

# Rekruttering av offiserer til fiskeflåten

Bjørn Tore Nystrand  
Møreforskning Marin  
Linekonferanse Måløy  
30. mars 2011

## Bakgrunn

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

## Målsetting

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

## Styringsgruppe

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

## Datagrunnlag

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

## Litt om rederiene

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

## Litt om rederiene, forts.

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

## Selskapsstrukturer

### Fiskebåtrederi

- Énbåtsrederi
- Lite ressurser til rekruttering
- Små organisasjoner

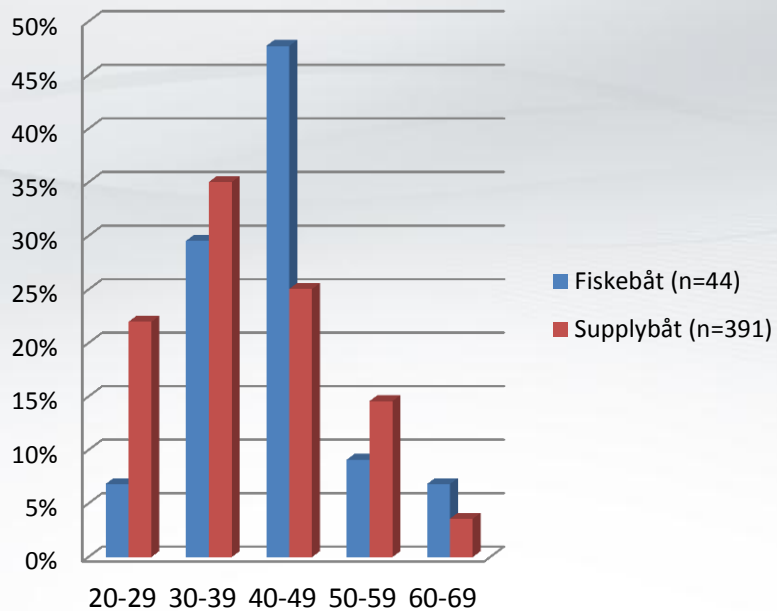
### Supplybåtrederi

- Flerbåtsrederi
- Rekrutteringsavdeling
- Store organisasjoner

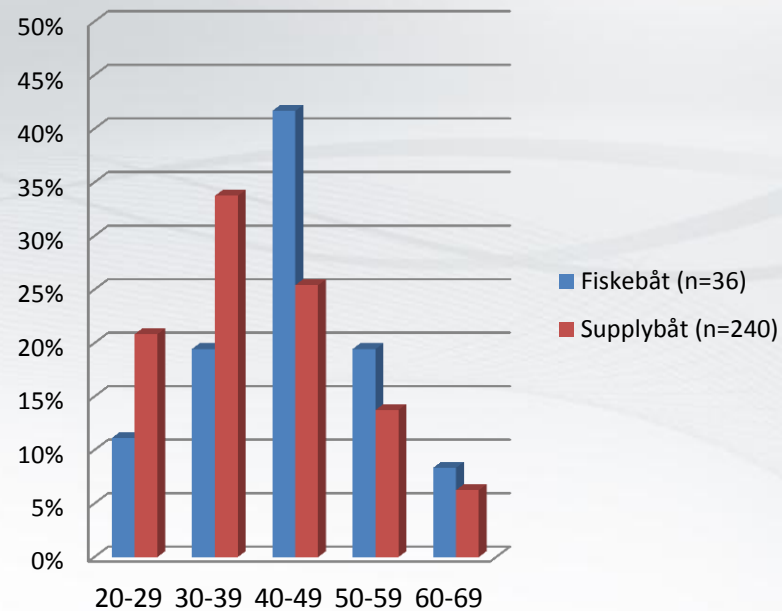


# Alderssammensetning

Nautiske offiserer



Maskinoffiserer



## Litt om de ferdig utdannede

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

## Litt om de ferdig utdannede, forts.

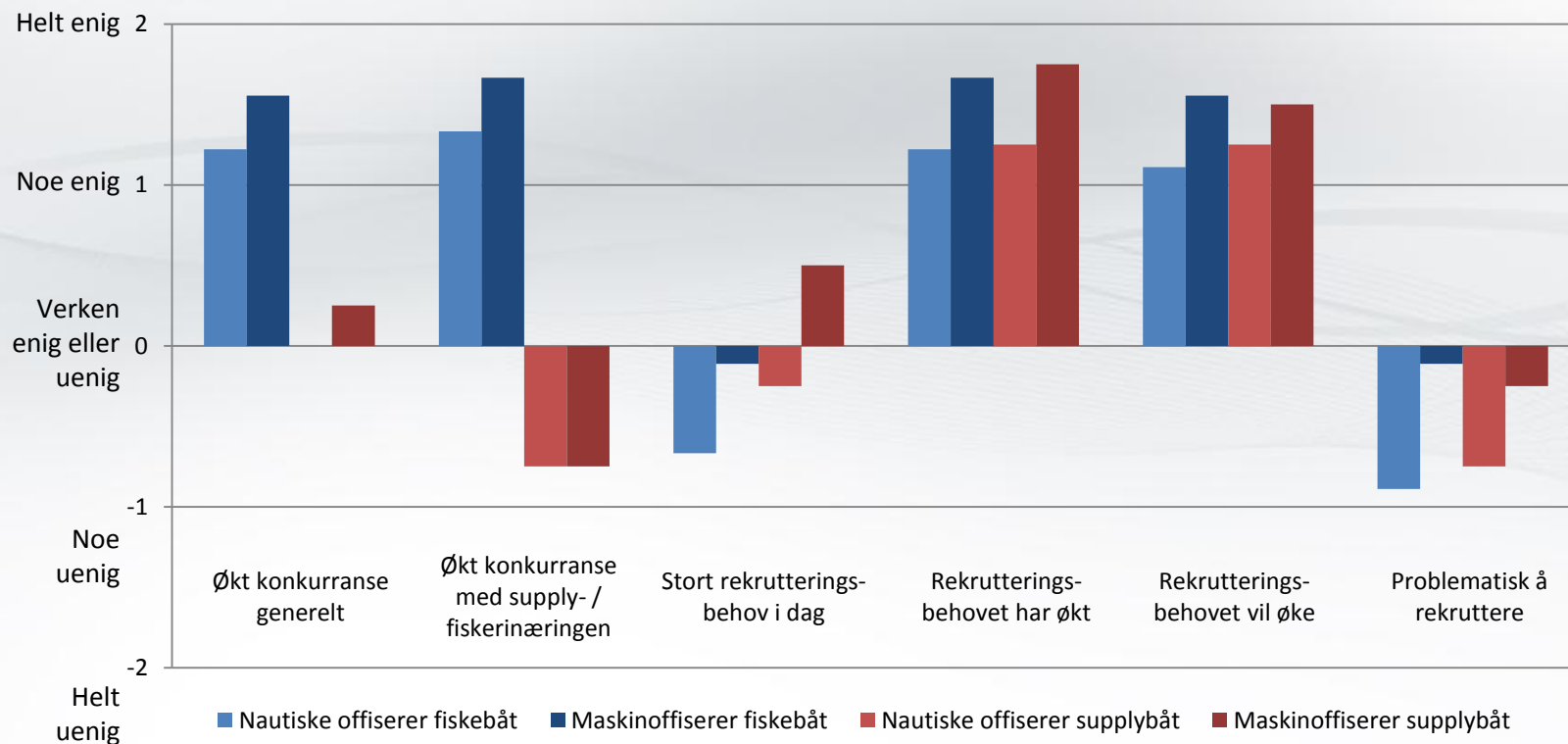
- 8 av 32 har arbeidet på fiskebåt i løpet utdannings- eller arbeidskarriere i tillegg til de ni som er i næringen i dag
- To kvinnelige offiserer
- Totalt 15 offiserer under 30 år, mens åtte var passert 40 år
- Ingen offiserer under 30 år i fiskerinæringen

## Utfordringer

- Hvilke utfordringer møter rederiet vedrørende rekruttering til offisersstillinger?

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

# Oppsummering av påstander



## Rekrutteringssituasjon i fremtiden

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

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

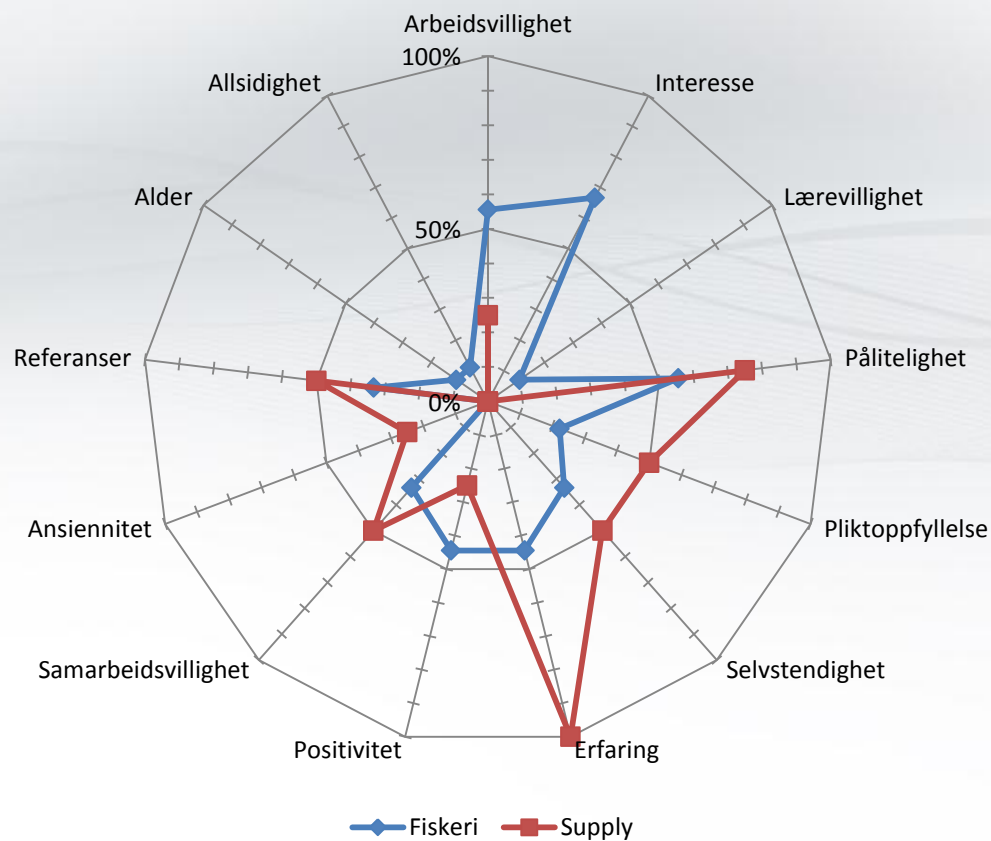
- NB! Tall for supplyrederi er ofte basert på kontrakter om nybygg

## Rekrutteringssituasjon i fremtiden, forts.

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

## Egenskaper – nautiske offiserer

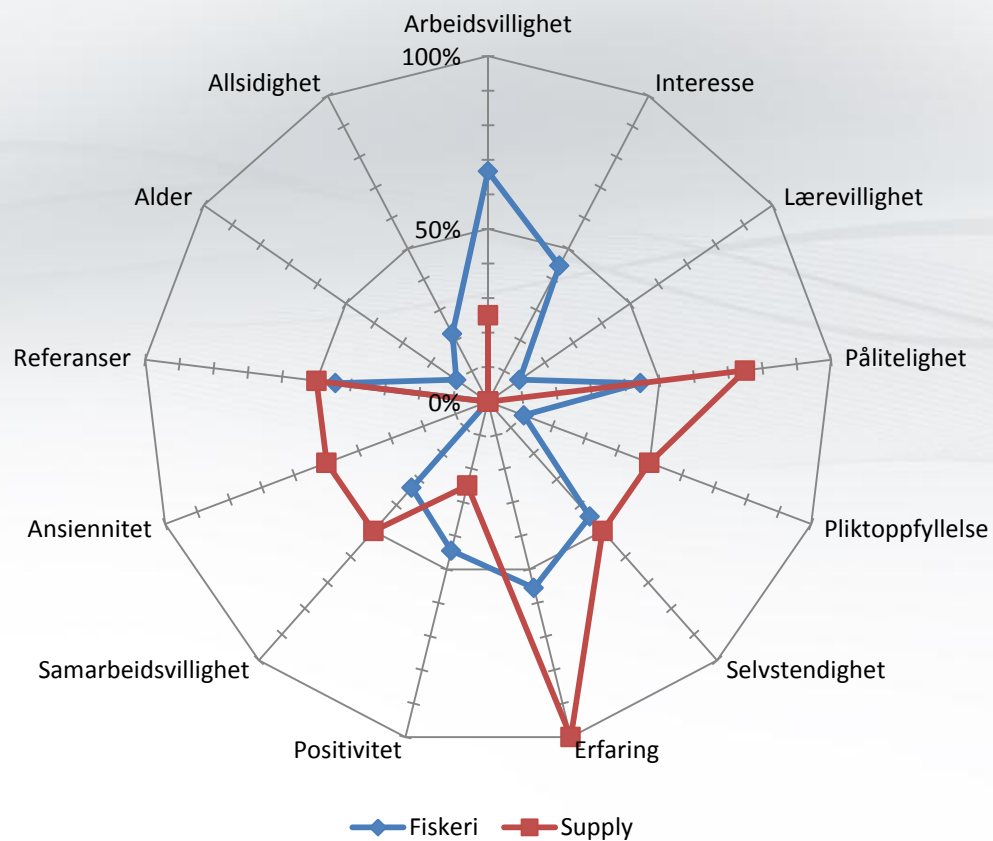
- Viktigste egenskaper utover sertifikat



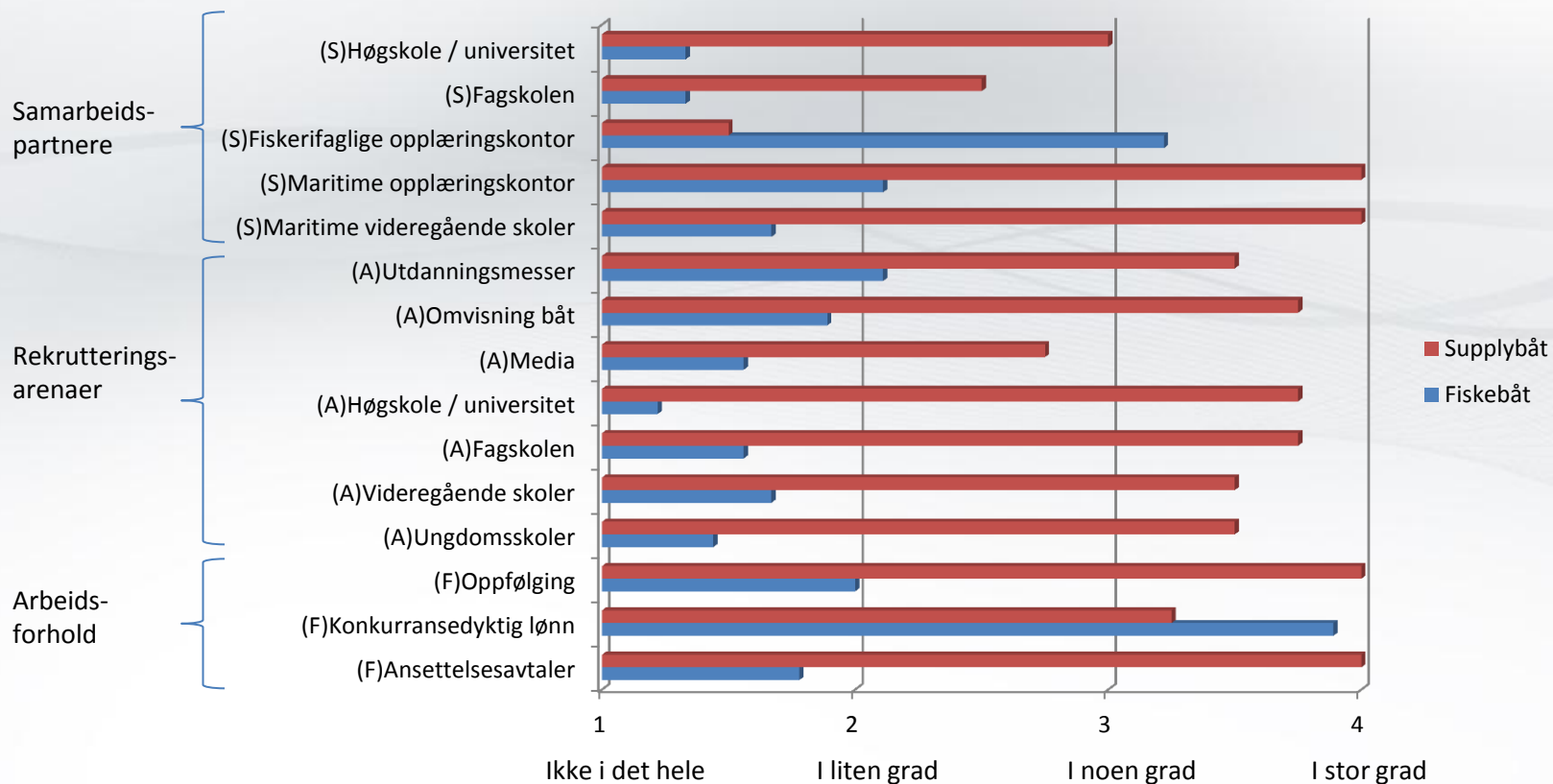


## Egenskaper - maskinoffiserer

- Viktigste egenskaper utover sertifikat

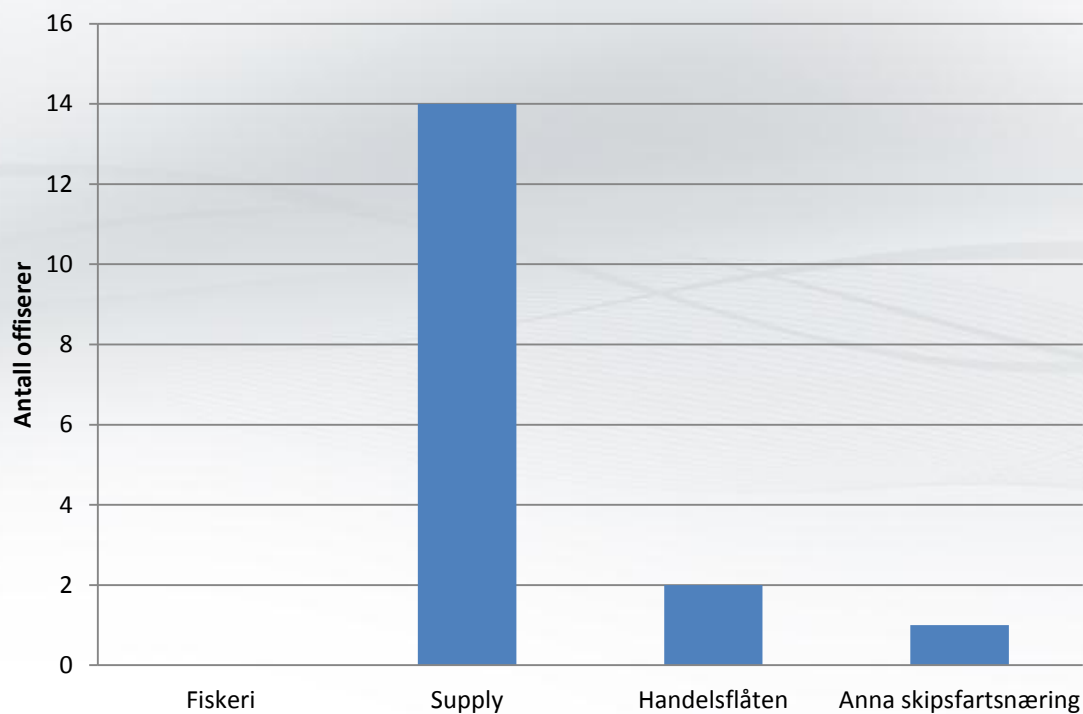


# Forskjeller mellom næringene



# Aktiv rekruttering ved Fagskolen

## - sett gjennom offiserenes øyne (n=17)



# Rekrutteringskanaler

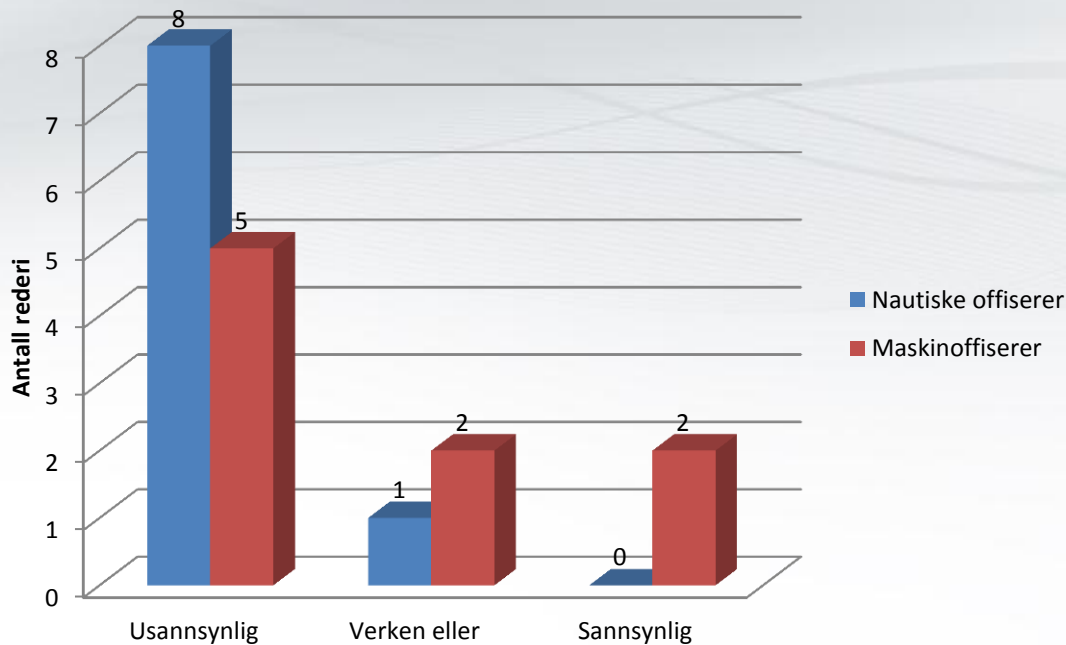
<i>Kanaler:</i>	Fiskebåt		Supplybåt
	Nautiske offiserer	Maskinoffiserer	Offiserer
- Samarbeid med andre fartøy / rederi	33 %	22 %	50 %
- Eget nettverk / bekjentskapskrets	100 %	89 %	100 %
- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	22 %	44 %	25 %
- NAV og andre stillingsdatabaser	0 %	0 %	25 %
-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

## Mannskap rekrutteres fra

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

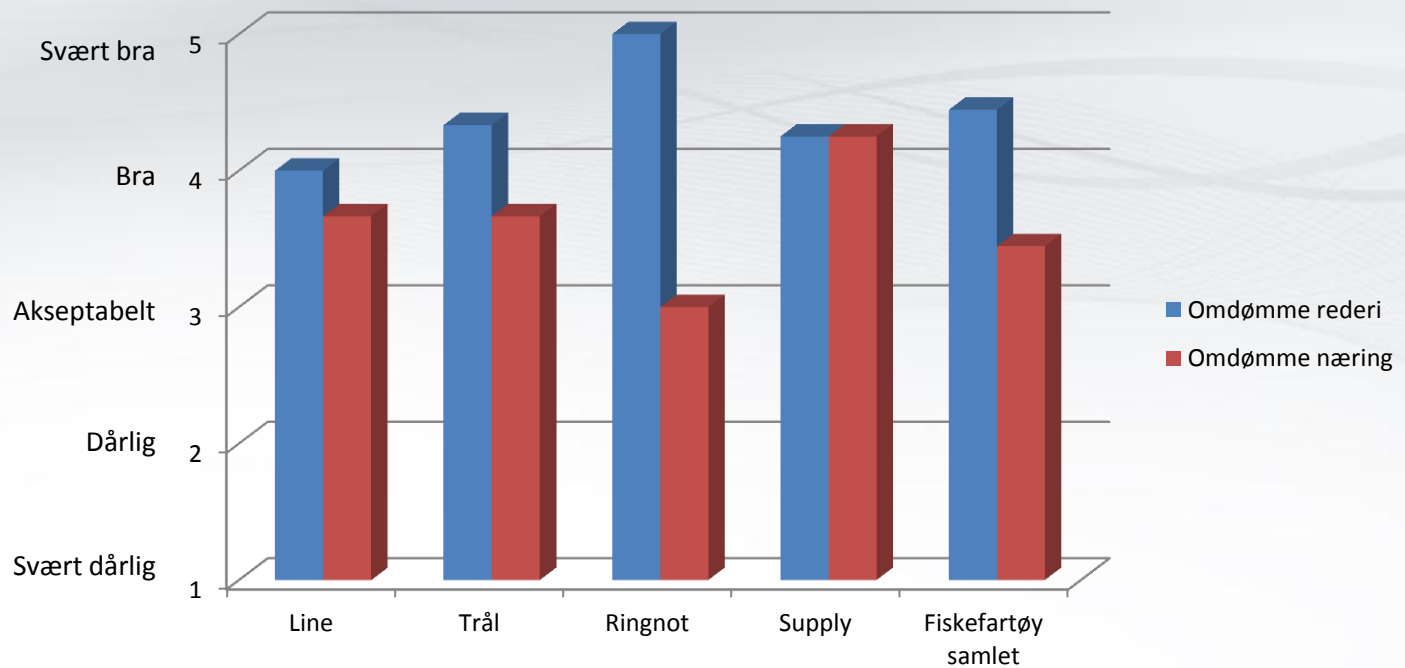
## Utenlandsk arbeidskraft

- Sannsynlighet for rekruttering av utenlandske offiserer de kommende fem årene



## Omdømme

- Rederienes vurdering av eget og næringens omdømme



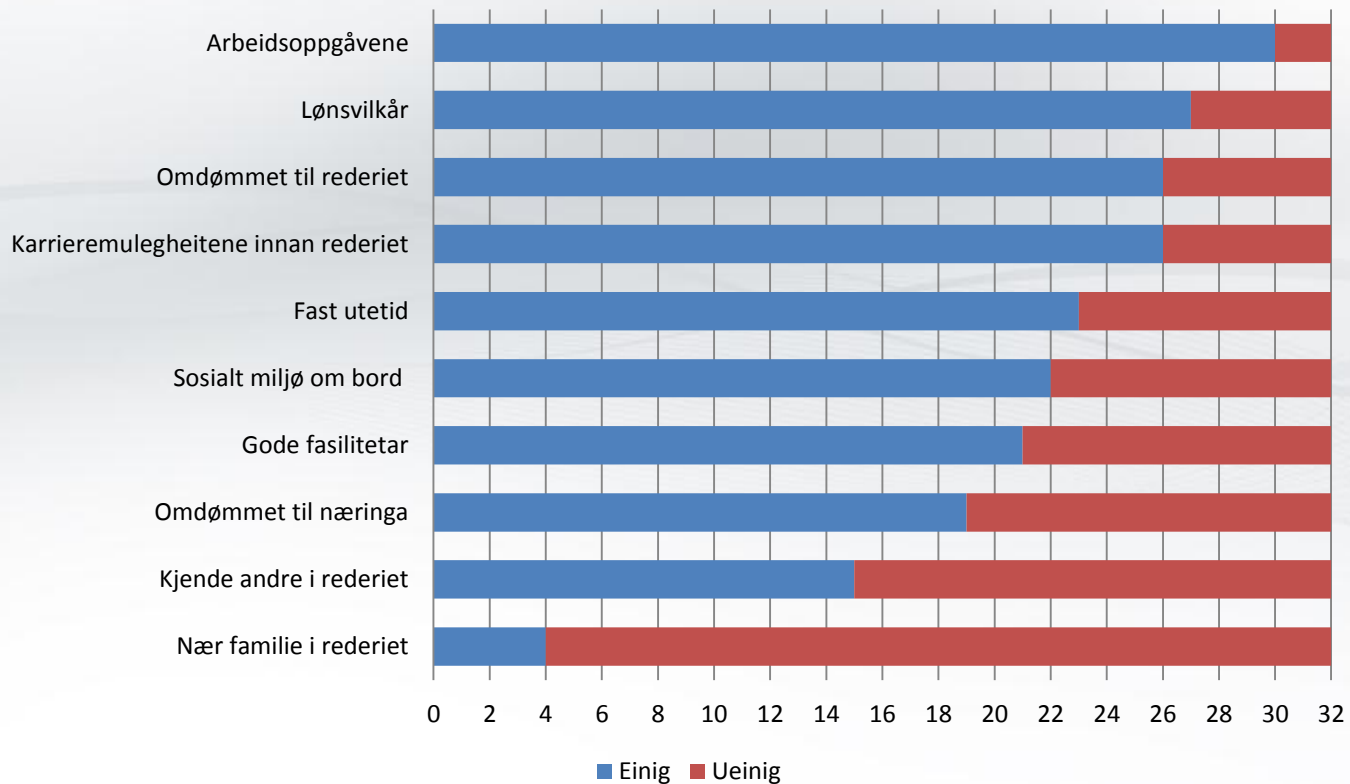
## Omdømmebygging

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



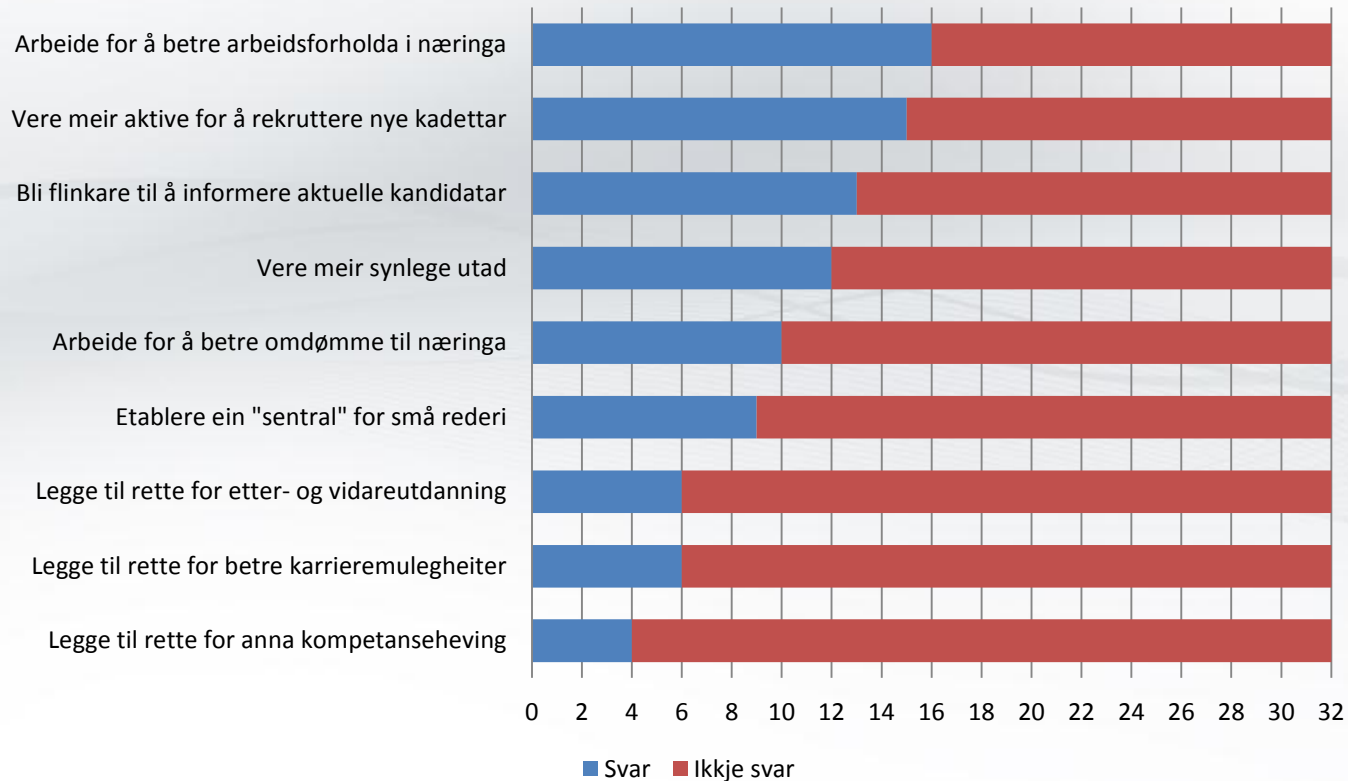
# Hva påvirker valg av arbeidsplass?

- sett gjennom offiserenes øyne (n=32)

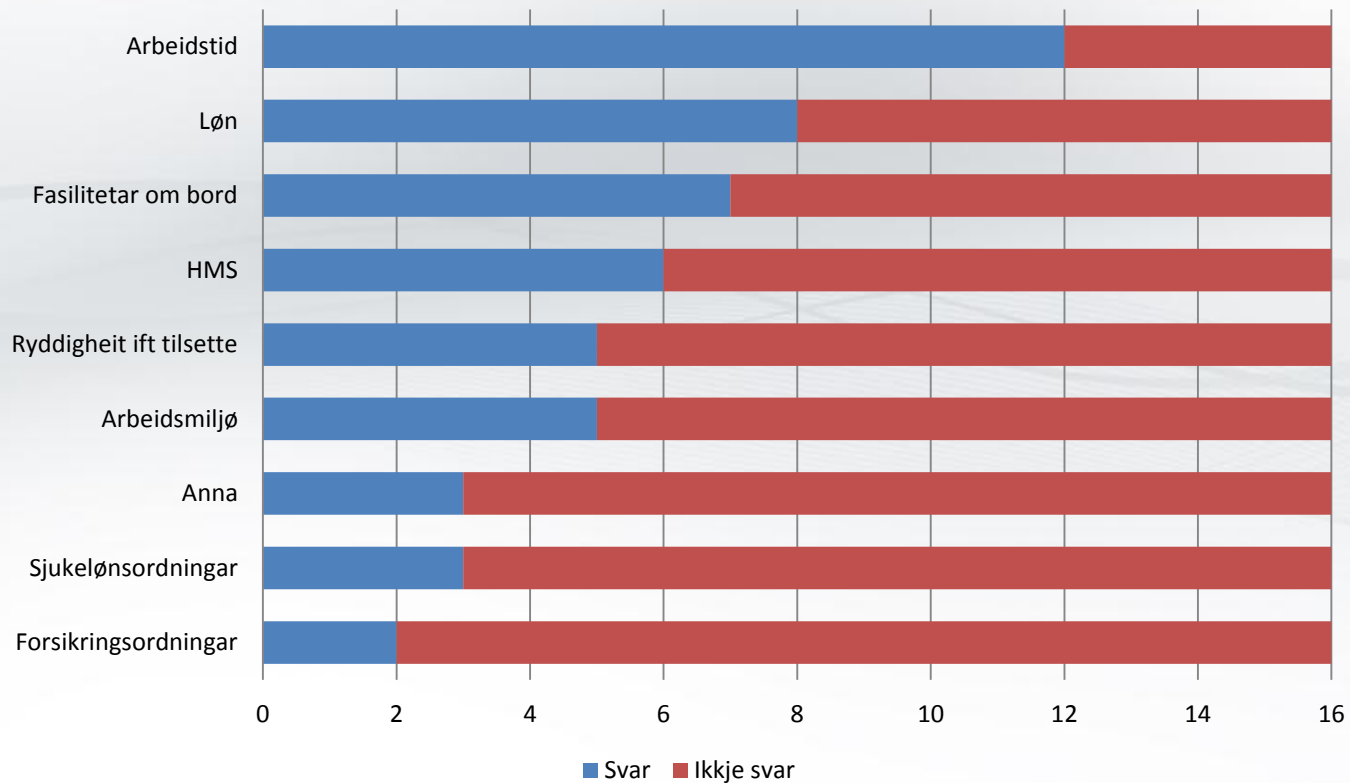


# Hva kan gjøre fiskerinæringen mer attraktiv?

## - sett gjennom offiserenes øyne (n=32)



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



## Planfestet rekrutteringsstrategi

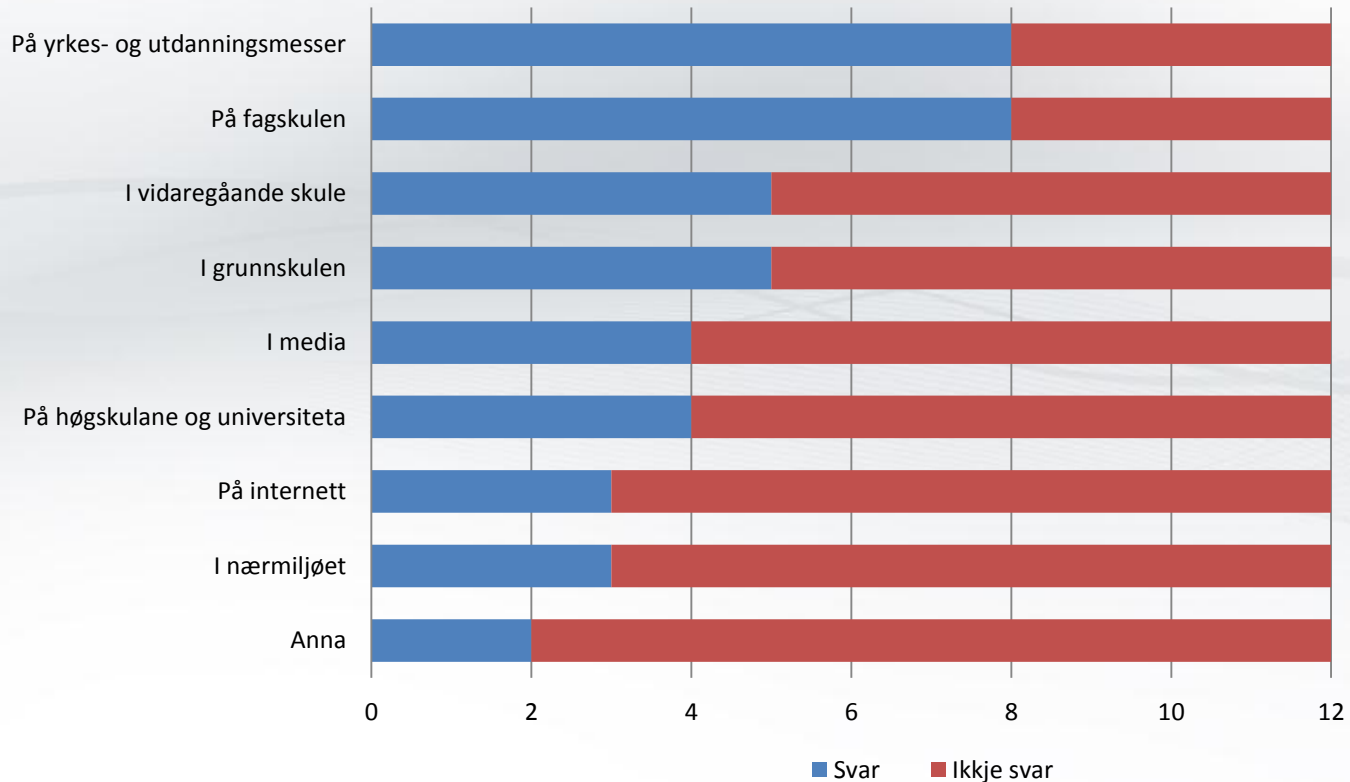
- Ingen utbredt bruk av planer for rekruttering
- 4 av 9 rederier har gjort endringer i deres rekrutteringsstrategi på bakgrunn av økt konkurranse om arbeidskraft
  - Endringer er knyttet til økt bevissthet rundt rekruttering, samt bruk av lærlinger (maskinlærlinger spesielt)
- Rekruttering skjer når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

## Tiltak for å være attraktive for ungdom

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

# Hvor bør fiskerinæringen være mer synlig?

- sett gjennom offiserenes øyne (n=12)



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

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

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

### **Fiskebåtrederiene (grunner)**

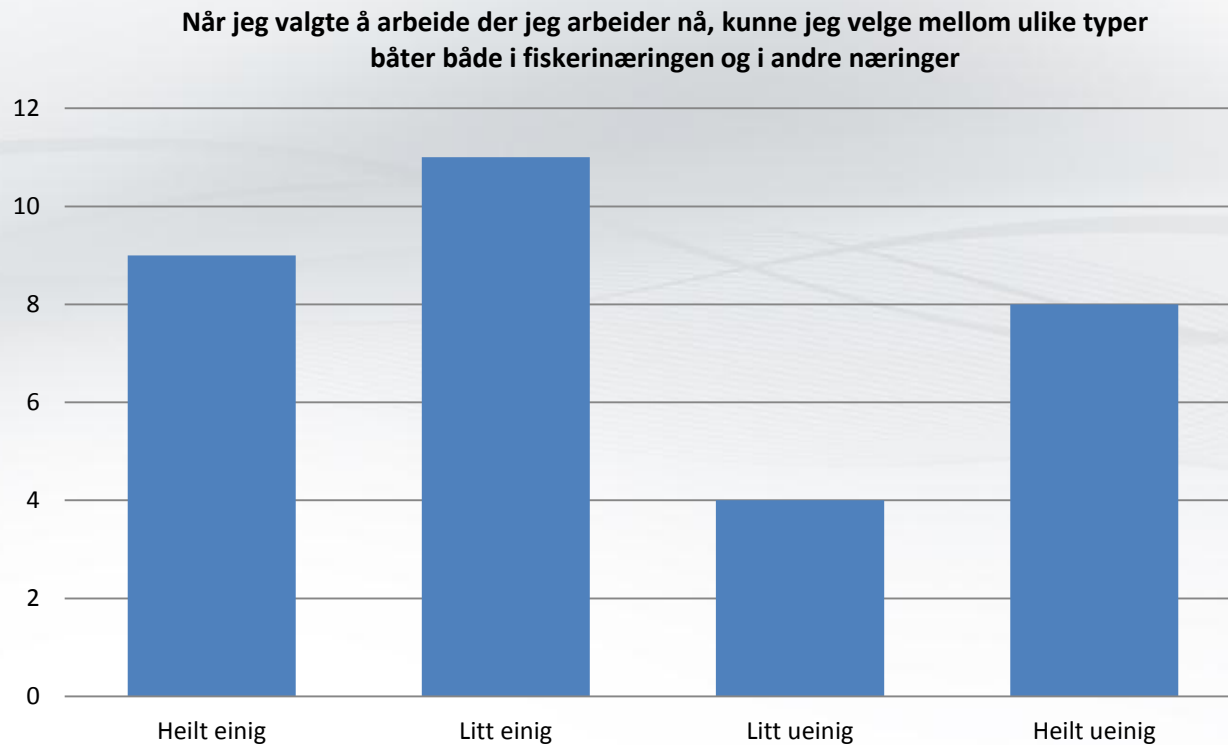
- Gode lønnsbetingelser
- Spennende næring / spenning i arbeidsdagen
- Variert, utfordrende og interessant arbeid
- Friordning

### **Fiskebåtoffiserene (fordeler)**

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

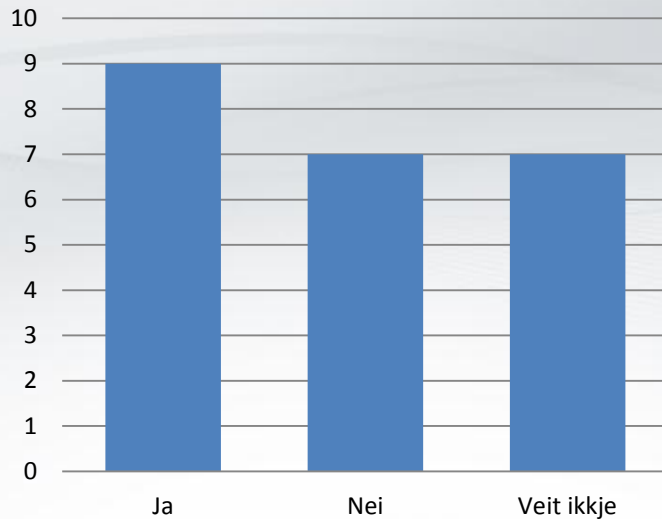


## Var fiskerinæringen et reelt valg? (n=32)

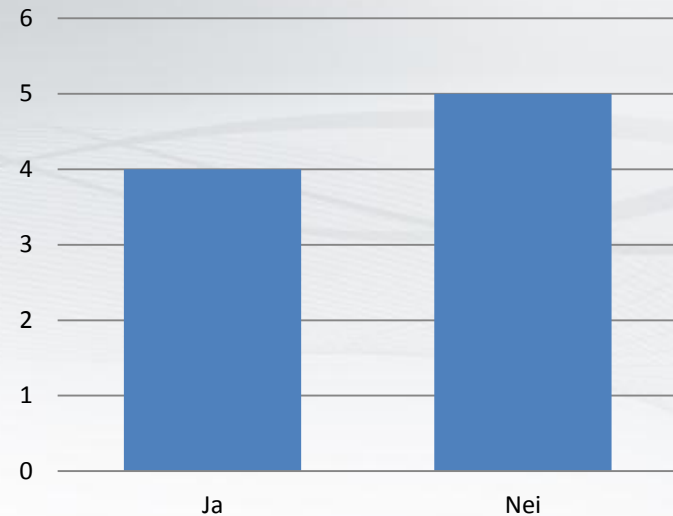


# Om å skifte næring – fra annen skipsfart til fiskeri og motsatt

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



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



## Oppsummering

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

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

## Forslag til innsatsområder

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

## Videre forskning

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

Takk for oppmerksomheten!

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