

Rapport
2011:1

Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien

- med fokus på utenlandsk arbeidskraft



Elisabeth Angell
Marit Aure
Per-Arne Emaus

Tittel : **Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien - med fokus på utenlandsk arbeidskraft**

Forfatter : Elisabeth Angell, Marit Aure og Per-Arne Emaus

Norut Alta - Áltá rapport : 2011:1

ISBN : 978-82-7571-206-4

Oppdragsgiver : Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) har finansiert prosjektet. Rekrutterings- og kompetanseprosjektet ”Sett sjøbein” tok initiativ til prosjektet og har vært kontaktpunktet for oppdraget.

Prosjektleder : Elisabeth Angell

Oppsummering : Fiskeforedlingsindustrien som produserer både fra hvitfisk og rødfisk, har også framover behov å rekruttere nye medarbeidere. Det er i første rekke arbeidstakere til produksjonen med praksis eller fagbrev som etterspørres. Bedriftene er avhengig av å rekruttere utenlandsk arbeidskraft for å få nok personell til produksjonen. Rekruttering blant bedriftens og de ansattes nettverk er svært viktig, og nettverksrekruttering er aller viktigst for rekruttering av utenlandsk arbeidskraft. Denne industrien trenger folk med ulik faglig bakgrunn slik som: sjømatproduksjon, næringsmiddelfag, teknisk, mekanisk, automasjon, IKT, renhold, regnskap, markedsføring, eksport m.v. Likevel er personer med *interesse for og vilje* til å jobbe i næringa ettertraktet, og det er ikke avhengig av formell utdanning.

Emneord : Fiskeforedlingsindustri, fiskeindustri, havbruksnæring, utenlandsk arbeidskraft, rekruttering, kompetanse, kompetansebehov,

Dato : 31.januar 2011

Antall sider : 55

Utgiver : Norut Alta - Áltá as
Kunnskapsparken, Markedsgata 3
9510 ALTA

Foretaksnummer: 983 551 661 MVA

Telefon: 78 45 71 00
Telefaks: 78 45 71 01
E-post: post@finnmark.norut.no
www.norut.no/alta

Forsidefoto: Svein Reppe

Trykk : Norut Alta – Áltá as

Forord

Dette forprosjektet “Kompetanse- og rekrutteringsbehov i fiskeforedlingsindustrien” er gjennomført av Norut Alta i samarbeid med Norut Tromsø. Prosjektet “Sett sjøbein”, underlagt Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) har vært oppdragsgiver. FHF har finansiert prosjektet i sin helhet. Vi takker for muligheten til å kunne gjøre denne gjennomgangen. Prosjektet er gjennomført i tiden september 2010 til januar 2011.

Hoveddelen av denne undersøkelsen er en spørreundersøkelse blant bedrifter innen fiskeforedling, både hvitfisk- og rødfiskbedrifter har vært med. Innledningsvis ble det gjennomført en kvalitativ undersøkelse med godt informerte aktører med ulik plassering i næringen. Vi takker for det første Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL) og Norske sjømatbedrifters landsforening (NSL) for at de har vært villig til å gi oss tilgang til deres medlemslister med e-postadresser og telefonnummer. For det andre takker vi alle bedriftslederne som har tatt seg tid til å besvare spørreskjemaet. For det tredje vil vi takke de som har stilt opp til intervju innledningsvis i prosjektet. Disse gav nyttige innspill som igjen var viktig for utformingen av spørreskjemaet.

En referansegruppe bestående av: Svein Reppe (NSL), Kurt-Einar Karlsen (FHL), Endre Sekse, konserntillitsvalgt i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), samt Kristian Henriksen i Sett sjøbein. Disse har gitt verdifulle kommentarer både til utformingen av spørreskjemaet og til et utkast til denne rapporten og de skal ha stor takk for innsatsen.

Prosjektleder har vært Elisabeth Angell (Norut Alta) og de øvrige prosjektmedarbeiderne er Per-Arne Emaus (Norut Alta), Marit Aure (Norut Tromsø) og Birgit Abelsen (Norut Alta). Abelsen har i hovedsak jobbet med metodedelene og tilrettelagt for spørreundersøkelsen, Aure har hatt hovedansvar for kapittel 3, Emaus har hatt hovedansvar for bearbeiding av de kvantitative dataene, og kapittel 4 har Emaus og Angell skrevet i fellesskap. De øvrige kapitlene har Angell hatt hovedansvar for.

Alta, Tromsø, Kirkenes og Bergen, januar 2011.

Sveinung Eikeland
Adm. direktør

Innhold

Figuroversikt.....	3
Sammendrag	5
1 Innledning	9
1.1 Utviklingstrekk i fiskeforedlingsindustrien.....	9
1.2 Hva er kompetanse?	12
1.3 Avgrensning av tema.....	13
2 Metode	15
2.1 Kvalitative intervjuer.....	15
2.2 Kvantitativ spørreundersøkelse	16
2.3 Analysemetoder.....	18
2.4 Referansegruppe.....	18
3 Kompetansearbeid og rekruttering sett fra ulike aktørers ståsted	19
3.1 Innledning.....	19
3.2 Foredlingsindustri og kompetansesamfunnet.....	20
3.3 ”Nordmenn vil være ledere”- om rekruttering	22
3.4 Utenlandske ansatte – svarer på utfordringer og reiser nye spørsmål	24
3.5 Oppsummering.....	26
4 Presentasjon av data og analyser av spørreundersøkelsen	29
4.1 Om bedriftene som har svart	29
4.2 Kompetansen i bedriftene.....	32
4.3 Rekruttering til bedriften.....	36
4.4 Særlig om rekruttering av utenlandsk arbeidskraft	44
5 Oppsummering og konklusjoner	49
Litteratur	53
Vedlegg 1 Spørreskjemaet.....	56

Figuroversikt

Figur 4.1	<i>Kjønnsfordelingen blant ansatte, fordelt etter produksjonstype. Målt i absolutte tall.</i>	30
Figur 4.2	<i>Kjønnsfordelingen blant ansatte, fordelt etter produksjonstype og geografi. Målt i absolutte tall.</i>	31
Figur 4.3	<i>Andel faste, sesongarbeidere og innleide arbeidere, i produksjonen etter norsk og utenlands bakgrunn. Målt i prosent.</i>	32
Figur 4.4	<i>Kompetansen i hhv administrasjon og produksjon blant alle respondentene. Målt i prosent.</i>	33
Figur 4.5	<i>Formalisert kompetansen i ulike produksjonstyper. Målt i prosent.</i>	34
Figur 4.6	<i>Bedriftenes meninger om ulike utsagn om kompetanse. Målt i prosent.</i>	36
Figur 4.7	<i>Andel bedrifter som har rekruttert personer de siste to år, etter kvalifikasjoner. Målt i prosent.</i>	37
Figur 4.8	<i>Andel bedrifter som planlegger å rekruttere nye medarbeidere kommende år, etter kvalifikasjoner. Målt i prosent.</i>	38
Figur 4.9	<i>Hvordan bedriftene vanligvis rekrutterer til stillinger i produksjonen (målt i prosent).</i>	39
Figur 4.10	<i>Hvordan bedriften vanligvis rekrutterer til stillinger i administrasjonen (målt i prosent).</i>	40
Figur 4.11	<i>Geografisk rekrutteringsområde, for produksjonen. Målt i prosent.</i>	40
Figur 4.12	<i>Geografisk rekrutteringsområde, for administrasjonen. Målt i prosent.</i>	41
Figur 4.13	<i>Andel bedrifter som har forsøkt å rekruttere medarbeidere med fagbrev og høyere utdanning. Målt i prosent.</i>	42
Figur 4.14	<i>Bedriftenes syn på utsagn om rekruttering. Målt i prosent.</i>	43
Figur 4.15	<i>Andel utenlandsk og norske medarbeidere fordelt etter produksjonstype og geografi. Målt i prosent.</i>	44
Figur 4.16	<i>Hvordan utenlands personell rekrutteres, målt i prosent.</i>	45
Figur 4.17	<i>Bedriftslederes synspunkt på ulike utsagn om utenlands personell.</i>	48

Sammendrag

Norut Alta, Rapport 2011:1.

“Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien - med fokus på utenlandsk arbeidskraft”

Av Elisabeth Angell, Marit Aure og Per-Arne Emaus.

Praksis og fagbrev er de kvalifikasjonene som er mest ettertraktet når bedriftene innen fiskeforedling skal rekruttere nye medarbeidere. Hele 60 prosent av bedriftene vil rekruttere medarbeidere med praksis og nesten 50 prosent av bedriftene ønsker nye folk med fagbrev de nærmeste årene. Utfordringen blir imidlertid om bedriftene greier å få tak i folk nok, med den kompetansen som trenges.

Bedriftene ser aller helst at de kan rekruttere medarbeidere lokalt, men det greier de ikke. Knappe 40 prosent av bedriftene rekrutterer vanligvis arbeidskraft lokalt til produksjonen og i underkant av 30 prosent rekrutterer vanligvis fra utlandet. Bedriftene er altså avhengig av utenlandske medarbeidere i produksjonen.

Nettverksrekruttering er den viktigste rekrutteringskanalen. Ansattes nettverk benyttes aktivt. Til stillinger i produksjonen er ansattes nettverk like viktig som bedriftens nettverk. Ved rekruttering av utenlandske medarbeidere er ansattes nettverk den suverent viktigste rekrutteringsmåten. Også til stillinger i administrasjon brukes nettverk aktivt, men her brukes bedriftens nettverk flittigst. Ved nettverksrekruttering blir en person anbefalt og slike anbefalinger forplikter, både for den som anbefaler og for den som blir anbefalt. Den som anbefaler ”garanterer” for denne persons kompetanse, inkludert interesse og vilje til å arbeide. Nettverkene går over store geografiske avstander, både innenlands og utenlands.

Undersøkelsen viser at om lag 1/3 av de som jobber innen fiskeforedlingsindustrien er utenlandske. Av de 34 prosent utenlandske arbeidere som jobber i produksjonen er 22 prosent faste ansatte, seks prosent sesongarbeidere og fem prosent innleide. At en såpass stor del er fast ansatte og den lave andelen innleide arbeidere overrasker oss, men dette kan skyldes skjevheter i vårt utvalg.

Når en tar utgangspunkt i formell kompetanse, så er størstedelen av de ansatte i fiskeforedlingsindustrien enten ufaglært eller har noe videregående utdanning (totalt 72 prosent). 21 prosent har fagbrev og 7 prosent har høyere utdanning. De som er ufaglærte jobber i første rekke i produksjonen mens de med høyere utdanning jobber i administrasjonen. Dette er i tråd med vanlige oppfatninger om denne sektoren. I dette prosjektet dekker begrepet kompetanse mer enn formell kompetanse. Det er altså lagt til grunn en bred forståelse av kompetanse der også kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger trekkes inn. Vår undersøkelse viser at evne, vilje, praksis og interesse for næringa er viktige holdninger som bedriftslederne etterspør når de skal rekruttere nye medarbeidere.

Øvrige sentrale funn i denne undersøkelsen:

Dagens situasjon

- Det er en større kjønnsmessig balanse i sammensetningen av arbeidsstokken i bedriftene i denne undersøkelsen enn hva en gjerne forbinder med fiskeforedlingsindustrien. Kun innenfor fersk/fryst/filet og pelagisk sektor i Sør-Norge er det et flertall av kvinner blant de tilsatte. Rødfisk og pelagisk i Nord-Norge har en klar overvekt av menn. De øvrige er mer jevnt fordelt mellom kvinner og menn (jfr. Fig 4.2). Det er likevel mye som tyder på at det jobber flere kvinner i produksjonen enn i ledende stillinger i administrasjonen.
- Bedriftene i denne undersøkelsen viser at det er stor grad av ”ordnede arbeidsforhold”. I produksjonen er 79 prosent fast ansatt, 16 prosent er sesongarbeidere og 5 prosent er innleid arbeidskraft (jfr Fig 4.3).
- Over $\frac{3}{4}$ av de som jobber i *produksjonen* er enten ufaglært eller har noe videregående opplæring. 20 prosent har fagbrev, mens så godt som ingen har høyere utdanning (jfr Fig 4.4). Et sterkt fokus på formell utdanning kan derfor fremstå som ikke helt relevant.
- Dette er en arbeidsintensiv næring hvor det trenges mange medarbeidere til produksjonslinja. Viktige krav i produksjonen er praktisk kjennskap og erfaring, evne og vilje til å utføre jobben, ansvarlig holdning, nøyaktighet, renslighet mv. Ferdigheter, interesser, evner og holdninger er viktige innsalg i kompetansen det er behov for. Dette sikres ikke nødvendigvis gjennom formell utdanning (jfr. Kap 3.2).
- Tilsatte i bedriftene som jobber med rødfisk har høyest formelt utdanningsnivå.
- 9 bedrifter (22 prosent) har hatt lærlinger i løpet av de siste to årene. Disse har mange ulike fagretninger. Læretid er ikke en vanlig rekrutteringsmåte for disse bedriftene. Fagbrev gir en sertifisering men noen er kritisk til innholdet og mener det ikke godt nok er tilpasset næringens behov, og de arbeidsoppgavene bedriftene trenger størstedelen av arbeidstokken til – i selve produksjonen.

Rekruttering

- Om lag $\frac{1}{4}$ av de som jobber i fiskeforedlingsindustrien er rekruttert i løpet av de siste to årene. Undersøkelsen gir ikke svar på hva som er vekst og hva som er ”turnover”, men det kom fram at det er en utfordring å holde på arbeidstakerne. I denne undersøkelsen er det flest bedrifter som arbeider med rødfisk og fersk/fryst/filet, og de har naturlig nok rekruttert flest. De største bedriftene har stort behov for å rekruttere nye medarbeidere hele tiden og sliter mest med å få tak i nok ansatte. $\frac{3}{4}$ av bedriftene har greid å rekruttere nye de siste årene, mens 15 prosent sier de strever med å rekruttere et tilstrekkelig antall medarbeidere.
- 61 prosent av bedriftene planlegger å rekruttere personer med praksis kommende år, halvparten vil rekruttere folk med fagbrev, $\frac{1}{3}$ planlegger å rekruttere ufaglærte medarbeidere og $\frac{1}{4}$ av bedriftene planlegger å rekruttere personer med høyere utdanning (jfr Fig 4.8). Dette skiller seg noe fra de formelle kvalifikasjonene til de som er rekruttert de to siste årene. At praksis rangeres så høyt er interessant i forhold til diskusjonen om kompetanse i bred forstand.

- Om lag 1/3 av bedriftene har ikke greid å rekruttere den kompetansen de var ute etter, og det er behov for mer detaljert kunnskap om dette og hvilke strategier som kan benyttes for å løse disse utfordringene.
- Noen trekker fram utfordringen med å beholde ansatte med teknisk kompetanse, og at disse trenger stor bredde i sin kompetanse. Følgende sitat illustrerer det: "Maskinparken blir mer og mer komplisert slik at mekanikeren må kunne både slå med slegge, kunne data og automasjon. Det er vanskelig å finne i en person."
- Bedriftene er opptatt av å bidra positivt i lokalmiljøet, bl.a. med økonomisk støtte til lag og foreninger. Bedriftslederne ser altså behovet lokal forankring og for å bedre omdømmet for næringen. Halvparten er enig i at næringen sliter med dårlig omdømme. Flere mener de gjennomfører ulike tiltak for å bedre omdømmet.

Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft

- Høyest andel utenlandske arbeidere finner vi i rødfisksegmentet i Sør-Norge (40 prosent) og laveste andel er innen salt/klipp/tørrfisk i Sør-Norge (ca 20 prosent). Det er flere utenlandske menn enn utenlandske kvinner som rekrutteres til arbeid i fiskeforedlingsindustrien.
- Nettverksrekruttering er aller viktigste rekrutteringskanal. Nest viktigst er de som selv oppsøker bedriften og spør om jobb. Om lag 10 prosent rekrutteres gjennom bemanningsbyrå.
- Kompetansen til de utenlandske medarbeiderne synes å være sånn "passe" i forhold til behovene. Mange bedrifter gir egen opplæring til de utenlandske medarbeiderne.
- Blant de som har deltatt i denne undersøkelsen er mange kritisk til bruken av innleid utenlandsk arbeidskraft. Flere informanter i den kvalitative delen av undersøkelsen mener dette er et verdispørsmål. I den kvantitative delen er flertallet kritisk, samtidig er det en tydelig todeling i svargivningen, og over 1/3 er positiv til innleid arbeidskraft. Imidlertid er det oppgitt kun 5 prosent innleid utenlandsk arbeidskraft, så her kan det være uklarheter i spørsmål, misforståelser, strategisk svargivning eller lignende.
- Bedre språkopplæring trekkes fram som en suksessfaktor for at utenlandske medarbeidere skal bli en større ressurs i fiskeforedlingsindustrien. Andre faktorer er videreutdanning, tiltak for bedre integrering, både i bedriftene og i lokalsamfunnet. Forenklinger i regelverket for arbeidsinnvandring fra Russland trekkes også fram som et behov.

Denne undersøkelsen er basert på en spørreundersøkelse blant medlemsbedrifter i Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL) og Norske sjømatbedrifters landsforening (NSL), fra hele landet. Svarprosenten er på 34, resultatene kan derfor ikke generaliseres for hele næringen, likevel kommer det fram mye nyttig kunnskap. I tillegg er det gjennomført intervju med fem kunnskapsrike personer med ulike ståsteder i fiskeindustrien; bedriftsledere, personer som jobber på opplæringskontor og innenfor høyere utdanning og forskning. Gjennom rapporten er det videre henvist til annen relevant forskning, slik at våre funn sammenstilles med andres resultat. Dette arbeidet er gjennomført fra september 2010-januar 2011.

1 Innledning

1.1 Utviklingstrekk i fiskeforedlingsindustrien

Norsk fiskeforedlingsindustri er en tradisjonsrik industri som de siste 30 årene har opplevd både store endringer og svingninger. Dette gjelder både med hensyn til teknologisk utvikling, sysselsetting og arbeidskraft, ressurstilgang, produktutvikling og nye markeder. Muligheten for produksjon og videre drift har for mange bedrifter vært synonymt med evnen til å tilpasse seg hurtig skiftende rammebetingelser. Norsk fiskerinæring har vært ekstremt eksportrettet. Historisk har også norsk fiskeforedling mer opptrådt som mellommenn/meklere mellom (lokale) fiskere og markedene, enn som rene kommersielle markedsaktører. Slik har det bygd seg opp sterke sosiale bånd mellom fiskekjøpere og fiskere som igjen har medført gjensidige forpliktelser. Derfor har fiskeindustrien kjøpt fisk også i perioder hvor produktmarkedene har vært svake. De har altså kjøpt fisk som markedene i liten grad har etterspurt. Fiskeriene har hatt en relativt sterk politisk posisjon og vært en viktig del av distriktpolitikken. For eksempel har prisreguleringen (gjennom Norges Råfisklag) og de tidligere eksportorganisasjonene som regulerte tilgang til eksportmarkedene og markedsføring vært viktig. I dag har Eksportutvalget for fisk viktige oppgaver i forhold til markedsføring. Fra 1990-tallet har statens politikk og virkemiddelbruk i økende grad vært rettet inn mot innovasjon, nyskaping og sterkere markedsorientering (St.meld. 19 (2004-05) og FKD 2009). Endringer og svingninger i fiskeindustrien har i hovedsak hatt sin bakgrunn enten i eksportmarkedene eller i tilgangen på fisk (råstoff).

Norsk fiskeindustri har vært mer utsatt for svingninger i ressurstilgang enn hva tilfellet er for mye annen råstoffbasert industri. Stadige svingninger i råstofftilgang har ført til en produksjon preget av sesongsvingninger, mellom høy og lavsesong. For bedriftene innebærer dette en mobilisering av arbeidskraft i visse perioder, mens andre perioder kan føre til permitteringer av arbeidskraft. En mangel på (full) helårsdrift medfører at fiskeindustrien har vanskelig for å planlegge og å forutsi aktiviteter over lengre tidsrom. Dette gjelder både oppgaver som er knyttet til bearbeiding og produksjon av selve råstoffet og aktiviteter av mer strategisk karakter, som for eksempel ulike former for bedriftsutvikling.

Norsk fiskeforedlingsindustri består av: konvensjonell sektor (saltfisk, klippfisk og tørrfisk), filetproduksjon, slakting og foredling av laks og ørret, pelagisk konsumindustri, mel- og oljeindustrien og rekeindustrien. I tillegg er det anlegg for mottak og foredling av krabbe, skjell, sjøpattedyr og tang (FKD 2009).

Mangelen på helårsarbeidsplasser har gjort at fiskeindustrien lenge har framstått som lite attraktiv for unge arbeidstakere. Kravet til formell kompetanse har i en ensidig industriproduksjon vært lav, men har endret seg som en følge av økt modernisering av produksjonen. I lange perioder på 1990 – tallet og inn i århundreskiftet utgjorde

utenlandsk og flerkulturell arbeidskraft en viktig ryggrad i store deler av norsk fiskeindustri. Etter årtusenskiftet var det ikke uvanlig at mellom 80 – 90 % av arbeidsstokken i fiskeindustrien i Finnmark besto av svensk, tamilsk, russisk og finsk arbeidskraft (Gabrielsen 2009, Moldenæs 2006, Aure 2008, Kvidal et al. 2008). Parallelt med at den tamilske andelen gikk ned gjorde finsk og russisk arbeidskraft i økende grad seg gjeldende i produksjonen. Inntreden av utenlandsk arbeidskraft, og omfanget av denne, har for enkelte bedrifter medført særlige utfordringer. Dette gjelder både utfordringer knyttet til språk og kommunikasjon i selve produksjonen, men også utfordringer knyttet til oppfatninger av samarbeidsrelasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Foss og Nordhaug 2005). Ytterligere moderniseringer og omlegginger til ferskfiskproduksjon endret på ny både behovet for arbeidskraft og sammensetningen av arbeidsstokken, selv om norsk fiskeforedlingsindustri i overskuelig framtid vil være avhengig av utenlandsk arbeidskraft.

Havbruksnæringen har tradisjonelt sett vært drevet av små og mellomstore bedrifter med lokal tilknytning (eierskap). Foredlingen skjedde også tilknyttet lokalsamfunnet gjerne i mindre slakteri med noe videreforedling i småskala ofte for lokal omsetning. Slakteriet kunne være samlokalisert med det lokale fiskebruket som hadde grunnfasilitetene for slakteridrift samt kompetanse, eller ved at oppdrettsbedriftene etablerte egne slakterier. En slik slakteridrift var sesongpreget og avhengig av når fisken (laksen) var slaktemoden. I de senere år har havbruksnæringen utviklet seg mot storindustri, med færre men større aktører, gjerne som multinasjonale børsnoterte selskaper. Mange av de enkeltstående mindre selskapene er kjøpt opp eller har inngått partnerskap med disse store selskapene. Denne strukturendingen har medført økt tilgjengelighet og volum av slakteklar laks, slik at flere av de største selskapene har fulldrift ved sine slakterier. I oppdrettsintensive regioner der det fortsatt er flere mindre aktører er tendensen en samdrift av slakteri slik at fulltidsdrift blir enklere. Også i denne delen av fiskerinæringen er det mer stabil arbeidskraft blant bedriftene som har helårsdrift. Kompetansen kan lettere holdes i bedriften, både gjennom intern opplæring og i form av fagutdanninger (fagbrev). Bedrifter med sesongpreget drift er mer avhengig av innleid arbeidsstokk og opplever ofte betydelig grad av utskifting. Arbeidsstokken på mange slakterier er i dag preget av arbeidstakere fra mange ulike nasjoner, gjerne med en overvekt av utenlandske arbeidstakere.

Tabell 1.1 viser hvordan sysselsettingen innen fiskeforedling og fiskeoppdrett har utviklet seg de siste 15 årene, fordelt mellom landets regioner¹. For sammenlikningens skyld er det også tatt med tall over fiske og fangst. Disse tallene tydeliggjør de trendene som er beskrevet over. Sysselsettingen² innen fiskeforedling er redusert med en fjerdedel fra 1994-2009, mens sysselsettingen i fiskeoppdrett økt med 50 prosent i perioden på landsplan. Reduksjon i sysselsettingen innen fiskeindustri er dramatisk for Nord-Norge, og særlig for Finnmark (med en reduksjon på hele 64 prosent) mens Nordland faktisk har holdt stand. Også på Vestlandet har det skjedd store strukturelle omlegginger med

¹ Det er litt variasjon mellom disse tallene og de tallene som Henriksen og Bendiksen (2008) benytter og det skyldes litt ulikt tallgrunnlag.

² Dette er tall for antall sysselsatte (ikke antall årsverk). Måletidspunktet er 4. kvartal og omfatter personer som var registrert med minst 1 times arbeid i referanseuken. Innvandrere (dvs. personer født i utlandet av utenlandsfødte foreldre bosatt i Norge) inngår i statistikken, men ikke utlendinger på korttidsopphold i Norge (dvs. personer som er her under 6. mnd. og dermed ikke er registrert bosatt i Norge). Med en slik innretning av statistikken skal vi ta høyde for at den faktiske sysselsettingen innen oppdrett og fiskeindustri er noe høyere ettersom det også benyttes personell med korttidskontrakter (innleid personell) i denne bransjen.

nedbygging av fiskeindustrien. Oppdrettsnæringen viser motsatt utvikling. Sysselsettingen i Nord-Norge er mer enn fordoblet i 15 års perioden, der Nordland hele tiden har vært størst på oppdrett, selv om den relative økningen er større for både i Finnmark og Troms. Økningen på Vestlandet er mer begrenset, men denne landsdelen var først ute med oppbyggingen og satsingen i oppdrettsnæringen slik at oppdrettsnæringen er likevel i antall sysselsatte størst på Vestlandet.

Tabell 1.1 Sysselsettingsutvikling i fiskeriene for perioden 1994-2009, utvalgte år.

	1994	1996	2000	2004	2006	2009	Endringer 1994-2009	
							Ant. syssels.	I prosent
Sum landet								
Fiske og fangst	11694	10491	10134	12204	11855	10538	-1156	-9,9 %
Fiskeoppdrett	3577	4565	4281	4447	4506	5393	1816	50,8 %
Fiskeforedling	13016	13424	12348	10867	9498	9781	-3235	-24,9 %
Andel fisk av tot syssels	1,5 %	1,4 %	1,3 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %		
Nord-Norge								
Fiske og fangst	6533	5718	5793	5827	5782	5204	-1329	-20,3 %
Fiskeoppdrett	928	1193	1427	1438	1493	1984	1056	113,8 %
Fiskeforedling	5798	5790	5023	4063	3746	3832	-1966	-33,9 %
Andel fisk av tot syssels	6,7 %	6,4 %	6,1 %	5,2 %	4,9 %	4,8 %		
Vestlandet								
Fiske og fangst	3790	3602	3275	5083	4753	4091	301	7,9 %
Fiskeoppdrett	1958	2415	1985	1975	2063	2364	406	20,7 %
Fiskeforedling	5651	5785	5245	4897	4031	4178	-1473	-26,1 %
Andel fisk av tot syssels	2,3 %	2,3 %	2,0 %	2,1 %	1,8 %	1,6 %		
Øst- og Sørlandet								
Fiske og fangst	749	617	599	661	688	643	-106	-14,2 %
Fiskeoppdrett	86	199	176	145	151	147	61	70,9 %
Fiskeforedling	687	707	707	857	766	610	-77	-11,2 %
Andel fisk av tot syssels	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %		
Trøndelag								
Fiske og fangst	622	554	467	633	632	600	-22	-3,5 %
Fiskeoppdrett	605	758	693	889	799	898	293	48,4 %
Fiskeforedling	880	1142	1373	1050	955	1161	281	31,9 %
Andel fisk av tot syssels	1,3 %	1,5 %	1,5 %	1,3 %	1,2 %	1,2 %		

Kilde: PANDA, bearbeidet av Norut Alta.

Data fra enhetsregisteret, bearbeidet i Proff-forvalt, viser at det for 2009 var registrert knappe 800 fiskeindustriforetak³ i landet og dette omfatter både bedrifter som foredler hvitfisk og rødfisk. Erfaringsmessig er slike statistikker ikke helt oppdatert og antallet blir for høyt fordi det inngår bedrifter som ikke lenger er aktive eller har svært liten aktivitet, bedrifter som er under tvangsoppløsning osv. Slik at det reelle tallet for aktive bedrifter er en del lavere enn dette. Bendiksen (2008) viser at det i 2007 var i overkant av 500

³ Sortert etter NACE-kode 10.20 og omfatter 10.201 Produksjon av saltfisk, tørrisk og klippfisk, 10.202 Frysing av fisk, fiskefileter, skalldyr og bløtdyr, 10.203 Produksjon av fiskehermetikk og 10.209 Bearbeiding og konservering av fisk og fiskevarer ellers.

bedrifter inne fiskeindustrien, og disse tar i mot både villfanget fisk og skalldyr, oppdrettsfisk og halvfabrikata. Graden av videreforedling varierer stort mellom bedriftene. Videre viser Bendiksen (2009) hvordan antallet fiskeforedlingsbedrifter som bearbeider hvitfisk er kraftig redusert de siste årene for Nord-Norge og Nord-Trøndelag. På landsplan drev 246 bedrifter innen hvitfiskindustri i 2007, en reduksjon på hele 32 prosent i perioden 1995-2007. I absolutte tall har reduksjonen vært størst i Nordland, Møre og Romsdal og Troms, og minst i Nord-Trøndelag. Den prosentvise endringen har vært størst i Troms og Sogn og Fjordane og minst i Finnmark. For oppdrettsnæringen er situasjonen en annen, og både produksjonsvolum og sysselsettingen har økt. Både sysselsettingen og antall bedrifter innen fiskeindustrien har altså hatt en sammenhengende nedgang de siste 25-30 årene, med unntak av en periode på 1990-tallet (Lorentzen og Hannesson 2003 og Bendiksen 2009).

Særlig for den tradisjonelle hvitfisk-industrien kan på mange måter utviklingstrekkene beskrives som en situasjon der det eneste stabile er det ustabile. Samlet sett, både for hvitfisk og rødfisk, byr situasjonen på utfordringer når det gjelder å foreta en strategisk kompetanseutvikling samt sikre rekruttering, både av norsk og utenlandsk, arbeidskraft.

1.2 Hva er kompetanse?

Kompetanse defineres gjerne som kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger (Lai 1997, Nordhaug 1998). Kunnskaper handler om den informasjon man har (det man vet). Den erverves gjerne gjennom formell og teoretisk utdanning og dokumenteres gjennom skriftlig og muntlig prøving. I så måte favner kunnskaper om det vi ofte betegner som formell kompetanse. Ferdigheter handler derimot om å utføre oppgaver (å gjøre), som erverves gjennom yrkesrettet utdanning og gjennom praksis. Denne siden ved kompetansen prøves gjerne gjennom praktiske prøver. Ferdigheter kan derfor favne om både formell og uformell kompetanse. Evner gjenspeiler i følge Lai en persons potensial i form av egenskaper, kvaliteter, talenter og øvrige trekk som påvirker mulighetene til å utføre en oppgave og tilegne seg og anvende nye kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Holdninger på sin side handler om den innstilling man har til arbeidet, arbeidsoppgavene, og de menneskene man skal samhandle med i arbeidssituasjonen. Dette er nok den siden ved kompetansen som er vanskeligst å måle, og derfor også teste. Samtidig er det den siden ved kompetansen som i særlig grad etterspørres i dag, i tillegg til den formelle, lett dokumenterbare, blant annet når man etterspør engasjement, samarbeidsevner, fleksibilitet og endringsvilje. I praksis vil disse ulike delene av kompetansebegrepet være vanskelig å skille, de vil gli over i hverandre og samlet gi et meningsfullt uttrykk for en persons kompetanse.

Når det gjelder kartlegging av kompetanse er det åpenbart enklest å kartlegge den formelle og dokumenterte kompetansen som man har ervervet gjennom skolegang og kurs. Videre er det heller ikke vanskelig å dokumentere erfaring knyttet til det at man har innehatt bestemte arbeidsoppgaver og funksjoner. Det som er vanskeligst å kartlegge er holdningssiden, som for øvrig også har betydning for om og hvordan en person er i stand til å utnytte eller ta i bruk de kunnskaper og ferdigheter vedkommende har. Derfor kan holdninger forstås både som en side ved kompetansen til en person, og som en forutsetning for at denne personen anvender sin kompetanse, samt også utvikler denne videre.

Det finnes flere faglige tilnærminger til et slikt arbeid for å kartlegge kompetanse og kompetansebehov. Linda Lai (1997) har gjennom begrepet *strategisk kompetansestyring som prosess* skissert en tenkning rundt gangen i arbeidet med kompetanse på bedriftsnivå.

Arbeidet beskrives også som en kjede av aktiviteter, av Nordhaug (1998) kalt kompetansekjeden. I følge Lai er det viktig at spørsmålet om kompetanse først kobles opp til en overordnet strategi for bedriften. Bedriften må stake ut en bestemt og bevisst kurs som sier noe om hva bedriften vil i framtiden. Det blir problematisk å definere kompetansebehov uten klare oppfatninger av hvilken kompetanse bedriften trenger i framtiden. I følge Lai (1997) og Nordhaug (1998) vil en vellykket kartlegging kunne si noe om et eventuelt gap mellom dagens kompetansebeholdning i bedriften og de behov for kompetanse bedriftens strategier og målsettinger legger opp til for framtiden. Gapet kan forstås som uttrykk for avstanden mellom dagens kompetansebeholdning og framtidig behov for kompetanse.

Når første fase er gjennomført (selve kartleggingen) består utfordringen i å bringe balanse mellom bedriftens kompetansebehov og bedriftens kompetansebeholdning (det som er kartlagt). Dette gjøres gjennom anskaffelse, utvikling og mobilisering av kompetanse. Med utgangspunkt i kartleggingsarbeidet bør hver bedrift kunne ha en formening om sin egen situasjon med tanke på forholdet mellom kompetansebeholdning og kompetansebehov. Dette har vært noe av utgangspunktet for hvordan dette kartleggingsarbeidet er lagt opp.

1.3 Avgrensning av tema

Tre utviklingstrender ligger til grunn for utfordringene knyttet til kompetanse og rekruttering slik de kommer til uttrykk i foredlingsindustrien. For det første omfatter det de offentlige debattene, forskning, endring i næringsstruktur og politikk som fokuserer på Norge som et kunnskapssamfunn med et økende behov for arbeidstakere med utdanning og kompetanse. For det andre gjelder det økt utdanningstilbøyelighet i befolkningen og blant ungdom, samtidig som færre norske ungdommer retter seg mot utdanninger eller arbeid i primær- og sekundærnæringer (som foredlingsindustrien). For det tredje er det endringer i lovverk, kommunikasjon og en generell globalisering som bidrar til økt tilgang på og bruk av utenlands arbeidskraft, spesielt fra EØS-området. I tillegg er selvsagt politiske forhold, råvaresituasjon, situasjonen i eksportmarkedene viktige *rammebetingelser* som preger utviklinga i foredlingsindustrien. Disse diskuteres imidlertid ikke i denne rapporten.

Målsettingen med dette forprosjektet er å kartlegge kompetansebehovet for bedrifter i norsk fiskeforedlingsindustri, både den eksisterende kompetansesituasjonen i bedriftene (nåsituasjonen), samt kompetansebehovet i framtiden, dermed er også dagens bemanningssituasjon og utfordringer viktig å kartlegge. Det er lagt særlig vekt på utenlands arbeidskraft, hva slags kompetanse disse har, hvordan de rekrutteres og om det er særskilt kompetansebehov for disse. Videre omfatter kartleggingen *fiskeforedlingsindustrien* der både hvitfisk og rød fisk inngår. Undersøkelsen er slik sett avgrenset fra fangst leddet, salgsleddet og havbruksnæringen generelt.

2 Metode

Denne undersøkelsen er det basert på kvalitative intervjuer med nøkkelinformanter og en kvantitativ spørreundersøkelse som er sendt ut til bedrifter innenfor fiskeforedlingsvirksomhet. I tillegg er relevant litteratur benyttet i analysene.

2.1 Kvalitative intervjuer

Innledningsvis ble det gjennomført kvalitative intervju med ulike aktører innenfor næringen (bedriftsledere), kunnskapssektoren (opplæringskontor, universitet og forskning) samt fagforening. Disse kvalitative intervjuene bidro til å identifisere aktuelle tema og problemstillinger og representerer dermed en viktig bakgrunn for den kvantitative delen av undersøkelsen. Temaene som ble tatt opp i disse intervjuene var utfordringene i forhold til kompetanse, hva slags kompetanse det er behov for, hvordan jobbes det i forhold til det, hva er hovedutfordringene knyttet til rekruttering og særlige utfordringer med utenlands personell.

Det ble gjennomført åpne men strukturerte intervjusamtaler med til sammen fem informanter. Av disse ble ett intervju gjennomført med fysisk tilstedeværelse og fire intervjuer ble gjennomført på telefon. Informantene ble valgt ut fra at de har stor kunnskap om feltet, og slik sett kunne bidra til en bredere forståelse for tematikken. Tre av disse har sitt daglige virke i produksjonsbedrifter i foredlingsindustrien: en er daglig leder, en er driftsleder og en konserntillitsvalgt med fagbrev, erfaring fra kompetanseprosjekter og blant annet vært medlem i prøvenemnder. Disse tre (mennene) har lang og mangslungen erfaring fra feltet, både filetindustrien, lakseslakteri og pelagisk produksjon er representert. De to andre aktørene, (en kvinne og en mann) er knyttet til kompetanse- og kunnskapsproduksjon, den ene jobber ved et opplæringskontor/kunnskapssenter, den andre med høyere utdanning og forskning. En informant jobber på Vestlandet og fire i Nord-Norge. Fire av intervjuene er tatt opp på bånd og i det femte ble det tatt grundige notater underveis. Intervjuene er skrevet ut på bakgrunn av opptakene, men ikke transkribert ord for ord. I den grad sitater er gjengitt i analysen er disse ordrett, men justert til skriftlig bokmål, for lesbarheten skyld. Utvelgelsen av informantene skjedde dels etter innspill fra oppdragsgiver (Sett sjøbein) og dels ut fra personer/institusjoner som forskerteamet hadde funnet fram til. Norut sto selv for den endelige utvelgelsen av informanter. Viktige kriterier var at de skulle representere ulike ståsteder (bedrifter, kompetansefeltet, fagforeninger) og at de skulle være informanter som forventes å ha stor innsikt.

De kvalitative intervjuene blir analysert i kapittel tre og brukes for å identifisere aktuelle tema og problemstillinger næringa står overfor og fungerte på denne måten som en bakgrunn for den kvantitative delen av undersøkelsen. Videre har vi gjennom de kvalitative intervjuene også fokusert på relevante sammenhenger og prosesser som for eksempel forholdet mellom dagens situasjon, utfordringer og strategier med hensyn til

rekruttering og kompetansebehov. Forskerteamet har diskutert synspunkter og sammenhenger som er kommet frem i intervjuene, koplet dette til annen empirisk og teoretisk kunnskap og utvikle spørsmål og hypoteser og analyser om sammenhenger. Den kvalitative tilnærmingen gir mulighet til å fokusere på sammenhenger og prosesser, følge opp spørsmål og utsagn samt prøve ut om vi har forstått hva informanten mente og be om å få utdypet spesielle tema, slike muligheter gir ikke en kvantitativ spørreundersøkelse. Tilnærmingen er altså mer dynamisk og egner seg også godt som en innledende del i forkant av en kvantitativ spørreundersøkelse. Undersøkelsen er av begrenset omfang og vi har lagt vekt på å knytte an til andre undersøkelser på feltet og tilgrensende områder. På denne måten viser vi hvordan våre funn plasserer seg i et større bilde og vi bidrar til å utvide kunnskapsbasen. Det bidrar også til fortolkningene av de kvantitative dataene.

2.2 Kvantitativ spørreundersøkelse

Hoveddelen i denne kartleggingen er en kvantitativ spørreundersøkelse sendt på e-post til bedrifter innen fiskeforedlingsindustrien. Det er utarbeidet et spørreskjema, se vedlegg. Dette består av fire deler. Første del gir bakgrunnsdata fra bedriften (lokalisering, produktspekter, sammensetningen av dagens arbeidsstokk), andre del gir informasjon om kompetansen blant dagens medarbeidere og framtidig kompetansebehov, tredje del handler om hvordan bedriften rekrutterer nye medarbeidere og fjerde del handler om utenlandsk personell. Undersøkelsen er omfattende med 42 spørsmål hvor enkelte har delspørsmål eller underspørsmål. Noen spørsmål forutsetter detaljinformasjon fra bedriftens side for eksempel om de ansattes utdanningsnivå og fagretning, og for noen bedrifter, særlig de store, kan det være tidkrevende å framskaffe. Undersøkelsen er gjennomført med dataverktøyet Questback, og spørsmålene er dermed tilpasset dette verktøyet.

Utvalget som fikk spørreundersøkelsen tilsendt utgjorde i utgangspunktet alle bedriftene vi hadde fått e-postadresser til. Disse adressene er hentet fra tre kilder: Det gjelder e-postadresser til medlemmer fra fiskeindustrien fra for det første Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL) og for det andre tilsvarende medlemmer i Norske sjømatbedrifters landsforening (NSL). Til sammen gav disse to kildene adresser til 132 ulike bedrifter. I all hovedsak var dette adresser til daglig leder. Der flere bedrifter (for eksempel ved konsernorganisering) har samme adresse (dvs. samme daglig leder) er dette redusert slik at hver adressat mottok undersøkelsen kun en gang. Ved konsernorganisering er det forsøkt å sikre at det enkelte selskap/bedrift får tilsendt undersøkelsen, slik at medlemslistene i noen tilfeller er supplert for å imøtekomme dette. I den grad bedrifter er medlem av begge organisasjonene, har de fått tilsendt undersøkelsen kun en gang. Den tredje kilden var Foretaksregisteret (bearbeidet gjennom Proff forvalt). Av de 783 registrerte bedrifter innen fiskeforedlingsindustri⁴ (per august 2010) var det oppgitt e-postadresse til 227 bedrifter. Blant disse ble det skilt ut bedrifter som var konkurs og tvangsoppløst, samt var oppført med null ansatte. Deretter ekskluderte vi bedriftene som allerede lå i medlemslistene fra FHL og NSL. Fra denne kilden satt vi igjen med 126 bedrifter som fikk utsendt spørreskjemaet.

Til sammen fikk 258 bedrifter tilsendt undersøkelsen ved første gangs utsendelse.

⁴ Sortert etter NACE-kode 10.20 og omfatter 10.201 Produksjon av saltfisk, tørrisk og klippfisk, 10.202 Frysing av fisk, fiskefileter, skalldyr og bløtdyr, 10.203 Produksjon av fiskehermetikk og 10.209 Bearbeiding og konservering av fisk og fiskevarer ellers.

Etter første utsending (16.nov.2010) fikk vi fire svar i retur pga ukjent adressat blant bedriftene fra medlemslistene til FHL og NSL. Tilsvarende var det 28 som kom i retur blant bedriftene hentet fra Foretaksregistret. Det var ventet høyere returandel fra denne lista fordi vi antok at denne var mindre pålitelig/mer unøyaktig. I tillegg har fem bedrifter trukket seg fra undersøkelsen, noen oppgav ikke begrunnelse og noen sa de ikke hadde tid eller mente de var utenfor målgruppen slik at undersøkelsen ikke var tilpasset deres bedrift. I løpet av den første drøye uken kom det inn 12 svar.

Første purring ble utført 25. nov.2010. Denne ble sendt ut til 128 bedrifter fra medlemslistene til FHL og NSL, og 95 bedrifter fra Foretaksregisteret (bedrifter som allerede hadde svart var ikke mulig å skille ut så purringen ble sendt til alle). Etter denne runden trakk ytterligere en bedrift seg fra bedriftene i foretaksregisteret. Vi satt da igjen med 222 bedrifter. Svarprosenten etter denne runden var fortsatt lav, kun 24 svar, dvs. en svarprosent på 11, og dette ble ansett som for få svar.

I utgangspunktet var det planlagt to purrerunder for undersøkelsen. Før andre purrerunde ble gjennomført hadde vi en manuell gjennomgang av de besvarelsene som var kommet inn og vurderte det slik at svarandelen blant bedrifter fra foretaksregisteret lå svært lavt. Vi antar at dette har sterk sammenheng med unøyaktigheter og manglende kvalitet i vår informasjon om denne typen bedrifter. På grunn av svakhetene ved denne listen, besluttet vi å ekskludere denne delen av utvalget. Det betyr at utvalget ble avgrenset til de 128 medlemmene fra FHL og NSL, og purrearbeidet ble konsentrert mot disse for å sikre høyest mulig svarandel i undersøkelsen. Det kan være 2-3 svar fra bedrifter fra foretaksregisteret og disse er likevel med i svargrunnlaget.

NSL oppfordret sine medlemmer til å delta i undersøkelsen i deres informasjonsskriv som ble sendt ut 3.12. Det ble deretter gjennomført en andre purrerunde til disse bedriftene på mail samme dag som denne oppfordringen gikk ut. FHL hadde i utgangspunktet satt som forutsetning at en purrerunde var tilstrekkelig til deres medlemmer. Etter dialog med FHL ble det enighet om å gjennomføre en ringerunde til deres medlemsbedrifter for å få opp svarandelen. FHL gav oss tilgang til telefonnummer til de utvalgte medlemsbedriftene. Ringerunden ble gjennomført i uke 49. Bedriftene ble ringt opp, i hovedsak er det snakket med daglig leder som tidligere fikk tilsendt e-posten med undersøkelsen. I samtalen ble bedriften oppfordret til å besvare undersøkelsen og i stor grad fikk disse bedriftene også tilsendt undersøkelsen på nytt på e-post i etterkant av samtalen. Gjennom denne runden kom det fram at i noen bedrifter har det vært endringer i ledelsen slik at den opprinnelige utsendingen ikke hadde nådd riktig adressat (det var flere eksempler på at den adressen vi hadde brukt var til tidligere daglig leder) og disse bedriftene fikk tilsendt undersøkelsen på nytt til riktig adresse. Denne telefonkontakten medførte også at flere bedrifter (åtte) gav beskjed om at de ikke ønsket å være med i undersøkelsen slik at de trakk seg, begrunnelsene var at de ikke hadde tid, at undersøkelsen ikke var tilpasset deres produksjon fordi de ikke drev foredling.

Totalt har vi mottatt 41 svar og det gir en svarprosent på 32. Hvis det trekkes fra de bedriftene som har trukket seg gir dette en svarprosent på 34. På forhånd var vi klar over at det er vanskelig å få svar på slike undersøkelser. Også FHL og NSL har erfaring med at det kan være vanskelig å få tilbakemeldinger fra sine medlemsbedrifter. Faktorer som bidrar til lav svarandel tror vi kan være at daglig leder er generelt en svært opptatt person og spørreundersøkelser er aktiviteter som tar tid fra det opprinnelige oppdraget og kan være vanskelig å prioritere. Da den siste purrerunden ble gjennomført var det allerede medio desember og for enkelte bedrifter, dette gjelder særlig laksenæringen, er førjulstiden en travel tid. Spørreundersøkelsen var også relativ omfattende, det kan også ha gjort at noen avsto fra å svare eller unnlot å sende inn om de hadde gjennomført deler

av undersøkelsen. Svarandelen er ikke tilstrekkelig høy for å kunne generalisere resultatene til hele populasjonen. Selv om materialet trolig ikke er representativt for hele næringen, ser vi at det likevel gir viktig innsikt i sektoren og hva bedriftslederne mener. Spesielt i den delen av næringen som har organisasjonstilknytning.

2.3 Analysemetoder

I de kvalitative intervjuene så vi etter fellestrekk og variasjoner i svarene som de ulike informantene gav. Sammenhenger mellom utfordringer og strategier, samt kunnskap om ulike prosesser var også viktig her. Hensikten var på den ene siden å identifisere interessante problemstillinger/tema/utfordringer, på den andre siden handlet det om å få innspill for å kunne designe et spørreskjema som var egnet til å gi en bredest mulig belysning av tematikken. Det kvalitative datamaterialet ble blant annet brukt til å finne fram til relevante spørsmål, konkrete og forståelige spørsmålsstillinger og dekkende svaralternativer som var tilpasset den variasjonen som ble observert i disse informantenes refleksjoner. Det ble satt i sammenheng med tidligere studier og anvendt også i fortolkningen av den kvantitative delen av undersøkelsen.

Det kvantitative materialet er som nevnt samlet inn gjennom Questback og dataene er tilrettelagt for analyser i statistikkprogrammet SPSS og regnearket Excel. Det er foretatt frekvenstillinger, gjennomsnitts- og variasjonsberegninger (SPSS) og det er brukt tabell- og figurframstillinger (Excel). Det ble ikke gjennomført statistiske beregninger eller modelleringer av data fra denne undersøkelsen da utvalgsstørrelsen var så liten. Også disse resultatene er sett i sammenheng med funn fra den kvalitative undersøkelsen og tidligere gjennomførte studier.

2.4 Referansegruppe

Oppdragsgiver har opprettet en referansegruppe for dette prosjektet, på fire medlemmer utenom forskerteamet. Det har vært to møter i referansegruppen. Det første møtet ble holdt tidlig i prosjektet der hovedsaken i møtet var å gjennomgå spørreskjemaet for den kvantitative spørreundersøkelsen. Gruppen tok aktiv del i diskusjonen og ble brukt for å teste ut spørreskjemaet før det ble sendt ut. Det andre møtet ble avholdt i slutfasen hvor presentasjon av resultatene fra prosjektet var hovedpunktet. Referansegruppen bidro med fruktbare innspill som er bearbeidet videre i denne endelige utgaven.

3 Kompetansearbeid og rekruttering sett fra ulike aktørers ståsted

3.1 Innledning

Innledningsvis (i kap.1) henvises det til at kompetanse gjerne defineres som kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger (Lai 1997, Nordhaug 1998). Noe av kompetansen kan overføres i formelle system, mens annen best tilegnes i uformelle sammenhenger, gjennom erfaring. Kompetanse (forstått som dimensjonene kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger) finnes på ulike nivå. Det kan dreie seg om enkel utføring av en oppgave eller inngående kjennskap og stor kyndighet innenfor mange fagfelt. I foredlingsindustrien er for eksempel teknisk, produksjon, hygiene og økonomi viktige fagfelt. Disse dimensjonene er i tråd med tenkingen som kommer til uttrykk i intervjuene med ressurspersoner knyttet til foredlingsindustrien i fiskeri- og havbruksnæringa, som dette kapittelet bygger på.

De kvalitative intervjuene bidro til å identifisere aktuelle tema og problemstillinger og representerer dermed en bakgrunn for den kvantitative delen av undersøkelsen.

Dette materialet er av begrenset omfang med relativt få informanter, men representerer ulike og viktige aktører i næringa. Den kvalitative tilnærmingen gir også mulighet til å fokusere på sammenhenger og prosesser, samt følge opp spørsmål og utsagn, som vi ikke har i spørreundersøkelsen. Til en viss grad er derfor perspektivene i dette kapittelet noen breiere enn i den kvantitative undersøkelsen. Vi har lagt vekt på å knytte an til andre undersøkelser på feltet og tilgrensende områder. På denne måten viser vi hvordan våre funn plasserer seg i et større bilde og vi bidrar til å utvide kunnskapsbasen på feltet.

De kvalitative samtalene og intervjuene i denne undersøkelsen har anlagt et bredt perspektiv både på kompetanse og kompetansebehov, rekruttering og utfordringer innenfor disse områdene som næringa står overfor, for å gi kunnskap om disse overordnende spørsmålene og sammenhengene mellom dem. Vi ønsker altså og si noe om utviklingstrekk, kompetansebehov og utfordringer med hensyn til rekruttering, med spesielt fokus på utenlandsk arbeidskraft, i dag og i tiden fremover.

Vårt fokus i dette kapittelet er hvilke spørsmål og utfordringer fiskeri- og havbruksnæringa står overfor knyttet til tilgang og behov for kompetanse og rekruttering av denne i en situasjon med svikt i den norske rekrutteringen og nye muligheter til bruk av ulike typer utenlandsk arbeidskraft. Videre er vi opptatt av hvordan de ulike aktørene ser for seg fremtidig utvikling, litt mer generelt, for næringa, og hvilke konsekvenser det har for kompetansebehov og rekrutteringsarbeid.

3.2 Foredlingsindustri og kompetansesamfunnet

Informantene fra bedriftene uttrykker at det er lite fokus på å få folk til å ta fagbrev og til å få tak i eller å ta inn lærlinger. Samtidig er det vanskelig å få tak i folk med fagbrev. Inntrykket er at det var et betydelig større fokus på fagbrev på 1990-tallet enn det er i dag. Samtidig peker disse informantene på at “det er ikke fagbrevet som er det viktigste”. Gjennom å presentere noen dilemma skal vi forklare hvordan vi forstår dette utsagnet.

Fagbrevets dilemma

For det første ønsker bedriftene at arbeidstakerne skal ha fagbrev. Bedriftene forventer at biologisk, hygienisk og markedsmessig kunnskap om matvaren som produserer og sammenhengene i produksjonsprosessen gir bedre arbeidstakere og en bedre produksjonsprosess. På den annen side må arbeidstakere som har fagbrev få oppgaver og funksjoner i bedrifter der de kan få benyttet sin kompetanse. Samtidig er det slik at mye av arbeidet i produksjonen ikke krever denne typen kompetanse. For det tredje: Arbeidstakere med fagbrev går gjerne ut av selve produksjonsarbeidet ved linja. De avanserer til andre typer arbeid, bedrifter eller næringer. Flere av våre informanter påpeker at både deres bedrift og andre er mer tilbakeholdende til å ta inn lærlinger nå enn før, de har mindre tilgang på lærlinger fra utdanningssystemet (fordi få velger slike linjer), og de opplever at det er risikofylt, kostnadskrevenende og et arbeid de i stor grad står alene om. Fagbrevet kan bidra til forventninger til jobben som bedriftene ofte ikke kan innfri. Kompetansebehovet i en jobb kan i visse tilfeller være lavere og/eller annerledes enn et fagbrev inviterer til å tro. Aktøren fra kunnskapscenteret fremhever at overgang til annet arbeid eller høyere utdanning er en positiv mulighet for den enkelte knyttet til økt kompetanse og at ”folk med fagbrev [...] ikke må blir stående i ro”. For en bedrift representerer dette et rekrutteringsproblem, siden det er betydelig større arbeidskraftbehov ”på linja” enn til mellom- og lederstillinger. For arbeidstakere som ønsker faglig utvikling kan det ses som en mulighet, mens det for en produksjonsarbeider like gjerne er et signal om at det gjelder å komme seg bort fra dette arbeidet, og kanskje også denne næringa. Kompetansen må være tilpasset de ulike funksjonene og arbeidsoppgavene som finnes i foredlingsindustrien, og arbeidsoppgavene er forskjelligartede selv om mange oppgaver likevel krever relativt lite formell utdanning.

Representantene fra de bedriftene vi har intervjuet mener de har tilgang på den tekniske kompetansen de trenger, mens Aas og Hellevik (2008) viser at noen bedrifter opplever sterk konkurranse på dette feltet fra andre næringer. Dette kan være knyttet til at det tidligere har vært satset på fagbrev i tekniske fag. En bedriftsleder i vårt materiale sier at det kan være vanskelig å finne folk med for eksempel regnskapskompetanse. Våre bedriftsintervju viser altså at kompetansebehovet er forskjelligartet. Noen har vanskeligheter med å rekruttere folk med teknisk kompetanse, andre med regnskap. Dette kan være knyttet til trekk ved det lokale arbeidsmarkedet. En felles utfordring er at det er vanskeligst å finne produksjonsarbeidere og det er disse bedriftene trenger flest av. Alle de fem intervjuede er enige om at de største utfordringene med hensyn til kompetanse og rekruttering i dag er knyttet til å skaffe arbeidstakere til arbeid i produksjonen. Dette er i tråd med etablert kunnskap på feltet og nyere studier av dagens situasjon som Aas og Hellevik (2008) og studier fra andre ressursbaserte næringer som landbruket (Vik og Krokan 2010). I intervjuene vi har gjort kommer det fram at fagbrevet hovedsakelig er en forsikring om at arbeidstakerne har ”teoretisk og praktisk basiskompetanse”. De kjenner næringa, de vet hva arbeidet går ut på og de har den helhetsforståelsen som gjør at endringer og for eksempel HMS-krav er lett å implementere. Fagbrevet er altså ikke viktigere enn erfaring og praksis. Informantene fokuserer på at praktisk kjennskap og erfaring, evne og vilje til å utføre jobben, en ansvarlig holdning, forståelse for behovet for

nøyaktighet og renslighet, er de viktigste kravene til arbeid i produksjonen. Dette påpeker de, trenger en ikke høy eller formell utdanning for å skjønne. Ferdigheter, interesser, evner og holdninger er altså viktige innslag i den kompetansen det er behov for. Denne vektleggingen er i tråd med Johnsen og Viks (2008) studie om sysselsettingssystemer og hvilken kompetanse som var viktig i rekruttering til fiskeryrket. Den kompetansen som finnes i holdninger og vilje til å arbeide i næringa er særlig ettertraktet. Samtidig er dette egenskaper aktørene opplever det er vanskelig å finne hos unge arbeidstakere. Vilje og evne til å jobbe i næringa, inngår altså i kompetansebegrepet, men det virker som det legges lite vekt på dette i formelle systemer. At arbeidstakere har fagbrev signaliserer og viser at arbeidstakerne har både kunnskap, kjennskap, interesse og evner til å jobbe i næringa, og det ser bedriftslederne, og det setter de pris på.

Bedriften trenger ikke nødvendigvis all den kunnskapen et fagbrev gir. Kanskje er de heller ikke i stand til å utnytte den? Fagbrevet er likevel særlig viktig når en skal rekruttere nye personer som ikke er kjent for bedriften. En slik sertifisering er da også en viktig funksjon formell utdanning og dokumentasjon har. Samtidig påpeker to av bedriftslederne at innholdet i fagopplæringen ikke er god nok. Den kan være for teoretisk krevende, inneholde elementer som er gammeldags og forlatt og den tar for lang tid og kan gi en feilaktig forståelse av hva næringen trenger.

Sammenhenger mellom kompetanse og innovasjon; utfordringer på ulike nivå

Alle våre informanter er opptatt av at innovasjon og utvikling krever kompetanse. Noen er opptatt av at de som har høyere formell, teknisk, prosess- eller markeds kunnskap også trenger den kompetansen som praktisk, ofte uformell kunnskap og erfaring fra ulike deler av produksjonsprosessen gir. Fordi slike koblinger kan gi nye ideer knyttet til oppsetting av utstyr og organisering etc. Her synes aktørene fra næringa å fokusere på kombinasjonen av praksis, erfaring og formell, gjerne høyere kompetanse. Hovedbudskapet er altså at høyt utdannede teoretikere også trenger praksis, helst fra flere oppgaver og nivå i bedriften. Informanten fra kunnskapssenteret fokuserer på at "kunnskap kan bidra til innovasjon og har innvirkning på kvalitet, produkter og marked", hvor "utviklingsmulighetene ligger", mer generelt. Sannsynligvis må dette spesifiseres: visse typer innovasjoner kan oppstå i produksjonsprosessen og i forhold til kvalitetsarbeid, andre i forhold til produktutvikling og marked. Forventninger til resultatene av fagbrevutdanning, og hva kompetanse handler om i denne næringa kan bli noe uklart. Dilemmaet her er knyttet til at prosesser, funksjoner og sammenhenger må spesifiseres på ulike nivå i bedriftene og i produksjonen.

Bedriftsaktørene mener at innovasjon krever at de med høyere utdanning også kjenner næringa fra innsiden, kanskje er det praktisk, "hands on" kunnskap, evne og erfaring kombinert med formell høyere utdanning, som skaper potensielle innovasjoner. Noen få ansatte i produksjonen viser også interesse utover det vanlige og ønsker kurs, opplæring osv. og i følge bedriftslederne i vår undersøkelse blir disse tatt vel imot. Disse kan, i følge dem, bidra til nye konkrete og praktiske løsninger. Dette kan være innovativt og viktig for utviklingen i bedriften.

Informanten fra kunnskapssenteret skiller ikke i like stor grad mellom ulike funksjoner i bedriftene, og oppfatter at "Norsk ungdom lar seg ikke rekruttere til den tradisjonelle produksjonslinja (men) hvis en satser på kvalitet tror jeg det blir lettere å rekruttere". Problemet med en kvalitetsheving av denne typen jobber, gjennom for eksempel å øke kravene til kompetanse, er at det blir noe annet enn det arbeidet bedriftene har behov for. Det er i stor grad ufaglært arbeid bedriftene har problemer med å rekruttere til, også om det skulle bli noen færre slike jobber etter hvert (som det allerede har blitt). Informanten fra kunnskapssenteret mener videre at teknologien i fremtida vil måtte overta de oppgaver

som en i dag ikke greier å rekruttere arbeidskraft til. Vi opplever at økt automatisering vil kunne fjerne en del oppgaver i bedriftene. Det synes likevel ikke mulig å rasjonalisere eller automatisere bort alt ufaglært arbeid i en produksjonsbedrift, selv ikke i et ”kompetansesamfunn”. Dilemmaet her er at produksjonsarbeidet aldri vil kunne bli kompetansearbeid. Det reiser spørsmål om ikke arbeid i produksjonen kan verdsettes som et nyttig og nødvendig, krevende fysisk arbeid som forutsetter vilje og evne, nøyaktighet og påpasselighet, tempo og utholdenhet? Så kan det være et valg for enkelte, kanskje i bestemte perioder av livsløpet, kanskje over lang tid, om en ønsker denne type arbeid. Alle unge mennesker søker ikke, og vil heller ikke trives med et såkalt kompetansearbeid. En av bedriftsinformantene utfordrer fokuset på kunnskap og kompetanse som preger det norske samfunnet med å si: ”Vi er en enkel bedrift med enkel produksjon [...] vi trenger ikke folk med høyskoleutdanning”. Dette er ikke et uttrykk for manglende innsikt i betydning av kunnskap, men ble sagt i forbindelse med at de utfordringene bedriften møter er knyttet til å rekruttere arbeidstakere til arbeid i *produksjonen*. Tilsvarende sier en av de andre at ”ingen nordmann vil jobbe i fiskeindustrien, alle vil sitte på kontor og være ledere” og viser til at arbeid innen service, restaurant eller produksjon, stadig oftere utføres av utenlandske ansatte. Informantene fra disse bedriftene peker dermed på en utfordring som også kom til uttrykk i den offentlige debatten høsten 2010: Kunnskapsministeren ble utfordret på at arbeidsmarkedet *også* trenger ufaglært arbeidskraft (Klassekampen 12.november, Halvorsen 2010, Bjørnstad et al. 2010, jfr. Tidligere debatter reist av Brox 2005). Framskrivninger fra Statistisk sentralbyrå viser at selv om behovet for ufaglært arbeidskraft går ned vil fortsatt ca 20 prosent av arbeidsstokken bare ha grunnutdanning (bestått grunnkurs videregående skole 1) i 2030 (Bjørnstad et al. 2010). For å sette det på spissen: ”kompetansesamfunnet” skal også motivere og verdsette disse arbeidstakerne og jobben de gjør!

3.3 ”Nordmenn vil være ledere”- om rekruttering

Rekrutteringsbehovet må som kompetansebehovet spesifiseres og nyanseres. Bedriftene opplever at unge lokale eller norske ansatte er minst stabil, spesielt i perioder med et stramt arbeidsmarked med god tilgang på jobber. Da flytter mange av de yngste, dyktigste og mest mobile arbeidstakerne til det som oppfattes til bedre og høyere betalte jobber, sier de to bedriftslederne. Likevel sier de begge at deres arbeidsstokk i dag består av flere unge ansatte enn før. En annen prosess pågår samtidig: En stor del av den lokale, mer etablerte arbeidsstokken er svært stabil. Denne stabiliteten gjør at en ikke kan ansette nye, unge arbeidstakere i *faste* stillinger. Dermed blir det slik at ”for” stor stabilitet kan representere et problem i forhold til nyrekruttering. De unge tilbys da midlertidig arbeid, som de relativt fort søker seg vekk fra. Tall fra Sett Sjøbein viser at det i 2010 var 361 elever på marine fagretninger i videregående skole (fordelt på 198 på naturbruk, 53 på akvakultur og 110 på fiske og fangst (Sett sjøbein 2010)). Tallene viser dermed at få unge søker seg til utdanninger tilpasset havbruk- og foredlingsindustri. Paulgaard (2000) har vist at unge i Finnmark finner reiseliv, varehandel og restaurantarbeid mer attraktivt enn fiskerinæringa, mens informantene i vår undersøkelse fremhever at ungdom har store forventninger også til sine første jobber og heller ser seg selv som ledere enn produksjonsarbeidere. Treffende nok forteller en av bedriftslederne at enkelte ganger når unge søker jobb er det faktisk foreldre som presser på, eller til og med kontakter bedriften, mens ungdommen selv ikke er interessert. De vil egentlig ikke ha jobben. Samtidig forteller en annen informant at det er konkurranse om å få sommerjobb i bedriften – også blant norske ungdommer. For noen ungdommer er dette arbeidsplasser med god lønn, ordnede forhold, og en jobb de faktisk kan tenke seg. Kanskje er det grunn til å fokusere på positive sider ved dette arbeidet, i en situasjon der mange

ufaglærte har kortvarig og ustabil arbeid, lave lønner og lite ordnede og regulerte arbeidsvilkår i andre bransjer?

Flere av informantene i vår undersøkelse undrer seg over årsakene til ungdoms manglende interesse for arbeid i foredlingsindustrien, alle oppfatter at det er slik og at dette er et problem. De peker på velferden Norge som nasjon opplever, urealistiske forventninger til arbeidslivet næret av populærkulturen, at det kan være et generasjonsproblem. Fiskeindustriens lave status, og eventuelt dårlige rykte er en del av dette. I tillegg løfter alle informantene frem at det fortsatt er usikkerhet og ustabilitet knyttet til råstoffleveranser og sesongsvingninger, altså de klassiske problemene i denne industrien. Til tross for mer helårig drift og ordnede arbeidsforhold, oppleves dette som grunnleggende sider ved rekrutteringsproblemene. En av de intervjuede sier ”Det er like viktig å beholde arbeidskraften som å få tak i den”. Ansatte ønsker å få, og bedriftene ønsker å tilby fulltid, fast og trygt arbeid. Disse utfordringene håndteres på ulike måter.

Håndtering av rekrutteringsutfordringer; strategier, alder og nasjonalitet

En informant fra en bedrift sier at de rekrutterer utenlandske korttidsansatte for å ”ta toppene” for på den måten bidra til at de faste ”lokalt” ansatte får en mer stabil arbeidssituasjon. For oppdrettsnæringa kan dette til en viss grad styres. De kan planlegge i forhold til ferier, omstilling, men kan også oppleve produksjonsstopp pga svak vekst etc. En av våre informanter i lakseslakteri forteller at hans bedrift har nesten utelukkende utenlandske ansatte og planlegger produksjonsstopp i forhold til deres ferier og behov for lengre perioder i hjemlandet, samtidig sørger de for at ansatte som ikke har rett på arbeidsledighetstrygd ved permitteringer tas inn i bedriften for vedlikeholdsarbeid. Håndteringen av usikkerheten er altså en avgrenset del av rekrutteringsproblematikken. I dette avsnitt ser vi på hvordan disse bedriftene rekrutterer mer generelt. I intervjuene kom det frem at ingen av disse bedriftene hadde utarbeidet formelle og skriftlige planer om kompetanseheving eller rekruttering. Johnsen og Vik (2008) viste i sin undersøkelse at de rederiene og fartøysgruppene som hadde og brukte rekrutteringsplan, i mindre grad enn andre oppga å ha rekrutteringsproblem. Nystrand et al. (2006) vektlegger bruken av aktive rekrutteringsstrategier og viser at de som bruker slike opplever færre rekrutteringsproblemer. Våre intervju avdekket at bedriftene har aktive strategier selv om disse ikke er formaliserte og skriftlige.

En av bedriftene ansetter skoleungdom i 6 uker i sommerferier og har lagt opp produksjonen (hvitfisk) for drift i denne perioden selv om det egentlig er en stille periode. På denne måten blir bedrift og ungdom kjent med hverandre og arbeidets art. Bedriften rekrutterer ungdommer som har hatt arbeidsuke hos dem til disse sommerjobbene, og disse er relativt attraktive blant annet pga lønnsnivå. Bedriften har tatt kontakt med skolen for å formidle dette til elevene, men opplever til en viss grad at skolen (fortsatt) fremmer holdninger preget av at ”de som ikke er flinke må jobbe i fiskeindustrien”. Denne aktive rekrutteringsmåten medfører at bedriften greier å holde og rekruttere en relativt høy andel lokalt ansatte. De presiserer også at utlendinger, nå bosatt i lokalmiljøet, forstås og omtales som lokal arbeidskraft. De fokuserer altså ikke på de ansattes ”nasjonalitet”, et interessant poeng i forhold til integrering.

En annen bedrift fokuserer på å rekruttere de litt eldre unge som er bofaste og gi dem opplæring underveis, samtidig som at arbeidsstokken er liten og suppleres med utenlands arbeidskraft i sesongene. Den tredje bedriften har nærmest gitt opp å få tak i lokal norsk arbeidskraft i produksjonen og fokuserer på utenlands arbeidskraft med fagbrev, i hovedsak russiske arbeidstakere. For disse har fagbrevkompetansen betydd at de kan fornye oppholdstillatelsen årlig, i motsetning til bare to ganger slik ufaglært arbeidskraft kan. Denne bedriften har også arbeidskraft fra flere andre land, de jobber aktivt med

språkoppfølging for de ansatte og innretter seg på at mer og mer av den interne kommunikasjonen i bedriften kan foregå på engelsk. Internasjonalisering inngår på denne måten i deres strategi, utfordringen blir da å organisere dette på en hensiktsmessig måte. Det kommer vi tilbake til i avsnittet om utenlands arbeidskraft.

Nystrand et al. (2006) viser at nettverk og bruk av opplæringskontorene er viktig for rekruttering av offiserer til fiskerinæringen. Aas og Hellevik (2008) fant at annonser og kjente var viktigst i fiskeindustrien, mens Johnsen og Vik (2008) har vist at for flåteleddet har vært og er nettverk viktig, men at disse utvides til å strekke seg over større avstander og inkludere nye kanaler. Våre kvalitative intervju viser at rekruttering via ansatte og bekjente er særlig benyttet – altså nettverkrekruttering. Dette begrunner informantene med at evne og vilje, samt holdning til arbeidet, er viktige egenskaper i rekruttering av ansatte. Dette er sider ved kompetansen som er vanskelig å måle og undersøke forut for en ansettelse, særlig hos unge- og utenlandske arbeidstakere. Slik vi forstår det opplever informantene at det til en viss grad garanteres gjennom den tilliten og tryggheten som ligger i å bruke nettverk. anbefalinger forplikter nettopp både den som anbefaler og den som blir anbefalt (jfr. Granovetter 1995), slik Aure (2008) har diskutert omkring russisk arbeidskraft i fiskeindustrien. Våre intervju viser at disse nettverkene kan strekke seg over store geografiske avstander. Tidligere kolleger, i Oslo, på vestlandet og i utlandet, i samme eller andre næringer, benyttes for å skaffe arbeidskraft, mens utenlandske arbeidstakere kan (kjede-) rekruttere tidligere kolleger, familie og bekjente som jobber på andre steder i Norge, fra hjemsted eller fra andre land.

Å benytte nettverk innebærer samarbeidet med andre aktører med hensyn til rekruttering. Bedriftene i vår kvalitative undersøkelse samarbeider også med andre formelle og uformelle aktører om rekruttering, men ikke nødvendigvis NAV. Noen uttrykker en viss skepsis mot NAV. Dette synes å være knyttet til NAV's formelle oppgave, regelverk, men også den måten de har valgt å utføre sine tjenester på. NAV oppfordrer arbeidsledige til å søke ledige stillinger, også på steder og i bransjer de ikke ønsker å arbeide, samtidig kan de ikke anbefale enkeltarbeidstakere. Dette kan føre til at bedriftene får tilgang på en rekke ikke- reelle arbeidssøkere, samt arbeidssøkere de i liten grad kjenner kvalifikasjonene til. Det representerer et merarbeid, og at bedriftene får en større jobb med hensyn til å finne den kompetansen de ønsker, heller enn hjelp.

3.4 Utenlandske ansatte – svarer på utfordringer og reiser nye spørsmål

”Vi får ikke tak i folk med fagbrev lokalt”, sier en av bedriftslederne i intervjuet. Denne bedriften rekrutterer nesten alle produksjonsarbeiderne fra Russland, Litauen, Estland og Polen. Mange av disse har fagbrev, deres formelle kompetanse oppleves som relevant og deres erfaring, evne og vilje til å jobbe – de uformelle sidene ved kompetansen er også god. Disse er ansatt på ordinære vilkår. De er rekruttert via annonser i aviser og gjennom nettverk av familie, tidligere arbeidsgivere- og takere. både i Norge og i sine respektive hjemland. Disse funnene er i tråd med resultat fra andre undersøkelser for eksempel Aure (2008). Sammensetningen er slik at de som er rekruttert via annonser har fagbrev, mens nettverkrekrutterte i mindre grad har dette. Fagbrev signaliserer og garanterer altså interesse og vilje, mens ved nettverksrekruttering, er det nettverket som garanterer for dette. En av de andre bedriftene har i større grad lokalt ansatte, mens den tredje har hovedtyngden av lokal og stabil arbeidskraft men utenlandske arbeidere på korttidskontrakter. Disse har ikke fagbrev og er sesongarbeider, også de er i stor grad rekruttert gjennom kjente. Dette er i tråd med det vi vet fra tidligere forskning som har

vist at fiskeindustrien har vært avhengig av utenlandsk arbeidskraft siden 1960 tallet (for en oversikt se Aure 2008: 75ff, Gabrielsen 2009). Det viser i tillegg at det både er variasjoner mellom bedrifter, regioner, over tid og gjennom året. Rekruttering av utenlands arbeidskraft representerer også noen utfordringer, selv om bedriftsledere og tillitsvalgte i disse intervjuene ikke opplever dette som særlig krevende. For fagbevegelsen, både Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) og LO er sikring av lønns- og arbeidsbetingelser en viktig side ved dette. Dette relaterer seg både til forholdet mellom ansatte, men også mellom bedrifter som bruker ulike typer ansettelse og arbeidskraft, det vil si: innleide vs. egne ansatte, med arbeidsavtale.

Utenlands arbeidskraft: Innleid eller ansatt?

Ingen av de bedriftene vi intervjuet benytter i dag innleid arbeidskraft fra utleiebyråer. De har derimot utenlandske ansatte og disse har de samme formelle rettighetene som norske ansatte. Det er likevel slik at fordi regelverket er tilpasset norske arbeidstakere kan utenlandske arbeidstakere oppleve at de reelt sett har svakere rettigheter. Ansiennitet fra utlandet som ikke kan dokumenteres blir for eksempel ikke alltid anerkjent, dette fører til lavere lønn (Aure 2008). På den annen side velger bedriftsledere, også i denne undersøkelsen å ikke permittere utenlandske ansatte ved produksjonsstopp fordi disse kanskje ikke har opparbeidet seg rettigheter, de omgår da permitteringsreglementer (jfr. også Aure 2008).

Våre informanter i denne undersøkelsen opplever at bruk av innleid arbeidskraft (via byrå) representerer et verdispørsmål. Både informanten fra fagforeningen og de to bedriftslederne sier at lønnsforskjeller og manglende solidaritet ville få implikasjoner for øvrige ansatte og arbeidsmiljøet i bedriften. De ser bruk av innleid arbeidskraft som en kortsiktig strategi med hensyn til ønsket stabilitet, opplæring, integrering i lokalsamfunn og på arbeidsplass. Samtidig er de opptatt av at siden dette er billigere arbeidskraft, fører det til en uønsket konkurransevridning blant bedriftene. Underforstått velger altså våre informanter å ansette utenlandske arbeidstakere på vanlige tariffestede betingelser, selv om de taper økonomisk på det, fordi de opplever betingelsene som umoralske og at kostnadene i forhold til andre ansatte og miljø, på lang sikt er store. På den andre siden snakker informantene om at en ikke kan ha for stor andel innleide arbeidstakere, dette kan tyde på at det er en aksept for en viss bruk av denne typen arbeidskraft. Kanskje vurderer de kortsiktig bruk av innleid arbeidskraft som mer akseptabelt?

Informanten fra kunnskaps- og opplæringscenteret deler skepsisen mot innleid arbeidskraft. Samtidig uttrykker denne informanten større skepsis mot utenlandsk arbeidskraft generelt, fordi informanten oppfatter dette som kortsiktige strategier. Denne aktøren fokuserer på at kompetanseheving, fokus på kvalitet og næringas omdømme, samt prosjekt i skolen for å øke kunnskapen om hele fiskerinæringen skal høyne næringas status. Dette må ses som en langsiktig strategi, som før nevnt kan det også bidra til å utdanne arbeidstakere ut av produksjonsarbeidet og næringa. Her ses bruk av utenlandsk arbeidskraft som et alternativ til kompetanseheving, men den utenlandske arbeidskraften kan også tilbys kompetanseheving. En av bedriftslederne forteller om hvordan en utenlandsk ansatt er blant de som tar kurs i deres bedrift. I stedet for å se på utenlandsk arbeidskraft som kortsiktige, kan en inkludere dem i utdanning og kompetansehevende tiltak og slik sett bidra til større stabilitet og langsiktighet. Kanskje krever dette da kortere og mer hensiktsmessige opplæringsstilbud (jfr. f.eks. Bye og Danielsen 2002).

Få ekstra utfordringer med utenlandsk arbeidskraft

Informantene i denne undersøkelsen oppfatter ikke at det er mange utfordringer med utenlandske ansatte. Det de trekker frem er knytte til språk, kommunikasjon, HMS og

arbeidsorganisering. Mange arbeidstakere fra Russland og Øst-Europa snakker verken norsk eller engelsk. Dette innebærer at det kan være vanskelig å forklare og rettlede arbeidstakerne, samt klargjøre noen sider ved HMS-arbeidet. Stadig flere av disse arbeidstakerne, og de norske arbeidsledere får bedre engelskkunnskaper, slik at dette problemet oppleves som stadig mindre. Fra annen forskning (Bersvendsen 1998, Fuglerud 1999, Pettersen 1999, Rogstad 2001, Aure 2008) vet vi at ulike nasjonalitetsgrupper ofte har en uformell lederperson med norsk- eller engelskkunnskaper, som formidler mellom ansatte og mellomledere (dette kan også skape konflikter og misforståelser). En av våre informanter opplever det som problematisk at ledelsen- og mellomledelsen i bedriften er etnisk norske, mens produksjonsarbeidere har utenlandsk bakgrunn. Dette utfordrer ideer om likeverd og diskriminering og det kan gi en uheldig effekt innad (sosialt og miljømessig) i bedriften og utad. Fokus på kompetanseheving og rekruttering til ledelsesfunksjoner blant utenlandske ansatte kan møte denne utfordringen. Ledelsen erfarer også at ulike grupper utenlandske og norske ansatte krever ulik ledelsesstil ut fra at de er vant til ulike typer arbeidsorganisering – og ansvar. Regelverket knyttet til innvandring og arbeidstillatelser trekkes også fram som utfordring for bedriftene med hensyn til utenlandske ansatte. Etableringen av EU's indre marked fra 2004 har gjort det enklere å ansatte arbeidstakere fra EU landene, denne andelen har også økt. Fra Russland er det fortsatt et problem at ufaglærte har begrenset oppholdstid, og at det for spesialister og faglærte må søkes om oppholdstillatelse relativt hyppig.

Alle informantene er likevel klar over at for mange av de utenlandske ansatte er dette en midlertidig jobb, og at de aldri vil kunne bli stabil arbeidskraft. Interessen for arbeidet er i stor grad knyttet til lønns- og levekårsforskjeller mellom landene, og disse minskes. Bedriften med størst andel utenlandske ansatte ser da også for seg at de for fremtiden må organisere arbeide ut i fra større gjennomstrømming og enda kortere ansettelse. Dette gir utfordringer med hensyn til opplæring, sikkerhetsarbeid, arbeid med kvalitet etc. En av informantene peker også på at dette kan gi utfordringer med tanke på innovasjon, siden korttidsarbeidstakere ikke i samme grad inngår i kompetanseoppbyggingen i bedriften. Videre representerer stor gjennomstrømming av stadig nye utenlandske arbeidstakere et mulig integrasjonsproblem på ulike samfunnsnivå: "Nå ser vi at både kollegaer, bedrifter og lokalsamfunn blir sliten..." sier en av våre intervjudeltakere.

3.5 Oppsummering

Vi har løftet frem at utfordringene fiskeri- og havbruksnæringa står overfor er knyttet til tre trender, for det første handler det om endring i næringsstruktur mot mer kunnskapsintensive bedrifter og fokus på kompetanse. For det andre er det knyttet til økt utdanningstilbøyelighet i befolkningen og blant ungdom, og at færre norske ungdommer retter seg mot utdanninger eller arbeid i primær- og sekundærnæringer (som foredlingsindustrien). For det tredje er det endringer i lovverk, kommunikasjon og en generell globalisering som bidrar til økt tilgang på og bruk av utenlands arbeidskraft, spesielt fra EØS-området.

Analysen av de kvalitative intervjuene henger til en viss grad sammen med disse trendene. Ett hovedfunn er at fokus på kompetanse og kompetansesamfunnet bidrar til noen dilemma som utfordrer foredlingsindustrien: Fagbrevet er ment å bidra til å høyne statusen og bringe yrket som fiskeindustriarbeider inn i kunnskapssamfunnet. Dette bidrar også til å utdanne folk bort fra arbeidet i produksjonen, skape forventninger til arbeidet som (kanskje) ikke bedriftene kan innfri, og det bidrar kanskje til å "skyve" det ufaglærte

produksjonsarbeidet lenger ned i et statushierarki. Fokus på kompetansearbeid kan bidra til at annet arbeid ikke verdsettes, slik at ingen vil gjøre "det andre", krevende, nyttige og nødvendige arbeidet. Det er også et dilemma knyttet til forholdet mellom kompetanse, innovasjon og utvikling. Kandidater med høyere utdanning og praktisk erfaring fra næringa og skolerte teknikere og mekanikere med god kjennskap til produksjonsprosessen kan bidra til viktige nyvinninger. Likevel kan en kanskje ikke kople forventninger om innovasjoner i første rekke til fagbrevutdanning. I en så mangfoldig men også produksjonsmessig differensiert og lagdelt næring er det viktig å spesifisere hva slags type kvalitetsheving, kompetanse og innovasjon en snakker om.

Gjennom drøftingene knyttet til kompetanse, fagbrev, kvalitet etc. ble det tydelig at det bedriftene i størst grad har behov for er produksjonsarbeidere med kjennskap og erfaring fra næringa, vilje, evne og interesse til å jobbe i denne næringa. I stor grad garanterer fagbrevet for denne kompetansen, spesielt for utenlandske ansatte som en ikke kjenner fra før. På den annen side bidrar fagbrevet til å fjerne de ansatte fra det direkte produksjonsarbeidet, den kunnskapen som fagbrevet gir er derfor ikke alltid tilpasset arbeidet som skal utføres.

De andre hovedfunnene i vår analyse dreier seg om arbeid med rekruttering. Vi ser at bedriftene selv om de ikke hadde formelle planer og oversikter over den kompetansen de har, mangler eller kommer til å ha behov for og ingen rekrutteringsplan, benyttet de klare, men også ulike strategier. Bedriftene har noe ulike behov, og trekk ved det lokale arbeidsmarkedet gir litt ulike resultater mht hvilken kompetanse de mangler. Igjen er hovedkonklusjonen at det er produksjonsarbeidere bedriftene har størst problemer med å rekruttere. Det er også disse bedriftenes strategier er rettet mot. Mye av rekrutteringen foregår gjennom nettverk, og bedriftene samarbeider med andre aktører på dette feltet, også NAV. De uttrykker likevel en viss skepsis mot NAV's tilbud og tjenester.

For det tredje viser analysen at den lange tradisjonen for bruk av utenlandsk arbeidskraft i denne næringen fortsettes. Det er et skille mellom innleid arbeidskraft og utenlandske arbeidstakere som er ansatt på vanlige vilkår. Forholdet mellom disse er knyttet til verdier, forholdet mellom ulike grupper ansatte, men også arbeidstakerrettigheter og pris. Det er derfor grunn til å regulere dette slik at det ikke oppstår vridninger i konkurransesituasjonen. Det er få utfordringer knyttet til ansatte med utenlandsk bakgrunn, men behov knyttet til språkopplæring, HMS, integrering og annen opplæring er aktuelle.

4 Presentasjon av data og analyser av spørreundersøkelsen

4.1 Om bedriftene som har svart

Totalt er det 41 bedrifter som har svart på denne nettbaserte spørreundersøkelsen. Disse fordeler seg mellom ulike typer produksjon, med både hvitfisk og rød fisk og er gruppert i fem kategorier: Rødfisk, pelagisk, saltfisk/klippfisk/tørrfisk, ferskt/fryst/filet og annet. Innen rød fisk er både slakting, pakking og videreforedling inkludert. Dette er oppdrettsanlegg som i stor grad driver med laks. Pelagisk kan være både til konsum og til mel og olje. Saltfisk/klippfisk/tørrfisk er det som gjerne kalles konvensjonell sektor. Ferskt/fryst/filet har vi valgt å gruppere sammen og dreier seg om hvitfisk. Det er flere bedrifter som oppgir at de produserer flere produkter, da har vi kategorisert disse i den gruppen de oppgir høyest produksjon, slik at hvis de produserer både saltfisk og ferskfisk, men mest fersk, da er bedriften lagt i kategorien fersk/fryst/filet osv.

Tabell 4.1 viser fordelingen mellom produksjonstypene. I vårt materiale er det like mange bedrifter som arbeider med rød fisk og ferskt/fryst/filet (13 bedrifter). Samlet er det 750 årsverk innen rødfisk og de har en samlet omsetning på 3,25 milliarder kroner og et produksjonsvolum på 188 000 tonn. Innen hvitfisk (ferskt/fryst/filet) er det samlet 865 årsverk og en omsetning på 1,66 milliarder kroner. Det er sju bedrifter som produserer saltfisk/klippfisk/tørrfisk med totalt 89 årsverk og 305 millioner kroner i omsetning. Det er fire bedrifter som produserer pelagisk med 179 årsverk og 933 millioner kroner i omsetning. Fire bedrifter har oppgitt at de driver "annen" produksjon, uten å ha presisert hva dette er, det kan være krabbe, reker eller lignende.

Tabell 4.1 *Kjennetegn ved bedriftene som deltar i spørreundersøkelsen*

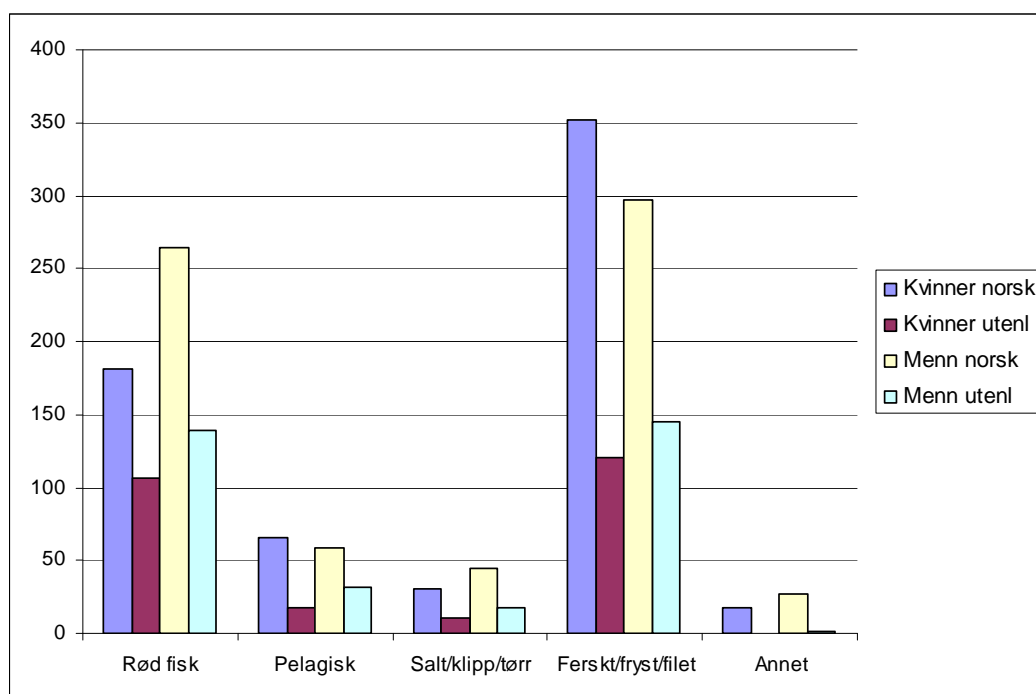
	Antall bedrifter	Antall årsverk	Omsetning (2009) målt i 1000 kroner	Produksjonsvolum i tonn (2009)
Rød fisk	13	750,5	3254785	187550
Pelagisk	4	170	932500	180500
Saltfisk/klippfisk/tørrfisk	7	89	305000	11880
Ferskt/fryst/filet	13	865	1655600	47900
Annet	4	43,5	155251	7041
Sum (N)	41	1918	6303136	434871

Størrelsen på bedriftene viser stor variasjon. Den minste bedriften innen rødfisk produserer for eksempel 8 tonn og har 1,5 årsverk, mens den største bedriften produserer 50000 tonn med 120 årsverk, eller 42000 tonn med 200 årsverk.

Bedriftene som har svart er konsentrert til Nord-Norge og Vestlandet⁵ og i noen sammenhenger benyttes det en geografisk inndeling med Nord-Norge (22 bedrifter) og Sør-Norge (19 bedrifter).

I spørreskjemaet har vi ett spørsmål der det er spurt om *antall årsverk* og andre spørsmål der det er spurt etter *antall ansatte*. På forhånd var det forventet at antall ansatte skulle være høyere enn antall årsverk, i og med at det er betydelig sesongarbeid og også en del delte stillinger i denne næringen. I dette materialet kom ikke dette fram, og det gir oss grunn til å tro at det har vært misforståelser i svargivningen og at spørsmålene ikke har vært tydelig nok stilt. En faktor som kan være en delforklaring på at tallene er så vidt like er at medarbeiderne jobber svært mye i sesongene, med mye overtid, slik at det på årsbasis nærmest summeres opp til et helt årsverk, men arbeidet utføres mer konsentrert, i en sesong.

Figur 4.1 *Kjønnsfordelingen blant ansatte, fordelt etter produksjonstype. Målt i absolutte tall.*



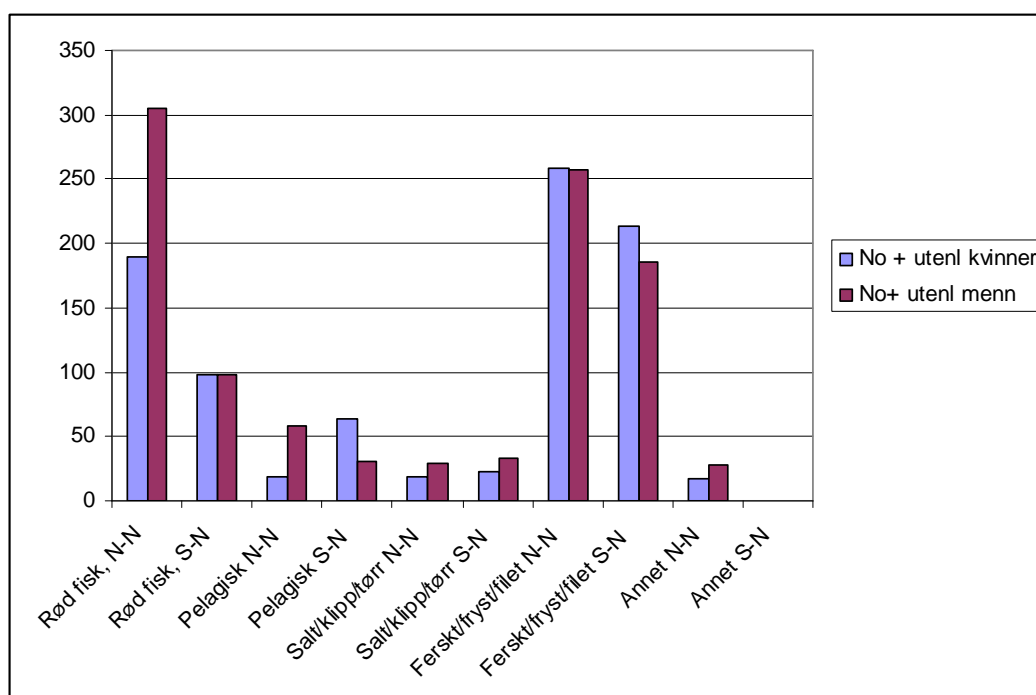
Figur 4.1 viser at hvitfisknæringen (ferskt/fryst/filet) utgjør den største gruppen (etter antall ansatte) i dette materialet og denne er (fortsatt) kvinne­dominert. Totalt er det 52 prosent kvinner som jobber i denne næringen (norske og utenlandske), og andelen norske kvinner er den største gruppen her. I alle de andre produksjonstypene jobber det flere menn enn kvinner. Når det gjelder utenlandsk personell, er det i alle produksjonstypene flere utenlandske menn enn utenlandske kvinner. Tradisjonelt er det en typisk kjønnsdelt arbeidsdeling i fiskeforedlingsindustrien, kvinner jobber i produksjonslinjen, menn gjør flere tekniske oppgaver, transport, mottak, fryseri mv. og lederfunksjoner (se for eksempel Husmo og Munk-Madsen 1994, Gerrard 1975). Våre tall viser en mer

⁵ Den fylkesvise fordelingen av bedrifter som har svart er som følger: Finnmark 3, Troms 8, Nordland 11, Sør-Trøndelag 1, Møre og Romsdal 6, Sogn og fjordane 8, Hordaland 2, Vest-Agder 1 og Vestfold 1.

kjønnsmessig balanse i bedriftene, og det kan tyde på at det pågår endringer på dette området. Både endringer i sammensetningen av type bedrifter og flere utenlandske ansatte kan bidra til mindre kjønnsforskjeller, eller at nye mønstre oppstår (Aure 2008). Menn med utenlandsk bakgrunn er for eksempel i større grad å finne i produksjonslinjen enn menn med norsk bakgrunn. Innenfor rødfisk er det tradisjonelt ikke samme kjønnsdeling av oppgavene og kvinneandelen har tradisjonelt vært lavere, enn for eksempel i filetproduksjonen.

Det er noen geografiske forskjeller i kjønns sammensetningen i dette utvalget, se Figur 4.2. Rød fisk og ferskt/fryst/filet er de største gruppene. I Nord-Norge er rødfisk næringen klart mest mannsdominert, mens bedriftene i sør har lik kjønnsfordeling blant de ansatte. I hvitfisknæringen i Nord-Norge er det kun noen få flere kvinner enn menn, mens det i Sør-Norge er litt flere kvinner enn menn som jobber. Det er innenfor pelagisk det er størst forskjeller i kjønns sammensetningen mellom nord og sør. I våre bedrifter i nord er denne produkttypen klart mannsdominert, mens det er motsatt i Sør-Norge. Sammensetningen i arbeidsstokken mellom kjønn og i antall er likt i bedriftene som produserer salt-, klipp- og tørrfisk mellom Nord-Norge og Sør-Norge, og her er det en liten overvekt av menn. Disse trekkene gjelder de ulike segmentene sett for seg og denne undersøkelsen kan ikke si noe om kjønnsbalansen mellom administrasjon og produksjon.

Figur 4.2 *Kjønnsfordelingen blant ansatte, fordelt etter produksjonstype og geografi. Målt i absolutte tall.*

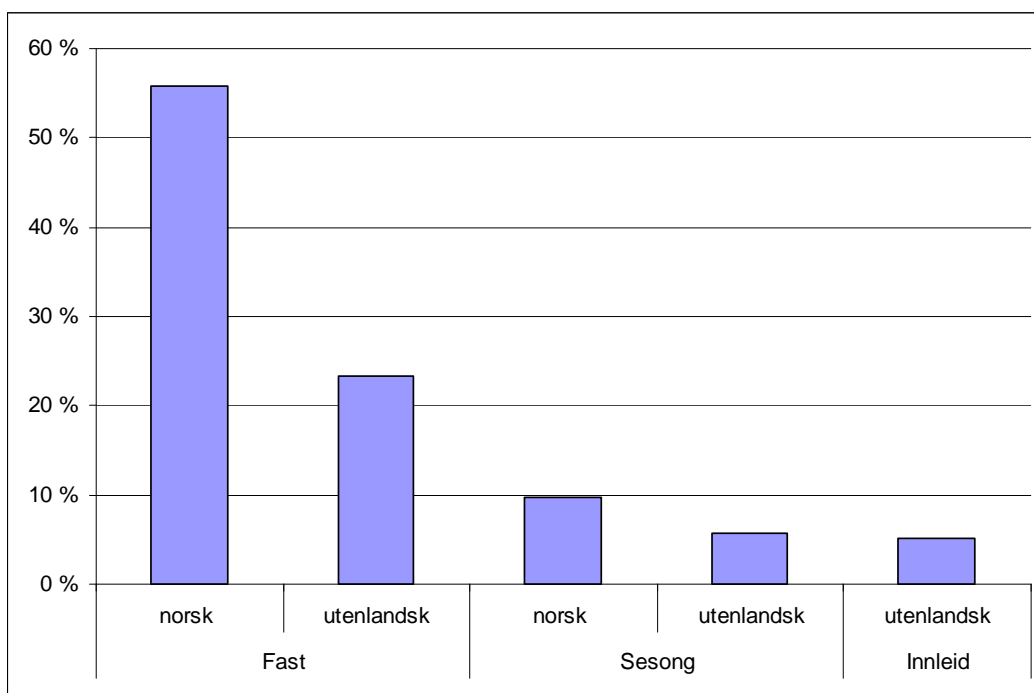


Fast eller sesongarbeidere i produksjonen

Svarene fra bedriftene som har deltatt i undersøkelsen viser at det er en overraskende stor andel av de som jobber i produksjonen som er fast ansatt. Hele 79 prosent av det totale antall ansatte er fast ansatt. Dette fordeler seg mellom 56 prosent norske faste arbeidere og 23 prosent utenlandske faste arbeidere (se Figur 4.3). Dette sier ikke noe om det er full tid, med det er faste stillinger. Sesongarbeidskraften utgjør 16 prosent (dette er fordelt mellom 10 prosent norsk sesongarbeidere og 6 prosent utenlands sesongarbeidere). Et

annet overraskende funn er at blant bedriftene som har svart er det lite bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft. Kun 5 prosent av de som jobber i produksjonen er innleid utenlandsk arbeidskraft. Innleid personell er ansatt i en annen bedrift og bedriften leies inn for å utføre gitte oppgaver. Det er kun innenfor pelagisk produksjon det er et flertall sesongarbeidere. Her utgjør sesongarbeiderne 64 prosent av det totale antall ansatte i produksjonen. (Dette fordeles mellom 41 prosent norske sesongarbeidere og 23 prosent utenlandske sesongarbeidere.) Disse bedriftene har ikke oppgitt å ha utenlandsk innleid arbeidskraft.

Figur 4.3 *Andel faste, sesongarbeidere og innleide arbeidere, i produksjonen etter norsk og utenlands bakgrunn. Målt i prosent.*



4.2 Kompetansen i bedriftene

Et av de sentrale spørsmålene i denne spørreundersøkelsen er hva kompetansesituasjon i bedriftene er i dag. En status for dagens situasjon er relevant for å kunne tolke rekrutteringsbehov framover.

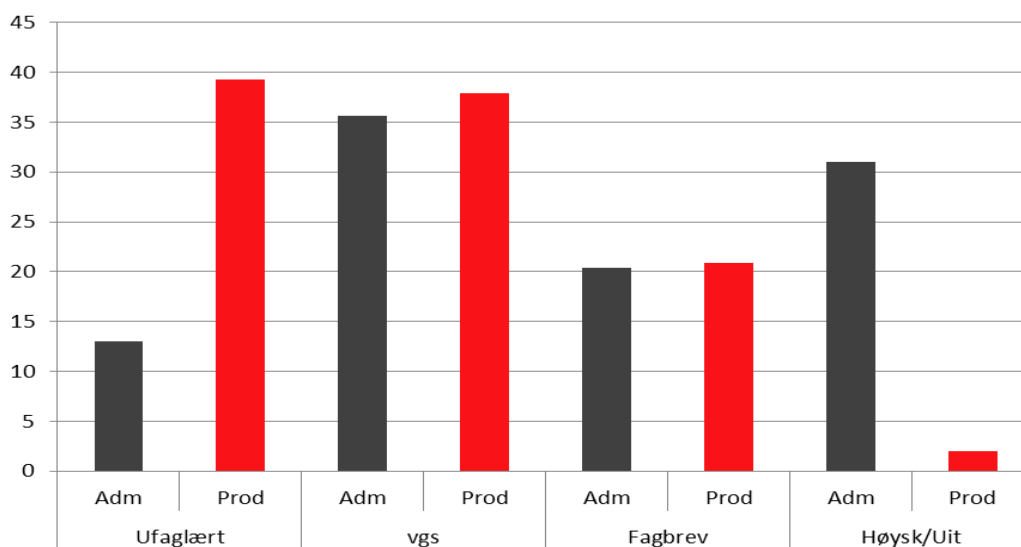
I spørsmålene som bedriftene har svart på er det tatt utgangspunkt i "formell kompetanse" gjennom utdanningsystemet. Som vi allerede har drøftet i kapittel 1 og 3, og kommer tilbake til, så betrakter vi kompetanse bredere enn det. Ved en kvantitativ kartlegging som denne ble det likevel for komplekst å skulle samle inn data om de øvrige sidene ved den enkeltes kompetanse.

Tallene viser at også for disse bedriftene gjelder de kjente resultatene om at en stor andel ufaglærte jobber innenfor fiskeforedlingsindustrien, hele 34 prosent i dette materialet. Figur 4.4 viser fordelingen mellom produksjonen og administrasjonen. Hele 39 prosent av de som jobber i produksjonen er ufaglært, mens 13 prosent av de som jobber i administrasjonen er det samme. Videre er det en stor gruppe medarbeidere som har videregående skole (37 prosent sett under ett). Innen gruppen med videregående skole, er

det stor variasjon. Etter hvert som rettighetene til videregående utdanning er styrket utover 1990- og 2000-tallet er det stadig flere som har noe slik skolering. Noen har avsluttet med eksamener, mens andre har sluttet underveis eller har strøket på eksamen. Det varierer hvor mange år videregående skole disse har, om det er ett eller flere ulike opplæringsprogram, eller om det er flere år innenfor samme opplæringsprogram. Fagretningen fra videregående skole kan være fra fagkretser som gir lite relevant kompetanse for foredlingsindustrien (med flere grunnkurs, for eksempel innenfor frisør og barne- og ungdomsarbeid) og slik sett blir medarbeideren "ufaglært" i forhold til de oppgavene som skal utføres. Andre igjen innenfor denne gruppen kan ha fagretninger som er relevant for arbeidet, med avsluttende eksamener, men likevel mangle fagbrev. Andelen ansatte med videregående skole er relativt lik mellom produksjonen og administrasjonen. Imidlertid skal en huske på at antallet i administrasjonen er jo langt lavere enn antallet i produksjonen.

Totalt har 21 prosent fagbrev og andelen med fagbrev er lik blant de som jobber i produksjonen og i administrasjonen. Totalt har 7 prosent høyere utdanning. Som forventet er de med høyere utdanning klart sterkest representert i administrasjonen, og nesten 1/3 av de som jobber i administrasjonen har høyere utdanning, mens så godt som ingen i produksjonen har det. Figur 4.4 gir et tydelig bilde av hvordan forskjellene i formell kompetanse er fordelt. Ufaglærte jobber i produksjonen (39 prosent) mens de med høyere utdanning jobber i administrasjonen. De øvrige kategoriene er jevnt fordelt.

Figur 4.4 *Kompetansen i hhv administrasjon og produksjon blant alle respondentene. Målt i prosent.*



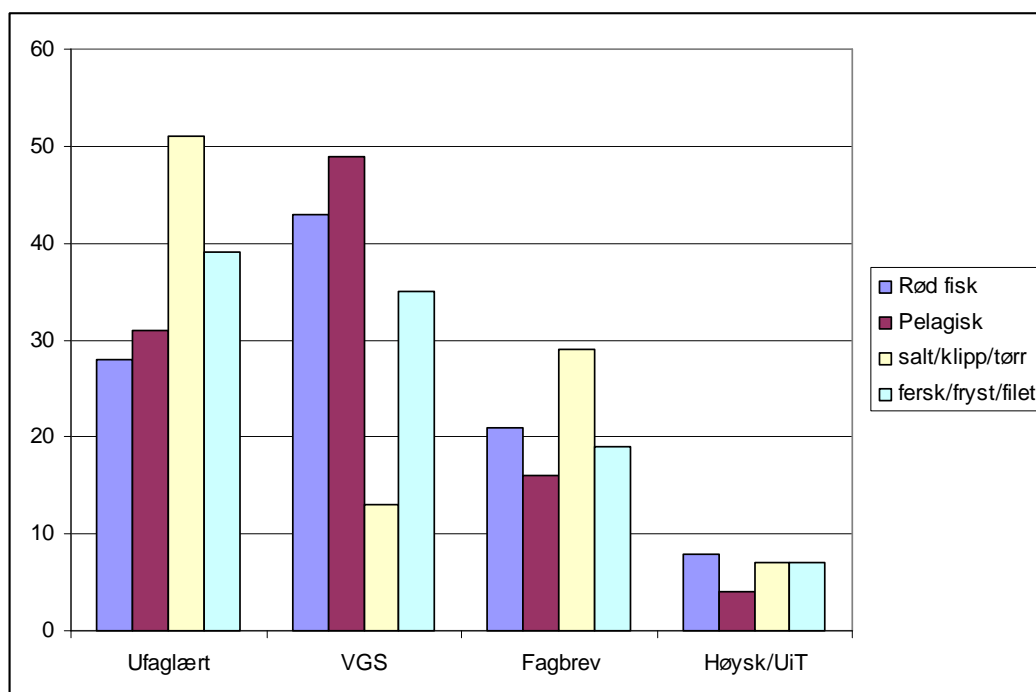
Figur 4.5 viser at det formelle utdanningsnivået er høyere innenfor rødfiskenæringen enn i de øvrige produkttypene. Rødfisk har den laveste andelen ufaglærte (på 28 prosent). Den andre store næringen i dette datamaterialet; ferskt/fryst/filet har 39 prosent ufaglærte, mens saltfisk/klippfisk/tørrfisk har aller høyest andel ufaglærte med hele 51 prosent, men altså flere med fagbrev og færre med videregående skole.

Om lag en femtedel av arbeidsstokken har fagbrev blant bedriftene som driver med rødfisk, pelagisk og fersk/fryst/filet. Andelen med fagbrev blant bedriftene som produserer salt-/klipp-/tørrfisk er 30 prosent. Rødfisk og fersk/fryst/filet er størst i dette utvalget og det er også her de største bedriftene ligger målt i antall ansatte (mellom 70 og

200 ansatte). Det er derfor ikke overraskende at disse har ansatte med fagbrev innen flere fagretninger, hvor elektriker, fagarbeider sjømatproduksjon og mekaniker går igjen blant begge produksjonstypene. Blant alle bedriftene sier henholdsvis 25 og 11 bedrifter at de har en eller flere medarbeidere med fagbrev innen sjømatproduksjon og som mekanikere.

Andelen med høyskole/universitetsutdanning er lik mellom disse produkttypene med 7-8 prosent av de ansatte. Rødfisksegmentet skiller seg ut ved at de fire største bedriftene (målt i antall ansatte) har flest medarbeidere med høyskole/universitetsutdanning i administrasjonen.

Figur 4.5 Formalisert kompetansen i ulike produksjonstyper. Målt i prosent.



Når det gjelder hva slags utdanningsretninger som finnes i disse segmentene, så er det stor spredning i svarene, og mange har heller ikke besvart dette. Blant de bedriftene som har oppgitt hvilke type kompetanse som finnes topper følgende fagretninger lista blant de med høyskole- og universitetsutdanning: økonomi/administrasjon, næringsmiddelfag, fiskerikandidat, ledelse, og akvakultur.

Kun 9 av bedriftene (22 prosent) i vårt materiale har hatt lærlinger i løpet av 2009 og 2010, til sammen har de hatt 18 lærlinger, fordelt på 9 kvinner og 9 menn. Disse lærlingene har valgt ulike fagretninger (industriell matproduksjon, automasjon, akvakultur, sjømatproduksjon, industrimaskiner, kokk, næringsmiddelfag og sjømathandel).

I utvalget kommer det fram at bedriftene i liten grad bruker lærlinger og læretid som rekrutteringsmåte. Det er relativt få som har rekruttert medarbeidere gjennom læretid. Det som er vanlig er at tilsatte får ta fagbrev med bakgrunn i praksis i bedriften eller ved at de hadde fagbrev da de ble tilsatt.

I spørreskjemaet var det flere spørsmål der bedriftene ble bedt om å ta stilling til ulike utsagn om kompetanse og kompetansebehov. Figur 4.6 viser fordelingen av de svarene som bedriftene har gitt.

På utsagnet "Vi har den kompetansen vi trenger i bedriften" er det en todeling i svarene. Om lag halvparten av bedriftene som svarer er uenig i dette utsagnet, samtidig er om lag 1/3 enig i utsagnet. Mange opplever altså at de mangler viktig kompetanse. Her er sannsynligvis det viktige stikkordet "riktig" kompetanse. Våre kvalitative data tyder på at den typen kompetanse det her er snakk om både inkluderer evne og vilje til å arbeide i næringa, spesifisert fagkunnskap som kanskje ligger noe under det fagbrev tilbyr og at det inkluderer praksis i kombinasjon med teoretisk kompetanse. Trenden blant de ulike produksjonstypene er at blant rødfisk- og saltfisk/klippfisk/tørrfisk produsentene, tar de stilling til utsagnet og er enten "enig" eller "uenig", noe som tyder på at de har en klar formening om sitt kompetansebehov. Videre ser vi at mange de som har rekruttert fra 10 nye medarbeidere og oppover de 2 siste årene svarer at de har eller får tilgang til den kompetansen de trenger. Det kan bety at de rekrutterer fordi de i første rekke har behov for arbeidskraft og ikke nødvendigvis formell kompetanse, og at bedriften selv står for opplæringen, men det kan også bety at de har fått tilført den kompetansen de trenger gjennom disse rekrutteringene.

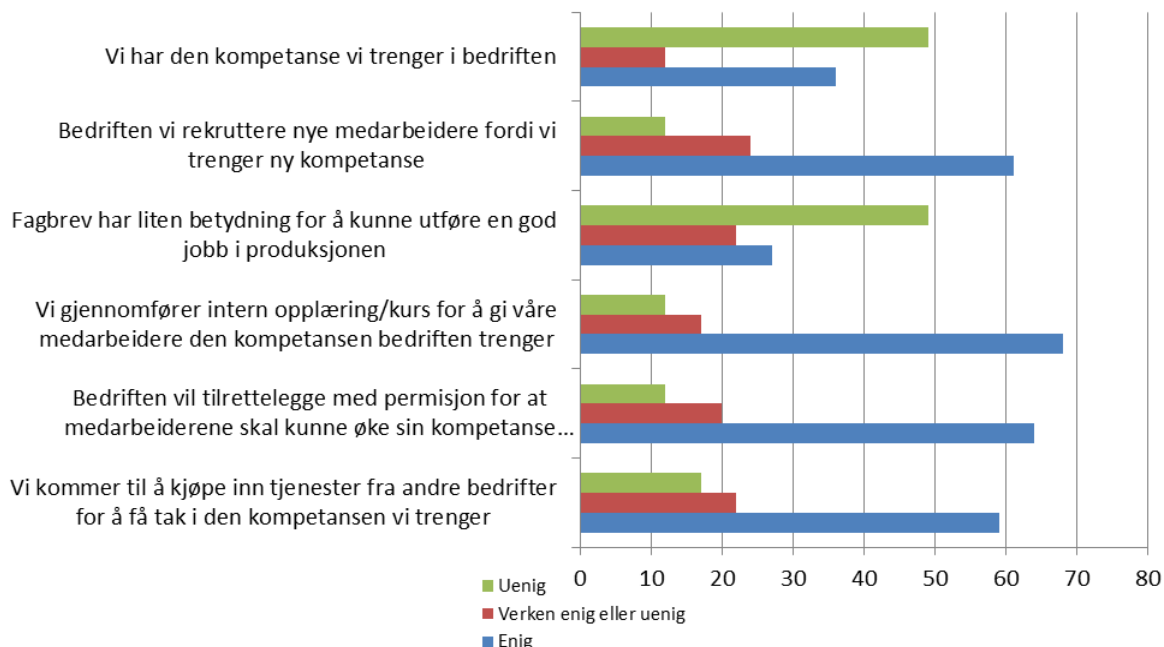
Et stort flertall (61 prosent) av bedriftene svarer at de er enig i at "Bedriften vil rekruttere nye medarbeidere fordi vi trenger ny kompetanse". Nesten en fjerdedel svarer at de verken er enig eller uenig i påstanden, og bare vel 10 prosent er uenig. Et nærliggende spørsmål som er stilt er om bedriften har hatt problemer med å rekruttere medarbeidere de siste to årene. På dette svarer nærmere 3/4 at de har greid å rekruttere nye. 15 prosent svarer at de har vært vanskelig å rekruttere. Bedriften bruker rekruttering for å få tak i nødvendig kompetanse og storparten har greid å rekruttere nye. På et annet spørsmål svarer bedriftene på om de har tenkt å endre bemanning de nærmeste årene. Herfra vet vi at 46 prosent planlegger å ha samme bemanning, 44 prosent planlegger å øke bemanningen, mens kun 10 prosent planlegger å redusere bemanningen. Samlet sett tolker vi dette slik at næringen har tilgang på nok arbeidskraft, selv om de i noen tilfeller ikke oppnår den kompetansen de helst skulle ha hatt. Samtidig vet vi fra den kvalitative delen av undersøkelsen at det er vanskelig å rekruttere norske medarbeidere, både unge og voksne. En tolkning er at det er nettopp tilgangen på utenlandsk arbeidskraft som gjør dem i stand til å rekruttere et tilstrekkelig antall medarbeidere.

Utsagnet "Fagbrev har liten betydning for å kunne utføre en god jobb i produksjonen" gir også indikasjoner på at bedriftene i første rekke trenger folk, da nesten halvparten av respondentene er enig eller likegyldig til utsagnet. Den andre halvpart er dog uenig i utsagnet. Det viser tross alt at halvparten ser at fagbrev er viktig også for kompetanse i produksjonen. Som diskutert i kapittel 3.2 kan en fokusere på kunnskapen fagbrevet gir, som riktignok flere mener en kan tilegne seg på andre måter. En kan også vektlegge at fagbrevet gir uttrykk for en interesse og vilje til å jobbe i denne næring, og slik sett innebærer at medarbeideren har viktige sider av den nødvendige kompetansen. Funn fra Sandberg og Olafsen (2006) viser at holdningene til fagbrev synes å variere stort mellom bedriftene. Så våre funn er i tråd med disse resultatene.

Ut fra svarene bedriftene gir ser det ut til at de er positive til å gjennomføre opplæring samt å tilrettelegge med for eksempel permisjoner for at medarbeiderne kan øke sin kompetanse innenfor områder bedriften trenger. Ut fra disse svarene er det også tydelig at bedriftene planlegger å kunne kjøpe inn tjenester fra andre for å få tak i den kompetansen de trenger. Dette kan være en strategi for å slippe å tilsette egne folk til alle oppgaver, og slik sett gjøre bruk av "outsourcing". Her kan det også være snakk om tjenester bedriften er for liten til å ha selv, eller som bedrifter i nærheten kan gjøre mer profesjonelt. Undersøkelsen til Sandberg og Olafsen (2006) fant også at visse typer spesialiserte oppgaver er det vanlig å kjøpe inn fra eksterne spesialister (for eksempel kompetanse på

kjøleanlegg og styringssystemer) og de forventer at en slik arbeidsdeling fortsetter framover.

Figur 4.6 *Bedriftenes meninger om ulike utsagn om kompetanse. Målt i prosent.*



4.3 Rekruttering til bedriften

Om lag 80 prosent av bedriftene har rekruttert nye medarbeidere i løpet av 2009 og 2010. Til sammen oppgir bedriftene å ha rekruttert 528 personer i løpet av de siste to årene. Dette utgjør om lag ¼ av det totale antall ansatte. Naturlig nok er det flest rekruttert til de største produkttypene, rødfisk og hvitfisk (ferskt/fryst/filet), med hhv 283 og 199 personer. Tabell 4.2 viser hvor mange nye medarbeidere de ulike segmentene har rekruttert.

Tabell 4.2 *Antall ny medarbeidere rekruttert etter produkttype i 2009 og 2010*

Produkttype	Antall
Rødfisk	283
Pelagisk	32
Saltfisk/klippfisk/tørrfisk	10
Fersk/fryst/filet	199
Annet	4
	528

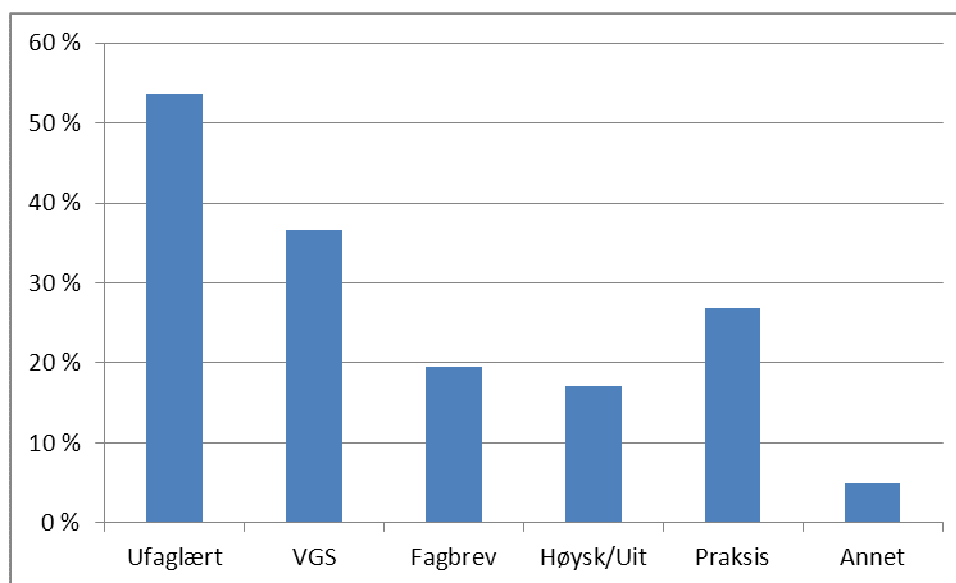
Hvor mye av dette som er vekst og hvor mye av dette som er turnover kan vi ikke si sikkert ut fra våre data. Fra et av spørsmålene vet vi at 46 prosent av bedriftene har planer om å beholde samme bemanning de *nærmeste årene framover* og 44 prosent planlegger

økt bemanning mens 10 prosent planlegger å redusere bemanningen. Dette gir en indikasjon på at for de *nærmeste årene* er det få som planlegger nedbygging (sett i forhold til antall ansatte). Spørsmålene som ble stilt om hvor mange som har sluttet i bedriften oppfatter vi som såpass mangelfullt besvart at det ikke gir godt nok grunnlag for å kunne beregne turnover for de siste årene.

Imidlertid er det ikke slik at bedriftene trenger nærmest ubegrensede antall nye medarbeidere. Bedriftene er bedt om å ta stilling til utsagnet: ”Vi trenger hele tiden nye folk, så vi tar inn så mange vi kan”. Dette er nesten 80 prosent av bedriftene uenig i (jfr. Figur 4.14) og kun 10 prosent er enig i utsagnet. Så selv om det store flertallet ikke opplever det slik, viser det at noen bedrifter faktisk har et meget stort behov for nye medarbeidere. Dette gjelder typisk de store bedriftene med 100 ansatte eller mer både blant rødfisk- og fersk/fryst/filet segmentet, hvor de har rekruttert fra 25 medarbeidere og oppover i løpet av de to siste år.

Så godt som samtlige bedrifter mener de har oversikt over den kompetansen som finnes i bedriften i dag og hva slags kompetanse de trenger. Vi spurte ikke etter om de har utarbeidet noen formell plan, da hadde trolig resultatet blitt annerledes. Vi tolker dette slik at bedriftslederne mener å ha god oversikt, selv om det neppe er formalisert i noen plan eller andre formelle dokumenter. Andre undersøkelser (f.eks. Johnsen og Vik 2008 og Nystrand et al. 2006) viser hvordan de som har rekrutteringsplaner og aktive rekrutteringsstrategier opplever færre rekrutteringsproblemer (jfr. også diskusjonen i kapittel 3.3)

Figur 4.7 *Andel bedrifter som har rekruttert personer de siste to år, etter kvalifikasjoner. Målt i prosent.*



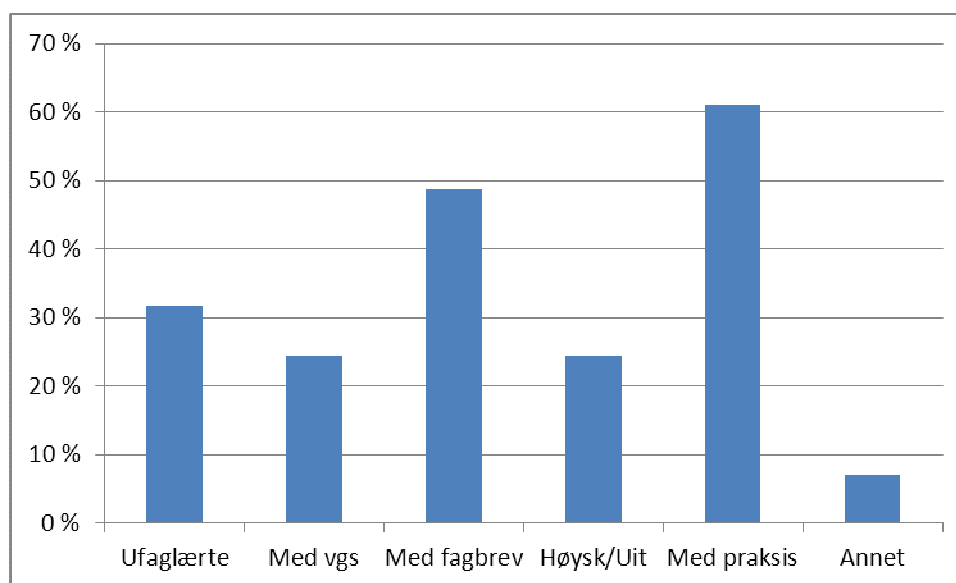
I vår undersøkelse har 61 prosent av bedriftene hatt samarbeid med andre for å øke kompetansen i arbeidsstokken, hvor opplæringskontor (brukt av 25 prosent) og kursarrangører (brukt av 32 prosent) er de som er hyppigst bruk. Sandberg og Olafsen (2006) viser at en del bedrifter organiserer egne opplæringsprogram for ansatte i nøkkelstillinger og at slike opplæringsprogram ofte blir skreddersydd til den aktuelle bedriften. Den hyppige bruken av kursarrangører blant bedriftene i denne undersøkelsen kan tyde på det samme. Hva slags samarbeid bedriftene har med opplæringskontorene gir ikke denne undersøkelsen svar på, men samarbeid om lærlinger er trolig et område (22

prosent av bedriftene har hatt lærlinger de siste to årene), og det kan også være andre typer samarbeid.

Undersøkelsen gir noe svar på hva slags kompetanse bedriftene *har rekruttert*. Figur 4.7 viser bl.a. at 54 prosent av bedriftene har rekruttert ufaglærte medarbeidere de siste to årene og 37 prosent av bedriftene har rekruttert medarbeidere med videregående skole. Praksis er også en etterspurt kvalifikasjon, og 27 prosent av bedriftene har rekruttert nye med praksis. 20 prosent av bedriftene har rekruttert personer med fagbrev og 17 prosent har rekruttert personer med høyere utdanning.

Bedriftene regner med å ha bruk for nye medarbeidere også *kommende år*. Figur 4.8 viser at rundt 30 prosent av bedriftene planlegger å rekruttere ufaglærte medarbeidere kommende år. Halvparten av bedriftene (49 prosent) planlegger å rekruttere medarbeidere med fagbrev. Likevel ser vi også her at det mest etterspurte kvalifikasjonen er praksis, og 61 prosent av bedriftene ønsker nye medarbeidere med praksis. Det er også verdt å legge merke til at 24 prosent av bedriftene planlegger å få inn nye medarbeidere med høyere utdanning. Dette viser at bedriftene ønsker å rekruttere medarbeidere for det kommende år, med noe annerledes bakgrunn enn hva de har rekruttert de siste to årene (jfr Figur 4.7 og Figur 4.8).

Figur 4.8 *Andel bedrifter som planlegger å rekruttere nye medarbeidere kommende år, etter kvalifikasjoner. Målt i prosent.*



Bedriftene er bedt om å ta stilling til utsagnet “Når vi tar inn nye medarbeidere, er en positiv holdning til arbeidet og arbeidsplassen viktigere enn formell utdanning” (se Figur 4.14). Hele 90 prosent av bedriftene er enig i dette utsagnet. Dette viser igjen at andre typer kompetanse enn de formelle er viktig for bedriftene, jfr. diskusjonen i kapittel 3 og innledningen om forståelse av kompetanse. Samtidig er det rimelig å anta at til jobber som krever særskilt kompetanse så må disse grunnkvalifikasjonene likevel være til stede, og i valget mellom likeverdige kandidater eller tilnærmet likeverdige kandidater er slike uformelle kvalifikasjoner avgjørende.

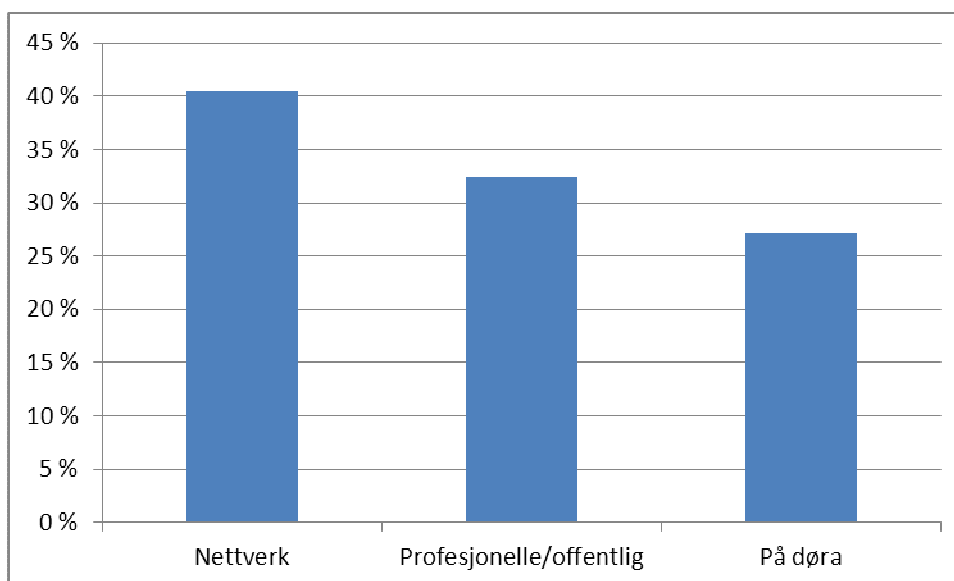
Rekrutteringskanaler

På spørsmål om hvordan det er vanlig å rekruttere nye medarbeidere viser resultatene fra undersøkelsen at nettverkene til bedriften og de ansatte er den viktigste kanal for

nyrekruttering (se Figur 4.9 og Figur 4.10). Et interessant poeng er at de ansattes nettverk er like viktig som bedriftens nettverk for stillinger i *produksjonen*, og 40 prosent av bedriftene bruker nettverksrekruttering til produksjonsstillinger. I kapittel 3.3 og 3.4 drøftes bruken av nettverksrekruttering og at det ved slik rekruttering er nettverket som garanterer for denne personens kompetanse, inkludert interesse og vilje til å jobbe. Slike anbefalinger forplikter både den som anbefaler og den som blir anbefalt. Intervjuene (jfr kap 3) viste også at nettverkene går over store geografiske avstander, både innenlands og utenlands.

Det er relativt lite bruk av annonsering (9 prosent), bemanningsbyrå (6 prosent), de som kommer via skoler/utdanningsinstitusjoner (4 prosent) og rekrutteringsbyrå (3 prosent). NAV er faktisk brukt av litt flere bedrifter (11 prosent). Dette funnet er kanskje litt overraskende i forhold til ulike medieoppslag om at bedrifter annonserer i utlandet etter personell, eller benytter bemanningsbyrå for å få inn utenlandsk arbeidskraft for kortere perioder. Disse fem rekrutteringsmåtene (annonser, bemanningsbyrå, skoler/utdanning, rekrutteringsbyrå og NAV) inngår i kategorien “profesjonelle/offentlige rekrutteringskanaler”. Kategorien “på døra” inneholder de som spør om jobb og de som rekrutteres via sommerjobb. Nettverksrekrutteringen er aller tydeligst for stillinger til produksjonen, men også for stillinger i administrasjonen er nettverkene viktig. Sandberg og Olafsen (2006) viser til at bedriftene benytter seg av bemanningsselskap når de skal rekruttere medarbeidere. Våre data viser at det ikke er så viktig rekrutteringskanal. Riktig nok har vi mer omfattende datamateriale enn Sandberg og Olafsen (2006) men våre data er heller ikke robuste nok til å kunne konkludere for hele sektoren.

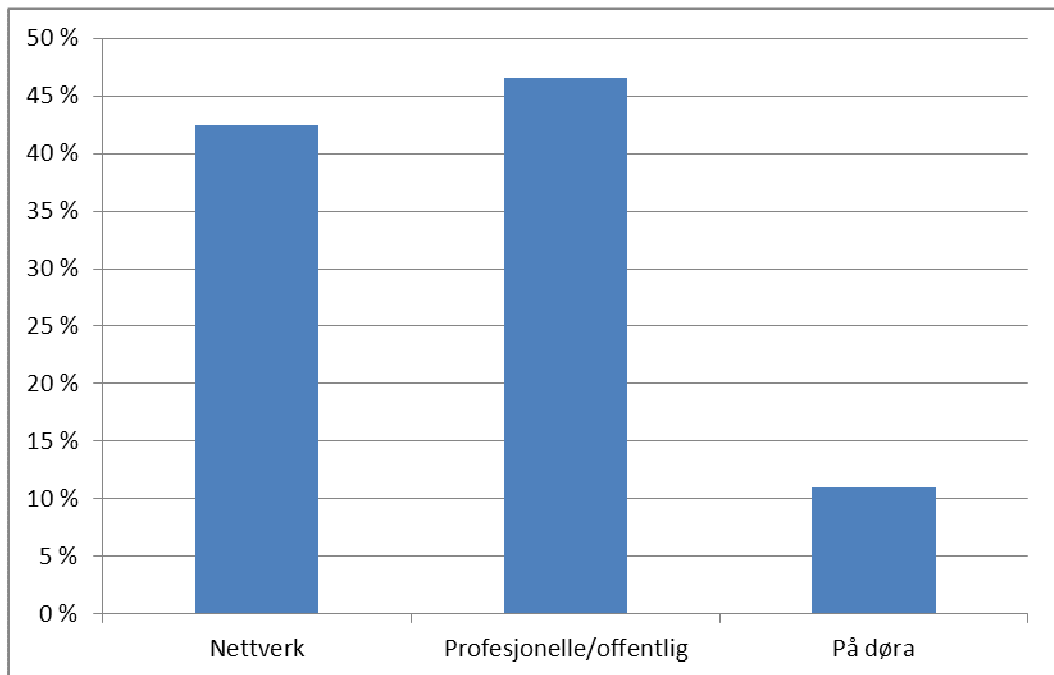
Figur 4.9 *Hvordan bedriftene vanligvis rekrutterer til stillinger i produksjonen (målt i prosent).*



Når det gjelder rekrutteringsmåter for stillinger i *administrasjonen*, er annonsering den aller viktigste måten, og hele 27 prosent av bedriftene benytter den. Rekrutteringsbyrå, bemanningsbyrå og NAV blir alle brukt av fem prosent av bedriftene.

Nettverksrekrutteringen er svært viktig også for stillinger i *administrasjonen*, men der er bedriftens nettverk klart viktigere enn ansattes nettverk (25 prosent av bedriftene bruker bedriftens nettverk og 17 prosent bruker ansattes nettverk). For ordens skyld kan det nevnes at hver bedrift kan ha krysset ut for å bruke flere rekrutteringskanaler.

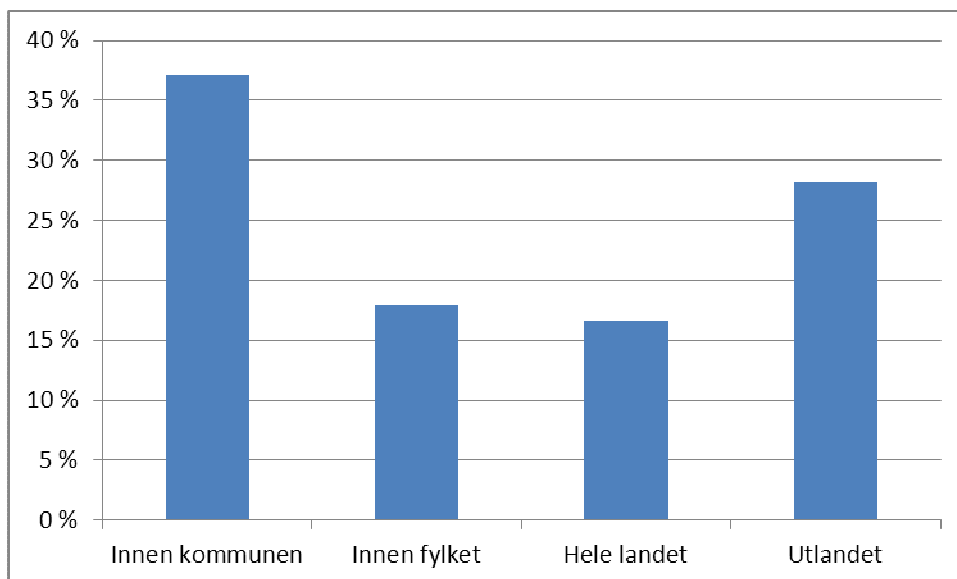
Figur 4.10 *Hvordan bedriften vanligvis rekrutterer til stillinger i administrasjonen (målt i prosent).*



Bedriftene rekrutterer fortsatt i stor grad *lokalt*, dette gjelder både til stillinger i produksjonen (37 prosent) og administrasjonen (47 prosent), se Figur 4.11 og Figur 4.12.

Et utsagn bedriftene har tatt stilling til var: “Det er vanskelig å få tak i kvalifiserte medarbeidere i denne byen/dette stedet” (jfr Figur 4.14). 56 prosent av bedriftene er enig i dette utsagnet og 17 prosent av bedriftene uenig.

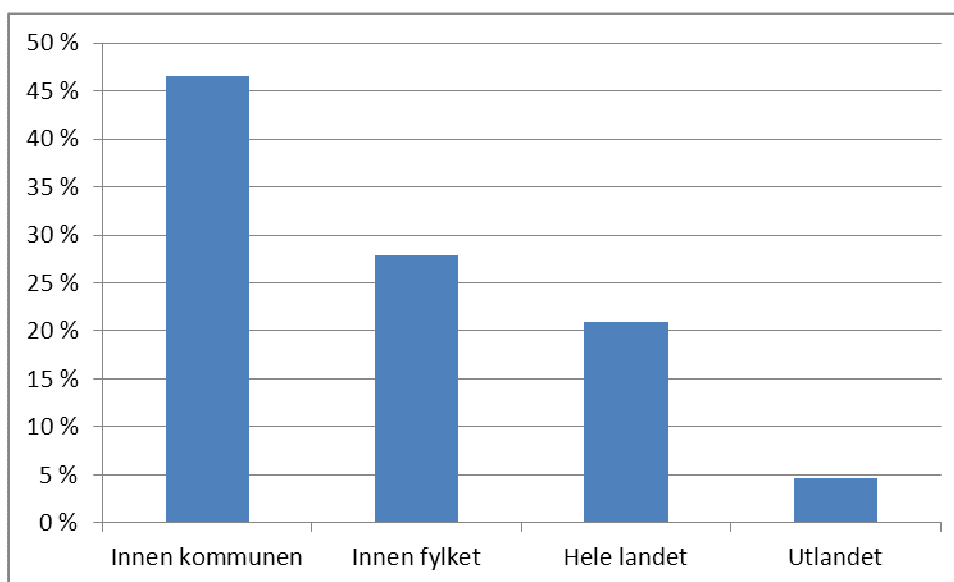
Figur 4.11 *Geografisk rekrutteringsområde, for produksjonen. Målt i prosent.*



Imidlertid viser disse dataene (jfr Figur 4.11) at til stillinger i *produksjonen* er også utlandet viktig, og knappe 30 prosent rekrutteres vanligvis fra utlandet. Dette er i tråd med Johnsen og Vik (2008) sine funn fra flåteleddet. Det er litt vanskelig å tolke dette i forhold til andelen utenlandske ansatte, fordi det varierer hvor stor andel utenlandske ansatte bedriftene har (i dette materialet er riktignok 31 prosent av de ansatte utenlandske).

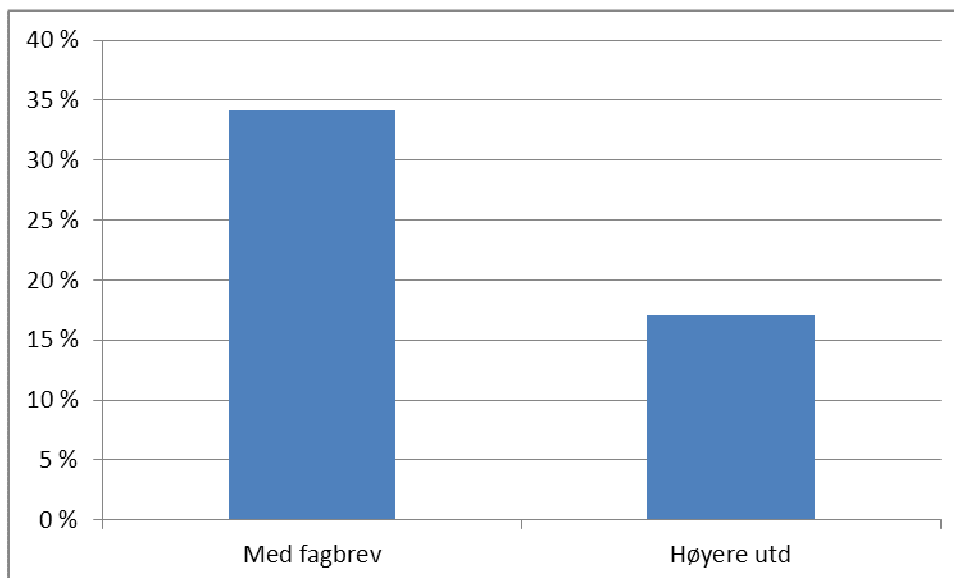
For stillinger i *administrasjonen* viser Figur 4.12 at det lokale arbeidsmarkedet er enda viktigere, og over 45 prosent av bedriftene rekrutterer vanligvis innen kommunen til disse stillingene. Utlandet er lite viktig for rekruttering til stillinger i administrasjonen. Dette er et interessant funn i forhold til diskusjonen om at det er få med utenlandsk bakgrunn i ledelsen i bedriftene, jfr. diskusjonen i kapittel 3 om utenlandske produksjonsmedarbeiderer og norske ledere. Et viktig poeng i forhold til at det lokale arbeidsmarkedet er viktigere for stillinger i administrasjonen enn i produksjonen er at det er færre stillinger som skal besettes i bedriftens administrasjon, dermed kan det også være lettere å dekke dette behovet lokalt.

Figur 4.12 *Geografisk rekrutteringsområde, for administrasjonen. Målt i prosent.*



Resultatene fra utsagnet “Så langt det er mulig tilsetter vi lokal arbeidskraft” (jfr Figur 4.14) som bedriftene er bedt å ta stilling til, stemmer godt overens med disse funnene. Dette viser at bedriftene er meget samstemte og foretrekker lokalt ansatte, hele 80 prosent av de som svarte er enig i det utsagnet, og bare to prosent er uenig. Det er verd å merke seg at lokalt her kan innkludere både etnisk norske og utenlandske innbyggere (jfr diskusjonen i kapittel 3). Et annet tilsvarende utsagn bedriftene har tatt stilling til var: “Det er vanskelig å få tak i kvalifiserte medarbeidere i denne byen/dette stedet”. 56 prosent av bedriftene er enig i dette utsagnet. Imidlertid er 17 prosent av bedriftene uenig i dette. Som vi så i kapittel 3 vil variasjoner i det lokale arbeidsmarked, konkurranse fra petroleumsindustrien eller annen virksomhet, samt arbeidsmarkedet størrelse spille inn her.

Figur 4.13 *Andel bedrifter som har forsøkt å rekruttere medarbeidere med fagbrev og høyere utdanning. Målt i prosent.*



De aller fleste bedriftene (72 prosent) har greid å rekruttere nye de to siste årene. Samtidig sier faktisk 15 prosent av bedriftene at de har hatt problemer med å rekruttere. 13 prosent av bedriftene har ikke forsøkt å rekruttere nye medarbeidere. Det er særlig medarbeidere med fagbrev bedriftene har vært ute etter (se Fig.4.13). 34 prosent av bedriftene svarer at de har satsset særskilt for å få tak i medarbeidere med fagbrev og 17 prosent har søkt etter medarbeidere med høyere utdanning.

Faktisk svarer hele 32 prosent av bedriftene at de ikke har fått tak i den kompetansen de var ute etter. Dette vurderer vi som en høy andel og det innebærer at det er behov for økt og mer detaljert kunnskap om dette og om hvilke strategier en kan benytte for å løse utfordringene. Så selv om de har greid å rekruttere nye kan det være at det ikke var helt optimal kompetanse blant disse. De fleste (68 prosent) fant imidlertid den kompetansen de trengte.

Det er også stilt noen åpne spørsmål som respondenten ble bedt om å si hva hovedutfordringen for de nærmeste år. Blant de som har svart på dette spørsmålet kommer flere inn på rekruttering. En svarer at “Sesongtoppene er blitt større og ikke mindre. Utfordringen er å ha nok folk på topp og bli "kvitt" dem på bunn. Man må ha en fast stamme hele året.” Tre trekker fram utfordringer med å beholde ansatte i nøkkelstillinger med teknisk kompetanse. “Maskinparken blir mer og mer komplisert slik at mekanikeren må kunne både slå med slegge og kunne data og automasjon. Det er vanskelig å finne i en person.”

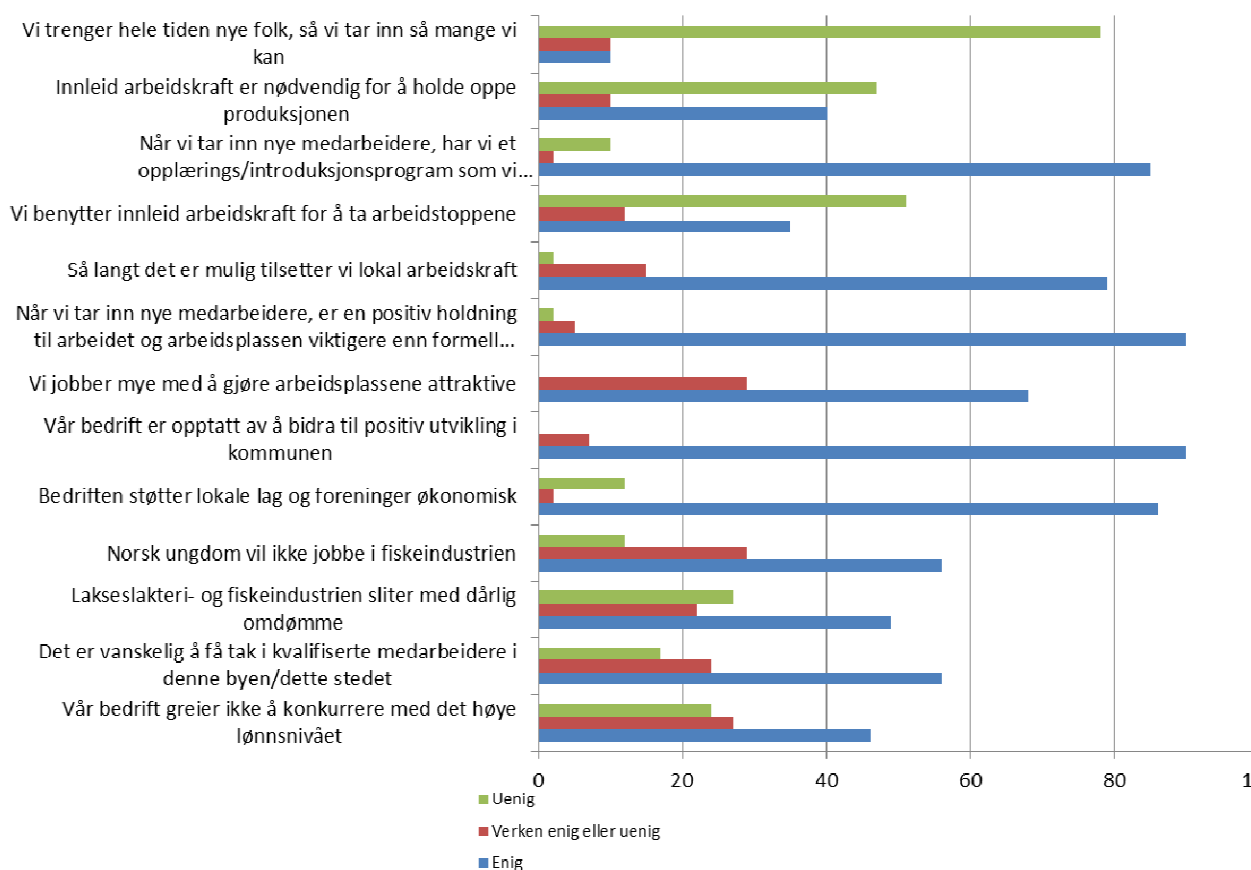
Omdømmet til næringen

Blant utsagnene bedriftene er bedt om å ta stilling til (se Figur 4.14) er det flere som omhandler næringens omdømme eller omdømmebygging, både generelt og i forhold til lokalmiljø.

Utsagnet: “Vi jobber mye med å gjøre arbeidsplassene attraktive”, er nærmere 70 prosent av bedriftene er enig i, og ingen er uenig. Så dette er noe bedriftene legger vekt på. Hele 56 prosent er enig i utsagnet: “Norsk ungdom vil ikke jobbe i fiskeindustrien “ mens bare 12 prosent er uenig i dette. Dette viser at næringen selv er innforstått med problemene

med rekrutteringen, og hvis ikke ungdom vil jobbe i næringen kan det blir store problem for den framtidige rekrutteringen. Samtidig må jo dette bety at selv om bedriftene mener de gjør arbeidsplassene attraktive så treffer de likevel ikke norsk ungdom. Som vi har vist i diskusjonene tidligere er dette knyttet til mange faktorer, der en av dem er fokuset på kompetansearbeid og forventninger dette kan bidra til å gi mange unge.

Figur 4.14 *Bedriftenes syn på utsagn om rekruttering. Målt i prosent.*



Svarene viser videre at nesten halvparten av bedriftene er enig i utsagnet: “Vår bedrift greier ikke å konkurrere med det høye lønnsnivået”. Imidlertid er det stor spredning i svarene på dette utsagnet og om lag 27 prosent er verken enig eller uenig mens 24 prosent er uenig i dette. Dette betyr at bedriftene oppfatter lønnsnivået i næringa som en del av problemet, om enn ikke det eneste. Hvor mye og hva bedriftene faktisk gjør for å endre omdømme og jobbe for å løse disse problemene på lengre sikt gir ikke denne undersøkelsen kunnskap om.

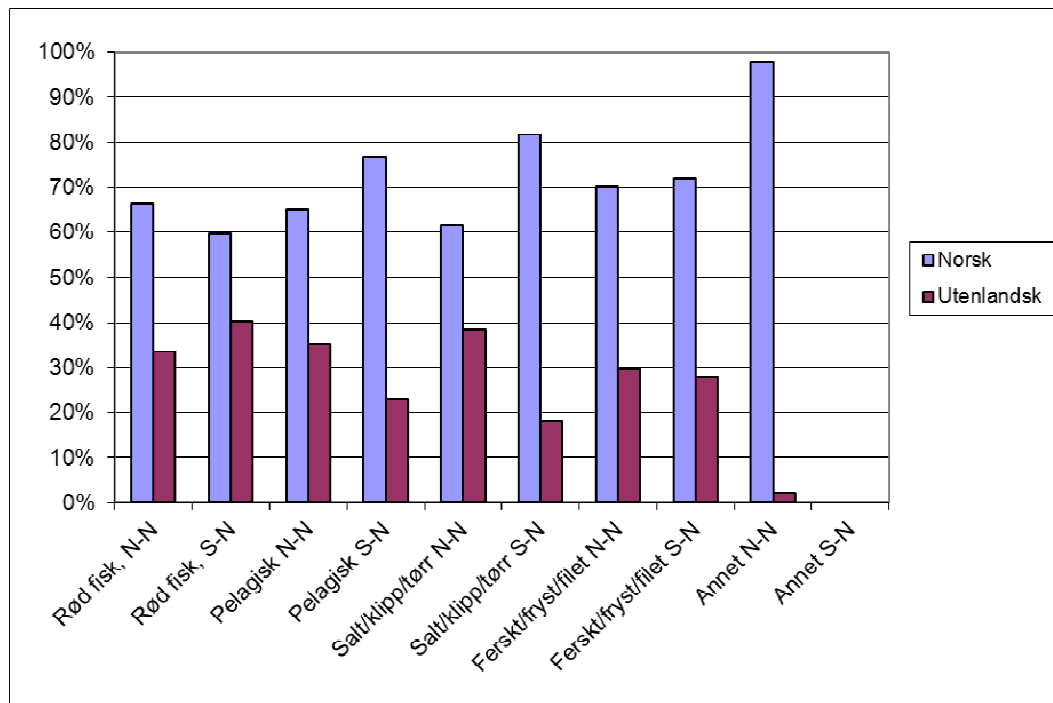
Fra bedriftenes side er det en klar holdning om at de ønsker å bidra i lokalmiljøet. Utsagnet: “Vår bedrift er opptatt av å bidra til positiv utvikling i kommunen” støttes av 90 prosent av respondentene, og ingen er uenig i dette. Utsagnet: “Bedriften støtter lokale lag og foreninger økonomisk” har om lag lite stor støtte blant bedriftene, men her er om lag 10 prosent uenig i utsagnet. Sammenhengen mellom disse utsagnene indikerer at bedriftene faktisk gjør noe aktivt i forhold til lokalmiljøet, den positive holdningen følges i stor grad opp av handlinger.

På utsagn som viser bedriftsledernes syn på omdømmet for hele fiskeforedlingsindustrien viser at næringen sliter og selv aktørene innad i næringen mener det er problemer med omdømmet. Om lag halvparten av de som svarer er enig i utsagnet “Lakseslakteri- og fiskeindustrien sliter med dårlig omdømme”, det er et høyt tall når det er vurdert av de som er innenfor næringen. Riktignok er 27 prosent uenig. Det er ikke overraskende at dette kan gi problem i forhold til lokal (og nasjonal) rekruttering. Derfor er det generelle omdømmet av næringen viktig også i forhold til rekruttering.

4.4 Særlig om rekruttering av utenlandsk arbeidskraft

Innledningsvis i dette kapitlet er det to figurer med data som også omfatter utenlandske medarbeidere. Figur 4.1 viser kjønnsfordelingen mellom norske og utenlandske ansatte. Figur 4.3 viser fordelingen mellom faste, sesongarbeidskraft og innleide medarbeidere i *produksjonen*, tallene blir dermed ikke direkte sammenlignbare, men sier hver for seg noe om trekkene i tallmaterialet. Figur 4.15 viser fordelingen mellom utenlandske og norske medarbeidere i de ulike produksjonstypene fordelt etter geografi. For hele dette materialet under ett er 31 prosent av arbeidsstokken utenlandsk arbeidskraft. Størst andel utenlandske medarbeidere har rødfiskenæringen i Sør-Norge, med 40 prosent, samme næring i nord har 32 prosent utenlandske medarbeidere. Hvitfiskenæringen ligger på om lag 30 prosent utenlandske medarbeidere, både i nord og i sør. Det er meget stor spredning på hvilke land disse utenlandske medarbeiderne kommer fra, Sverige, Baltikum, Polen, Russland, Somalia og Sri-Lanka er sterkest representert i materialet.

Figur 4.15 *Andel utenlandsk og norske medarbeidere fordelt etter produksjonstype og geografi. Målt i prosent.*



Figur 4.3 viser vi at i overkant av 34 prosent av de som arbeider i *produksjonen* i disse bedriftene er utenlandske arbeidere, og dette fordeler seg på 23 prosent faste, 6 prosent sesongarbeidere og 5 prosent innleid arbeidere. Det var overraskende at andelen

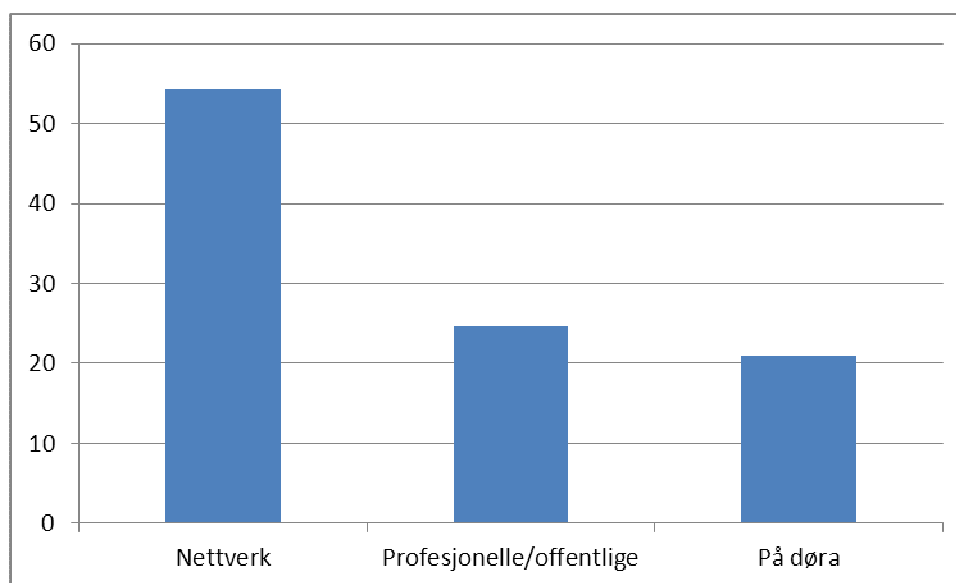
utenlandske medarbeidere på korttidskontrakter, dvs. sesongarbeidere eller innleid arbeidskraft ikke er høyere. Sesongarbeidere med utenlandsk bakgrunn er tilsatt i bedriften på (om lag) samme vilkår som andre sesongarbeidere, ”innleide” medarbeidere brukes om personell som er ansatt i en annen bedrift (for eksempel et bemanningsbyrå) så leier ”moderbedriften” inn denne bedriften til å gjennomføre et gitt arbeid. Resultatene her kan skyldes underrapportering, uklarheter i spørsmålene eller svar. Det kan også være slik at de tilfellene med høy andel utenlandske medarbeidere, som trekkes fram i media, er de mest ekstreme tilfellene. Det er videre trolig at bruken av utenlandske innleide medarbeidere varierer mellom landsdelene. Tidligere er det forklart at svarprosenten ikke er høy nok til å generalisere for hele næringer, selv om det er det som er rapportert av bedriftene som har deltatt i denne undersøkelsen. Bedriftene i dette materialet er medlemmer av FHL og NSL og ofte er det slik at det er de mest seriøse aktørene som er organisasjonsmedlemmer. Samtidig viser funn (jfr. seinere) at på andre spørsmål er det en mer todeling i svarene, der flere er positiv, i synet på bruken av innleid arbeidskraft i dette utvalget.

Et annet funn i dette materialet er at mange av de utenlandske medarbeiderne kommer tilbake flere sesonger. I Figur 4.17 viser bedriftsledernes holdning til utsagnet: ”Vi bruker mange av de samme utenlandske sesongarbeiderne år etter år”. Halvparten er enig i påstanden.

Nettverksrekruttering av utenlandske medarbeidere - mest vanlig

Når det gjelder hvordan rekrutteringen av utenlandsk personell foregår, viser det seg at nettverksrekruttering er mest vanlig (54 prosent rekrutteres gjennom nettverk). Faktisk er bruk av ansattes nettverk (31 prosentpoeng) mer vanlig enn bruk av bedriftens nettverk (23 prosentpoeng). Dette skiller seg fra de svarene bedriftene gir om rekruttering til produksjonen generelt, (jfr. Figur 4.9). 20 prosent av de utenlandske ansatte rekrutteres ved at de selv oppsøker bedriften og spør etter jobb (kategorien ”på døra”), generelt gjelder det 15 prosent. De mer formelle måtene å rekruttere på er altså mindre viktig for rekruttering av personer fra utlandet, annonsering står for 5 prosent, rekrutteringsbyrå står for 2 prosent, NAV står for 7 prosent og bemanningsbyrå står for 10 prosent. De siste er de som rekrutterer innleid arbeidskraft.

Figur 4.16 *Hvordan utenlands personell rekrutteres, målt i prosent.*



Bedriftene rekrutterer relativt enkelt utenlandsk arbeidskraft. Et utsagn jfr Figur 4.17 synliggjør nettopp dette. På utsagnet: "Det er lettere å få tak i utenlandsk arbeidskraft enn norsk arbeidskraft" svarer hele 85 prosent at de er enig, og 10 prosent tar ikke stilling. Dette er også i tråd med resultat fra andre undersøkelser for eksempel Sandberg og Olafsen (2006) som viser at rekrutteringsbasen for produksjonsmedarbeidere er god når en tar i bruk utenlandsk arbeidskraft.

Kapittel 3 viser eksempler på at noen bedrifter baserer produksjonen på utenlandsk arbeidskraft fordi de ikke greier å rekruttere lokalt (eller nasjonalt). Riktignok er dette eksemplet er fra grensenære områder i nord, og med denne rekrutteringsstrategien er det likevel snakk om rekruttering fra nærområdene.

Kompetansen blant utenlandske medarbeidere

Det er flere utsagn bedriftslederne er bedt om å ta stilling til som belyser temaet om hvordan kompetansen til de utenlandske medarbeiderne stemmer overens med behovene. På utsagnet: "De utenlandske medarbeiderne vi tilsetter har nødvendig kompetanse" svarer 42 prosent av bedriftslederne at de er enig, men av dette er det 37 prosent som bare er "delvis enig", på samme måte som 20 prosent svarer "delvis uenig" i tillegg er det en stor gruppe som verken er enig eller uenig. Dette tolker vi slik at kompetansen er ikke fullstendig treff, selv om det er en overvekt i materialet som heller mot å være enig i utsagnet. Utsagnet: "Det mangler opplæringstilbud for utenlandsk arbeidskraft i norske regler for arbeidslivet" er 39 prosent enig i og hele 37 prosent tar ikke stilling, samtidig er 19 prosent uenig. Når det gjelder utsagnet: "I vår bedrift er det ingen spesielle opplæringstilbud for innleid arbeidskraft som skal være for korte perioder" er 42 prosent uenig mens 22 prosent er enig. Så dette tyder på at selv for arbeidstakere som skal være kort tid, gir de fleste bedrifter noe opplæring. Hvor omfattende denne opplæringen er gir undersøkelsen ikke noe svar på.

Fadderordninger i bedriften er i noen grad i bruk. 32 prosent er enig i utsagnet "I bedriften har vi fadderordninger for at våre utenlandske medarbeidere lettere skal finne seg til rette" mens 39 prosent er uenig. Her er det også en stor "verken eller" -gruppe. Men dette utsagnet kan i like stor grad oppfattes til å omfatte de mer sosiale tilpasningene framfor faglige og kompetansemessige tilpasninger. Når det gjelder språkopplæring, er 41 prosent enig og 37 prosent er uenig i påstanden: "Bedriften har satt i gang språkopplæring for våre utenlandske medarbeidere". Språkproblem kan medføre alvorlige situasjoner i bedriften. På utsagnet: "Det er eksempler på at språkproblemer med utenlandske medarbeidere har vært en sikkerhetsrisiko i bedriften" svarer halvparten (47 prosent) at de er uenig, (hvorav 1/3 tar tydelig avstand fra dette ved å være "helt uenig") og om lag 1/3 er likevel enig (hvorav 12 prosent er "helt enig"). Så dette kan være alvorlig for bedrifter.

Totalt tolker vi holdningene fra bedriftslederne slik at det er et blandet bilde av hvor godt tilpasset kompetansen til de utenlandske medarbeiderne er, og hovedbildet er at de er "passe fornøyd". Det er også noe blandet hvordan bedriftenes oppfølging av de utenlandske medarbeiderne er.

Synet på innleid utenlandsk arbeidskraft

Det er vanlig å skille mellom utenlandsk sesongarbeidskraft og innleid arbeidskraft, jfr Figur 4.3. Sesongarbeidere med utenlandsk bakgrunn er tilsatt i bedriften på (om lag) samme vilkår som andre sesongarbeidere, innleide medarbeidere brukes om tilsatte i en annen bedrift (for eksempel et bemanningsbyrå) så leier "moderbedriften" inn denne bedriften til å gjennomføre et gitt arbeid. Ofte argumenteres det fra moderbedriftens side at de betaler disse etter samme vilkår, mens fagbevegelsen påpeker at om moderbedriften betaler det samme til bemanningsbyrået så kommer langt fra hele summen fram til den

bestemte medarbeideren fordi bemanningsbyrået skal ha sin andel. Dette fører til påstander om sosial dumping og ulik lønn for lik arbeid.

Gjennom flere utsagn signaliserer bedriftslederne hvilken holdning de har til bruken av innleid arbeidskraft. Figur 4.14 viser to utsagn og hvilke syn bedriftslederne har på disse. Det ene utsagnet: "Innleid arbeidskraft er nødvendig for å holde oppe produksjonen" viser en tydelig todeling i svargivningen. Hele 47 prosent er uenig i utsagnet, samtidig er hele 40 prosent enig i dette. Utsagnet: "Vi benytter innleid arbeidskraft for å ta arbeidstoppene" viser en tilsvarende todeling. Hele 51 prosent er uenig i dette utsagnet, mens 35 prosent er enig. Disse resultatene er ikke i tråd med de tallene på innleid arbeidskraft som bedriftene har rapportert (5 prosent i produksjonen, jfr Figur 4.3). Enten er tallene underrapportert eller så besvares disse utsagnene på mer prinsipielt grunnlag. I Figur 4.17 er det flere utsagn som viser holdningen til dette. Utsagnet "Vi foretrekker å bruke innleid utenlandsk personell fordi de er billigere å bruke enn norsk personell" viser en enda klarere avstandtakene til dette. Hele 73 prosent svarer at de er uenig i utsagnet, og bare 10 prosent er enig. Imidlertid må det påpekes at dette utsagnet er ledende, og gitt enn viss negativ valør.

Utsagnet: "Utenlandske sesongarbeidere/innleide arbeidere gir mer stabile arbeidsplasser for våre faste medarbeidere" viser at 39 prosent er enig og 34 prosent tar ikke stilling til utsagnet, mens bare 17 prosent er uenig.

Funn fra den kvalitative undersøkelsen (jfr. kapittel 3.4) viser en kritisk holdning til å bruke innleid arbeidskraft. Informantene ser på dette som et verdispørsmål og mener det er en kortsiktig strategi i forhold til bl.a. stabilitet, opplæring og integrering. Samtidig blir det påpekt at det kan medføre konkurransevridning, ved at de bedriftene som bruker denne typen arbeidskraft, i alle fall på kort sikt, kan greie å kutte kostnader.

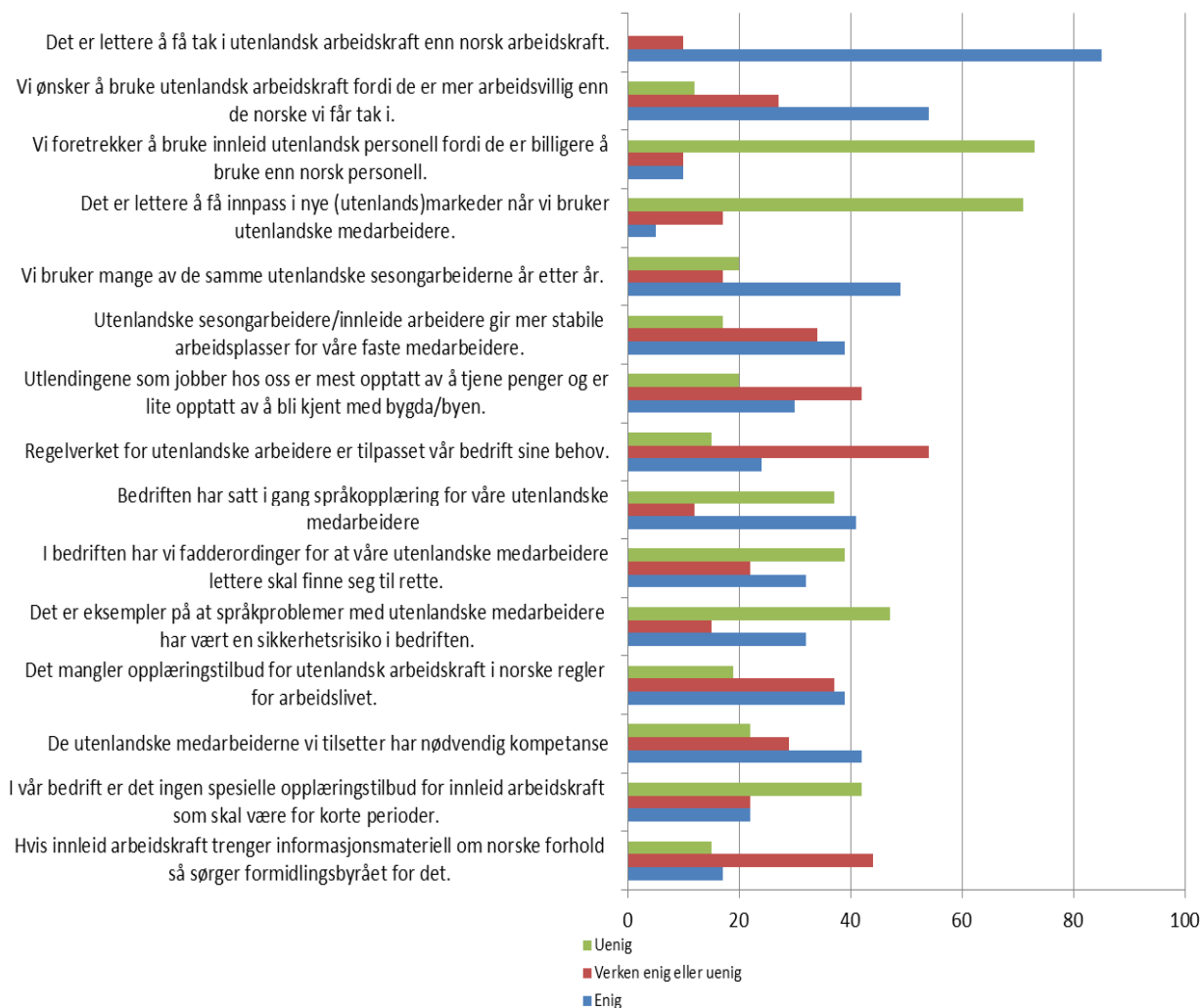
Fra denne kvantitative spørreundersøkelsen ser det også ut for at det er en todeling av materialet, og slik sett blandede holdninger. En del er kritisk mens en nesten like stor andel er positiv. Samtidig er hele $\frac{3}{4}$ uenig i påstanden om at de foretrekker å bruke innleid personell pga kostnadene. Så det ser ut for å være stor sammenfall mellom intervjuene og denne spørreundersøkelsen i holdningene, men det som er rapportert fra bedriftene om faktisk antall innleide er langt lavere.

Regelverk

Det er et utsagn som forsøker å avdekke hvordan bedriftslederne ser på regelverket for å benytte utenlandske medarbeidere. "Regelverket for utenlandske arbeidere er tilpasset vår bedrift sine behov" viser at over halvparten verken er enig eller uenig. Kun 15 prosent er uenig. "Regler i forbindelse med arbeidstillatelse til utenlandsk arbeidskraft, spesielt relatert til arbeidskraft fra Russland" er trukket fram av en bedrift i et åpent spørsmål om hva som er hovedutfordringen for bedriften de nærmeste årene. For fiskeindustrien særlig i nord (kanskje særlig i Finnmark) er dette en illustrasjon på at det fortsatt er ting å hente på forenklinger i dette regelverket.

Tiltak for utenlandske arbeidere i fiskeforedlingsindustrien

Flere respondenter mener at *språkopplæring* av utenlandske medarbeidere vil være en suksessfaktor for at de skal bli en større ressurs for fiskeindustrien. Videreutdanning og integrering i nærmiljøet er andre momenter. Integrering trekkes fram som viktig fordi utenlandske medarbeidere ofte ikke har egne nettverk i lokalmiljøet.

Figur 4.17 *Bedriftslederes synspunkt på ulike utsagn om utenlands personell*

5 Oppsummering og konklusjoner

Kompetansesituasjonen og kompetansebehov

Denne undersøkelsen viser at størstedelen av de ansatte i fiskeforedlingsindustrien er enten ufaglærte eller har videregående skole (gjelder ca 80 prosent i produksjonen og 45 prosent i administrasjonen). Innen gruppen med videregående skole, er det stor variasjon. Noen har fagretningen fra videregående skole som gir lite relevant kompetanse for foredlingsindustrien (med flere grunnkurs, for eksempel innenfor frisørfag og barne- og ungdomsarbeid) og slik sett blir medarbeideren "ufaglært" i forhold til de oppgavene som skal utføres, mens andre igjen har fagretninger som er relevant for arbeidet, men mangler likevel fagbrev.

Om lag 20 prosent av de ansatte i disse bedriftene har fagbrev, og det er stor spredning innenfor hvilke fagretninger disse er. Fiskeforedling er en sektor som har behov for et mangfold av fagkompetanse; både innenfor mat, industrifag, teknisk, markedsføring, kontor og renhold. Medarbeidere med høyere utdanning jobber i administrasjonen. Kompetansesituasjonen når det gjelder formell kompetanse er at dette er en næring der størsteparten av medarbeiderne er ufaglært eller har noe videregående skole, og ikke formell fagkompetanse i form av fagbrev eller høyere utdanning.

Bedriftene opplever svært varierende kompetansebehov. Dette er for det første avhengig av hva slags kompetanse bedriftene allerede har (dvs. dagens kompetansesituasjon) og hvor stabil arbeidsstokken er (graden av turnover). For det andre er det knyttet til kjennetegn og særtrekk i det lokale arbeidsmarkedet og hvordan tilgangen til personell med relevant kompetanse er, konkurransesituasjon med andre næringer etc. Det er likevel et fellestrekk at bedriftene opplever at det er vanskelig å få fatt i tilstrekkelig mange norske ungdommer med interesse for og vilje til å jobbe som produksjonsmedarbeidere.

Rekruttering

I stor grad mener bedriftslederne likevel at de får tak i den kompetansen bedriften trenger. Det er rekruttert et betydelig antall medarbeidere til denne næringen i løpet av de siste to årene (om lag en fjerdedel av de tilsatte er rekruttert de siste to år). Dette kan være et uttrykk for høy turnover i arbeidsstokken, men også forventninger om en viss vekst i bedriftene. Bedriftslederne regner også med å rekruttere nye medarbeidere kommende år. Dette er et annet resultat enn hva Sandberg og Olafsen (2006) fant da de konkluderte med at det ikke er noe stort behov for personell framover fordi en forventer økt automatisering slik at produksjonen kan økes med eksisterende personell. Imidlertid er det mer samsvar mellom våre resultater og studien til Sandberg og Olafsen (2006) når det gjelder at rekrutteringsbasen for produksjonsmedarbeidere er god når utenlands arbeidskraft er regnet med. Vår undersøkelse viser at praksis og interesse for næringa er en bakgrunn som er ettertraktet når nye medarbeidere skal rekrutteres, i tiden framover. Videre søkes medarbeidere med teknisk og mekanisk kompetanse til produksjonen. Bedriftene uttrykker mindre behov for høy formell kompetanse, og om lag 1/4 av bedriftene planlegger å rekruttere nye medarbeidere med høyere utdanning.

Rekruttering blant kjente (nettverksrekruttering) er svært vanlig i fiskeforedlingsindustrien. Bedriftens nettverk benyttes aktivt, men de ansattes nettverk er i mange tilfeller like viktig, eller endog viktigere. Slike anbefalinger forplikter både den som blir anbefalt og den som anbefaler.

Utenlandsk arbeidskraft

Rundt 30 prosent av de tilsatte i bedriftene som har deltatt i denne undersøkelsen har utenlandsk bakgrunn. Det er litt flere utenlandske menn enn kvinner. Størstedelen av disse har fast jobb. Andelen utenlandske medarbeidere er lavere enn forventet og det overrasker at så mange har fast jobb og såpass få er innleid (se nedenfor). Disse resultatene kan skyldes skjevhet i utvalget.

Det kan være ulik tolkning i hva bedriftene regner som "utenlandsk arbeidskraft". I kapittel 3 viser intervjudataene at arbeidstakere med utenlands bakgrunn som bor i lokalmiljøet ikke nødvendigvis regnes som "utlendinger". Samtidig kan det være slik at personer av utenlandsk opprinnelse som har bodd i landet i mange år og har norsk statsborgerskap blir kategorisert som "utenlandsk" når et slikt spørsmål skal besvares.

Nettverksrekruttering er den viktigste rekrutteringskanal når utenlandske medarbeidere tilsettes i fiskeforedlingsindustrien, og de ansattes nettverk er flittigst brukt. At folk selv spør om jobb er den nest viktigste rekrutteringsmåten av utenlandske medarbeidere. Bemanningsbyråer brukes i noen grad og også NAV. Dette bryter med et medieskapt inntrykk om at "annonser i utenlandske aviser og formidling gjennom bemanningsbyråer sørger for at det kommer utlendinger i hopetall".

Bedriftslederne mener at de utenlandske medarbeiderne har ordnede ansettelsesforhold. Bedriftene i undersøkelsen gjør også lite bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft. Det er en todeling i synet på innleid arbeidskraft. Et flertall av bedriftsledere er svært skeptisk til innleid arbeidskraft, mens om lag 1/3 er positiv til innleie. Resultatene fra holdningsspørsmålene gir grunnlag for å stille spørsmål om tallene på bruken av innleid arbeidskraft er underrapportert fra bedriftenes side. De utenlandske medarbeiderne er i følge svarene i stor grad fast ansatte. Hvis vi sammenholder dette med det høye antallet rekrutteringer de siste to årene og forventninger om nye ansettelser, er det rimelig å spørre om det kan være ulik forståelse av hva "fast tilsatt" i praksis betyr blant bedriftslederne. Er det forventet at fast jobb likevel er "fast" bare en sesong eller et års tid? Videre er det et spørsmål om medarbeiderne har de samme opplevelsene.

Utenlandsk arbeidskraft hilses velkommen, er ettertraktet og oppfattes som en helt nødvendig ressurs i denne næringa. Det er jo heller ikke noe nytt i denne næringen. Det er likevel noen ekstra utfordringer knyttet til å ansette og ha utenlandske medarbeidere i arbeid. Bedre språkopplæring og bedre opplæring om norsk HMS-regelverk, er noe som trekkes fram av flere. Tiltak som bedrer integreringen både i bedriften og i lokalsamfunnet blir også påpekt som utfordringer, både gjennom intervjuer og i de åpne spørsmålene.

Hva slags kompetanse trenges i en "kompetansenæring"?

Det er lite som tyder på at fiskeforedlingsindustrien i nær framtid vil kunne bli en kompetansenæring i den betydningen at det er behov for mange medarbeidere med høy formell kompetanse. Det betyr ikke at erfaring og kunnskap blant de som jobber i næringen er uvesentlig. Ved å legge til grunn et utvidet kompetansebegrep som inkluderer kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger (jfr Lai 1997 og Nordhaug 1998 og diskusjonene i kap 1 og 3.2) er det klart næringen trenger kompetanse og faktisk er en kompetansenæring i bred forstand. I denne produksjonsnæringen er det imidlertid behov

for å få utført en rekke jobber som ikke krever høyere formell utdanning, men derimot nøyaktighet, pålitelighet, interesse, tempo, utholdenhet osv. Dette er også kompetanse. Dermed blir det et spørsmål om verdsetting av ulike typer kompetanse og ikke bare den formelle kunnskapen. Erfaring, evne og vilje til å gjøre det nødvendige, og ofte ufaglærte arbeidet, er viktig for denne næringa.

Forskning framover

Vår undersøkelse har vist at det er behov for mer detaljert kunnskap om ansettelsesforhold, og forholdet mellom innleid arbeidskraft og andre typer ansettelser av utenlandsk arbeidskraft. Hvordan dette reguleres og hvordan dette fungerer i praksis, for arbeidstakerne og deres rettigheter, for den enkelte bedrift og for konkurransesituasjonen mellom bedrifter som benytter ulike strategier på dette feltet.

Et annet viktig spørsmål som er svært relevant for fiskeforedlingsindustrien er hvem skal gjøre det ufaglærte arbeidet i Norge. Vanskelighetene med å rekruttere ungdom til arbeid i denne næringa (som i flere andre næringer), det store frafallet i videregående utdanning og en økende andel ungdom som står utenfor arbeidslivet reiser noen påtrengende spørsmål av bred samfunnsmessig betydning. Hvorfor skyves en del ungdommer ut av skolen, eller velger å forlate den? Hvorfor er det mange unge som aldri kommer inn i arbeidsmarkedet? Hvordan er sammenhengene mellom formell kunnskap og verdsettinger av ulike typer kompetanse? Diskusjonene om framveksten av ”kompetansesamfunnet” gjør sannsynligvis noe med ungdoms forventninger og oppfatninger av egne evner og interesser og arbeidsmarkedet og innholdet i fremtidige jobber.

Videre er det behov for mer kunnskap om bedriftenes strategier og arbeid med å inkludere ansatte med utenlandsk bakgrunn i bedrift og lokalsamfunn. Hva har bedriftene som har lyktes i dette gjort? Hvordan kan denne opplæringen legges til rette og hva gjør bedriftene og andre aktører for å beholde og videreutvikle disse medarbeiderne? Nettverksrekruttering og at folk spør om jobb er de viktigste rekrutteringskanalene for utenlandsk arbeidskraft, hvordan virker det inn i forhold til integrering i bedriften og i samfunnet rundt? Mange fiskeindustribedrifter befinner seg i små samfunn og i distriktsnorge, hvordan virker det i forhold til integrering?

Rødfiskenæringen skiller seg fra de øvrige segmentene ved at de har generelt noe høyere formell kompetanse, de har hatt positiv sysselsettingsutvikling, samtidig med høy og stabil verdiskapning. Slik rødfiskenæringen framstår i dag, som en tung industriaktør, er det interessant å gå nærmere inn på virkninger av ulike kompetanse- og rekrutteringsstrategier for næringen framover.

Litteratur

- Aure, Marit (2008): *Arbeidsmigrasjon fra Teriberka til Båtsfjord 1999- 2002*. Avhandling for Doctor Rerum Politicarum, SV-fak, UITØ
- Bendiksen, Bjørn Inge (2008): *Driftsundersøkelsen i fiskeindustrien. Oppsummering av lønnsomheten i norsk fiskeindustri i 2007*. Nofima. Rapport 27/2008
- Bendiksen, Bjørn Inge (2009): *Fiskeindustrien i Nord-Norge og Nord-Trøndelag. Endringer struktur, sysselsetting og produksjon*. Nofima- Rapport 10/2009
- Bersvendsen, H. (1998) *Flerkulturelt arbeidsmiljø: "Kem e det som skal' telpasse sæ, vi eller dem?"* Hovedfagsavhandling, Universitetet i Bergen.
- Bjørnstad, R, Gjelsvik, M.L., Godøy, A., Holm, I og Stølen, N. M. (2010) "*Demand and supply of labor by education towards 2030 Linking demographic and macroeconomic models for Norway*" Statistisk sentralbyrå, Oslo–Kongsvinger Rapport 39/2010.
- Brox, O. (2005). *Arbeidskraftimport: Velferdsstatens redning - eller undergang?* Oslo, Pax
- Bye, Geir og Ådne Danielsen (2002): *Fokus på 'FOKUS kompetanse'. Hva er gjort og hva kan gjøres? Vurdering av et kompetanseprosjekt i fiskeri- og havbruksnæringen*. Rapport Norut 02/02
- Foss, Lene og Odd Nordhaug (red.) (2005): *Bedriftsutvikling i teori og praksis*. Forlag 1, Oslo.
- FKD (2009): *Bærekraftig sjømat-alfa og omega. Regjeringas strategi for marin sektor*. Fiskeri- og kystdepartementet 14.mai.
- Fuglerud, Ø. (1999): *Life on the outside: The Tamil diaspora and long-distance nationalism*. London: Pluto Press.
- Gabrielsen, H.C.: (2009): *Arbeidsplassen som kulturell arena. En møteplass for mennesker og institusjoner*. Avhandling for graden Philosophiae Doctor, Universitetet i Tromsø.
- Gerrard, S. (1975): *Arbeidsliv og lokalsamfunn*. Magistergradsavhandling, Institutt for Samfunnsvitenskap, Universitetet i Tromsø.
- Granovetter, M. S. (1995): *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press

- Halvorsen, K (2010): *Behovet for ufaglært arbeidskraft i framtiden*, tale/artikkel 25.11.2010.
[http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/aktuelt/taler_artikler/kunnskapsministerens-taler hentet 16.12.2010](http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/aktuelt/taler_artikler/kunnskapsministerens-taler_hentet_16.12.2010)
- Henriksen E. og B.I. Bendiksen (2008): *Rammebetingelser for lønnsomhet i norsk fiskeforedling. Empiriske funn og kunnskapshull*. Nofima. Rapport 7/2008.
- Husmo M. og Munk-Madsen, E. (1994). "Kjønn som kvalifikasjon i fiskeindustrien" I O. Otterstad og S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge*. (s.179-190). Oslo: Ad Notam, Gyldendal
- Johnsen, Jahn Petter og Jostein Vik (2008): *Mellom marked og nettverk: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske*. Rapport 7/08, Bygdeforskning.
- Klassekampen (2010): *Fant 500.000 jobber*" av Mimir Kristjansson, fredag 12.november
- Kvidal, T., Lie, I. & Nygaard, V. (2008): *Russisk arbeidskraft i Finnmark – utvikling, erfaringer og framtidige behov*. Norut Alta-Áltá notat 2008:1001.
- Lai, Linda (1997): *Strategisk kompetansestyring*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Lorentzen, T og R.Hannesson (2003): *Konkurranssevne og kapasitetstilpasning i fiskeindustrien*. Senter for fiskeriøkonomi, rapport nr 89, Samfunns- og næringslivsforskning, Bergen.
- Moldenæs, Turid (2006): *I sitt bilde? Identitet og identitetskonstruksjon i lokalsamfunn*. Trondheim, Tapir akademisk forlag.
- Nordhaug, Odd (1998): *Kompetansestyring i arbeidslivet*. Tano Aschehoug.
- Nystrand, Bjørn Tore, Finn Ove Båtevik, Øyvind Herse, Margareth Kjerstad, Geir Tangen (2006): *Rekruttering av offiserer til fiskerinæringen*, Rapport MA 10/06. Møreforskning og Høgskolen i Ålesund.
- Paulgaard, G. (2000). *Ungdom, lokalitet og modernitet: Om kulturbrytninger og identitetsutforming i et kystsamfunn nordpå*. Avhandling (dr.polit). Universitetet i Tromsø
- Petterson, C. (1999): *Arbeidskolleger? En studie av tamilske og norske fiskeindustriarbeidere i et fiskevær på Finnmarkskysten*. Institutt for planlegging og lokalsamfunnsforskning, Universitetet i Tromsø
- Rogstad, J. (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: UNIPAX.
- Sandberg, Merete Gisvold og Trude Olafsen (2006): *Kartlegging av kompetansebehov i norsk fiskeri- og havbruksnæring*. Rapport STF80 A066019. SINTEF Fiskeri og havbruk AS.
- St.meld 19, (2004-05): *Marin næringsutvikling. Den blå åker*. Fiskeri- og kystdepartementet.

Vik, J og Kroken, A (2010):”Arbeidsinnvandring til landbruket 2004 til 2010. Frekvenser fra undersøkelsene Trender i norsk landbruk 2004, 2006, 2008 og 2010. Notat nr. 9/2010 Norsk senter for Bygdeforskning

Aas, Grete Hansen og Ann Helen Hellevik (2008): *Forprosjekt: Bedriftsundersøkelser av fiskeindustribedrifter med hensyn til rekruttering og kompetanse*. Møreforskning, Rapport Å 813.

Hjemmeside til Sett sjøbein: <http://www.settsjoein.no/hjem/>

Vedlegg 1

Spørreskjemaet



Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien

Takk for at du tar deg tid til å svare!

- 1) I hvilken kommune ligger bedriften? _____
- 2) Hvor mange tilsatte (målt i antall årsverk) hadde bedriften i 2009?

- 3) Hvor stor var bedriftens omsetning (målt i kroner) i 2009? _____
- 4) Hvor mye produserte bedriften i 2009 (produksjonsvolum målt i tonn)?

- 5) Hva produserer bedriften?

	Oppgi prosessert volum (tonn i rundvekt) i 2009
Saltfisk/klippfisk/tørrfisk	
Ferskt	
Fryst	
Filet	
Pelagisk	
Rød fisk (laks/ørret) – slakting og pakking	
Rød fisk (laks/ørret) – videreføring	
Annet	

- 6) Hvordan var arbeidsstokken i administrasjonen sammensatt i 2009?
(Daglig leder, produksjons-, kvalitets- og avdelingsleder, teknisk leder og andre kontormedarbeidere.)

	Oppgi antall personer
Norske fast ansatte	
Utenlandske fast ansatte	
Norske sesongarbeidere	
Utenlandske sesongarbeidere	
Utenlandske innleide medarbeidere (tilsatt i annet firma)	

7) Hvordan var arbeidsstokken i produksjonen sammensatt i 2009?
(Alt som ikke er administrasjon, inkludert tekniske medarbeidere, utenom teknisk leder.)

	Oppgi antall personer
Norske fast ansatte	
Utenlandske fast ansatte	
Norske sesongarbeidere	
Utenlandske sesongarbeidere	
Utenlandske innleide medarbeidere (tilsatt i annet firma)	

8) Fra hvilke land har bedriften rekruttert utenlandske medarbeidere i løpet av de siste to årene?

- € Sverige
- € Finland
- € Estland
- € Latvia
- € Litauen
- € Polen
- € Romania
- € Russland
- € Somalia
- € Sri Lanka
- € Annet, spesifiser her _____

Hvordan var kjønnsfordelingen i arbeidsstokken i 2009?

9) Oppgi antall kvinnelige norske medarbeidere i 2009: _____

10) Oppgi antall mannlige norske medarbeidere i 2009: _____

11) Oppgi antall kvinnelige utenlandske medarbeidere i 2009: _____

12) Oppgi antall mannlige utenlandske medarbeidere i 2009: _____

13) Har bedriften planer om å endre produksjonen i løpet av de neste 3-5 år?

- € Øke produksjonen
- € Samme produksjon
- € Redusere produksjonen
- € Legge om produksjonen til nye produkter

14) Har bedriften planer om å endre bemanningen i løpet av de neste 3-5 år?

- € Øke bemanningen
- € Samme bemanning
- € Redusere bemanningen

15) Hva slags formell kompetanse finnes i bedriftens administrasjon i dag?
(Med administrasjon menes daglig leder, produksjons-, kvalitets- og avdelingsleder, teknisk leder og andre kontormedarbeidere.)

	Oppgi antall personer
Ufaglærte	
Med videregående skole	
Med fagbrev	
Med høgskole og/eller universitetsutdanning	

16) Hva slags formell kompetanse finnes i bedriftens produksjon i dag?
(Med produksjon menes alt som ikke er administrasjon, inkludert tekniske medarbeidere, utenom teknisk leder.)

	Oppgi antall personer
Ufaglærte	
Med videregående skole	
Med fagbrev	
Med høgskole og/eller universitetsutdanning	

17) Har bedriften hatt lærlinger i løpet av 2009 og/eller 2010?

- € Nei
- € Ja, oppgi antall kvinner _____ og antall menn _____

Hvis ja på spørsmål 17:

18) Innen hvilke fagområder har bedriften hatt lærlinger i 2009/10?

19) Hvis bedriften har tilsatte med fagbrev, innen hvilke fagområder er det? (sett gjerne flere kryss)

- € Automatiker
 - € Dataelektroniker
 - € Elektriker
 - € Elektroreparatør
 - € Fagarbeider, industriell matproduksjon
 - € Fagarbeider, sjømatproduksjon
 - € Fagoperatør, akvakultur
 - € Fisker
 - € IKT
 - € Kontor- og administrasjonsmedarbeider
 - € Kulde- og varmepumpemontør
 - € Mekaniker
 - € Renholdsoperatør
 - € Salgsmedarbeider
 - € Sjømathandel
 - € Annet, spesifiser her:
-

20) Hvordan har bedriften rekruttert sine ansatte med fagbrev? (sett eventuelt flere kryss)

- € Har hatt læretid i bedriften og er deretter tilbudt jobb
- € Har tatt fagbrev med bakgrunn i praksis i bedriften
- € Hadde fagbrev da de ble tilsatt

21) Hvis bedriften har tilsatte med høyere utdanning, innen hvilke fagområder er det? (sett gjerne flere kryss)

- € Akvakultur
 - € Fiskehelsebiologi
 - € Fiskerikandidat
 - € Fiskeriøkonomi
 - € IKT/data
 - € Ingeniørfag
 - € Ledelse
 - € Logistikk
 - € Marin biologi
 - € Marin teknikk
 - € Markedsføring
 - € Næringsmiddelfag
 - € Salg/markedsføring
 - € Økonomi og administrasjon
 - € Annet, spesifiser her:
-

22) Med tanke på tilgang til ny kompetanse til din bedrift de nærmeste to år, hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Vi har den kompetansen vi trenger i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften vil rekruttere nye medarbeidere fordi vi trenger ny kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagbrev har liten betydning for å kunne utføre en god jobb i produksjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi gjennomfører intern opplæring/kurs for å gi våre medarbeidere den kompetansen bedriften trenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften vil tilrettelegge med permisjon for at medarbeiderne skal kunne øke sin kompetanse innenfor områder bedriften trenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi kommer til å kjøpe inn tjenester fra andre bedrifter for å få tak i den kompetansen vi trenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) Har bedriften oversikt over den kompetansen som er i bedriften og hvilken kompetanse som trenges?

	Ja	Nei
Vi har oversikt over den kompetansen som finnes i bedriften i dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har oversikt over hva slags kompetanse bedriften trenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24) Har bedriften i løpet av de to siste år hatt samarbeid med andre for å øke kompetansen i arbeidsstokken?

- € Ja
- € Nei

Hvis ja på spørsmål 24:

25) Oppgi hvilke av følgende instanser dere har samarbeidet med:

- € Opplæringskontor
 - € Videregående skoler
 - € Fagskoler
 - € Høgskoler/universitet
 - € NAV
 - € Kursarrangører
 - € Andre, spesifiser her:
-

26) Hvis bedriften planlegger å rekruttere nye medarbeidere i løpet av kommende år, hva slags bakgrunn (utdanning, praksis mv) er det som trengs?

	Spesifiser fagretning
Ufaglærte	
Med videregående skole	
Med fagbrev	
Med høgskole/universitet	
Med praksis fra næringslivet	
Annet	

27) Har bedriften rekruttert nye medarbeidere i løpet av 2009 og 2010?

€ Nei

€ Ja

Hvis ja på spørsmål 27, stilles spørsmål 28 og 29:

28) Hvor mange personer (siste to år)? _____

29) Hva slags bakgrunn (utdanning, praksis mv.) har disse?

	Spesifiser fagretning
Ufaglærte	
Med videregående skole	
Med fagbrev	
Med høgskole/universitet	
Med praksis fra næringslivet	
Annet	

30) Hvordan bruker bedriften vanligvis å rekruttere? (sett gjerne flere kryss)

	Til stillinger i administrasjonen	Til stillinger i produksjonen
Gjennom bedriftens nettverk/kjente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gjennom ansattes nettverk/kjente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annonsering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutteringsbyrå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemanningsbyrå/innleiefirma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NAV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gjennom skoler/utdanningsinstitusjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved at folk spør om jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved å tilby sommerjobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31) Hvor er det vanlig å rekruttere nye medarbeidere fra? (sett gjerne flere kryss)

	Til stillinger i administrasjonen	Til stillinger i produksjonen
Innen kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innen fylket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fra hele landet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utlandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Har bedriften hatt problemer med å rekruttere medarbeidere i 2009 og 2010?

- Nei, vi har ikke forsøkt å rekruttere nye medarbeidere
 Nei, vi har greid å rekruttere nye
 Ja, oppgi hva slags personell det har vært vanskelig å rekruttere:

33) Har bedriften satset særskilt på å få tak i medarbeidere med formell utdanning?

	Ja	Nei
Med fagbrev	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Med høyere utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34) Har dere fått tak i den kompetansen dere var ute etter?

- Nei
 Ja

35) Hvor mange av bedriftens medarbeidere i administrasjonen har sluttet i løpet av 2009?

	Oppgi antall personer
Norske fast ansatte	
Utenlandske fast ansatte	
Norske sesongarbeidere	
Utenlandske sesongarbeidere	
Utenlandske innleide medarbeidere	

36) Hvor mange av bedriftens medarbeidere i produksjonen har sluttet i løpet av 2009?

	Oppgi antall personer
Norske fast ansatte	
Utenlandske fast ansatte	
Norske sesongarbeidere	
Utenlandske sesongarbeidere	
Utenlandske innleide medarbeidere	

37) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Vi trenger hele tiden nye folk, så vi tar inn så mange vi kan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innleid arbeidskraft er nødvendig for å holde oppe produksjonen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når vi tar inn nye medarbeidere, har vi et opplærings/introduksjonsprogram som vi gjennomfører.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi benytter innleid arbeidskraft for å ta arbeidstoppene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Så langt det er mulig, tilsetter vi lokal arbeidskraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når vi tar inn nye medarbeidere, er en positiv holdning til arbeidet og arbeidsplassen viktigere enn formell utdanning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi jobber mye med å gjøre arbeidsplassene attraktive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vår bedrift er opptatt av å bidra til positiv utvikling i kommunen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften støtter lokale lag og foreninger økonomisk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Norsk ungdom vil ikke jobbe i fiskeindustrien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lakeslakteri- og fiskeindustrien sliter med dårlig omdømme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er vanskelig å få tak i kvalifiserte medarbeidere i denne byen/på dette stedet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vår bedrift greier ikke å konkurrere med det høye lønnsnivået.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38) Har du flere moment du vil trekke fram som forklarer hvorfor det er vanskelig å rekruttere nye medarbeidere, i så fall hvilke?

39) Hvordan rekrutterer bedriften vanligvis utenlandsk personell?

- € Gjennom bedriftens nettverk/kjente
 - € Gjennom ansattes nettverk/kjente
 - € Annonsering
 - € Rekrutteringsbyrå
 - € Bemanningsbyrå/innleiefirma
 - € NAV
 - € Gjennom skoler/utdanningsinstitusjoner
 - € Ved at folk spør om jobb
 - € Ved å tilby sommerjobb
 - € Annet, spesifiser her:
-

40) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Det er lettere å få tak i utenlandsk arbeidskraft enn norsk arbeidskraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi ønsker å bruke utenlandsk arbeidskraft fordi de er mer arbeidsvillig enn de norske vi får tak i.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi foretrekker å bruke innleid utenlandsk personell fordi de er billigere å bruke enn norsk personell.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er lettere å få innpass i nye (utenlandske) markeder når vi bruker utenlandske medarbeidere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi bruker mange av de samme utenlandske sesongarbeidere år etter år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utenlandske sesongarbeidere/innleide arbeidere gir mer stabile arbeidsplasser for våre faste medarbeidere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utlendingene som jobber hos oss, er mest opptatt av å tjene penger og lite opptatt av å bli kjent med bygda/byen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelverket for utenlandske arbeidere er tilpasset vår bedrift sine behov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften har satt i gang språkopplæring for våre utenlandske medarbeidere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I bedriften har vi fadderordninger for at våre utenlandske medarbeidere lettere skal finne seg til rette.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er eksempler på at språkproblemer med utenlandske medarbeidere har vært en sikkerhetsrisiko i bedriften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det mangler opplæringstilbud for utenlandsk arbeidskraft i norske regler for arbeidslivet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De utenlandske medarbeiderne vi tilsetter, har nødvendig kompetanse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I vår bedrift er det ingen spesielle opplæringstilbud for innleid arbeidskraft som skal være for korte perioder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis innleid arbeidskraft trenger informasjonsmateriell om norske forhold, så sørger formidlingsbyrået for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41) Hvordan kan utenlandske medarbeidere bli en større ressurs for fiskeindustrien i Norge?

42) Hva er hovedutfordringen for bedriften de nærmeste årene?



Postboks 1463
9506 Alta
Besøksadr. Kunnskapsparken, Markedsgata 3

Internett: www.norut.no/alta/
E-post: post@finnmark.norut.no
Telefon +47 78 45 71 00
Telefaks +47 78 45 71 01
Foretaksnummer NO 983 551 661 MVA

Norut Alta er et forskningsinstitutt i forskningskonsernet Norut