjektet 11-12 november 2008. Det ble skissert 10 punkt som var ønskelig å få belyst i forprosjektet.

2. MÅLSETNING

Prosjektets målsetning var å skaffe kunnskap om kompetansebehov og rekrutteringsstrategi til et utvalg av fiskeindustribedrifter i hvitfisk - og pelagisk sektor, samt foredling av laks og ørret. Gjennom intervju, ville en forsøke å avdekke rekrutteringsstrategien i ulike bedrifter.

3. MATERIAL OG METODE

Valg av bedrifter og kontaktpersoner

Flere medarbeidere i Møreforskning samarbeidet og satte opp forslag til bedrifter innen de ulike sektorene. Organisasjoner og forum ble kontaktet for å finne representative bedrifter for de ulike bransjene. Det ble utarbeidet en liste på 40-50 sentrale bedrifter en ønsket å gjennomføre intervju med. Det ble gjennomført 24 intervju med ulike bedrifter (vedlegg 1)

Intervjuguide

Spørreskjema ble utformet for å samle mye informasjon på kort tid og ble brukt som intervjuguide. Rammene rundt telefonintervjuene skulle være ca 10 minutter, og målgruppa var daglige ledere ved de ulike bedriftene. Skjemaet som ble benyttet er vedlagt i rapporten (vedlegg 2).

Intervjuguiden inneholdt spørsmål om:

- Bedriftsdata
- Type produksjon
- Produksjons- og omsetningsvolum
- Antall årsverk totalt og fordelt på produksjon og administrasjon
- Kjønnsfordeling
- Geografisk rekrutteringsområde
- Kjernekompetanse
- Hvordan rekruttering av arbeidsstokken blir gjort
- Gjennomtrekk av arbeidskraft
- Bruk av utenlandsk arbeidskraft
- Utfordringer ved rekruttering i dag og fremover

Avtale og gjennomføring av intervju

De utvalgte bedriftene ble fordelt på fem ulike medarbeider for gjennomføring av intervju. Bedriftene ble kontaktet, og det ble forsøkt å gjennomføre intervjuet ved første henvendelse, men i de fleste tilfellene ble det avtalt nærmere, eller utsatt. I noen tilfeller ble intervjuguiden sendt ut til bedriftene før neste henvendelse, der enkelte bedrifter fylte ut spørreskjemaene og sendte inn svar på e-post.

4. RESULTAT

4.1. Beskrivelse av respondentene

Det ble gjennomført intervju med 24 bedrifter, 12 fra Nord-Norge og 12 fra Vest-Norge

Produksjonsvolumet for bedriftene varierte fra 1800 tonn til 100 000 tonn, med et gjennomsnitt for bedriftene på 24 500 tonn.

Samlet omsetning i bedriftene var 7,1 milliarder i 2007. Besvarelsene dekker ca. 1900 årsverk eller ca 2100 ansatte).

Tabell 1: Viser en oversikt over antallet bedrifter i de ulike bransjene som ble intervjuet.

Bransje	Antall bedrifter
Rødfisk	8
Pelagisk	5
Fryst	4
Filet	7
Fersk	7
Saltfisk/klippfisk/tørrfisk	5
Skalldyr	2
Videreforedling	2

Flere av bedriftene som ble intervjuet representerte flere bransjer.

4.2. Bemanning i bedriftene fordelt mellom administrasjon og produksjon

Når årsverkene i bedriftene ble summert, var det 9,1 % av årsverkene som arbeidet i administrasjon, 90,9 % arbeidet i produksjon.

Ansettelsesforholdene ble vurdert i forhold til fast ansettelse for norske medarbeidere, fast ansettelse for utenlandske arbeidere, sesong (kontrakt) for norske og utenlandske arbeidere. Fordelt på administrasjon og produksjon presenteres disse resultatene i figur 1.



Figur 1: Figuren viser ansettelsesforholdene hos respondentene, summert og omregnet til %. N= 1850 årsverk.

Kjønnsfordeling blant de ansatte, både i produksjon og administrasjon er presentert i figuren 2. Flere av respondentene svarte at de hadde en målsetning om 50/50 forhold mellom menn og kvinner i bedriften.

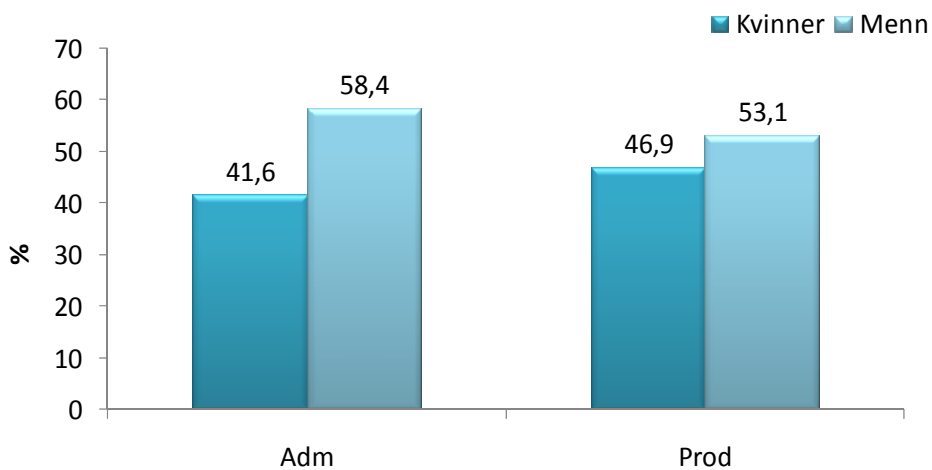
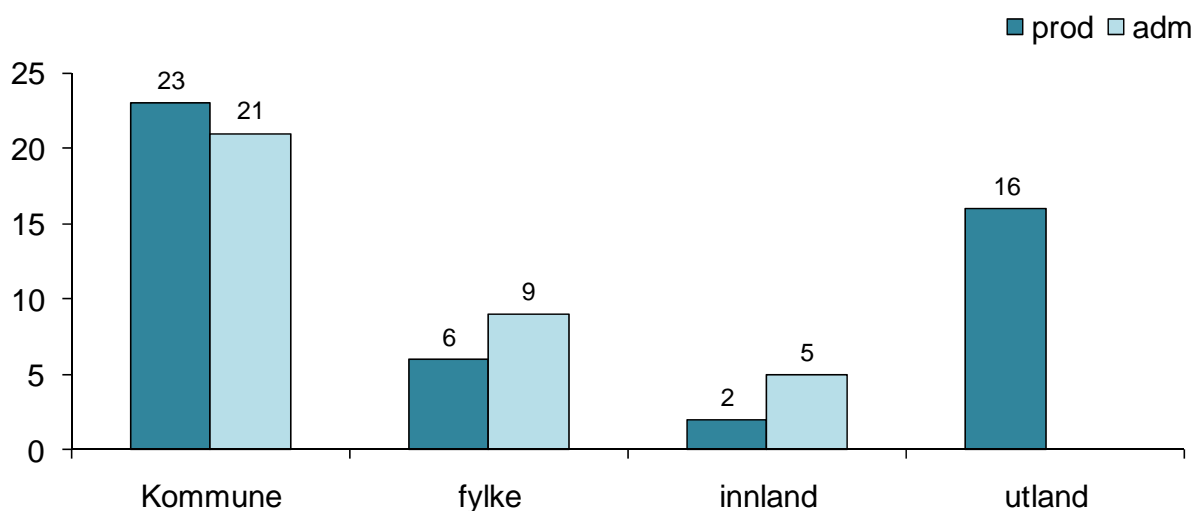


Fig. 2: Figuren viser fordelingen mellom kjønn i administrasjonen og produksjon.

I administrasjonen ble det rapportert om flere menn enn kvinner, mens det var omvendt i produksjon.

4.3 Geografisk rekrutteringsområde



Figur 3: Figuren viser geografisk rekrutteringsområder.

Rekrutteringsmønsteret ble vurdert i forhold til administrasjon og produksjon (figur 3). Når materialet ble sammenlignet mellom Nord-Norge og Sør-Norge var mønsteret nokså likt (Tabell 2). Det var flere bedrifter som rapporterte om rekruttering fra utlandet og fylket i Sør-Norge i forhold til Nord-Norge.

Tabell 2: Tabellen viser hvor det rekrutteres fra til administrasjon og produksjon i Nord-Norge og i Sør-Norge. Tallene representerer antall bedrifter som har svart at de rekrutterer fra et område.

Område:	Administrasjon		Produksjon	
	Nord	Sør	Nord	Sør
Kommune	11	10	12	11
Fylke	4	5	2	4
Innland	2	3	2	
Utland			7	9

Hver bedrift opplyste hvor de rekrutterer fra, så tallene beskriver antall bedrifter som har sagt at de rekrutterer fra kommune, fylke etc.

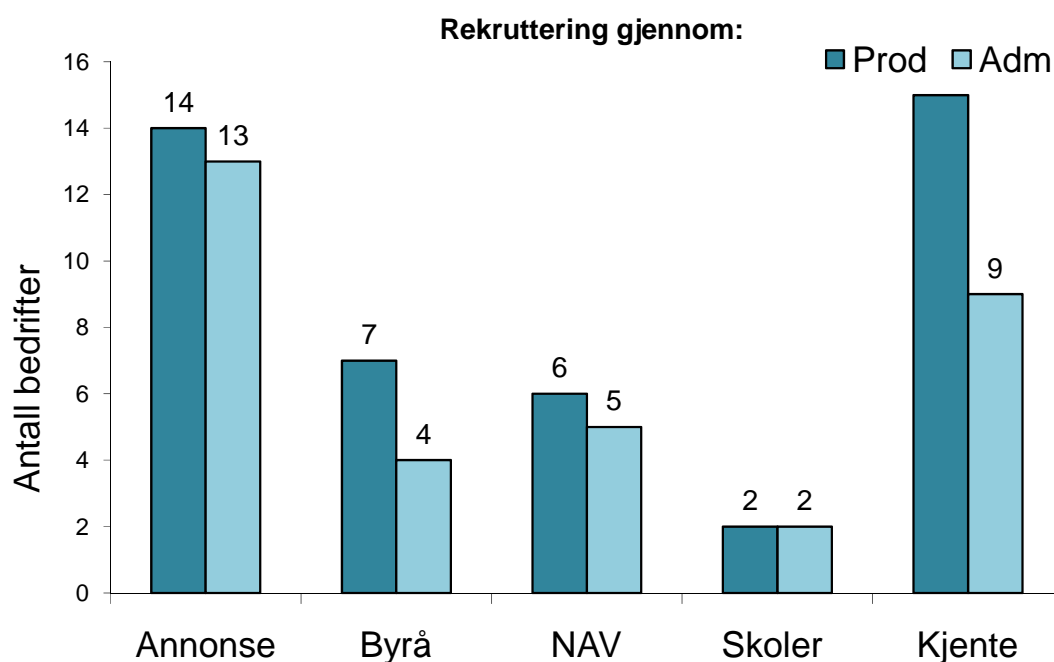
4.4. Hvordan skjer rekrutteringen?

Bedriftene ble spurt om hvordan de rekrutterte, og de fordelte seg mellom annonsering, rekrutteringsbyrå, NAV, skoler og kjente. I tabellen 3 er svarene fra bedriftene i Vest-Norge og Nord-Norge presentert.

Tab. 3: Tabellen viser hvordan de rekrutterer til administrasjon og produksjon i Nord-Norge og Sør-Norge

	Administrasjon		Produksjon	
	Nord	Sør	Nord	Sør
Annonse	6	7	7	7
Rekrutteringsbyrå	3	1	1	4
NAV	3	2	2	3
Skoler	1	1	1	1
Kjente	4	5	5	5

Det var ikke store forskjeller mellom nord og sør Norge. Fordeling mellom rekrutteringsmåte for administrasjon og produksjon er presentert i figuren under.



Figur 4: Figuren viser hvordan bedriftene rekrutterer personell til administrasjon og produksjon.

Det er ikke stor forskjell mellom rekrutteringsmetoden for å rekruttere arbeidskraft til administrasjon og produksjon. Annonsering og bruk av kjente er mest utbredt.

4.5. Kjernekompetanse

Det var etterspørsel etter en del ulike kompetanser, og nøkkelkompetanser som bedriften trenger ble beskrevet som:

Administrasjon

- Økonomi/-regnskap
- IT
- Gode mellomledere
- Salgs erfaring/teft for salg
- Kunnskap om fisk
- Kompetanse på kvalitet
- Språk
- Logistikk
- Fleksibel kompetanse

Produksjon

- Teknisk personale
- Maskinist
- Truckførere
- Vedlikeholdsarbeidere
- IT kompetanse
- Erfaring med fisk
- Næringsmiddelkompetanse

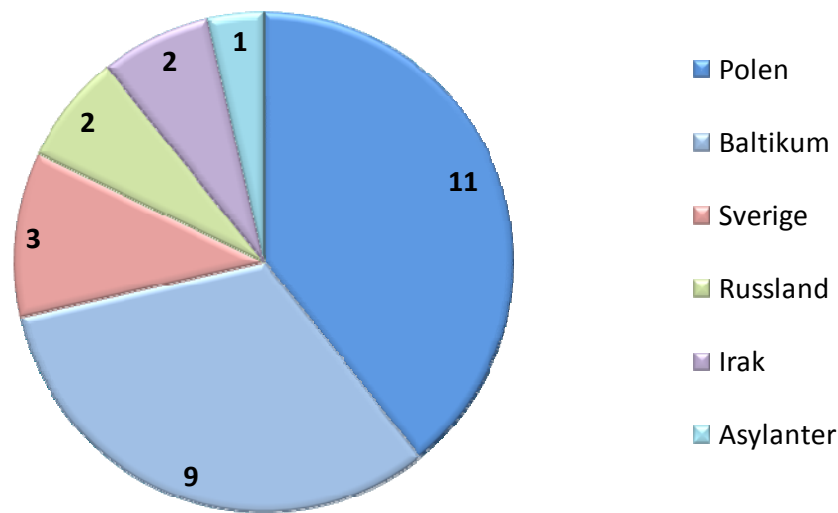
4.6. Gjennomtrekk

Bedriftene rapporterte om generelt lite gjennomtrekk. Enkelte bedrifter opplevde at de yngste i bedriften skiftet oftere jobb enn de litt eldre. Det ble opplyst om hard konkurranse om teknisk personell fra maritim næringen og offshore, så denne typen personell skiftet oftest jobb. Både lønn og fritid trakk teknisk personell mot andre næringer.

For å motvirke gjennomtrekk, var det flere bedrifter som nevnte igangsettelse av velferdsordninger. Det vart også nevnt kompetansetiltak, der ansatte fikk tilrettelagt for å ta fagbrev. Bedrifter nevnte også egne bedriftsinterne opplæringsopplegg i forhold til oppstart av maskiner osv. Dette førte til høyere lønn. Enkelte bedrifter venter på bedre tider og gjennomfører ingen tiltak, mens noen rapporterte om "for lite gjennomtrekk".

4.7. Bruk av utenlandsk arbeidskraft

Av bedriftene var det 16 som benyttet utenlandsk arbeidskraft. Figur 5 viser hvilke land bedriftene henter sine utenlandske arbeidere. Tallene er antall bedrifter som har rapportert at de har arbeidere fra de ulike landene. Det er ikke innsamlet data om hvor mange årsverk som kommer fra hvert land.



Figur 5: Figuren viser antall bedrifter som svarte at de benyttet utenlandsk arbeidskraft fra de ulike landene.

På spørsmål om hvorfor de ulike bedriftene benyttet utenlandsk arbeidskraft, var mangel på lokal arbeidskraft hovedgrunnen. Bedriftene hadde også et inntrykk av utenlandske arbeidere var mer arbeidsvillige, hadde lite fravær og var mer fleksible i forhold til overtid enn de lokale arbeiderne. Ingen av bedrifter svarte at de benyttet utenlandsk arbeidskraft for å spare penger. Det var lik lønn og betingelser for norske og utenlandske ansatte. Det ble rapportert at språkproblemer kunne være ei utfordring når det gjaldt å innføre nye rutiner og ved omstilling i bedriftene.

2.8. Rekrutteringsstrategi

De ulike respondentene hadde svært ulik tilnærming til rekruttering. 6 av bedriftene hadde ikke noen problemer med å rekruttere folk, og svarte at de da heller ikke hadde noen spesiell strategi for rekruttering. De fleste bedriftene satset på lokalt ansatte. Annonsering og bruk av kjentfolk var de viktigste kanalene. Bedrifter som var avhengig av arbeidskraft i sesongen benyttet utenlandsk arbeidskraft for å slippe å permittere lokale folk i de periodene det var lite å gjøre.

2.9. utfordringer fremover

Noen av utfordringene bedriftene så fremover i forhold til rekruttering var:

- Skaffe gode mellomledere med fiskerikompetanse
- Skaffe IT og teknisk personale
- Skaffe folk som behersket programvare og automatisering
- Skaffe folk som har tilstrekkelig kompetanse til å delta i omstillinger
- Operatørkompetanse
- Skaffe maskinister og truckførere
- Skaffe mekanikere og vedlikeholdspersonell

Det var optimisme mht rekruttering bland de fleste bedriftene som deltok i undersøkelsen. Enkelte bedrifter hevdet endatil at de ikke hadde eller så for seg spesielle rekrutteringsutfordringer.

4. FORSLAG TIL VIDERE KARTLEGGING

Det er behov for å kartlegge nærmere hva som ligger i behovet for teknisk kompetanse; hva ligger i det, hvilket behov for formalkompetanse er det behov for?

Hvilke utdanningstilbud finnes og hvor mange utdanner seg til de aktuelle oppgavene?

Hvilke formell kompetanse finnes i bedriftene?

Videre bør undersøkelser fokusere på visse bransjer, for eksempel bransjer som benytter sesongarbeidskraft.

5. OPPSUMMERING

Undersøkelsen som vi har foretatt har med for få bedrifter til at vi kan trekke bastante konklusjoner. Vi har imidlertid fått klare indikasjoner på situasjonen.

Innsamlet materialet viser at det ikke var markerte forskjeller mellom Nord-Norge og Sør-Norge. Siden bedriftene varierte ganske mye i størrelse og representerte mange ulike bransjer, er det vanskelig å sammenligne effekter av bedriftsstørrelser. Det er store forskjeller i rekrutteringsbehov, og siden mye rekruttering skjer lokalt, er det bedriftenes lokalisering som gir utfordringer gjennom konkurrerende industri. Det var nokså optimistisk tone i bedriftene i forhold til tilgang til arbeidskraft fremover.

6. REFERANSER

Hellevik, A.H. , Bjørkevoll, I., Gjerstad, T.B. og Ystgaard, P. 2008. Kartlegging av muligheter for automatisering i norsk saltfisk og klippfiskindustri. Møreforskning Rapport nr Å0809.24 s.

Følgende rekrutteringsprosjekter er gjennomført eller pågår ved Møreforskning Volda:

- Utfordringar i rekruttering til Restaurant- og matfag ved Stranda vidaregåande skule, og om oppretting av kompetansesenter for Spekemat. Pågående prosjekt ved Møreforskning Volda
- Hvordan utenlandsk arbeidskraft påvirker innovasjonsevnen i et utvalg av maritime og marine bedrifter på Sunnmøre. Pågående prosjekt i regi av Møreforskning/VRI, Nordvestforum og Fafo.
- Rekruttering av nøkkelpersonar til arbeidsmarknaden : ei utfordring for Nord-Vestlandet? Møreforskning 2004
- The Shipbuilding Industries at the North West Coast of Norway. Dynamics in Rise and Decline. Focus on changing Recruitment strategies in industries strongly exposed to cyclical fluctuations. Dr. gradsarbeid Grete M. Olsen. Møreforskning/Høgskolen i Volda, 2008
- Skipsindustri i omstøyping. Nøkkelpersonar si rolle for innovasjon og omstilling. Prosjektbeskrivelse til PhD – graden. Møreforskning/Høgskolen i Volda 2005

5. VEDLEGG

Vedlegg 1:

Liste over bedrifter som har deltatt i undersøkelsen

Vedlegg 2:

Spørreskjema som ble benyttet i intervjuene

Vedlegg 1

Bedrifter som er intervjuet

Bedrifter i Nord Norge	Bedrifter i Sør Norge
Breivikbotn Fikseindustri (Neergård)	Domstein Fish AS
Gryllefjord Fryseri	Norway Pelagic Kalvåg
Grøndtvedt Pelagic AS	Norway Pelagic Florø
Gunnar Klo AS	Fjordlaks AS
Fryseriet AS/Herstad Fiskeriselskap	Seafood Farmers
Lofoten Pelagiske	Hofseth
Glea	Norway Pelagic Hjørungavåg
Nordlaks	Nils Sperre AS
Brødrene Karlsen	Sandanger Hermetikk
Nergård AS	Bremnes Seashore
Negård Reker	Sirevaag AS
Aker Seafoods Melbu	Norsk Sjømat AS

Vedlegg 2

Spørreskjema: Rekruttering og kompetanse i fiskeindustribedrifter

Intervjuer:.....

Dato:.....

Innledende:

1. Navn bedrift:
2. Adresse:.....
3. Når ble bedriften etablert:.....
4. Kontakt person:
 - a. Navn:.....
 - b. Tlf:.....
 - c. E-post:.....
5. Type produksjon: (sett kryss, evt flere)

Saltfisk/klippfisk	
Fersk	
Fryst	
Filet	
Pelagisk	
Rød fisk (laks og ørret)	

6. Produksjonsvolum:.....(tonn)
7. Omsetting 2007: (kr)

1.Sammensetning av arbeidsstyrken:

Antall årsverk totalt (produksjon og administrasjon):.....

Administrasjon	Årsverk			
	Pelagisk	Saltfisk- klippfisk	Hvitfisk/filet , frys (?)	Rødfisk
- Totalt				
- Norske fast ansatte				
- Utenlandske fast ansatte				
- Norske sesong arbeidere				
- Utenlandske sesong arbeidere				
Produksjon				
- Totalt				
- Norske fast ansatte				
- Utenlandske fast ansatte				
- Norske sesong arbeidere				
- Utenlandske sesong arbeidere				

Andel kvinner/menn:

	årsverk		
	Totalt i bedriften	Administrasjon	Produksjon
Menn:			
Kvinner:			

2.Rekruttering av arbeidskraft:

Hvor rekrutteres det i fra:

	Administrasjon	Produksjon
Innen kommune		
Innen fylke		
Hele landet		
Utlandet		
- Hvilke land?		

3.Kjernekompetanse:

Hvilken kjernekompetanse er bedriften avhengig av?

Administrasjon:.....

.....

.....

.....Produksjon:.....

.....

.....

.....

Hvilke "kanaler" benyttes til rekruttering:

Administrasjon	"vanlig" personel 1	kjerne personel 1
- Annonsering		
- Rekrutteringsbyrå		
- Hvilke:		
- NAV		
- skoler		
- gjennom kjente		
Produksjon:		
- Annonsering		
- Rekrutteringsbyrå		
- Hvilke:		
- NAV		
- skoler		
- gjennom kjente		

Hvilke kompetanse opplever dere som vanskelig å rekruttere?

.....

.....

.....

Stikkord: innen økonomi, administrasjon, marked, ledelse, produksjon, pakking, lager, distribusjon ..etc.
 Hvorfor tror dere det er slik?

.....

.....

.....

4.Gjennomtrekk av personell i bedriften:

Hvor er det mest gjennomtrekk av kjernepersonell?

	Administrasjon	Produksjon
Totalt i bedriften:		
- totalt		
- kjernepersonell		

Hva gjør dere for å redusere gjennomtrekken?

.....

.....

.....

5.Bruk av utenlandsk arbeidskraft:

Hvorfor innhentes utenlandsk arbeidskraft:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stikkord: mangel på norsk, redusere lønnskostnader, ved akutt mangel, bevisst strategi

6.Utfordringer i forhold til kompetanse og rekruttering:

Hvilke utfordringer har bedriften i dag i forhold til kompetanse og rekruttering?

Administrasjon:.....

.....

.....

.....

.....

Produksjon:.....

.....

.....

.....

.....

Hvilke utfordringer ser bedriften fremover i forhold til kompetanse og rekruttering?

Administrasjon:.....

.....

.....

.....

.....

Produksjon:.....

.....

.....

.....