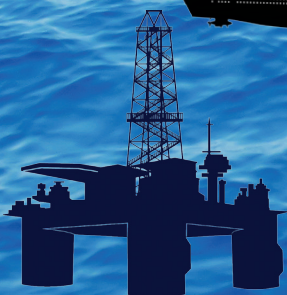


Tove Mogstad Aspøy og Jon Rogstad

# Det gamle landet og havet

Rekrutteringsbehov i maritim næring fram mot 2020





Tove Mogstad Aspøy og Jon Rogstad

## **Det gamle landet og havet**

### **Rekrutteringsbehov i maritim næring fram mot 2020**

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0021-8 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0022-5 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
<b>1 Innledning .....</b>	<b>7</b>
1.1 Kort introduksjon om maritim virksomhet og norske rammebetingelser .....	10
1.2 Gangen i rapporten.....	12
<b>2 Metode og data .....</b>	<b>15</b>
2.1 Hvem inngår? .....	15
2.2 Webbasert survey.....	15
2.3 Kvalitative intervjuer .....	18
<b>3 Hva er problemet? Om skjevheter i tilbud og etterspørsel .....</b>	<b>21</b>
3.1 Utdanningssystemet – attraktivitet og kapasitet.....	22
3.2 Turnover .....	26
3.3 Lekkasje og balanseproblemet.....	28
<b>4 Behov for norske sjøfolk og attraktiv kompetanse.....</b>	<b>31</b>
4.1 Behovet for norske sjøfolk .....	31
4.2 Sjøfolkenes tjenestetid .....	38
<b>5 Mange inn og mange ut .....</b>	<b>43</b>
5.1 Lekkasje til andre segmenter .....	43
5.2 Tre forklaringer på lekkasje.....	51
5.3 Noen bemerkninger om fiskenæringen .....	58
5.4 Hvilke virkemidler har næringen for å møte utfordringene? .....	59
<b>6 Kapasiteten i utdanningssystemet .....</b>	<b>63</b>
6.1 Utdanningssystemet – tilbud og gjennomføring .....	63
6.2 Hvorfor det ser ut som det gjør? Utfordringer .....	66
6.3 Tiltak og samarbeid .....	67
6.4 Hva sier næringen? .....	69
6.5 Fordeler og ulemper med desentralisering og samarbeid .....	75
<b>7 Avslutning .....</b>	<b>77</b>
7.1 Behov for arbeidskraft og utfordringer med lekkasje .....	77
7.2 Det gamle landet og havet.....	78
Referanser .....	80



# Forord

Utgangspunktet for denne rapporten er at deler av den maritime næringen uttrykker en bekymring for at det skal oppstå mangel på norske sjøfolk fram mot 2020. Uroen er dels knyttet til manglende kapasitet i høyskoler og på fagskoler, dels til at arbeidstakere som arbeider innen de tradisjonelle delene av den maritime næringen skal søke seg til rigg. I rapporten beskrives, analyseres og diskuteres problemets omfang og årsaker.

Arbeidet er finansiert av Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse. Takk til Viggo Bondi (Norges Rederiforbund) og Hans Sande (Norsk Sjøoffisersforbund), som har fulgt arbeidet underveis, men også gitt oss stor frihet. Sammen med resten av referansegruppa, som i tillegg til Bondi og Sande har bestått av Einar Monstad (Color Line), Dag Silkoset (Norges Rederiforbund), Jørn Sund-Henriksen (Norges Rederiforbund) og Rune Vikse (Sjøfartsdirektoratet), har de gitt oss nyttig informasjon, tilgang på adresselister og adekvat motstand. Sjøfolkforbundene skal også ha takk for hjelp til å rekruttere informanter. Takk også til Kaja Reegård, som til tross for opphold i Bremen, har vært kvalitetssiker for hele rapporten. Anne Britt Djuve har også bidratt som sparringspartner på deler av beregningene. Størst takk går likevel til informantene i næringen og i utdanningsinstitusjonene.

Sist vil vi takke publikasjonsavdelingen på Fafo og Språkkonsulentene for godt arbeid med å tilrettelegge manus. Feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, juni 2013

Tove Mogstad Aspøy og Jon Rogstad (prosjektleder)





# 1 Innledning

Sjøfart har preget samfunnet og virket formende på den norske identiteten, slik vi og andre kjenner den i dag. Og til tross for landets begrensede størrelse hva gjelder folk og land, er Norge en internasjonal stormakt innenfor det maritime virket. Omfanget, innovasjonsevnen, verdiskapningen, dramatikken og eventyret er alle sentrale deler i fortellingen om norsk sjøfart. Siste bidrag er Oscar-nominering av filmen *Kon Tiki*, om Thor Heyerdahls eventyrlige ferd fra Peru til Polynesia i 1947. Kort sagt, livet ved og av havet er Norges globale vannmerke.<sup>1</sup>

Fortellingene om det gamle landet og havet er ikke nye. Skipsbygging, skipsfart og fiske er blant de mest tradisjonsrike formene for næringsvirksomhet i Norge. Tradisjonelt har landets særlige fortrinn vært naturressurser, med rikelig tilgang på fisk, så vel som egnet trevirke for båtproduksjon og utvinning av olje og gass. I dag er kompetanse Norges fremste ressurs i kampen om å forbli en verdensledende sjøfartsnasjon. Kompetansens betydning kan imidlertid ikke forstås uavhengig av sterke markedsrelasjoner og bredden i den maritime klynga (Jakobsen & Espelin 2011). Inn i klynga hører også den delen av offshorevirksomheten som omfatter flytende installasjoner.<sup>2</sup>

Stor kompetanseflyt, hvor ideer, teknologi og folk har beveget seg mellom segmentene til sjøs og på land, har tradisjonelt vært en viktig betingelse for vekst og innovasjon i næringen (ibid.:67). Systemet har vært omtalt som et «kompetansemessig økosystem» (Pöyry 2010). Nå artikulere imidlertid enkelte en bekymring for at systemet destabiliseres – en ubalanse som skyldes at det tilsynelatende er en drift i retning av rigg, som i kraft av sine lønns- og arbeidstidsordninger framstår som et særlig attraktivt segment innen den maritime næringen. En som har artikulert denne bekymringen med stor tydelighet, er Else-May Botten (AP og medlem av næringskomiteen), som da hun på et møte i Stortinget 22. mars 2013 uttalte at utfordringen er å unngå at all maritim kompetanse blir «støvsugd» ut til riggsegmentet. Uroen for at denne delen

<sup>1</sup> Vannmerke er et gjenkjennelig bilde eller mønster i et papir som opptrer i ulike grader av lys/mørke når det blir sett på med en lyskilde i riktig vinkel, og det oppstår under våtfasen av papirproduksjonen ved en fortykning/fortykning eller grader av tetthet i papiret. Bruken av vannmerke går tilbake til Italia på 1200-tallet. Hensikten med et vannmerke er å markere at papiret er av høyere kvalitet (Kilde: Wikipedia).

<sup>2</sup> Reve & Sasson (2012:85) definerer maritim næring som «alle virksomheter som eier, opererer, utvikler, designer, bygger, leverer, omsetter, vedlikeholder og modifierer skip, utstyr og spesialiserte tjenester til alle typer skip og flytende enheter».

av næringen vil tiltrekke seg stadig flere arbeidstakere fra de andre segmentene, er vel begrunnet. I en nylig overlevert rapport fra Riggutvalget, ledet av Eivind Reiten, ble det konkludert med at det er behov for om lag 3000 nye personer fram mot 2015 (Reiten et al. 2012:51).<sup>3</sup> Utvalget anså rekruttering som en avgjørende utfordring som må møtes med tiltak dersom det skal være grunnlag for økt aktivitet på norsk sokkel. Og, om det ikke står ordrett, er det nærliggende å tolke Riggutvalgets rapport som et innspill til en strategi der man henter den nødvendige arbeidskraften fra maritime virksomheter som befinner seg i et av de øvrige segmentene.

På kort sikt kan man spørre hvilke konsekvenser denne typen «brain-drain» vil ha for segmentene som blir tappet for attraktivt personell og kompetanse. Ser man litt lenger fram, er det relevant å også problematisere konsekvensene denne strategien vil få for tilgangen på folk til rigg. Kort sagt må man spørre seg om strategien innebærer at den maritime næringen sager av den grenen de alle sitter på. Spørsmålet er tilsynelatende enkelt: Hvorfor skal de andre virksomhetene i næringen ha noe ønske om eller kunne ha økonomisk kapasitet til å utdanne og gi praktisk erfaring til personell som bruker kvalifikasjonene som et springbrett inn til rigg?

Gitt at den implisitte påstanden er riktig, om at særlig rigg lar andre bekoste kvalifisering av en substansiell del av den arbeidskraften de har behov for, utløser det en diskusjon om emner som ansvar for finansiering av utdanningsløp, utdanningssystemets kapasitet og omfang samt solidaritet mellom de ulike segmentene i den maritime næringen. I tillegg aktualiseres diskusjoner om mulighetene for og effektene av institusjonelle ordninger, for eksempel bindingstid av ansatte som har gått gjennom opplæringsprogrammer. Utfordringen er flerdelt. For det første har vi et nivåproblem: Virksomhetene og interesseorganisasjonene kan bedrive ideologiproduksjon, og komme fram til enighet seg imellom på intensjonsplanet, men det faktiske utfallet – bevegelsen/lekkasjen mellom segmentene – vil til sjuende og sist være avhengig av beslutninger og valg gjort av den enkelte sjømann. For det andre oppstår det utfordringer når man skal finne balanse mellom virksomhetens behov på den ene siden og ønsket og behovet for å sikre Norges komparative fortrinn, som er nært knyttet til graden av mobilitet mellom segmentene, på den andre.

For å belyse bakgrunnen for bekymringen knyttet til tilgangen på sjøfolk, samt å finne ut hvilke midler som må til for å beholde de sjøfolkene som finnes, er denne rapporten konsentrert omkring tre knipper av spørsmål. De tre berører på måter fundamentale aspekter ved potensialet Norge har til å forbli en maritim stormakt.

<sup>3</sup> Riggutvalget besto av en ekspertgruppe som ble nedsatt av Olje- og energidepartementet. Hensikten med utvalget var å klargjøre betingelser for økt bore- og brønnaktivitet på norsk sokkel.

**Rekruttering:**

- Hvilke behov har de ulike segmentene, hvor stor er lekkasjen mellom segmentene, og hvor lang tjenestetid har sjøfolkene?

**Virkemidler:**

- Hvilke grep har de ulike segmentene tilgjengelig for å framstå attraktive i kampen om arbeidskraften framover? Hva gjøres faktisk?
- Hva kan gjøres og hva gjøres for å beholde ansatte? Hvilke karriereløp finnes? Oppfattes disse som tilstrekkelig attraktive?

**Kapasitet:**

- Hva gjør utdanningsinstitusjonene for å bøte på rekrutteringssituasjonen? Er det forskjeller mellom fagskolene og høyskolene som er relevante i denne sammenheng? Hva vet vi om dimensjoneringen av antall studieplasser fram mot 2020?

Samlet tematiserer disse tre knippene med spørsmål ulike relevante forhold som både samlet og hver for seg virker inn på forholdet mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i de maritime næringene. Svarene er avgjørende premisser i en diskusjon om hvorvidt Norge har potensial til å videreføre dagens posisjon fram mot 2020.

Innledningsvis er det imidlertid relevant å peke på at rapportens tematikk ikke utelukkende kan forstås som et internt problem segmentene i mellom. Vi vil argumentere for at det er minst tre ulike samtidige utviklingstrender som er relevante for å forstå tematikken i rapporten. En første trend dreier seg om økende krav til formell kompetanse. På dette området er de maritime næringene intet unntak, tvert om. Vi har hva Jakobsen & Espelien (2011) konkluderer med at er en «kunnskapsbasert maritim næring», noe de hevder er viktigere enn hvilke naturressurser vi har. Et tidsskille kan trolig trekkes med Reform 94. Etter den tid har det vært et gjennomgående trekk at stadig flere deler av den maritime næringen blir møtt med en forventning om å slutte opp om idealer fra kompetansesamfunnet (Ullenes 2011; Østreng 2007). Nyorienteringen innebærer at muligheten til å dra til sjøs, som tradisjonelt har vært en alternativ karrierevei for unge som var lei av skole, er i ferd med å forsvinne. Nå kan man velge ett av to spor for å oppnå høyeste maritime utdanning i tråd med STCW-konvensjonen. Dette er enten via høyskole eller ved fagbrev og videre til fagskole. Generelt kan man si at kompetansesamfunnet innebærer en «mainstreaming» av veien inn i arbeidslivet og videre opp i karrierhierarkiet, og at denne utviklingen også omfatter de maritime yrkene.

En annen tendens er relatert til arbeidslivets globale karakter, noe som verken er nytt innen eller unikt for sjøfarten, men som skaper en vedvarende utfordring for norske virksomheter som konkurrerer i internasjonale markeder. Norske lønns- og arbeidsvilkår er blant de beste i verden, noe som er bra for arbeidstakerne, men samtidig svært

kostbart for den enkelte virksomhet. En økende forskjell mellom lønnsnivået til de norske sjøfolkene og de internasjonale mannskapene innebærer en vedvarende trussel om utflagging. Motsvaret fra staten har så langt vært å korrigere rammebetingelsene, ved å innføre en refusjonsordning, noe som i praksis innebærer at staten kompenserer for den ulempen det er å konkurrere internasjonalt med norske lønninger på utgiftssiden. Eller som en informant uttrykte det: «Det er bare en ting som kan sikre framtidig rekruttering av norske sjøfolk, og det er likeverdige konkurransevilkår.»

Den tredje, og allerede nevnte, trenden er knyttet til skjevheter innenfor den maritime klynga, hvilket fører til at rigg tiltrekker stadig flere av de kompetente arbeidstakere fra de øvrige segmentene i klynga. I noen grad skyldes trolig attraktiviteten arbeidsoppgavene, men sannsynligvis er høyere lønn og gode arbeidstidsordninger enda viktigere, og som vi skal komme tilbake til, så har denne delen av den maritime næringen en type permanent forsprang: Rigg har en økonomi som gjør at de kan ha og trolig alltid vil ha bedre ordninger enn de andre segmentene i maritim næring. Et spørsmål er da, som en informant som er referert i rapporten *Fra sjø til land*, uttrykte det: «Stirrer vi oss blinde på økonomisk gevinst i offshoreindustrien?» (Reegård & Rogstad 2012:9).

## 1.1 Kort introduksjon om maritim virksomhet og norske rammebetingelser

De maritime næringene sysselsetter et betydelig antall mennesker og er samtidig en viktig arena for opplæring og verdiskapning. I dag arbeider om lag 100 000 ansatte i næringen, og den har en samlet verdiskapning på cirka 125 milliarder NOK, noe som representerer en vekst på 130 prosent i perioden 2000 til 2010 (Maritimt Forum 2012). Samlet utgjør verdiskapningen innen maritime næringer om lag 10 prosent av den totale verdiskapningen i Norge. Følgelig er den maritime næringen en av de store bidragsyterne til økonomisk velstand og derigjennom velferd i Norge (Reve & Sasson 2012). I 2010 besto den norske flåten av nærmere 1500 skip, hvorav en tredjedel var registrert under norsk flagg ([www.maritimkarriere.no](http://www.maritimkarriere.no)).

Når vi snakker om maritim næring, omfatter det en rekke ulike typer virksomheter, og disse kan grovt sett kategoriseres i fire segmenter:

- rederier, som eier og opererer skip og andre flytende enheter
- verft, som bygger, reparerer og modifiserer flytende innretninger
- maritime tjenester, som består av alt fra designere til advokater og forsikringsfolk og installatører av teknisk og annet nødvendig
- utstyrproducenter, som lager alt som trengs om bord på skip, fra høyteknologisk utstyr til mer praktisk utstyr som kabler, rør og maling

Som allerede påpekt er det faktum at Norge er et høykostland, en av de sentrale – om ikke den mest avgjørende – utfordringen for videre utvikling og drift av maritime næringer i Norge. Dersom det er riktig at næringen er avhengig av norske sjøfolk, noe som interesseorganisasjoner som Maritimt Forum påpeker, og som også framkommer i forskningen (Jakobsen & Espelien 2011; Reegård & Rogstad 2012), kan det synes som et paradoks at næringen virker svært villig til å bruke internasjonalt mannskap. Men mer enn at situasjonen er paradoksal, er den preget av utfordringer som skyldes at den enkelte virksomhet ofte er for liten til å ta kostnader og ansvar for gjennomføringen av opplæring av sjøfolk. I *Evaluering av sysselsettingsordningen for sjøfolk* omtales utfordringen som et «gratispassasjerproblem» fordi det til tross for at det anses som nødvendig og lønnsomt å ha norske sjøfolk, fordres at det er rammebetingelser som sikrer at de kan få opplæring lokalt og i nærhet til virksomhetene (Pöyry 2010). Betegnelsen er treffende dersom opplæringen skjer i noen segmenter mens virksomhetene som faktisk ender opp med å ansette de som har fått opplæringen, befinner seg i andre, som da i liten grad har bidratt til å ta ansvar for den nødvendige opplæringen.

Vi skal ikke her gå inn i noen moralsk argumentasjon knyttet til gratispassasjerproblematikk, men sette søkelyset på hva det innebærer av utfordringer for opprettholdelsen av den maritime næringen i Norge, en diskusjon hvor Reve og Sasson (2012) har gitt et substansielt bidrag. Deres konklusjon er at å sikre stabile og forutsigbare rammebetingelser er helt avgjørende for å opprettholde næringen (ibid.:113). I tillegg er nærhet til kunder av stor betydning, samt lokal kunnskap om Norge og erfaring fra sjø. Det sistnevnte – sjøbasert erfaring – er ytterligere dokumentert som viktig i rapporten *Fra sjø til land*, hvor det framgår hvorfor denne typen erfaring er vurdert som avgjørende. To forhold blir særlig framholdt. Samlet er det mer enn sju av ti i de ulike delene av maritim næring som hevder at praktisk erfaring fra sjø er avgjørende både for innovasjon og sysselsetting i næringen sett under ett (Reegård & Rogstad 2012:26).

Det bør i den sammenheng knyttes en kommentar til påstanden om at sjøfolkene må være norske. Spørsmålet er hvorvidt oppfatninger om at et er nødvendig å ha norske sjøfolk kan ha et nasjonalistisk eller proteksjonistisk aspekt? Analysene i rapporten *Fra sjø til land* indikerer imidlertid at den avgjørende kvaliteten handler om at når norske sjøfolk går på land, så gjør de det i Norge. På den måten forblir den ettertraktede kompetansen i landet. Når de så går på land, er spørsmålet i hvilket segment de tar seg jobb, og på den måten inngår i det kompetansemessige økosystemet.

Den viktigste rammebetingelsen er *Refusjonsordningen*, gjerne omtalt som en netto-lønnsordning, denne omfatter NOR-registrerte fartøyer, bortsett fra fergene. Ordningen skal være med på å gjøre norske maritime virksomheter konkurransedyktige i et globalt marked kjennetegnet av store lønns- og kostnadsforskjeller. Gitt den globale økonomien er det liten tvil om at kraftig reduksjon eller endring i refusjonsordningen vil ha store konsekvenser for Norge som sjøfartsnasjon. Ikke desto mindre er ordningen stadig gjenstand for politisk debatt. Fra dagens partier er det stor oppslutning om ord-

ningen. Det er derfor lite som tyder på en endring på kort sikt, i det minste ikke til en forverring for næringen. Samtidig er det likevel stor debatt om ordningens utforming og størrelse samt hvem som skal omfattes av den. Dagens system med en refusjon på 198 000 kroner per ansatt har stått stille siden ordningen ble innført i 2008.

Det er bred enighet i næringens organisasjoner om hva som bør være hovedprinsippene i rammebetingelsene:

- Taket på nettolønnsordningen må bort.
- Ordningen med nettolønn må lovfestes.
- Sjøfolk som jobber på båter som er registrert i Norsk Internasjonalt Skipsregister, NIS, i utenriksfart, må inkluderes i ordningen.

En annen viktig rammebetingelse er rederibeskatningen. Rederiene opererer globalt, og det har vært noe politisk debatt om hvordan rederiene bør beskattes. I dag er det bred politisk enighet om at norske rederier skal ha en ordning i tråd med det som gjelder internasjonalt (EUs State Aid Guidelines). Det er åpenbart at nivået på skattene har avgjørende virkning på næringens muligheter og handlingsrom. Det er derfor viktig å ta med i en analyse om at det potensielt sett kan implementeres nye ordninger som kan forandre hele bildet. Ikke minst var det sannsynlig at dette ville bli et tema fram mot stortingsvalget i 2013. Nå er det imidlertid lite som taler for at det vil komme store endringer på kort sikt. Både Høyre og Arbeiderpartiet vil grovt sett videreføre dagens ordning. I mai 2013 ble det også klart at Høyre ikke lenger går inn for en kompetansemodell, men at også de slutter opp om refusjonsordningen.<sup>4</sup> Det er likevel slik at deres hovedinnsats vil være rettet mot å utdanne flere offiserer, og at partiet skiller skarpt mellom sjøfolk og andre (som kokker, servitører osv.).

## 1.2 Gangen i rapporten

Rapporten er organisert slik at den besvarer de tre knippene av problemstillinger som allerede er framsatt. I neste kapittel vil vi gå gjennom hvilke datakilder vi har hentet inn, og hvilke metoder vi har benyttet. I kapittel 3 diskuterer vi mer inngående situasjonen i dag. Særlig viktig er forhold som påvirker balansen mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i den maritime næringen, herunder hvor lenge sjøfolk står i jobb, lekkasje mellom segmentene samt utdanningsinstitusjonenes kapasitet. Kapittel 4 til 6 er viet beskrivelse og analyse basert på våre innsamlede data. I det siste kapittelet, kapittel 7, oppsummeres de viktigste funnene.

<sup>4</sup> <http://www.hoyre.no/filestore/Filer/Politikkdokumenter/Nring/130426Hyresmaritimestrategi.pdf>

## 2 Metode og data

Formålet med dette kapitlet er å gjøre det klart hva slags typer av data som er samlet inn, og hvordan disse vil bli benyttet. Vi har samlet inn flere typer data for å besvare de ulike problemstillingene.

### 2.1 Hvem inngår?

Tidligere i rapporten har vi definert maritime næringer som alle flytende installasjoner og beskrevet den maritime klynga i form av fire hovedsegmenter. I den metodiske tilnærmingen har vi valgt en noe mer finmasket inndeling for på den måten å avdekke om det er bransjespesifikke variasjoner. I alt vil vi skille mellom syv segmenter og undersøke disse i prosjektet:

- shortsea/fraktesfart - fisk
- tradisjonell skipsfart - ferge/lokalfart
- maritim offshore - passasjerskip
- rigg

Når det gjelder metode og innhenting av data, har vi benyttet ulike grep for å finne relevant informasjon for hver av problemstillingene. Hver av metodene er presentert nedenfor.

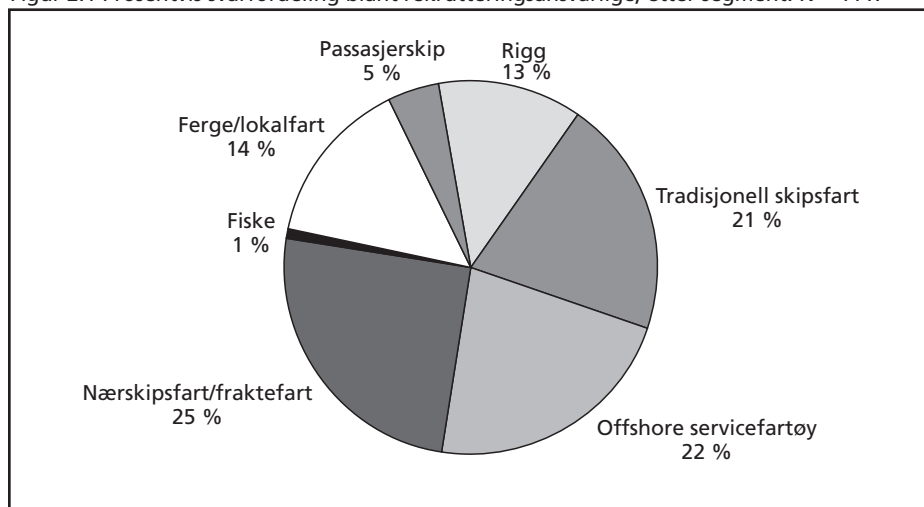
### 2.2 Webbasert survey

Webbasert datainnnsamling er et viktig verktøy for å samle inn mye informasjon på en kostnadseffektiv og sikker måte. Hovedpoenget med denne kvantitative tilnærmingen er å få en oversikt over bredden på og variasjoner mellom de ulike segmentene. Samlet kan disse dataene gi et slags empirisk «state of the art». En forutsetning for denne typen datainnnsamling er imidlertid at man får tilgang til e-postadresser, slik at det er mulig å nå mottakerne direkte.

I gjennomføringen av prosjektet ønsket vi å bruke websurvey (Opinio) til å spørre rekrutteringsansvarlige i et så stort antall virksomheter innenfor den maritime klynga som mulig. Vår ambisjon var å få tak i navn og e-postadresser fra de ulike interesseorganisasjonene. Dette lot seg stort sett gjøre, om enn i varierende grad. Det vil si at vi ikke fikk e-postlister fra alle, men alle interesseorganisasjonene var med på å sende ut e-poster, slik fikk også undersøkelsen størst mulig grad av institusjonell forankring. Undersøkelsen ble sendt ut til 284 bedrifter. Svarprosenten i undersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige er på 39,4, noe som må karakteriseres som tilfredsstillende. Likevel er dette basert på et lite bruttoutvalg, og i alt har 111 rekrutteringsansvarlige respondert på undersøkelsen, hvorav 96 har fullført hele undersøkelsen. Muligheten for å konkludere med sammenhenger på segmentnivå er derfor begrenset. Ettersom vi ikke lyktes i å skaffe e-postadressene fra alle arbeidsgiverorganisasjonene, ble særlig fiske langt dårligere representert enn de øvrige segmentene. Fiske vil derfor ikke bli inkludert i de videre analysene av denne spørreundersøkelsen, men denne delen av næringen kommenteres særskilt i kapittel 5.<sup>5</sup>

Figur 2.1 viser svarfordeling i spørreundersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige, etter segment.

Figur 2.1 Prosentvis svarfordeling blant rekrutteringsansvarlige, etter segment. N = 111.

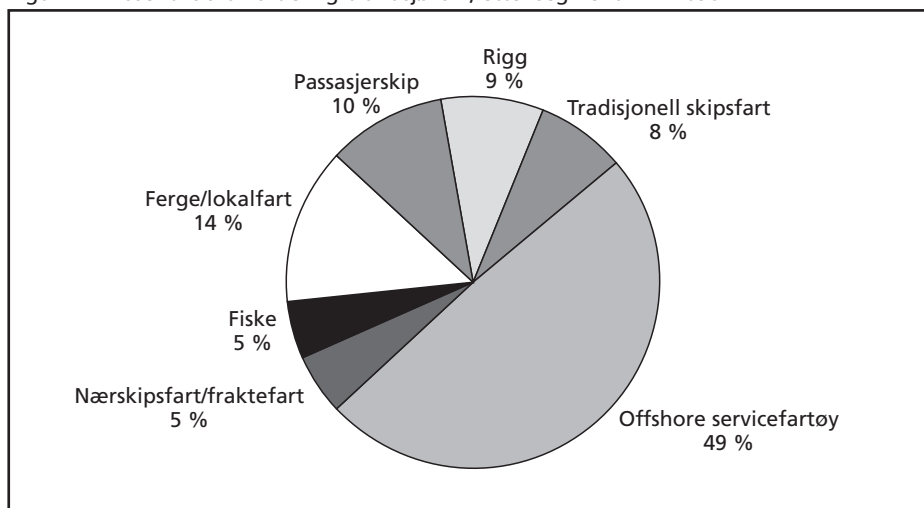


<sup>5</sup> Også passasjerskip utgjør en svært liten andel i utvalget. Dette skyldes at det i realiteten kun inngår et mindre antall rederier i dette segmentet.



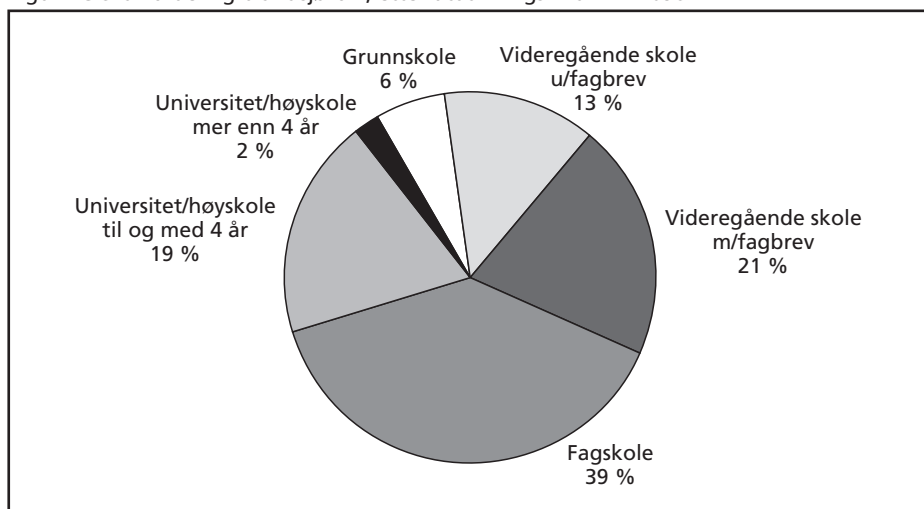
Vi har også benyttet websurvey for å nå sjøfolkene. Formålet med denne delen av datainnhenting har vært å få mer innsikt i deres vurderinger. Vi rettet undersøkelsen mot medlemmene i de tre største sjømannsorganisasjonene. Informantene i sjøfolkundersøkelsen ble kontaktet på to ulike måter. Bare et sjømannsforbund ga oss tilgang på e-postadressene til medlemmene i organisasjonen, og surveyen ble dermed sendt ut direkte fra oss til disse medlemmene. Medlemmene i de to andre forbundene ble nådd ved at forbundene selv sendte ut en lenke til undersøkelsen til alle sine seilende medlemmer. Vi kan dermed ikke vite noe om svarprosenten blant sjøfolkene ettersom denne undersøkelsen i stor grad ble sendt ut via et mellomledd. Totalt svarte 2658 sjøfolk på undersøkelsen. Figur 2.2 viser svarfordelingen blant sjøfolkene, etter segment.

Figur 2.2 Prosentvis svarfordeling blant sjøfolk, etter segment. N = 2658.



Figur 2.2 viser at segmentet offshore servicefartøy er særlig representert. Dette har mest sannsynlig sammenheng med at det ene forbundet er sterkere representert enn de to andre. Videre utgjør offshore servicefartøy en større andel av den totale næringen, med svært mange skip i forhold til i de andre segmentene.

Figur 2.3 Svarfordeling blant sjøfolk, etter utdanningsnivå. N = 2658.



## 2.3 Kvalitative intervjuer

En innvending mot kvantitative tilnæringer er at de i mindre grad kan gå i dybden av et felt eller et tema. Det innebærer at man har god mulighet til å beskrive en situasjon, men at det er begrensede muligheter for å analysere årsakene til at den er slik. Et viktig formål med den kvalitative datainnsamlingen i dette prosjektet er å få best mulig innsikt i hvorfor daglig ledere handler slik de gjør i rekrutteringsøyemed, herunder hva de vurderer som den viktigste rekrutteringsutfordringen framover. Og mens man i de kvantitative tilnærningene på forhånd må ha bestemt svaralternativene, vil de i kvalitative undersøkelser kunne stå åpne. Dette er ikke minst viktig når det gjelder å få innsikt i hvilke strategier daglig ledere har tatt i bruk og ser for seg at de vil kunne ta i bruk.

Det er ikke noe mål med kvalitative data at de skal være representative, altså at man skulle kunne generalisere ut fra svarene. Det innebærer likevel ikke at variasjon er uviktig, tvert om. Vi ønsket derfor å intervju noen både innenfor hvert segment og slik at vi sikret en geografisk spredning. I noen grad henger segment og geografisk beliggenhet sammen, ved at ulike segmenter delvis er lokalisert i forskjellige deler av landet. Denne sammenhengen er likevel ikke helt gjennomgående, og flere segmenter er representert i hele landet.

Vi har i noen grad gjennomført de kvalitative intervjuene ved å møtes ansikt til ansikt, men de fleste ble gjort ved hjelp av telefonintervju. I alt er det gjennomført elleve kvalitative intervjuer og mer løse samtaler med informanter fra de ulike segmentene.

Videre er utdanningsinstitusjonenes oppfatning av situasjonen av stor betydning. Hvordan kan de møte de utfordringene som næringen skisserer? Ved å kartlegge både næringens og utdanningssektorens ståsteder kan vi bedre få en forståelse av hvordan næringen oppfatter utdanningstilbudene, og hvordan samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og næringen arter seg. Utdanningsinstitusjonenes ståsted er kartlagt ved hjelp av telefonintervjuer med sentrale aktører ved de ulike fagskolene og høyskolene som tilbyr maritim utdanning i tråd med STCW-konvensjonen. Telefonintervjuene ble utført i tidsrommet mars til mai 2013. I Norge er det totalt 14 fagskoler, fire høyskoler og ett universitet som tilbyr STCW-utdanning. Vi kontaktet rektorer, instituttledere, fagledere eller avdelingsledere ved alle 19 utdanningsinstitusjoner, med forespørsel om deltakelse i intervju. 13 av disse er gjennomført, hvorav ti er intervjuer med fagskoler og tre er intervjuer med høyskoler. Der det var vanskelig å få tak i rette vedkommende, sendte vi henvendelsen per e-post. Størsteparten av intervjuene ble likevel avtalt via telefon. De aller fleste var positive til å stille til intervju, men ved to tilfeller falt informanten fra etter at avtalen var inngått. Seks intervjuer kunne heller ikke la seg gjennomføre på grunn av at vi ikke fikk tak i den informanten skolen selv så på som den mest relevante. I tillegg til intervjuene ble utdanningsinstitusjonene også kontaktet i ettertid, med forespørsel om å gi informasjon om antall studieplasser og søkertall. Elleve fagskoler og to høyskoler svarte på henvendelsen.

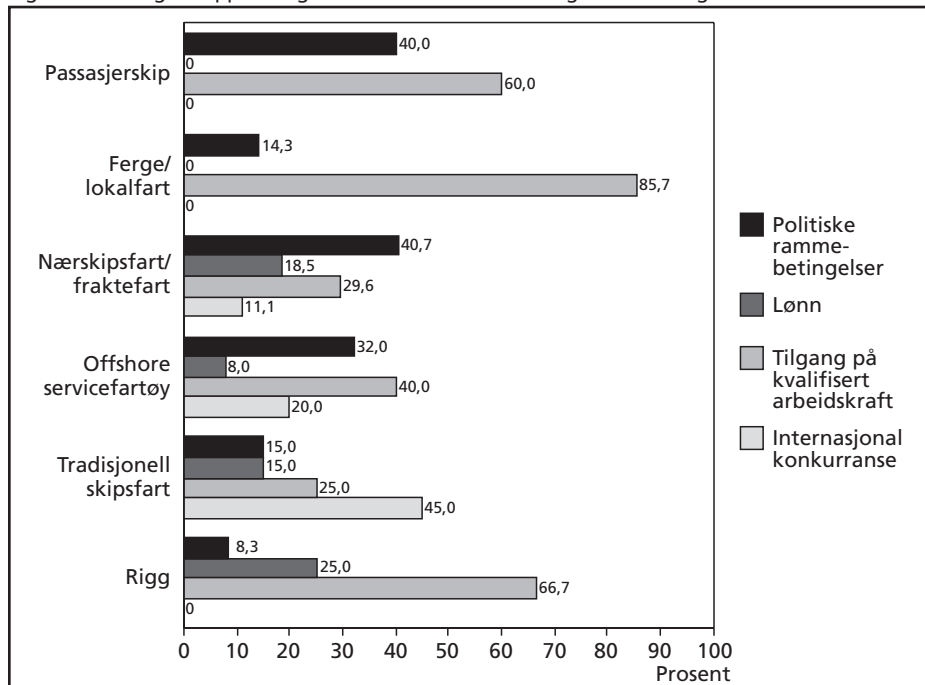


### 3 Hva er problemet? Om skjevheter i tilbud og etterspørsel

Utgangspunktet for denne rapporten er at utviklingen synes å gå mot en knapphet på norske sjøfolk fram mot 2020. Dette antas å ramme hele næringen på kort og lang sikt. At det er mobilitet mellom de maritime segmentene er verdifullt av to grunner: dels fordi det ofte er unge folk som har mange år igjen i yrkeslivet, dels i kraft av at de er bærere av mye praktisk erfaring som er verdifull for andre virksomheter. Kombinasjoner av formell og høy kompetanse og praktisk erfaring gjør at dette i mange tilfeller er arbeidssøkere som nær sagt står fritt til å velge seg hvilken som helst jobb i de maritime næringene.

Et første spørsmål er imidlertid hva næringen selv anser som problematisk. Innledningsvis vil vi derfor vise hva rekrutteringsansvarlige i de ulike maritime segmentene svarte at er den viktigste utfordringen for maritim næring i framtiden.

Figur 3.1 Næringens oppfatning av hva som vil være de viktigste utfordringene i framtiden. N = 104.



Bildet som tegnes, er forholdsvis entydig og underbygger at tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er problem nummer én. Det er imidlertid flere forhold som kan antas å virke inn på det samlede forholdet mellom tilbudet av arbeidskraft og kompetanse på den ene siden og etterspørsel i næringen på den andre. La oss derfor innledningsvis framsette tre viktige forhold, som hver for seg er forankret i ulike institusjonelle ordninger, og som alle har til felles at de påvirker forholdet mellom tilbud og etterspørsel.

1. Antall: Hvor mange begynner på en maritim karriere enten via utdanningsinstitusjonene eller ved at de drar til sjøs uten formell kompetanse?
2. Lengde: Hvor lenge blir sjøfolk stående i jobb?
3. Mobilitet: Hvor går sjøfolk når avslutter karriere til sjøs?

Hvert av disse punktene krever at vi beskriver situasjonen i dag, og at vi også identifiserer mangler ved dagens situasjon. Den enkelte beskrivelse kan så være utgangspunktet for en diskusjon av hva som kan være mulige løsninger. I det følgende vil vi derfor gå gjennom hvert av de tre punktene.

### 3.1 Utdanningssystemet – attraktivitet og kapasitet

Det er flere måter å få en jobb på i den maritime næringen. Historisk har maritim næring vært spesiell fordi den tilbød en måte unge og skoletrøtte ungdommer kunne komme inn i arbeidslivet på. Og mer enn at det å dra til sjøs bare var en vei inn, så var det også en vei opp. Man kunne arbeide seg fram til å bli kaptein uten formell skoleing. I dag er denne situasjonen endret. Innenfor den maritime næringen, i likhet med i resten av samfunnet, har det de senere årene vært et stadig økende press i retning av høy formell utdanning. Riktignok er det et betydelig ideal at man også skal ha praktisk erfaring, men det er kombinasjonen av formell utdanning og praktisk erfaring som gir den mest attraktive arbeidstakeren (Reegård & Rogstad 2012).

Flere læresteder tilbyr ulike typer av utdanninger på ulike nivåer innen maritime fag. For det første er det en rekke videregående skoler som tilbyr emner innenfor det maritime. I tillegg har vi flere skoleskip, der formell utdanning og praktisk erfaring kombineres på måter som skal framstå som spennende og gi praktisk erfaring til dagens unge.

Når det gjelder høyere utdanning, er det to hovedspor. Man kan gå på 1 av 14 tekniske fagskoler, disse er utformet med sikte på en mer yrkesrettet, altså praktisk orientert, læring, og utdanningen er toårig. Det andre sporet er å velge maritime fag på en av de fem høyskolene og det ene universitetet som tilbyr bachelorutdanning i maritime fag. Spor to krever at man har allmenn studiekompetanse eller realkompetanse. I tillegg er det mulig å søke opptak til høyskole gjennom y-veien. Ved både

fagskolene og høyskolene/universitetene kan man nå høyeste STCW-sertifikat og følge studieretningene dekksoffiserutdanning eller maskinoffiserutdanning.<sup>6</sup> Sertifikatene nås etter fullført kadett-tid, som varierer fra en til tolv måneder avhengig av tidligere fartstid. Den videre karrieren er da kaptein eller maskinsjef.

Med tanke på problemstillingene i denne rapporten er utfordringen likevel dels å tiltrekke seg egnet ungdom, dels er det et spørsmål hvilken kapasitet som finnes i utdanningssystemet.

### Attraktivitet

I hvilken grad framstår maritim utdanning som spennende for dagens unge? Nyere forskning konkluderer med at det har vært en synkende rekruttering til norsk maritim utdanning på alle nivåer siden 2000, og dette begrunnes med at næringen ikke framstår som attraktiv nok for ungdom i dag (Brandt 2008:9).

Hva kan gjøres for å tiltrekke seg flere? Spørsmålet står høyt på dagsordenen i flere av dagens læreinstusjoner og blant interesseorganisasjonene, for eksempel hos Maritimt Forum. Kampen om de beste hodene er betydelig. Unge vil realisere eget potensial, og med en økende individualisering følger det at mange unge spør seg hva som vil være meningsfullt for akkurat *dem*, utover lønn, karrieremuligheter, arbeidstidsordninger osv. I denne kampen om talentene er det tatt en rekke grep, blant annet:

- Ocean Talent Camp, som arrangeres i en uke på Rådhusplassen i Oslo. I 2013 skal det skje i perioden 3.–7. juni. I løpet av denne uka vises det filmer, og det settes opp utstillinger for å rekruttere ungdom (se bildet under).
- Maritim karriere: Et hav av muligheter! Dette er en portal som samler en oversikt over hvilke utdanningsmuligheter som finnes. Her får man blant annet vite at «maritim karriere er mer en livsstil enn en jobb».
- Maritim Trainee ble etablert i 2005 for å rekruttere nøkkelpersonell til det maritime næringslivet i Norge.
- Lokale initiativ av typen, «Vi går om bord», som er lokalisert i Horten. Dette er rekrutteringsstrategi som tar sikte på å nå ungdom og ha en lokal forankring i et maritimt miljø.
- Portalen [www.Ikkeforalle.no](http://www.Ikkeforalle.no). Har slagordet «Ikke for alle, men kanskje for deg». Her legges det vekt på at det å jobbe til sjøs er noe spesielt og for særskilt utvalgte. Samtidig er det et «hav av muligheter» i betydningen av at man kan arbeide som kokk, elektriker, sjømann eller kaptein.

<sup>6</sup> Sistnevnte bachelorgrad tilbys bare ved én høyskole.

Ocean Talent Camp, Rådhusplassen 4.–7. juni 2013.



Bilde: Jon Rogstad

Til tross for problemer med rekrutteringen viser tall fra Samordna opptak at det har vært en økning i innsøkingen til flere maritime fag. Brandt (2008:17) avsluttet sin studie i 2007, men konkluderte da med at det var en økning fra 2006 til 2007 om man ser fagskolene og høyskolene under ett. Men, som hun påpeker, det er ikke like høyt nivå som det var på slutten av 1990-tallet.

Undersøkelsen fra NIFU Step ble gjort som en del av regjeringssatsingen, «Stø kurs», som ble lansert i 2007. Et formål med denne satsingen var å øke rekrutteringen til næringen. At rekrutteringen siden 2007 faktisk har økt, kan tolkes som om denne satsingen har vært vellykket. At den økte rekrutteringen likevel ikke er tilstrekkelig, er en annen sak.

I tillegg er en utfordring at tilgangen på sjøfolk ikke bare dreier seg om antallet som begynner på en utdanning, men også hvor mange som både fullfører utdanningen og etterpå blir stående i jobb. Når det gjelder frafall, har man antatt at avbrudd eller «drop-out» var et særlig stort problem i de maritime utdanningene (Maritim strategi 2007, referert i Brandt 2008:32). I en rapport fra 2003 ble det også vist at mer enn 30 prosent av studentene hadde sluttet eller vurderte å slutte i påbegynt maritim utdanning (Aslesen 2003:33). I masteroppgaven *Stø kurs? Avbrudd og ikkje-avbrudd blant maritime lærlingar* diskuterer Jone Ullenes (2011) problemstillingen. Han påpeker at



det finnes en frykt blant studentene for å bli erstattet av filippinske sjøfolk. Han peker videre på at folk kjenner lite til det å jobbe på sjø, og at de fleste i stedet forholder seg til myter og media. I korthet legger han vekt på at det i næringen er en manglende tilhørighet og et behov for å bygge identitet. Det sistnevnte kan være vanskelig, ifølge Ullenes, når unge møter eldre i næringen som sier at det ikke burde være mulig å bli sjømann sånn på en-to-tre. Gjennom sine analyser avdekker Ullenes hva som kan se ut som et generasjonsproblem.

Gitt at Ullenes har rett i dette, kan vi konkludere med at det trolig er behov for ikke bare teknisk innovasjon, men også sosialt entreprenørskap. Samtidig kan det påpekes at frafall er et problem i alle utdanninger. Spørsmålet er likevel hvorvidt det er større innen de maritime utdanningene enn i andre utdanninger. Brant (2011:96–97) konkluderer med at gjennomføringen er god. Dette gjelder alle tre nivåene, altså på videregående, på fagskolene og på høyskolene. Hun konkluderer videre med at «gjennomføringen har vært omtrent den samme i maritime utdanninger og i liknende tekniske utdanninger gjennomsnittlig for seks kull i løpet av 2000 tallet» (ibid.:97).

Et siste element som skal nevnes, er kvaliteten på lærerne og studiene. Flere steder i den tilgjengelige litteraturen kommer det fram at det er vekslende lærerkvalitet. De er ofte gamle og har utdatert kunnskap. I tillegg oppfattes utdanningene å være for fragmenterte og ikke målrettede nok. Vi har ikke forutsetninger for eller mandat for å vurdere hvorvidt dette er riktig. Men det er rimelig å anta at lærere og oppbygning av studiet virker inn både på studentenes motivasjon, men kanskje enda viktigere: deres sosialisering og bygging av en felles identitet med næringen.

## Kapasitet

I rapporten *Utredning om maritim utdanning* fra 2002 ble det påpekt at kapasiteten er for høy i forhold til etterspørselen (s. 61). I regjeringens maritime strategi fra 2007, «Stø kurs», er imidlertid manglende rekruttering viet stor plass. Mangel på tilgang til sjøfolk er også et gjennomgangstema i det meste av det som er skrevet, og uttalelser som er gitt utover 2000-tallet.

To ganger bare i løpet av de siste fem årene har Norges Rederiforbund gått ut og doblet anslaget for hvor stort behovet for sjøfolk vil bli framover. Samtidig framgår det at det er en betydelig bekymring for at utdanningene er for fragmenterte og svake. Det er derfor et betydelig press fra næringen selv og fra deler av det politiske miljøet om at man må ha mer geografisk konsentrerte opplæringscentre, samt om at kvaliteten på utdanningene bør bedres.

Ifølge NIFU Step (Brandt 2008) var det i 2007 20 videregående skoler, 15 fagskoler og fire høyskoler som tilbød maritim utdanning. Det er likevel en konklusjon i regjeringsstrategien «Stø kurs» og hos Brandt og hos aktørene i næringen at det utdannes for få – og at det er et problem knyttet til kapasiteten ved lærestedene.

Nå er det åpenbart slik at det ikke er nødvendig å ha flere studieplasser enn det er studenter. Ambisjonen må derfor være å finne en balanse mellom antall studenter og læreplassene. Og i den sammenheng kan det være aktuelt å stimulere flere til å begynne på et studium, noe som med en viss suksess gjøres nå med de ulike tiltakene nevnt over.

## 3.2 Turnover

Gitt at vi står foran en situasjon med knapphet på sjøfolk, er en mulighet for å bøte på dette at folk står lenger i jobb. Et av utgangspunktene for denne rapporten er at det råder en antakelse om at sjøfolk i dag jobber om lag ti år før de går på land. Det synes ikke å være noen som bestrider riktigheten av dette utsagnet, men går vi ut fra at det stemmer, vil det være en åpenbar gevinst dersom man lykkes i å få folk til å arbeide på sjøen over lengre tid. I spørreundersøkelsen vi har gjennomført, har vi derfor spurt om hvor lenge folk har planer om å stå i jobb. Men én ting er planer, noe ganske annet er realiteter. Vi har også spurt sjøfolkene om hva som er grunnene til at de går på land. Vi kan se for oss tre mulige forklaringer på hvorfor de ønsker dette:

### Likestillingsforklaringen

De maritime næringene, som alle andre, har blitt påvirket av den generelle samfunnsutviklingen hvor familieverdier og ikke minst likestilling står i sentrum. Idealer om tilstedeværelse er ikke alltid forenelig med jobben som sjømann, hvor det for mange kreves at man er borte fra hjemmet over lengre tid. Arbeidstidsordningene på rigg gir også langt mer fritid enn hva som er tilfelle i de øvrige maritime segmentene. En informant beskriver situasjonen med å si:

Om du lurer på hvorfor folk slutter etter ti år, spør konene til sjøfolkene.

En annen informant la vekt på at hele bransjen har blitt feminisert som følge av en politisk dreining med større vekt på familiepolitikk.

Vi sier ikke sjømenn lenger, vi sier sjøfolk.

Den underliggende mekanismen som følger av likestillingsforklaringen, er at sjøfolk går på land etter ti år som følge av den livsfasen de da befinner seg i. Det vil si, folk går på land når de må – og ønsker – å ta familieansvar. Det kan se ut som om det er etter ti år, men det er ikke antall år ute som er avgjørende, men snarere hvilke forpliktelser man har på land. Dersom dette er riktig, er det også viktig å ta på alvor fordi det fordrer virkemidler som legger vekt på å bedre fordelingen av byrder og oppgaver mellom arbeid og fritid.

## Karriereforklaringen

En annen forklaring er knyttet til flaskehalsen i karrieresporet. I intervjuene kom det raskt fram at det tar om lag ti år å kvalifisere seg til å bli kaptein. Det er mange som ikke lykkes ganske enkelt fordi det ikke er tilstrekkelig antall stillinger å rykke opp i. Situasjonen ble blant annet beskrevet i detalj, hvor det ble tatt utgangspunkt i karriereveien mot stilling som styrmenn og kaptein, som i praksis har samme vei som en maskinist. For dem kan en vanlig karrierevei se omtrent slik ut:

- Kandidaten starter maritimt karriereløp cirka 17 år gammel.
- Skole og kadett-tid: 3–4 år
- 2. styrmann: 1–3 år tjeneste før kandidaten forventer å få opprykk til 1. styrmann
- 1. styrmann: 2–4 års tjeneste før kandidaten forventer opprykk til overstyrmann
- Overstyrmann: 3–4 års tjeneste før kandidaten forventer opprykk til kaptein, da er kandidaten cirka 30–34 år
- Kaptein: 20–25 års tjeneste før pensjonist

Karriereløpet som er vist over, indikerer at det er visse flaskehalsen. Det er ikke overraskende at det er langt flere stillinger jo lenger ned man befinner seg i hierarkiet enn det er oppover, men det er en interessant observasjon dersom opplevelsen av manglende muligheter til å rykke videre i hierarkiet gjør at folk slutter i yrket.

## «Tipping-point»-forklaringen

Teorien om «tipping-point» ble opprinnelig utviklet for å forstå hvorfor folk flytter fra boområder hvor det blir en stadig større andel med minoritetsbakgrunn. Antakelsen er at det finnes et «tipping-point» – en terskel bestående av en relativ andel – hvor majoriteten velger å flytte. Først flytter de som er mest skeptiske til minoriteter, men etter hvert som majoritetsgruppen blir mindre og mindre, vil de øvrige også til slutt ha en tendens til å flytte. Det er med andre ord et eksempel på hvordan en ond sirkel igangsettes.

Noe av den samme mekanismen kan man tenke at gjør seg gjeldende om bord på skip, men her er det ikke det at folk flytter i seg selv, men at det blir stadig færre norske nedover i systemet, som er problemet. En informant, som selv hadde blitt kaptein, men gått på land, uttrykte seg på følgende måte:

Jeg begynte rett og slett å føle meg veldig ensom der ute. Det var jeg som var norsk, og ellers var det utenlandsk mannskap. Jeg tror jo de hadde det ganske hyggelig, men jeg var ikke en del av det fellesskapet!

I Dorte Østrengs avhandling *I samme båt* (2007) tematiseres betydningen av flerkulturell arbeidskraft om bord på skip. Østrengs funn er på linje med det denne informanten forteller. Å ha norske offiserer, men utenlandske mannskap har som konsekvens at de

norske dels opplever seg som marginalisert i kraft av antall og samhold, dels på grunn av mangel på et felles språk. En konsekvens som er relevant i denne sammenheng, er at dette over tid virker utmattende og fører til en type ensomhet, som nok gir det utslaget at mange velger seg over i annen virksomhet.

### 3.3 Lekkasje og balanseproblemet

Vi har flere ganger i de foregående kapitlene lagt vekt på at et av Norges komparative fortrinn er det man har omtalt som et kompetansemessig økosystem (jf. kapittel 1). Et av de fremste kjennetegnene ved et økosystem er balanse. Hovedbekymringen som adresseres med denne rapporten, er om dette økosystemet er i ferd med å bli destabilisert.

Den viktigste enkeltkomponenten som vil virke på denne balansen, er at rigg og offshore servicefartøyene har og vil ha et stort behov for arbeidskraft fram mot 2020. Dette blir et problem for de andre delene av den maritime næringen fordi lønns- og arbeidsvilkårene på rigg oppfattes som langt bedre enn i de øvrige segmentene. Om ikke alltid lønna er bedre, så er arbeidstidsordningen med andre rotasjonsordninger gunstig i betydningen av at arbeidstakerne får lengre perioder fri som de kan benytte på land.

En annen avgjørende komponent er at høyt utdannede innenfor de andre maritime næringene er attraktive for virksomheter på rigg. Det gjelder selvfølgelig ikke all type erfaring, men særlig erfaring og utdanning som offiser synes å være etterspurt.

Men, må man spørre, hvorfor kan ikke virksomheter innen rigg utdanne alt det personellet de trenger selv? Bør ikke bransjen selv finansiere utdanningen av det personellet de er avhengige av? Det er lett å svare ja på begge disse spørsmålene. Det skal heller ikke underslås at næringen bidrar i stor grad. Samtidig opplever de andre delene av den maritime klynga at lekkasjen er et stort problem. Flere av informantene ga uttrykk for at virksomheter innen rigg framstår som haier som sluker de andre. De vet de er størst, de mest attraktive og at de kan ta fra andre om de har behov for det. En uttrykte det slik:

Rigg får en fri lunsj.

Det er nærliggende å se dette og lignende utsagn i relasjon til den tidligere beskrivelsen av at en slik praksis er å være gratispassasjer. Man nyter godt av et gode som man selv ikke bidrar til i tilstrekkelig grad. Dilemmaet er at det er et fritt arbeidsmarked, noe som gjør at det i all hovedsak vil være opp til den enkelte å bestemme hvilken jobb man vil ta.

Rigg må få krav på seg til å utdanne egne folk. Hvorfor skal de si så mye. De kan bare surfe på at vi bruker om lag 500 000–700 000 per person, så går de over. Vi prøvde bindingstid, men det funker ikke. Vi får se framover.

Det er åpenbart at de øvrige virksomhetene ikke vil se seg tjent med å mate rigg med personell som de selv gjerne skulle ha hatt. Det vil både være for dyrt og oppleves som urettferdig – som om de fikk «en fri lunsj». Samtidig har rigg og offshore servicefartøene et permanent forsprang. Det skyldes at lønn utgjør en relativt sett mindre andel av næringens totale utgifter sammenlignet med hva den gjør i de øvrige segmentene. Når det er sagt, ligger det klare føringer i Riggutvalget, hvor man tilsynelatende åpner for å endre arbeidstidsordningen i rigg fra en 2 : 4-rotasjon og til en 2 : 3-rotasjon (Reiten et al. 2012:51–52).

Likevel kan de øvrige segmentene vanskelig konkurrere når det gjelder lønns- og arbeidstidsrelaterte forhold. Dermed er det ikke sagt at konkurranse er umulig. Snarere bør man spørre seg om det utelukkende er lønn og arbeidstid som trekker folk til å ta jobb på henholdsvis rigg eller på offshore servicefartøy. Hva annet kan ha betydning, og hva mer kan de øvrige segmentene gjøre for å være attraktive framover?

I den sammenheng kan vi også spørre om problemet er fullt så stort som det ser ut til i det offentlige ordskiftet. Det er åpenbart at kampen om den attraktive arbeidskraften oppleves som reell, men når vi spør informantene om egne erfaringer, så synes situasjonen noe mer kompleks. I noen grad skyldes trolig dette at det er store forskjeller – ikke minst knyttet til hvor attraktiv arbeidskraften er – mellom de ulike segmentene.



## 4 Behov for norske sjøfolk og attraktiv kompetanse

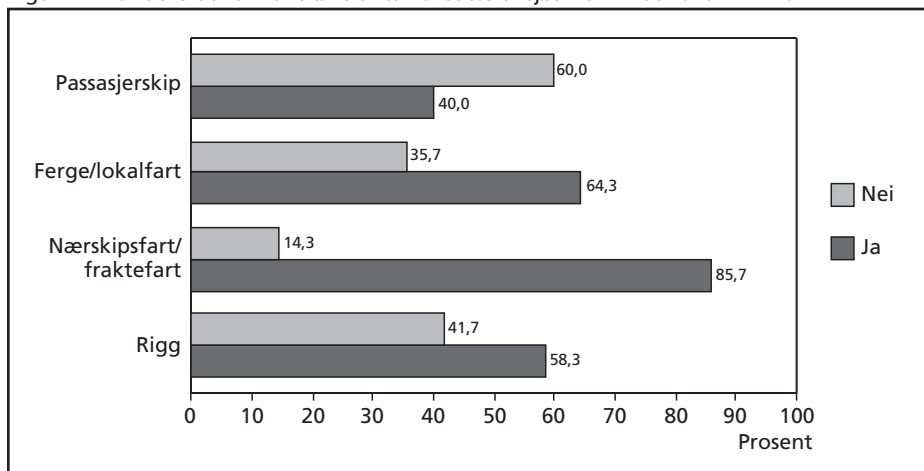
I dette kapittelet vil vi presentere behovet for norske sjøfolk slik sentrale aktører i næringen oppfatter og beskriver situasjonen. Datagrunnlaget er basert på spørreundersøkelsene rettet mot rekrutteringsansvarlige og sjøfolk, i tillegg til kvalitative intervjuer med ledere i næringen. De to ulike ståstedene, næringens på den ene siden og sjøfolkenes på den andre, kan bidra til å gi en nærmere forståelse om hvor like eller ulike deres behov og oppfatninger er. Ut fra gjennomgangen i de foregående kapitlene er to forutsetninger lagt til grunn for beskrivelsene som gis: Den maritime klynga har et stort behov for norske sjøfolk, samtidig som norske sjøfolk ikke står i jobben til sjøs i mer enn omkring ti år. Som vi så i forrige kapittel, kan vi se for oss minst tre ulike årsaker til hvorfor folk velger å gå på land etter ti år til sjøs. Disse presenterte vi som likestillingsforklaringen, karriereforklaringen og «tipping-point»-forklaringen.

### 4.1 Behovet for norske sjøfolk

Vi spurte de rekrutteringsansvarlige om de hadde behov for å rekruttere nye ansatte fram mot 2020, og i så fall hvor mange. Deretter spurte vi dem om hvordan de så for seg behovet for *norske* sjøfolk, og om det er det viktig for dem å ha norske sjøfolk i sin bedrift. Figur 4.1, tabell 4.1, og figur 4.2 og 4.3 viser resultatene.

Det første vi skal se på, er hvorvidt de ulike segmenter mener at de vil ha behov for å øke antall ansatte i perioden. Resultatene er presentert i figur 4.1. Figuren viser at de aller fleste ønsker å ansette flere sjøfolk fram mot 2020. Nærmere 100 prosent innenfor offshore servicefartøy oppgir at de vil ha behov for å øke sin seilende besetning, og over 80 prosent i nærskipsfart/fraktesfart sier det samme. Litt under 60 prosent innenfor rigg oppgir at de vil ha et slikt behov. Det er dermed stor variasjon mellom de ulike segmentene i utvalget. Tabell 4.1 viser hvor mange ansatte utover dagens besetning de spurte oppgir at deres bedrift vil ha behov for fram mot 2020.

Figur 4.1 Har dere behov for å øke antall ansatte til sjøs fram mot 2020? N = 104.



Tabell 4.1 Akkumulert rekrutteringsbehov til sjøs fram mot 2020, etter segment. N = 104.

	Antall respondenter	Behov (antall ansatte)
Rigg	7	1915
Tradisjonell skipsfart	14	1291
Offshore servicefartøy	24	3561
Nærskipsfart/fraktesfart	24	1764
Ferge/lokalfart	9	980
Passasjerskip	2	400
<b>Totalt</b>	<b>80</b>	<b>9911</b>

De 80 respondentene som oppgir at deres bedrift vil ha behov for å øke sin besetning til sjøs, oppgir totalt at de trenger 9911 nye ansatte. Det knytter seg imidlertid noen viktige forbehold til hvordan vi skal tolke dette akkumulerte tallet. Det at vi kan legge sammen det anslaget alle har gjort isolert sett, betyr ikke nødvendigvis at det akkumulerte tallet uttrykker behovet framover, av ulike mulige grunner:

1. Vi kan se for oss strategiske svar, der respondentene overdriver sitt reelle behov.
2. Det er vanskelig å forutsi hvordan behovet i næringen vil se ut framover i tid, tar vi mulige konjunkturedringer fram mot 2020 med i betraktningen.
3. Dette er et akkumulert anslag og ikke et minimumsanslag. Respondentene vil ha ulik grad av oversikt over hva deres bedrift faktisk har behov for de neste årene. Det er grunn til å tro at alle de 80 bedriftene anslår sitt behov ut fra en idé om at akkurat deres bedrift vil vinne konkurransen i næringen.



Når det er sagt, uttrykker anslaget at det er et betydelig behov for arbeidskraft framover i alle segmentene bortsett fra for fiske. Den faktiske summen er likevel vanskelig å anslå. Som vi allerede har påpekt, konkluderer Riggutvalget med 3000, altså om lag 1000 flere enn det vi fikk basert på vårt utvalg. Hadde alle besvart spørreskjemaet, ville muligens vi fått samme resultat som Riggutvalget, med et anslått behov på om lag 30 prosent flere ansatte. Dette innebærer likevel ikke at vi kan anslå det faktiske rekrutteringsbehovet til å være 30 prosent større i de øvrige segmentene.

Som tidligere nevnt er utvalget i undersøkelsen basert på e-postadresselister med medlemmer i tre av de største rederiforbundene. Svarprosenten i undersøkelsen varierer etter forbund, og svarprosenten er større i forbundet der ferge/lokalfart utgjør en stor andel av medlemsmassen. Med et bruttoutvalg på 29 bedrifter i dette forbundet kan vi dermed anta at svarprosenten i segmentet ferge/lokalfart ligger på rundt 50 prosent. Dette gjør at det knytter seg mindre usikkerhet til anslått rekrutteringsbehov i dette segmentet. Tallet for passasjerskip er også mindre usikkert ettersom det totalt sett finnes få bedrifter innenfor dette segmentet på landsbasis. Når det gjelder riggsegmentet, har vi noe forhåndskunnskap om rekrutteringsbehovet i fremtiden. Ifølge Riggutvalgets innstilling (Reiten et al. 2012:51) vil det med dagens rotasjonsordninger være behov for en økning på om lag 3000 nye personer til flyttbare rigger fram mot 2020. Vi vet derfor at det reelle behovet i dette segmentet er langt større enn det framgår av tabell 4.1<sup>7</sup> Samtidig knytter det seg større grad av usikkerhet til de øvrige segmentene. Ettersom vi ikke har kunnskap om størrelsen på de bedriftene som ikke har svart, er det også vanskelig å si om utvalget er skjevfordelt med tanke på antall ansatte. Dette gjør at vi ikke kan beregne akkumulert ansattbehov i populasjonen ved hjelp av en gjennomsnittsanalyse – til det har vi for lite kunnskap om bedriftene som ikke har svart.

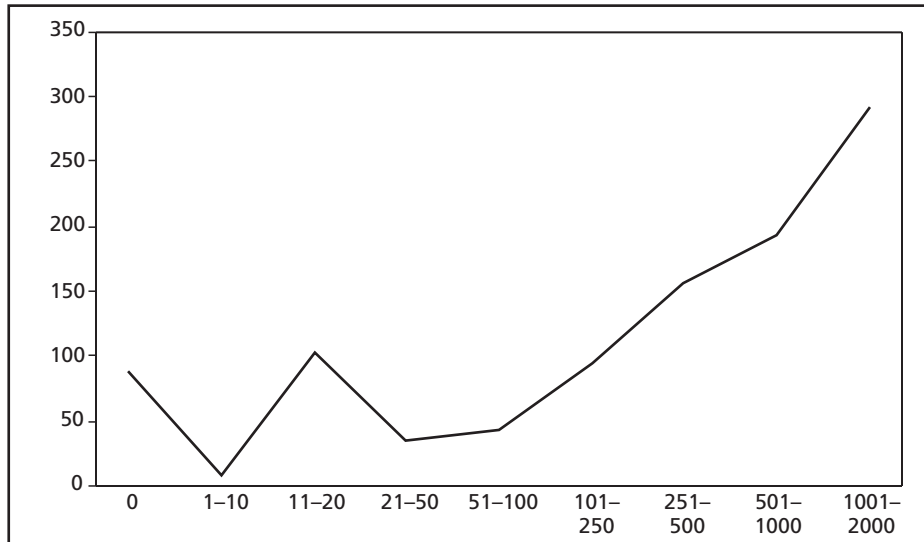
Om vi likevel tar utgangspunkt i framtidsvurderingene innen hvert av segmentene – noen av vurderingene er sikrere enn andre på grunn av høyere svarprosent – er det rimelig å anta at det samlede behovet vil være betydelig høyere enn de om lag 10 000 vi kan rapportere om på bakgrunn av dem som har svart på spørreskjemaet. I den sammenheng er det relevant å påpeke at denne tentative konklusjonen ble underbygget av næringen selv. Etter at vi ga en presentasjon av våre beregninger, presentert i tabell 4.1, brukte Rederiforbundet våre funn og gjorde deretter egne beregninger. Deres konklusjon var at det ville være behov for 3500 flere sjøfolk enn det vi kom fram til, altså 13 500 fram mot 2020.

I tillegg kan det være relevant med en oversikt over antallet norske ansatte i bedriftene i utvalget. Blant bedriftene i utvalget totalt sett er antallet 29 186 norske ansatte. Grafen i figur 4.2 viser sammenhengen mellom antallet norske ansatte og gjennomsnittlig akkumulert rekrutteringsbehov i bedriften.

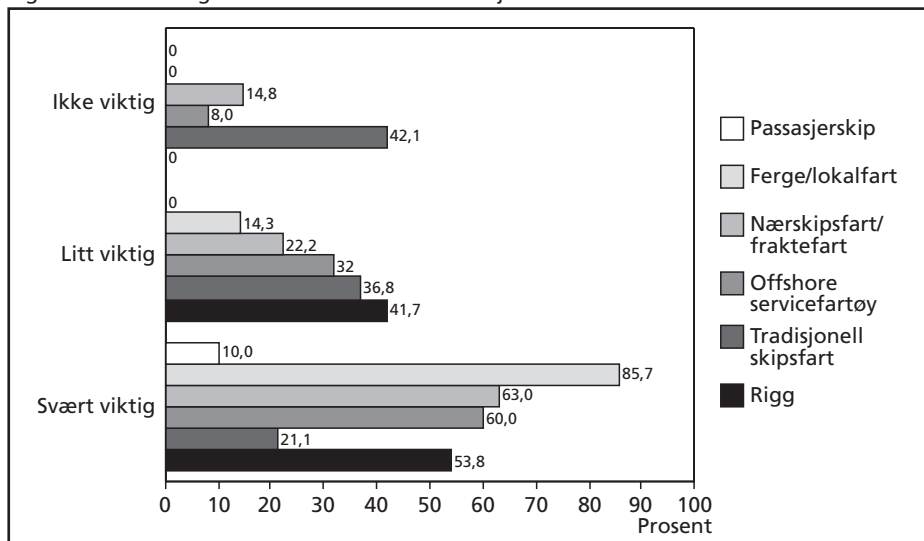
<sup>7</sup> Her vil borepersonell også være en viktig del av behovet.

Svarene i figur 4.2 viser en klar sammenheng mellom ansattbehov og antallet norske sjøfolk i bedriften – behovet for flere ansatte øker med antallet norske sjøfolk. Sammenhengen er signifikant.

Figur 4.2 Gjennomsnittlig akkumulert ansattbehov, etter antall norske ansatte. N = 104.



Figur 4.3 Hvor viktig er det for dere å ha norske sjøfolk i bedriften? N = 103.



Vi har også spurt de rekrutteringsansvarlige om de vurderer det som viktig å ha norske sjøfolk i sin bedrift. Med utgangspunkt i diskusjonen i kapittel 1 er ikke dette spørsmålet motivert ut fra en antakelse om proteksjonisme som gir fordeler til etniske nordmenn, men spørsmålet er motivert ut fra forskning som har vist at norske sjøfolk er viktige fordi de antas å gå på land i Norge og dermed beholdes kompetansen i landet. Å ansette norske sjøfolk er følgelig en måte man kan sikre framtidig tilgang på erfaring fra sjøen på (Reegård & Rogstad 2012).

Figur 4.3 viser at de aller fleste anser det som svært viktig å ha norske sjøfolk blant sine ansatte. Både i offshorefartøy, rigg og nærskipfart/fraktestart anser rundt 60 prosent av de spurte norske sjøfolk som svært viktige. Tradisjonell skipsfart er det segmentet som i minst grad anser dette som viktig, med 40 prosent som svarer «ikke viktig».

Dette funnet er på linje med det som ble påvist i rapporten *Fra sjø til land* (Reegård & Rogstad 2012). Der framheves særlig betydningen av erfaring fra sjø for å sikre nytenkning og innovasjon. I de kvalitative intervjuene som er gjennomført i forbindelse med dette pågående prosjektet, er denne forståelsen ytterligere utdypet. En av informantene fortalte oss at for å beholde verdifull kompetanse i selskapet, planla de å bygge nye kontorer i Polen:

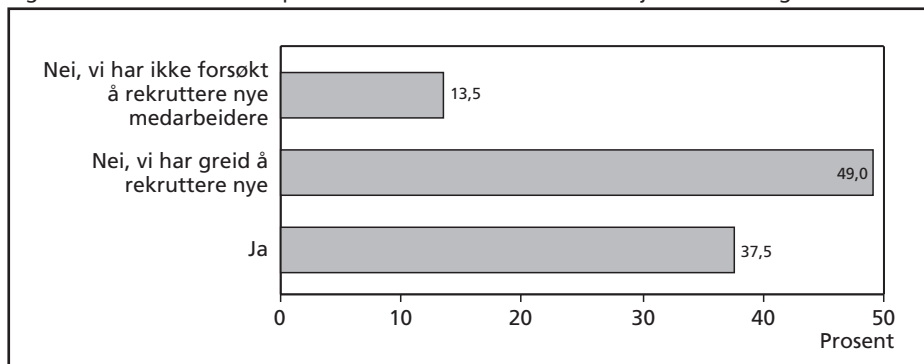
Nå tenker vi også ganske mye på at vi også må bygge opp på landsiden med utlendinger. Vi lurte på om vi skulle bygge kontorer i Polen. Det er jo der folk vil gå i land når de har sluttet å seile her i Norge, og på den måten får vi beholdt kompetansen og erfaringen i firmaet.

Det er vel likevel grunn til å stille spørsmål om hvor omfattende denne formen for utflytting vil bli. Men utflytting på rederisiden er en kontinuerlig problemstilling

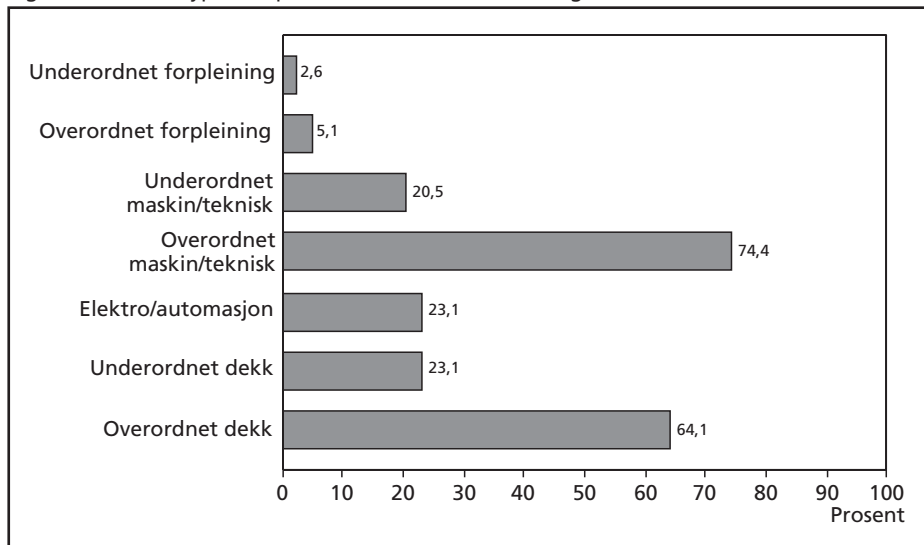
For selskaper som er i Norge, er imidlertid hovedspørsmålet ennå om de overhodet får tak i norsk arbeidskraft. Vi har nærmet oss denne tematikken med utgangspunkt i hvordan rekrutteringsansvarlige opplever tilgangen på kvalifiserte sjøfolk. Figur 4.4 viser hva de svarte på spørsmål om de hadde hatt problemer med å rekruttere norske sjøfolk i 2011 og 2012.

Figur 4.4 viser at 37,5 prosent av de spurte hadde hatt problemer med å rekruttere norske sjøfolk i denne perioden. Figur 4.5 illustrerer hvilken type kompetanse det har vært vanskelig å rekruttere. Tallene viser kun til dem som har svart «ja» på spørsmålet i figur 4.4.

Figur 4.4 Har bedriften hatt problemer med å rekruttere norske sjøfolk i 2011 og 2012? N = 104.

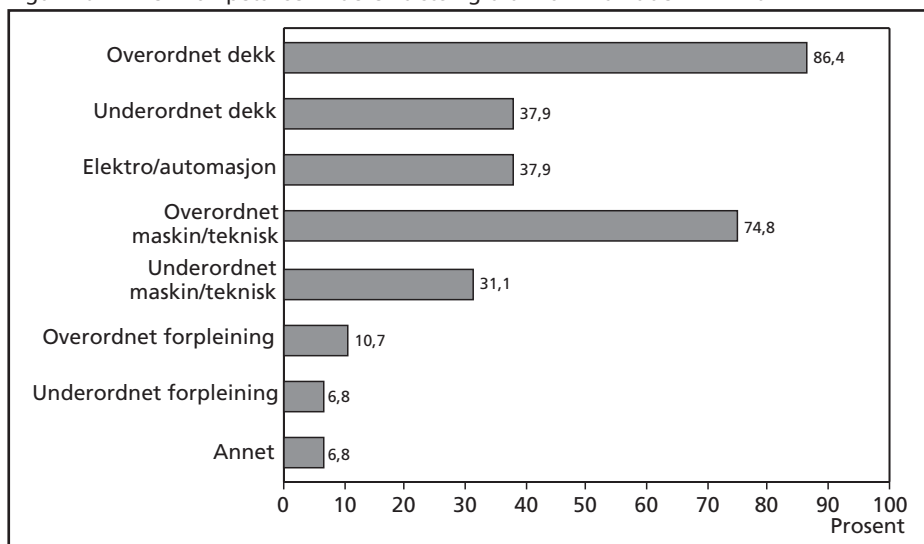


Figur 4.5 Hvilken type kompetanse har det vært vanskelig å rekruttere? N = 39.



Figur 4.5 viser at det særlig har vært vanskelig å rekruttere sjøfolk til overordnede stillinger. Dette handler både om at det er knapphet på kompetansen, og at mange har problemer med å konkurrere med vilkårene i riggsegmentet. Figur 4.6 viser videre at det er nettopp denne kompetansen næringen vil ha særlig behov for i framtiden. Figuren viser oppfatningen av framtidig kompetansebehov blant alle respondenter i utvalget, også de som så langt ikke har hatt problemer med å skaffe kompetansen de trenger. Henholdsvis 86,4 prosent og 74,8 prosent at de vil ha særlig bruk for kompetanse til overordnet dekk og overordnet maskin/teknisk i framtiden.

Figur 4.6 Hvilken kompetanse vil dere ha særlig bruk for i framtiden? N = 104.



Vi har også undersøkt behovet etter hvilket segment bedriften tilhører. I de fleste segmenter oppgir mellom 70 til 90 prosent at de vil ha behov for overordnet personell. Blant respondenter innenfor riggsegmentet virker behovet noe mindre, og nærmere 60 prosent oppgir overordnet dekk og maskin som viktig kompetanse i framtiden.<sup>8</sup> Resultatene indikerer at spørsmål om tilgang på sjøfolk i praksis er et spørsmål om høyt utdannet arbeidskraft er tilgjengelig. Hvor attraktiv man er og vil være fram mot 2020, avhenger altså av hvilken formell utdanning man har. Denne situasjonsbeskrivelsen passer dermed inn i det vi tidligere i rapporten har omtalt som «mainstreaming» av norsk maritim utdanning.

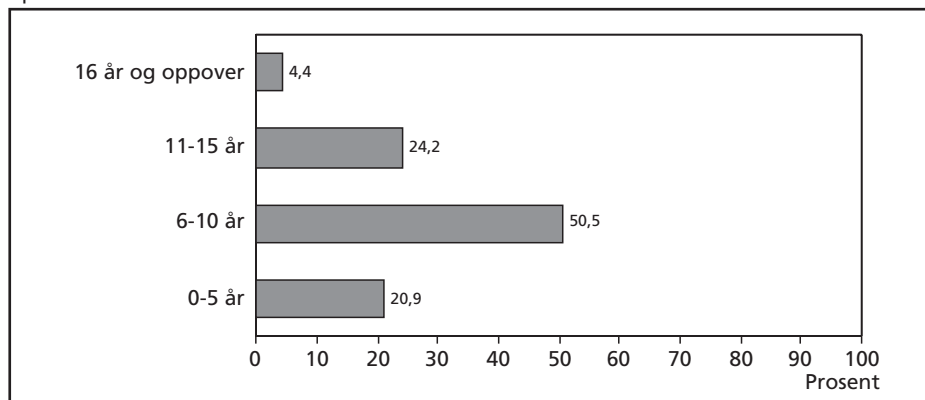
Respondentene fikk også spørsmål om de generelt har fått tak i den kompetansen de har hatt behov for når det gjelder norske sjøfolk. Her svarer en av fire nei. En tredjedel av disse oppgir at de har løst dette ved å ansette utenlandsk arbeidskraft. Videre opplyser flere at de i stor grad ansetter skandinavisk og nordisk personell.

<sup>8</sup> Innenfor bore- og brønnaktivitet vil det sannsynligvis også være et stort behov for borepersonell. I utvalget oppgir imidlertid kun to av tolv at de vil ha særlig behov for denne kompetansen i framtiden.

## 4.2 Sjøfolkenes tjenestetid

I kapittel 1 ble det forklart at *kort tjenestetid* blant sjøfolkene er oppfattet som en stor utfordring for de maritime næringene. Når hele den maritime klynga etterspør personale med erfaring fra sjø (Reegård & Rogstad 2012), er veien fra sjø til land enkel. En utfordring for næringen er også at mange trekkes mot lukrative rotasjonsordninger i oljebransjen, der nedgangen i lønnsnivå sammenlignet med i andre segmenter er liten fordi man får mer fritid. Norsk rigg har behov for om lag 3000 nye ansatte, og dette segmentet kan i framtiden tiltrekke seg flere sjøfolk fra andre segmenter enn det som er bærekraftig for næringen totalt sett. Maritime interesseorganisasjoner ser med bekymring på denne problemstillingen. Figur 4.7 viser hva de rekrutteringsansvarlige anslår som gjennomsnittlig tjenestetid blant sine seilende ansatte.

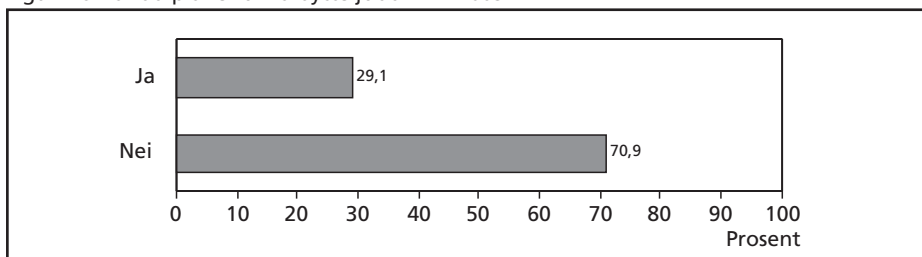
Figur 4.7 Gjennomsnittlig ansettelsestid blant ansatte sjøfolk, ifølge rekrutteringsansvarlige. I prosent. N = 104.



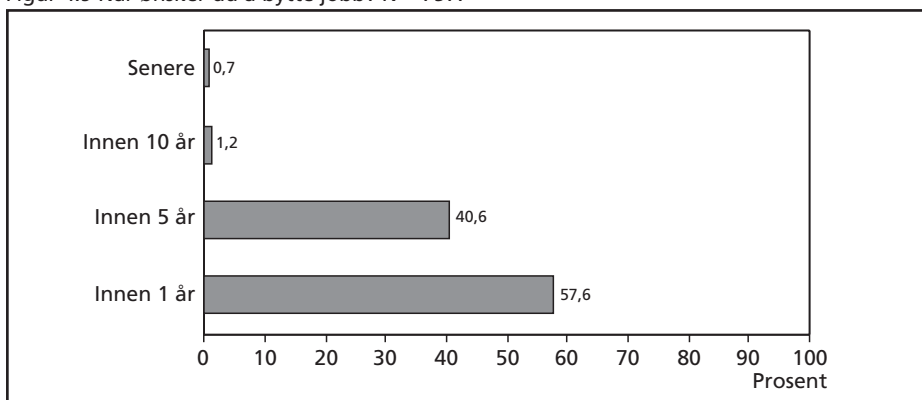
Over 40 prosent anslår gjennomsnittlig tjenestetid til å være mellom seks og ti år. Spørreundersøkelsen blant sjøfolk viser dette fra et annet ståsted: Vi spurte sjøfolkene om de hadde konkrete planer om å bytte jobb i framtiden, og i så fall når de planla å bytte jobb. Figur 4.8 viser hvor stor andel av de spurte som planla å bytte jobb. Figur 4.9 viser når disse så for seg å bytte jobb, etter hvor lenge de hadde vært i nåværende stilling.

Figurene 4.8 og 4.9 viser at 25,6 prosent av sjøfolkene svarer at de har planer om å bytte jobb i framtiden. Over halvparten av dem som planlegger å bytte jobb, ser for seg å gjøre dette innen ett år. Videre planlegger 40 prosent å bytte jobb innen fem år. Dette er tall som bør være et varsko til hele næringen. Det er åpenbart at den maritime næringen trenger påfyll av nyutdannede og «sultne» unge som vil ta fatt på en karriere innen sjøfart. Men den enkleste måten å øke tilfanget av arbeidskraft på er likevel om man kunne fått til en dugnad som innebar at folk ble værende lenger i de jobbene de

Figur 4.8 Har du planer om å bytte jobb? N = 2609.



Figur 4.9 Når ønsker du å bytte jobb? N = 757.



allerede har. Fra de kvalitative dataene framgår det også at til tross for at det ikke er mer enn tre av ti som har konkrete planer om å bytte jobb (jf. figur 4.8), kan situasjonen raskt endres. Nedenfor har vi samlet et knippe uttalelser som vi fikk da vi spurte direkte om hvorfor sjøfolkene slutter etter om lag ti år.

Folk har ikke dårlig samvittighet fordi om de slutter etter ti år. De skylder gjerne på familien.

Man blir jo veldig alene som norsk der ute da. Etter hvert ble i hvert fall jeg litt lei.

Jeg tror det i hovedsak det skyldes arbeidstidsordninger. De får mye mer fritid i offshore.

Det skyldes nok flere ting. Mye er knyttet til likestilling, som du nevnte, men jeg tror det er like viktig med mangel på karrieremuligheter. Det er rett og slett ikke nok stillinger som kaptein i Norge i dag. Man treffer taket etter cirka ti år.

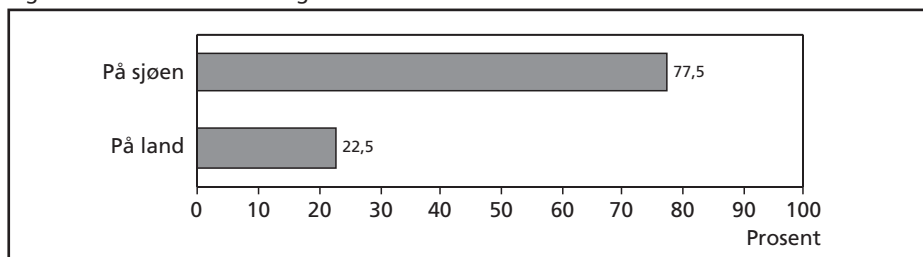
Samlet viser disse utsagnene at det er mange og trolig sammensatte årsaker til at en del av sjøfolkene slutter etter om lag ti år. Videre illustrerer de ulike utsagnene relevansen

av de tre mulige forklaringene som vi skisserte i kapittel 3, likestillingsforklaringen, karriereforklaringen og «tipping-point»-forklaringen. Denne typen illustrasjoner forteller imidlertid lite om hvordan de ulike forklaringene bør vektes.

Uansett hva som er den viktigste av de tre årsakene, så er summen at det er en rekke forhold som trekker norske sjøfolk over i andre typer jobber etter en periode til sjøs. Det er videre åpenbart at dette er en utfordring for næringen som det er grunn til å finne virkemidler mot.

Samtidig er det også viktig å vurdere ulike ønsker opp mot hverandre. At sjøfolkene går til landbaserte stillinger eller til andre segmenter, kan forstås som et lekkasjeprosjekt. Samtidig er nettopp denne mobiliteten det vi tidligere har referert til som næringens kompetansebaserte økosystem, som også er ansett som en suksessfaktor for den maritime klyngedynamikken (jf. kapittel 1), blant annet fordi praktisk erfaring er etterspurt i alle deler av den maritime næringen. Sjøbasert erfaring har stor verdi for innovasjon og kunnskapsutvikling i næringen og har dermed stor betydning for hvorvidt Norge vil være en ledende maritim nasjon i framtiden. I spørreundersøkelsen rettet mot sjøfolk spurte vi dem som svarte at de planla å skifte jobb, om de ønsket seg til andre stillinger på sjøen, eller om de ønsket seg til landbaserte stillinger. Figur 4.10 viser at langt de fleste som planlegger å bytte jobb, ønsker seg til andre sjøbaserte stillinger. Dette gjelder 77,5 prosent av dem som planlegger å bytte jobb.

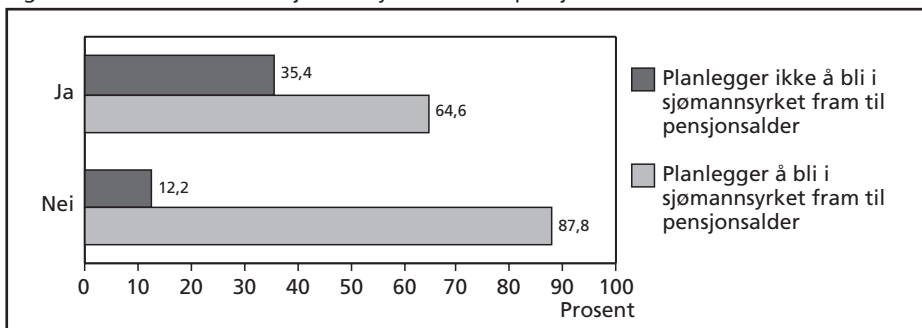
Figur 4.10 Hvor ønsker du deg? N = 754.



Figur 4.11 illustrerer dette på en annen måte. På direkte spørsmål om de ser for seg å bli i sjømannsyrket fram til de går av med pensjon, svarte 12,2 prosent av dem som svarte «nei» på spørsmål om de hadde planer om å bytte jobb, at de *ikke* planla å bli i sjømannsyrket fram til pensjonsalder. Samtidig svarte 64,5 prosent av dem som planla å bytte jobb, at de likevel planla å bli pensjonister i sjømannsyrket.



Figur 4.11 Ønsker om å bli i sjømannsyrket fram til pensjonsalder. N = 2609.



Dersom sjøfolkene holder seg til planene sine, og bytter til andre jobber i den maritime næringen samtidig som de blir til sjøs til pensjonsalder, kan dette tyde på stor mobilitet innad i næringen. At sjøfolk ikke har konkrete planer om å gå i land, er samtidig selvsagt ikke en garanti for at de ikke vil gjøre det. De kvalitative intervjuene peker i retning av at man ikke bør stole 100 prosent på at de som sier at de vil bli, også velger å bli. En illustrasjon på at sjøfolk (som andre) ombestemmer seg, og at det kan skje i løpet av kort tid, fikk vi med et intervju med en person som hadde vært kaptein.

Jeg sluttet etter om lag ti år selv. Det hadde jeg aldri trodd etter fem år. Da skulle jeg seile resten av livet. Viktigste grunn for var at jeg ble lei alle utlendingene. Jeg følte meg rett og slett ganske ensom når alle som jobbet der, var utlendinger. Da hjalp det ikke å ha en overordnet posisjon som kaptein. Kanskje tvert om.

Vi kan selvsagt ikke si hvor utbredt erfaringen til denne informanten faktisk er. Det er likevel interessant at han så klart gir uttrykk for at han på et tidspunkt i karrieren hadde en forestilling om at han skulle stå i jobben til han ble pensjonist, men at dette endret seg i løpet av ganske kort tid.

\*\*\*

Oppsummert viser gjennomgangen over at næringen har et stort behov for norske sjøfolk. Samtidig er planene hos sjøfolkene selv i utakt med oppfatningen om at norske sjøfolk går i land etter ti år. De fleste respondentene som planlegger å bytte jobb, ønsker seg til andre jobber til sjøs. Opplevelsen av lekkasje av kompetanse til andre segmenter vil bli presentert i neste kapittel.



## 5 Mange inn og mange ut

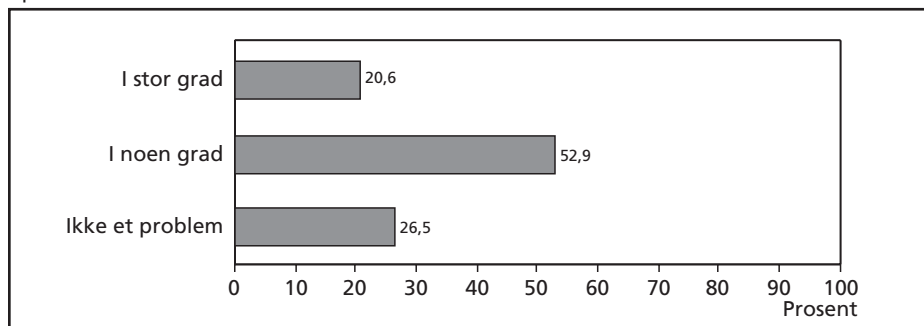
Mens kapittel 4 dreide seg om på tilgang på arbeidskraft og sjøfolkenes tjenestetid, bygger dette kapittelet på en annen grunnleggende problemstilling. Som vi tidligere har beskrevet, er det en utfordring for maritim næring at riggsegmentet tiltrekker seg sjøfolk fra andre segmenter. Et sentralt tema i spørreundersøkelsene var dermed omfanget av lekkasje til andre segmenter og i hvilken grad dette er et problem for den enkelte bedrift. På de neste sidene presenterer vi hvordan de rekrutteringsansvarlige opplever denne problematikken. Videre beskriver vi sjøfolkenes begrunnelser for enten å forlate eller bli i jobben. Hvem ønsker seg hvor, og hva er det ved de ulike segmentene som tiltrekker seg arbeidskraft?

### 5.1 Lekkasje til andre segmenter

Så langt i rapporten har vi flere ganger omtalt at sjøfolk slutter etter om lag ti år, og at dette er et stort problem. Det er likevel ikke gitt at dette problemet i realiteten opplevs som så stort i virksomhetene. Man kan mistenke at dette er en del av den politiske retorikken for å sikre næringen best mulig rammevilkår framover.

Vi spurte derfor rekrutteringsansvarlige om de opplever at lekkasje innad i næringen er et problem for dem. Resultatene er framstilt i figur 5.1.

Figur 5.1 | Hvilken grad er det et problem at bedriften mister arbeidskraft til andre segmenter? I prosent. N = 104.



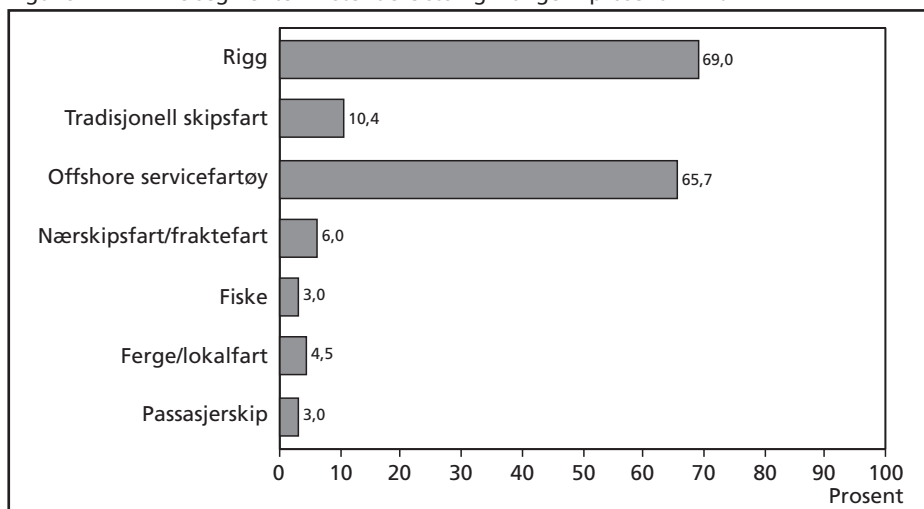
Resultatene i figur 5.1 indikerer at bedriftene opplever at lekkasje er et betydelig problem for dem i deres daglige virksomhet. Mer enn sju av ti forteller at lekkasje er et stort problem eller i noen grad et problem. Sagt på en annen måte er det mindre enn tre av ti som ikke anser lekkasje som et problem.

Også andre enn rekrutteringsansvarlige ga uttrykk for bekymring knyttet til lekkasje.

Vi har ingen statistikk som viser «lekkasjen» av arbeidskraft til oljesektoren. Men det skjer selvfølgelig. Mest følbart når det gjelder avgang av sertifisert personell, personell med skipsførersertifikat og maskinistsertifikat, som er vanskeligst å erstatte.

Hva sier så tallene om hvor folk går? Respondentene som enten svarte «i stor grad» eller «i noen grad» på spørsmålet, ble bedt om å angi hvilke segmenter som særlig tiltrakk seg de ansatte. Figur 5.2 viser resultatene. Respondentene har hatt mulighet til å krysse av for flere segmenter.

Figur 5.2 Til hvilke segmenter mister dere særlig mange? I prosent. N = 67.

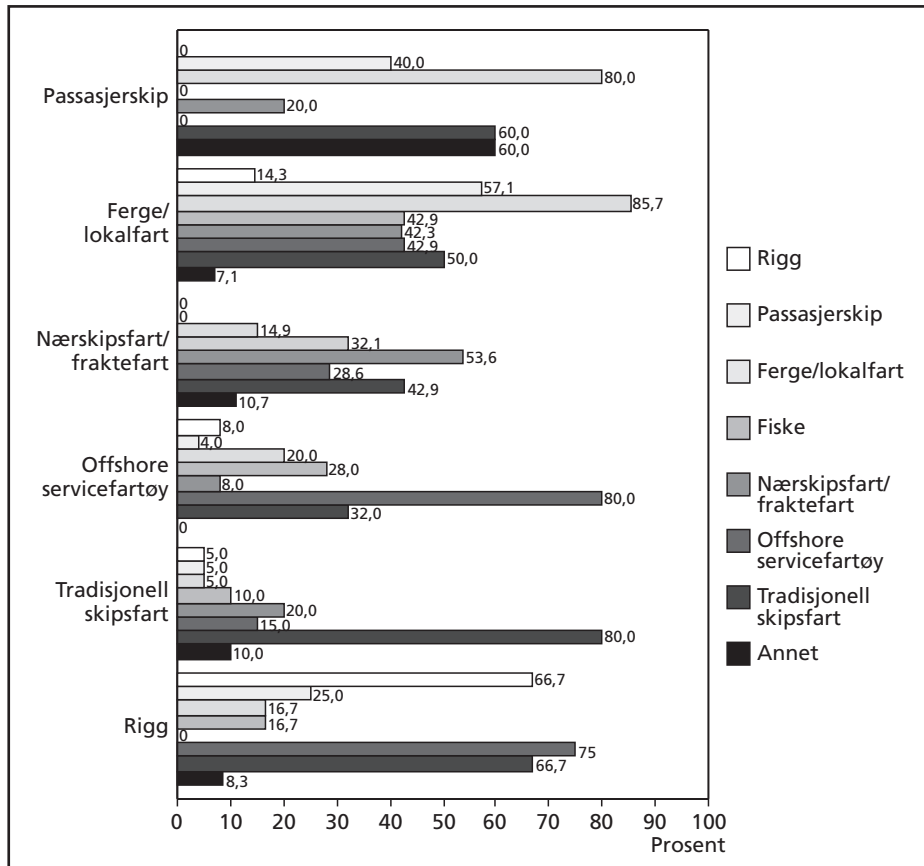


Figur 5.2 viser tydelig at det er segmentene rigg og offshorefartøy som tiltrekker seg sjøfolkene. 70 prosent svarer at de mister mange ansatte til rigg, mens 60 prosent svarer at de mister mange til maritim offshore. Her er det imidlertid igjen viktig å ta høyde for at antallet som har respondert, er lavt. I tillegg består segmentet offshore servicefartøy av flere skip enn andre segmenter.

Hvordan ser dette ut når vi vender om på perspektivet? I figur 5.3 har vi spurt de rekrutteringsansvarlige fra alle segmenter om hvilket segment de ti siste nyansatte kom fra. Svarene er angitt etter hvilket segment respondenten tilhører. Den vertikale akse

viser til det segmentet bedriften befinner seg innenfor, mens stolpene viser til hvilket segment de ti siste ansatte kom fra.

Figur 5.3 Fra hvilke segment kom de ti siste dere ansatte? Prosentvis, etter segment. N = 104.

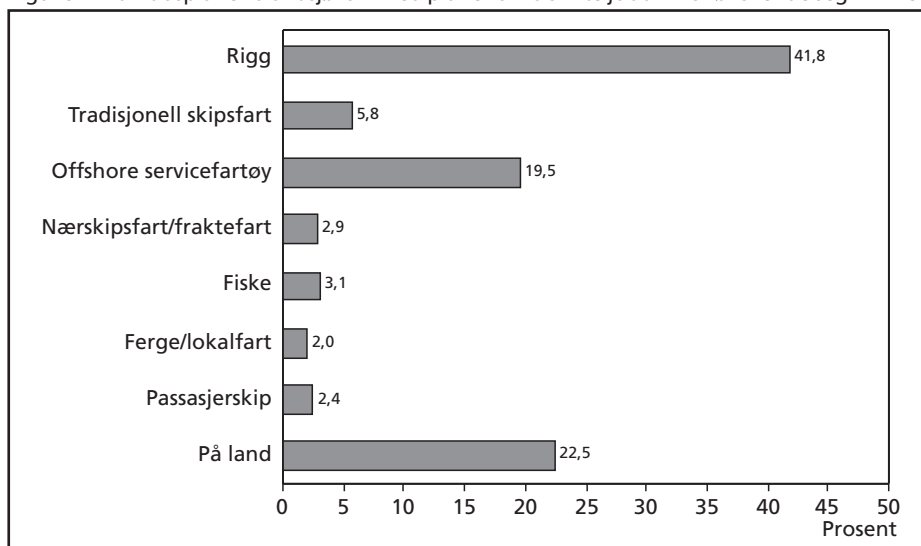


Figur 5.3 viser at segmentene i stor grad rekrutterer arbeidskraft fra andre bedrifter i samme segment. Ett unntak er rigg, der det er omtrent like mange som svarer at de siste ansatte kom fra maritim offshore og tradisjonell skipsfart. Størrelsen på utvalget gjør det likevel vanskelig å konkludere med sammenhenger på segmentnivå.

Resultatene bekrefter langt på vei bekymringen om at borevirksomhet tiltrekker seg arbeidskraft fra de andre segmentene. Det er derfor interessant å undersøke hvor stor andel som ønsker seg til de ulike segmentene, og hvor de som ønsker seg til andre segmenter, jobber i dag. Er det slik at rigg tiltrekker seg arbeidskraft fra hele næringen? Figur 5.4 viser at de segmentene som virker mest attraktive for sjøfolkene, er knyttet til

oljevirksomhet. Rigg er klart det segmentet dit flest ønsker seg. Offshore servicefartøy kommer på andreplass.

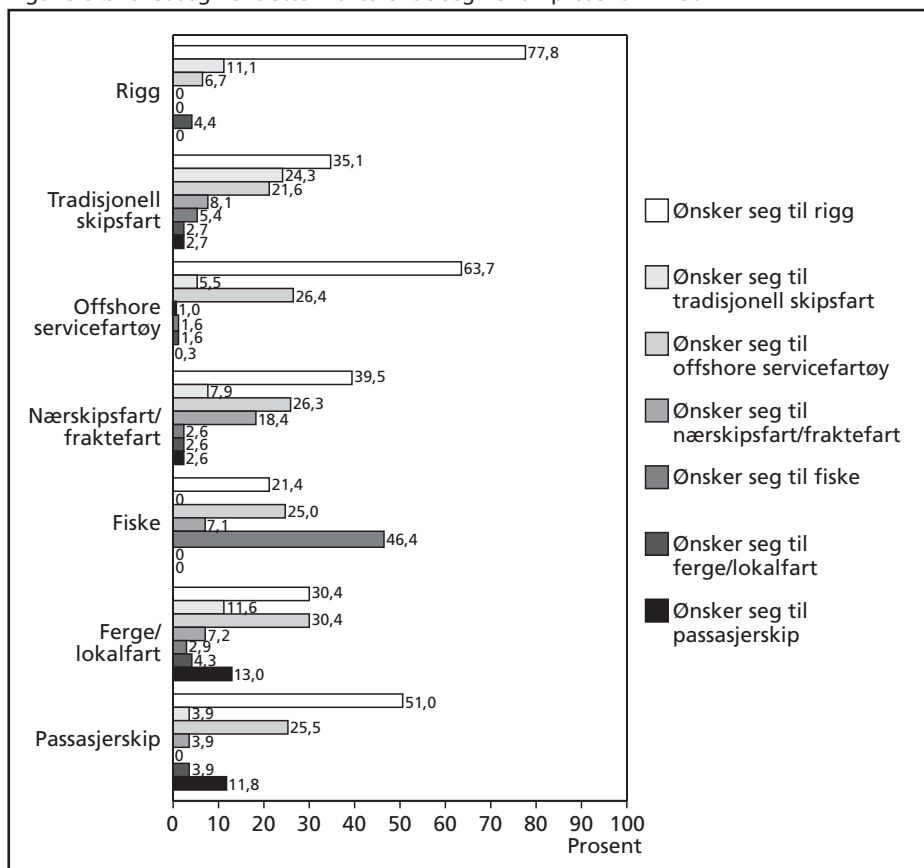
Figur 5.4 Framtidsplaner blant sjøfolk med planer om å skifte jobb. Hvor ønsker de seg? N =754.



Figur 5.5 viser at sjøfolk innenfor fiske og rigg i stor grad planlegger å bytte til andre stillinger i samme segment. Dette kan også forstås som at disse er mest «lojale» mot sitt nåværende segment.

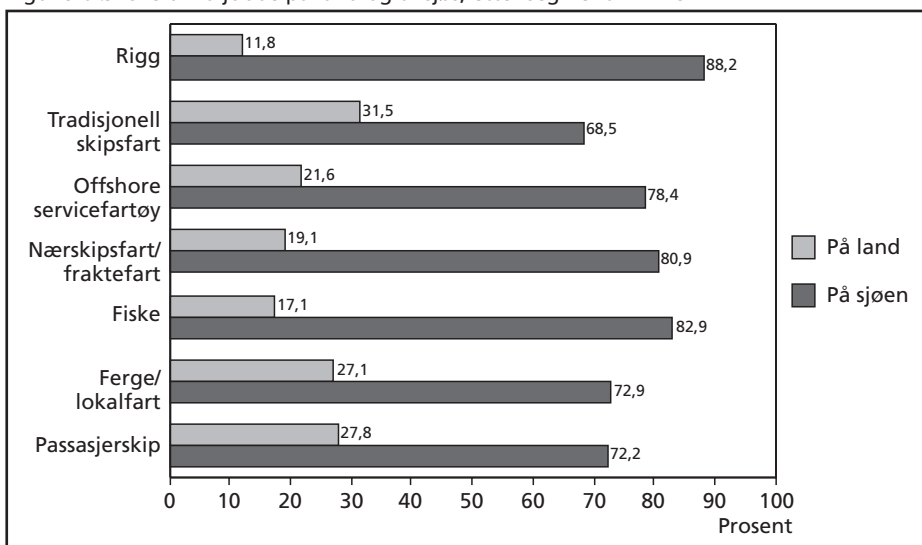
Andelen som ønsker seg til rigg, er også størst innenfor riggsegmentet. Samtidig er andelen som vil til stillinger i riggsegmentet, betydelig også i andre segmenter. Særlig gjelder dette offshorefartøy og passasjerskip. De øvrige segmentene tiltrekker seg i mindre grad sjøfolk fra andre segmenter.

Figur 5.5 Ønsket segment etter nåværende segment. I prosent. N = 584.



Hvilket segment er den største rekrutteringsbasen for landbaserte stillinger? Figur 5.6 illustrerer hvilke segmenter som i størst grad lekker til land. Figuren viser at en noe større andel fra tradisjonell skipsfart, ferge/lokalfart og passasjerskip ønsker seg til land enn i de øvrige segmentene. Samtidig er andelen innenfor rigg som ønsker seg til land, på bare litt over 10 prosent. Dette støttes av logistisk regresjonsanalyse, som viser at sjøfolk innenfor rigg har en noe mindre sannsynlighet for å ønske seg på land enn det ansatte i andre segmenter har.

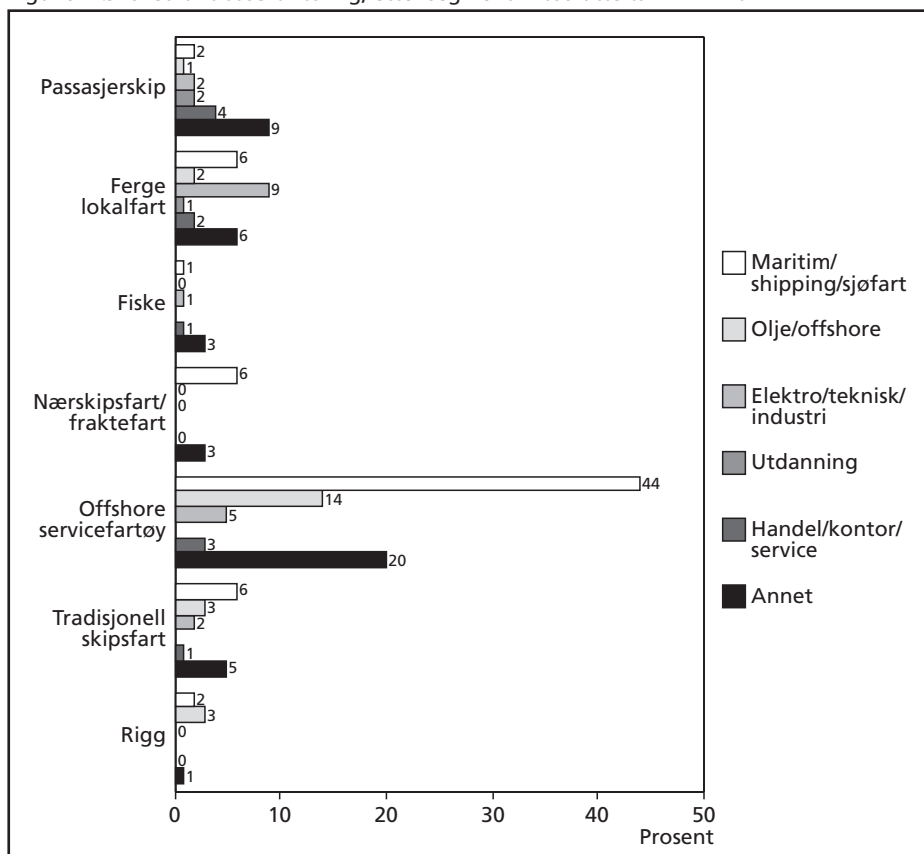
Figur 5.6 Ønske om å jobbe på land og til sjøs, etter segment. N = 754.



Tidligere skrev vi at det kan være et problem for næringen dersom sjøfolk går i land etter rundt 10 år. Sjøfolk er imidlertid svært ettertraktet i landbasert virksomhet i den maritime næringen, og tilgang på sjøbasert kompetanse på land er viktig for hele den maritime klynga. Er det slik at sjøfolk som ønsker seg til land, ønsker seg til andre stillinger i næringen? Figur 5.7 illustrerer framtidsplanene blant sjøfolk som ønsker seg til land. Ettersom antallet innenfor hvert av segmentene varierer betraktelig, er tallene angitt i absolutte tall. Spørsmålet ble formulert som et åpent spørsmål. Svarene var mangfoldige, og de næringene som ble nevnt flest ganger er sammenfattet i kategorier. Til tross for et stort spenn i ønskede næringer, viser figuren at en betydelig andel ønsker seg til landbaserte stillinger innenfor maritim næring. Særlig gjelder dette sjøfolk innenfor rigg, tradisjonell skipsfart, offshore servicefartøy og nærskipsfart/fraktefart. Dette er et tegn på at sjøfolkene ikke nødvendigvis tar med seg sin kompetanse ut av den maritime klynga, selv om de går i land.

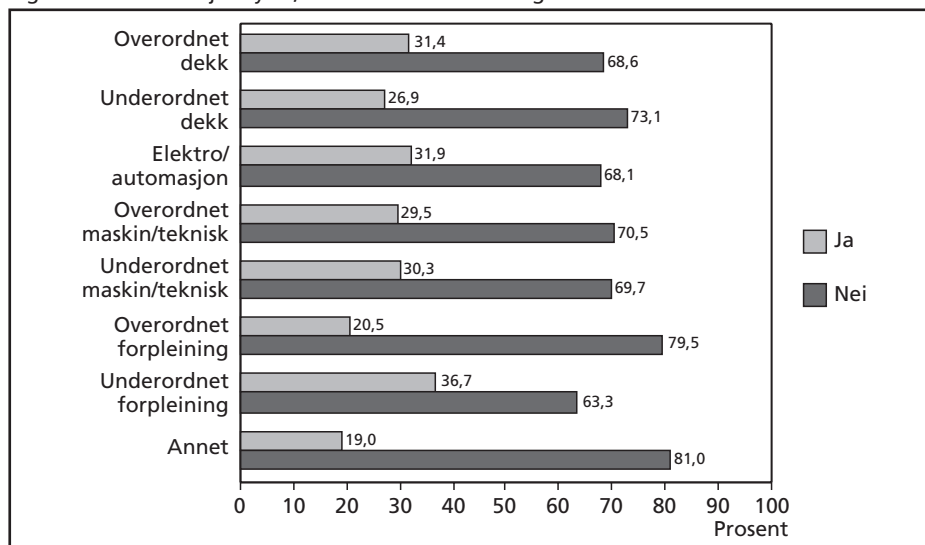


Figur 5.7 Ønsket landbasert næring, etter segment. Absolutte tall. N = 170.



Er det en betydelig sammenheng mellom nåværende stilling og om man ønsker å bytte jobb? Ettersom sjøfolk i overordnede stillinger er særlig ettertraktede, kan vi se for oss at disse i større grad ser for seg å bytte jobb, ettersom mulighetene er flere. Figur 5.8 viser fremtidsønsker, etter nåværende stilling. Tallene forteller oss at sjøfolk i overordnede stillinger ikke ønsker å bytte jobb i større grad enn sjømenn i underordnede stillinger. Dette er også testet ved hjelp av logistisk regresjonsanalyse, der vi har undersøkt om det er sammenheng mellom stillingstype og jobbytte. Analysene viser ingen slik sammenheng. Det er dermed ingen tegn til at det er vanskeligere for bedriftene å «hold epå» den mest ettertraktede kompetansen.

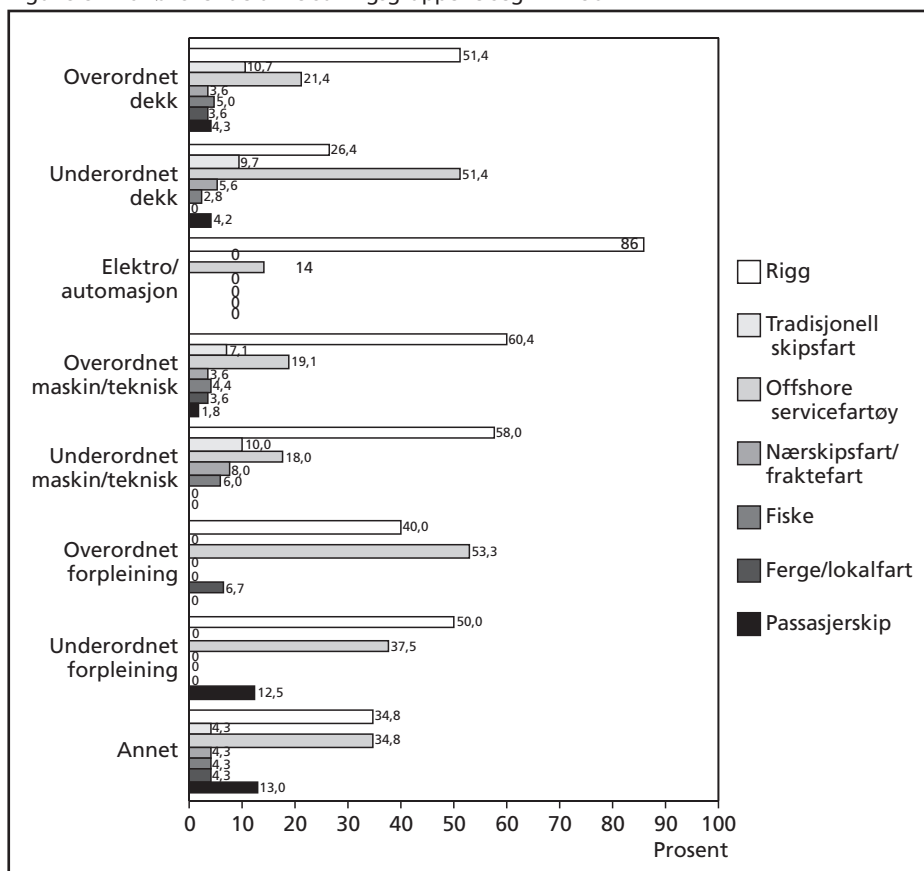
Figur 5.8 Planer om jobbytte, etter nåværende stilling. N = 2609.



Samtidig er det mulig at det er en sammenheng mellom stilling og ønsket segment når sjøfolkene først går med planer om å bytte jobb. Hvor ønsker så de ulike stillingsgruppene seg? Figur 5.9 viser at den kompetansetyper næringen sliter mest med å rekruttere, nemlig overordnet dekk og overordnet maskin og teknisk personell, først og fremst ønsker seg til rigg. Regresjonsanalyser viser ingen signifikant sammenheng mellom utdanningsnivå og ønsker om jobbytte i seg selv – til det er nok årsakene til jobbytte og hvilken type jobbytte man ønsker seg, for komplekse. Derimot viser regresjonsanalysene signifikante sammenhenger mellom nåværende stilling og hvorvidt man ønsker seg til rigg. Planer om å bytte til rigg er langt mer sannsynlig blant overordnede, maskinister og personell innenfor elektro og automasjon. Kompetansekravene for å jobbe på rigg er høye, og det er ikke overraskende at overordnede i større grad enn underordnede

ønsker seg hit. Samtidig er dette et tegn på at denne kompetansen trekker særlig mot ett segment i næringen.

Figur 5.9 Hvor ønsker de ulike stillingsgruppene seg? N = 584.



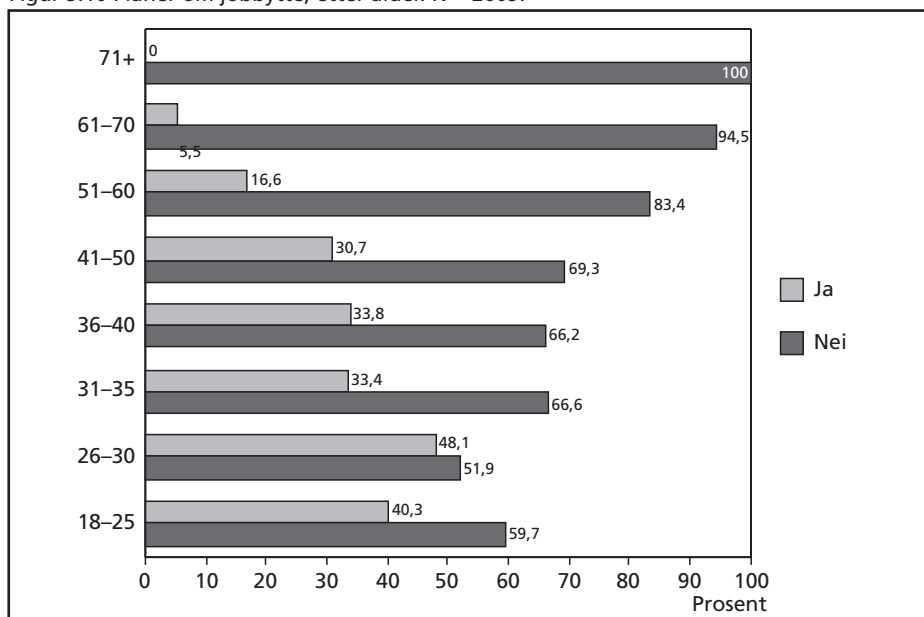
## 5.2 Tre forklaringer på lekkasje

I tråd med «likestillingsforklaringen» av sjøfolkens korte tjenestetid vil det være naturlig å se for seg at en stor andel av dem som ønsker å bytte jobb, ønsker seg til landbaserte stillinger. Dette vil nødvendigvis ha sammenheng med livssituasjon og alder. Figur 5.10 viser sammenheng mellom alder og planer om å skifte jobb.

Figuren viser en tydelig sammenheng mellom alder og planer om å bytte jobb. Samtidig er det ikke gitt at det er *alder* som forklarer framtidspanene. Er det heller antall år i stillingen som kan forklare ønskene om å bytte jobb? Dette er testet ved

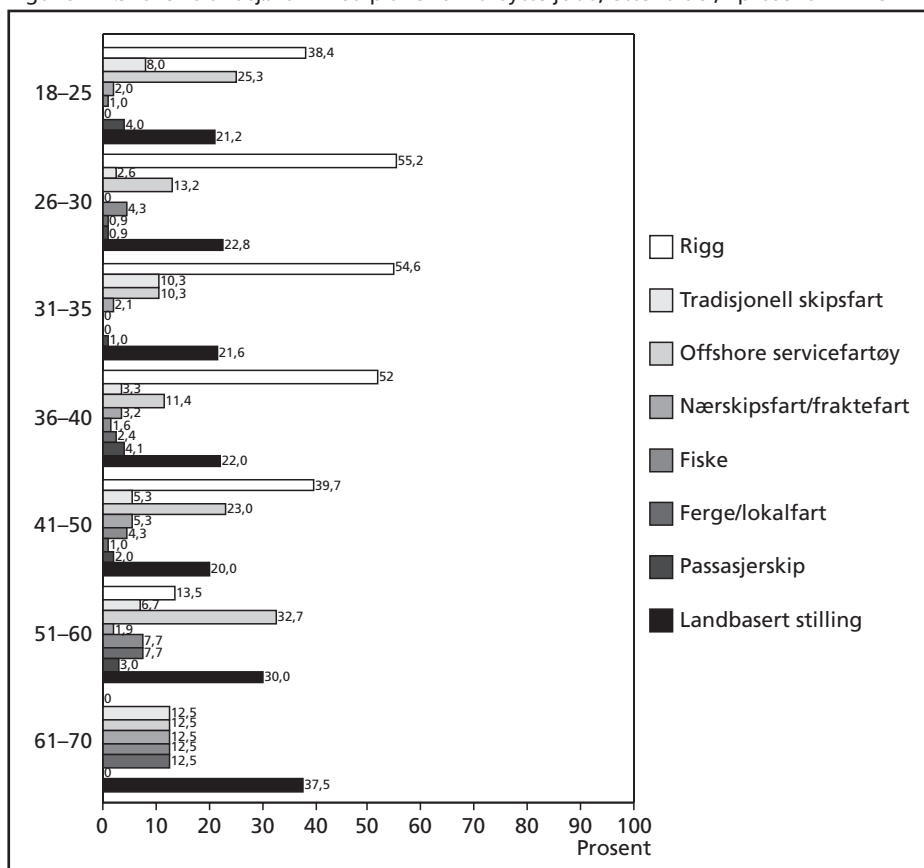
hjelp av logistisk regresjon. Regresjonsanalysene viser at de som har vært i stillingen i under fem år, har 25 prosent større sannsynlighet for å ønske å bytte jobb enn de som har hatt nåværende stilling i fem til ti år. Når vi trekker inn alder, forsvinner imidlertid denne betydningen.

Figur 5.10 Planer om jobbytte, etter alder. N = 2609.



Det er med andre ord ikke antall år i stillingen som har sammenheng med planer om jobbytte, men alder: Ansatte i alderen 18 til 25 og 26 til 30 år har henholdsvis 39 og 82 prosent større sannsynlighet for å planlegge å bytte jobb enn det de i aldersgruppen 41 til 50 har. Hvis vi tenker at alder fungerer som en god indikasjon på livssituasjon, er det nærliggende å anta at dette til dels kan forklares av familieforpliktelser. Dette er dermed i tråd med «likestillingsforklaringen». Likevel er det ikke gitt at de unge ønsker seg til landbaserte stillinger. Logistisk regresjonsanalyse viser at ung alder ikke har signifikant betydning for om man ønsker seg til en landbasert stilling. Det analyserne derimot viser, er – ikke overraskende – at sjøfolk som er over 50 år gamle, i større grad ønsker seg til landbaserte stillinger. Det samme gjelder for dem som har vært i nåværende stilling i over ti år. Spørsmålet blir da hvor de unge ønsker seg. Figur 5.11 viser ønsker blant dem som planlegger å bytte jobb, etter alder.

Figur 5.11 Ønsker blant sjøfolk med planer om å bytte jobb, etter alder, i prosent. N = 754.

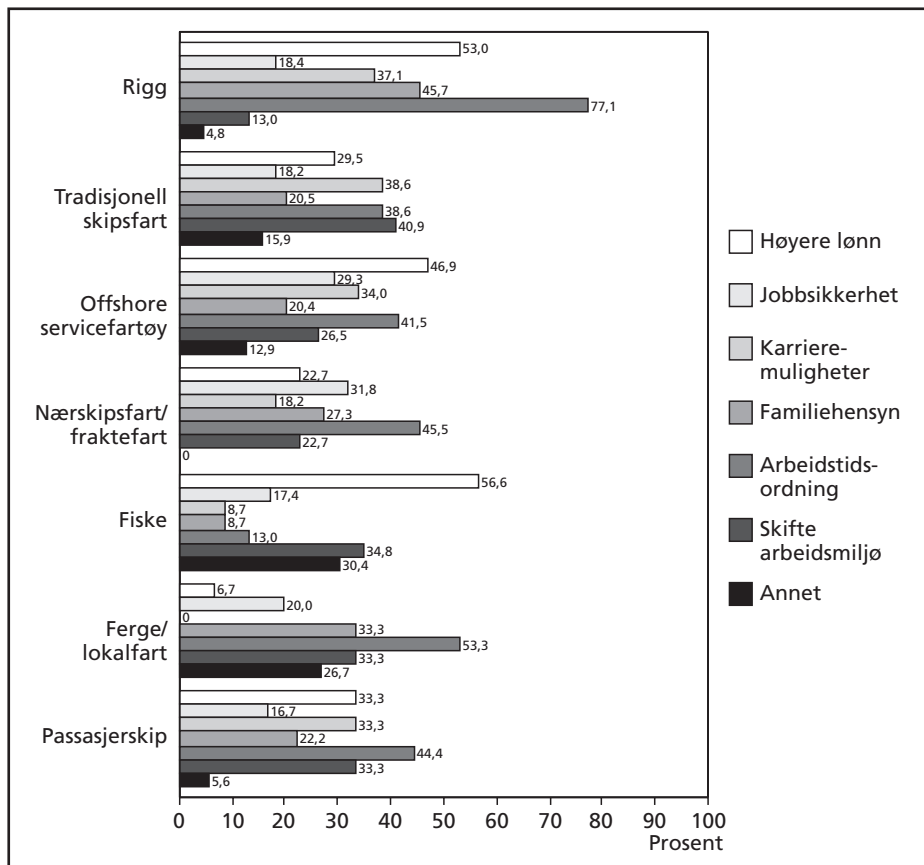


Figur 5.11 viser at over 50 prosent av sjøfolkene i aldersgruppene fra 26 til 40 år ønsker seg til riggbasert virksomhet. Dette støttes også av regresjonsanalyser, som viser at sjøfolk i alderen 26 til 40 år har mer enn dobbelt så stor sannsynlighet for å ønske seg til riggsegmentet. Det er mulig at den gunstige rotasjonsordningen i dette segmentet tiltrekker sjøfolk i denne aldersgruppen i større grad enn andre sjøfolk, ettersom 2 + 4-rotasjon lettere lar seg kombinere med familieliv.

Både for næringen og for utdanningssektoren utgjør de høye lønningene i oljebransjen en stor utfordring. Er det likevel mulig at det ikke bare er lønn, men også andre faktorer som er viktige for sjøfolkene? I spørreundersøkelsen ba vi de sjøfolkene som ønsker seg til andre stillinger til sjøs, å fortelle hvorfor de ønsker seg til akkurat dette segmentet. Her kunne respondentene gi flere begrunnelser. Figur 5.12 viser hvordan ulike grunner fordeler seg etter hvilket segment man ønsker seg til. Lønn oppgis som en viktig begrunnelse for flere segmenter. I segmentene rigg, offshore servicefartøy og

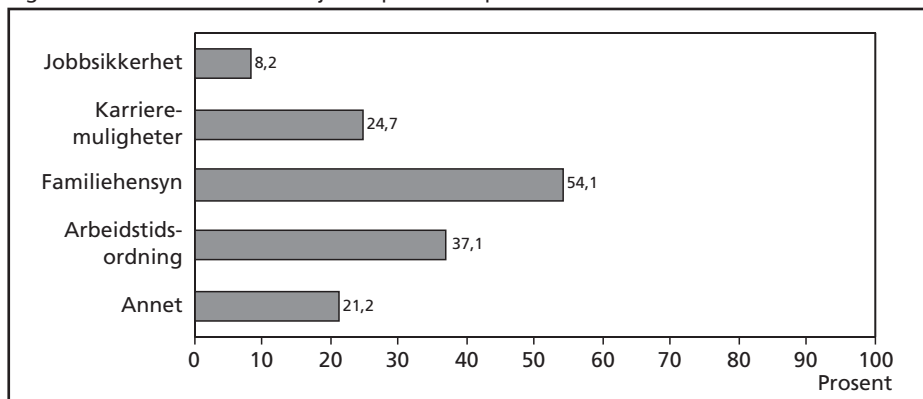
fiske oppgir rundt halvparten dette som en årsak. Samtidig har gunstige arbeidstidsordninger en særlig tiltrekningskraft. Ikke overraskende har dette stor betydning for dem som ønsker seg til rigg. Arbeidstidsordning skårer høyere enn familiehensyn for samme segment. Dette kan imidlertid skyldes at for noen vil familiehensyn og ønske om arbeidstidsordning til dels representere noe av det samme. Også karrieremuligheter og endring av arbeidsmiljø er årsaker for å ønske seg til flere segmenter. For noen segmenter, blant annet nærskipfart/fraktesfart og ferge/lokal fart, blir lønn oppgitt som årsak i langt mindre grad enn blant dem som ønsker seg til andre segmenter.

Figur 5.12 Begrunnelser for å jobbe i ønsket segment. Prosentandel etter ønsket segment. N = 584.



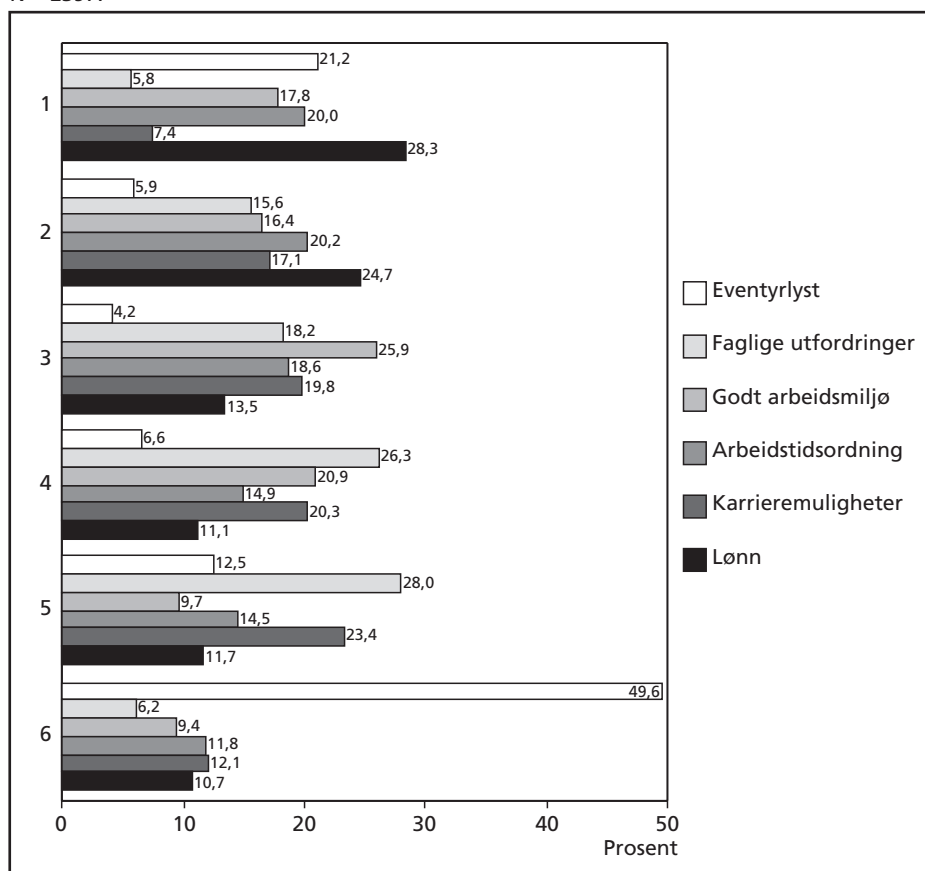
Vi ba også de sjøfolkene som ønsket seg til landbaserte stillinger, om å oppgi grunnen til dette. Resultatene gir i stor grad støtte til «likestillingsforklaringen». Over halvparten svarer at familiehensyn er én av årsakene til at de ønsker seg til land. Samtidig viste ikke regresjonsanalysene noen signifikant sammenheng mellom ung alder og ønske om å gå til en landbasert stilling. Hva «familiehensyn» viser til, må dermed drøftes. Det er ikke gitt at slike hensyn bare gjør seg gjeldende i småbarnsfasen. Etter mange år på sjøen kan et ønske om å tilbringe mer tid med familien veie tyngre enn lønn. Karrieremuligheter har mindre betydning, mens arbeidstidsordning oppgis som en begrunnelse av nærmere 40 prosent av de spurte. 20 prosent oppgir «annet» som årsak. Dette svaralternativet rommer et bredt spekter av årsaker, fra dårlig helse, dårlige arbeidsforhold, rederienes politikk og personlig utvikling.

Figur 5.13 Hvorfor ønsker du å jobbe på land? I prosent. N = 170.



I spørreundersøkelsen blant sjøfolk spurte vi også hva som var mest avgjørende for at vedkommende skulle bli i nåværende jobb. Vi ba respondentene rangere ulike faktorer etter viktighetsgrad. Figur 5.14 viser hvordan sjøfolkene rangerte faktorene lønn, karrieremuligheter, arbeidstidsordning, godt arbeidsmiljø, faglige utfordringer og eventyrlyst på en skala fra 1 til 6, der 1 var viktigst og 6 minst viktig.

Figur 5.14 Gradering av betydningen av ulike faktorer for å bli i nåværende jobb. I prosent. N = 2397.

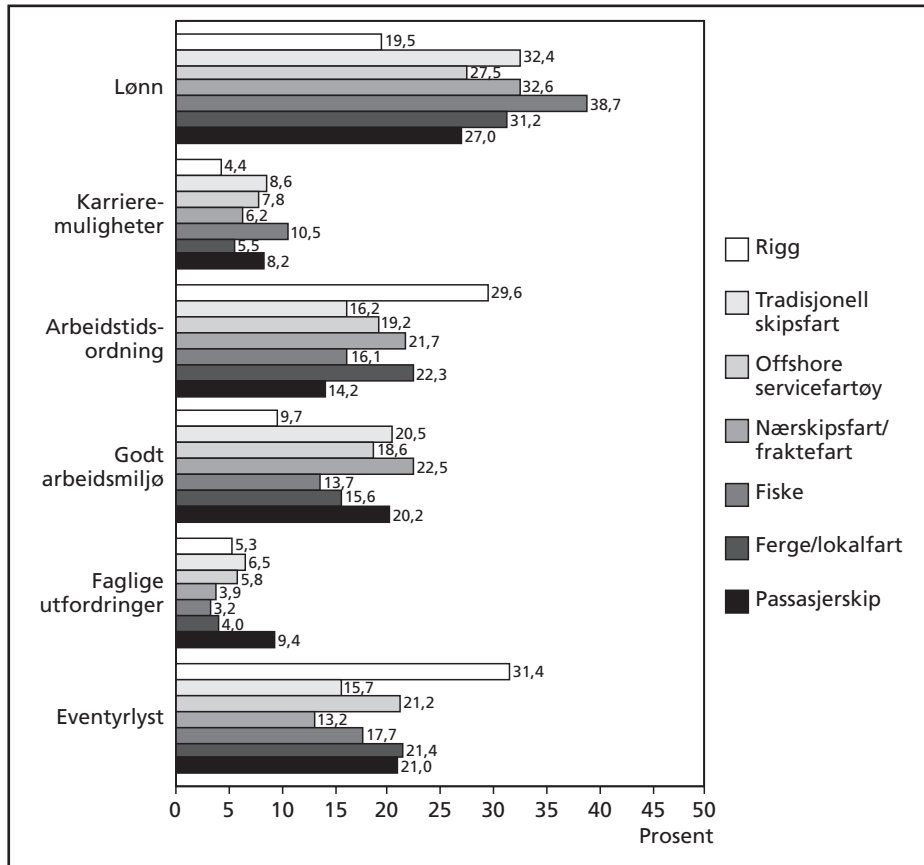


Grafen i figur 5.14 viser at faktorene lønn, arbeidstidsordning, godt arbeidsmiljø og eventyrlyst rangeres høyere enn både faglige utfordringer og karrieremuligheter. Lønn rangeres som det viktigste av de fleste. Eventyrlyst er faktoren med størst spenn. Langt de fleste rangerer dette som minst viktig. Men samtidig oppgir rundt 20 prosent av respondentene dette som den viktigste årsaken for å bli i nåværende jobb.



Hvordan ser dette ut innenfor segmentene? For enkelthets skyld viser figur 5.15 kun sammenhengen mellom segmenttilknytning og hva som rangeres som det *aller viktigste* for å bli i nåværende jobb.

Figur 5.15 Viktigste for å bli i nåværende jobb, etter segment. I prosent. N = 2397.



Figur 5.15 viser at lønn er rangert som den viktigste faktoren i de fleste segmentene. Samtidig oppgir en langt større andel ansatte i riggsegmentet *arbeidstidsordning* og *eventyrlyst* som de viktigste faktorene for å bli i nåværende jobb. Lønn har også klart mindre betydning blant ansatte ved flyttbare innretninger og faste installasjoner enn i de andre segmentene – under 20 prosent oppgir at lønn har størst betydning for at man ønsker å bli i nåværende jobb. Jevnt over har karrieremuligheter og faglige utfordringer mindre betydning. Ikke overraskende er arbeidstidsordning viktigere for ansatte i riggsegmentet enn for ansatte i de andre segmentene.

## 5.3 Noen bemerkninger om fiskenæringen

I flere av figurene hvor vi har sett på forskjeller mellom segmentene, har fisk kommet ut annerledes enn resten av næringen. Dette gjaldt i særlig grad i kapittel 4, hvor det gikk fram at ingen av våre informanter fra fiskeribransjen anså at de ville ha behov for nyansettelser fram mot 2020. Nå skal vi åpne for at det kan være visse skjevheter i datamaterialet. Det er i det minste interessant å trekke fram noen av de temaene som ble tatt opp i de kvalitative intervjuene med folk fra fiskenæringen.

Når det gjelder rekrutteringsproblemer fram mot 2020, så er dette helt avhengig av utviklingen i konkurrerende bransjer. Så lenge oljebransjen ser ut til å skaffe seg grunnlag for fortsatt ekspansjon, vil deres konkurransevne på markedene for kjøp av varer, tjenester og arbeidskraft bare kunne føre til et fortsatt trykk mot rasjonalisering og effektivisering med stadig færre fiskefartøy som konsekvens. Det betyr færre arbeidsplasser, men samtidig også et betydelig trykk for økt bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Denne informantens problembeskrivelse underbygger at tallene vi har, muligens ikke er så gale, at situasjonen snarere er at det vil komme mange flere utlendinger inn i norsk fiskeri. Samtidig synes prosessene som ligger til grunn, å være mye av de samme på tvers av segmentene. Dette var også noe som kom fram i samtale med en annen representant for næringen da han skulle få fram hvilken betydning og verdi kompetanse har.

Det største problemet for næringas framtidige utvikling som følge av dette er tapet av kunnskaps- og tradisjonsbærere for framtidig norsk fiskerinæring. Jo færre det blir, jo verre blir det å rekruttere framtidige toppfolk, nytenkere og pådrivere, og jo færre med kompetanse blir det igjen til å drifte den norske fiskerinæringa videre.

Et neste element som vi vil peke på her, dreier seg om at fiske innebærer to særskilte forhold som kan være av stor betydning framover. Det ene er knyttet til arv av kvoter, det andre handler om lokalisering – mer konkret at mange av virksomhetene er innenfor fiske er lokalisert i små lokalsamfunn.

Det er et faktum at i løpet av nær framtid vil det skje en rekke eierskifter som følge av arveoppgjør. Slik vi ser det, vil de som allerede har en fot innenfor næringa, ha en sterkere motivasjon til å forbli i fiskeryrket enn de som står utenfor. Vi har ikke noe belegg for å hevde at arv av kvoter i seg selv gjør at folk blir værende i næringa. Vi antar også at kravet om aktivitet slik det er formulert i deltakerloven, kan være bestemmende for om man velger å bli i næringa eller ikke.

Arv og lokalisering vil i noen grad også virke sammen og, kan man anta, vil kunne bidra til å holde folk inne i næringen. Det er ikke urimelig å gå ut fra at unge som arver kvoter, vil oppleve det som en type moralsk forpliktelse til å drive videre. I den grad

dette går sammen med at de ønsker å bli boende på hjemstedet, vil det trolig ytterligere forsterke at det blir mindre turnover innen fiske. I den sammenheng skal det selvsagt også påpekes at et spørsmål er hvor attraktive fiskere er for rigg eller andre deler av den maritime næringen. At ikke alle ønsker seg til rigg og maritim offshorrevirksomhet, er noe en annen informant klart ga uttrykk for. Her ble det påpekt at mange vil til fiske, men at det kan være vanskelig.

I vår kommune er det mest maritim næring til sjøs som gjelder. For noen år siden var det veldig populært å komme seg bort fra fiske og over på offshore på grunn av gode ordninger i offshore. Nå kan det se ut til at trenden er omvendt. Folk vil gjerne jobbe i fiskeri. Lønningene er gode, og det er mye fritid.

Det er ikke lett å komme seg inn i fiskeri. Da snakker jeg særlig om ringnot. Sjark, reketrål og linebåter stiller i anna klasse, og det er lettere å få seg plass på sjø, men det er ikke hit folk vil. Verken de som skal jobbe som styrmenn/skipper/maskin/fisker. Struktureringsdebatten påvirker også antall fiskebåter. Her er allerede rederne i gang med bygging av nye og større båter, ofte kombinasjonsbåter. Dette er til frustrasjon for fiskerne. De vet at ved større båter med større kvoter blir båter lagt ned, og flere fiskere kommer til å miste jobben. Og det i et marked som allerede har mange som kan tenke seg å jobbe. Når det gjelder jobbene som skipper og styrmann, er disse vanskelige å få for folk som ikke skal arve rederiet. Jeg kjenner folk som har mista jobben som fiskeskipper på grunn av sammenslåing av båter. De har måttet dra over til offshore, og de kommer ikke tilbake til fiskeri. Dette er skipperer som har rykte på seg for å være gode! Jeg har også hørt om overstyrmenn i offshoreflåten som gjerne kan tenke seg over i fiskeri, men det er aldri ledige jobber ...

Noe annet er det at kvotene har blitt svært attraktive for større oppkjøpere. Det synes med andre ord å være en utvikling hvor det lokalt baserte fisket i større grad blir sentralisert. En mulig konsekvens, som flere har pekt på i den offentlige debatten, er at denne prosessen rammer små lokalsamfunn fordi ett fiskeri ofte utgjør hjørnesteinsvirksomheten på stedet. Med et slikt perspektiv kobles debatten ikke bare til økonomi, men også til distriktspolitikk.

## **5.4 Hvilke virkemidler har næringen for å møte utfordringene?**

Én ting er å gjøre rede for utfordringer, noe annet er å se utfordringene i sammenheng med mulige virkemidler. Ut fra de kvalitative intervjuene vi har gjort, framstår det som om en stor del av bransjen er frustrert – ikke minst fordi mange erkjenner at rigg

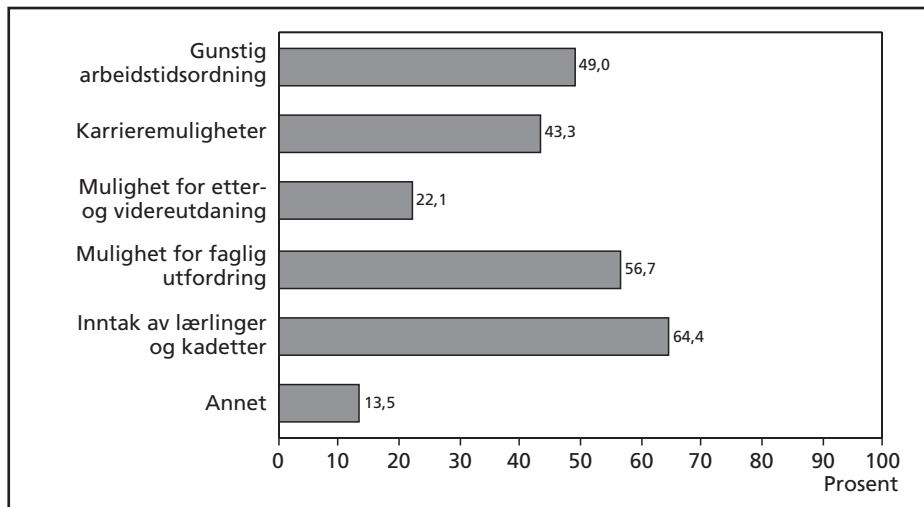
besitter en økonomisk kraft de ikke selv har. Det framstår derfor som om man er dømt til å tape i konkurransen om arbeidskraften.

Når jeg hører at de trenger 3000 folk på rigg framover, så kjenner jeg bare maktesløshet. Jeg vet rett og slett ikke hva vi kan gjøre. Det er liksom ikke noe vi kan konkurrere med.

Konkluderer man med at det kun er lønn og arbeidstid som er avgjørende, er denne informantenes vurdering trolig riktig. Rigg har et permanent forsprang i så henseende. Spørsmålet er derfor om det finnes helt andre forhold som kan få sjøfolkene til å stå lenger i jobb.

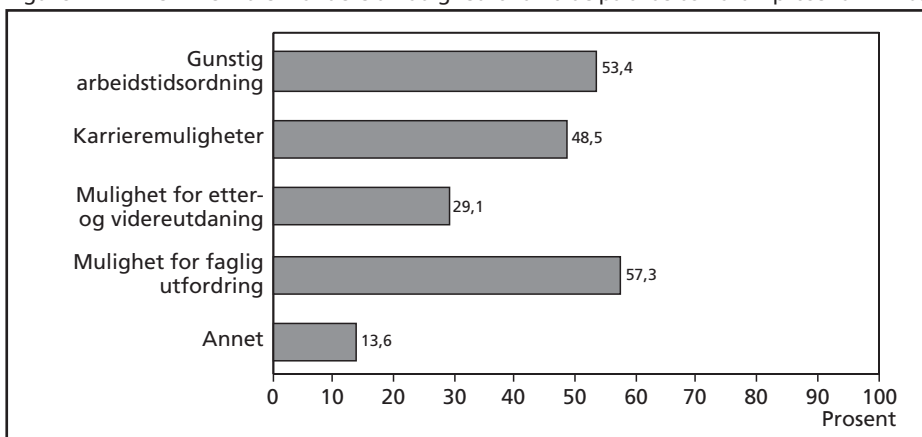
I undersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige spurte vi hvilke virkemidler bedriften hadde for å rekruttere arbeidskraft og for å holde på nåværende arbeidskraft. Figur 5.16 viser at arbeidstidsordning og mulighet for faglig utfordring er sentrale virkemidler. I tillegg nyttiggjør rundt 65 prosent av bedriftene seg av muligheten til å ta inn lærlinger og kadetter som et virkemiddel for å rekruttere nye sjøfolk.

Figur 5.16 Hvilke virkemidler har dere til rådighet for å rekruttere ny arbeidskraft? I prosent. N = 104.



Vi spurte også de rekrutteringsansvarlige om hvilke virkemidler de hadde for å holde på arbeidskraften de allerede har. Figur 5.17 viser at både gunstig arbeidstidsordning, karrieremuligheter og mulighet for faglige utfordringer er sentrale virkemidler for å holde på arbeidskraft. I tillegg inneholdt spørsmålet et åpent svaralternativ, der respondentene selv kunne skrive inn andre mulige virkemidler. Kategorien «annet» rommer blant annet lønn og mulighet for å påvirke organisasjonene og egen arbeidssituasjon.

Figur 5.17 Hvilke virkemidler har dere til rådighet for å holde på arbeidskraft? I prosent. N = 103.



Resultatene fra sjøfolkundersøkelsen viser at lønn ikke er det eneste av stor betydning for sjøfolkene. Samtidig kommer det fram at noen av de virkemidlene som blir tatt i bruk av næringen, nemlig karrieremuligheter og faglige utfordringer, ser ut til ha mindre virkning på sjøfolkenes planer om å bli værende i jobben sin. Gunstig arbeidstidsordning er et virkemiddel som fungerer, men som det er svært krevende for andre segmenter enn rigg å ta i bruk.

Vi må også huske det sjøfolkene selv sier. Ja, lønn og arbeidstidsordninger er viktige, men eventyrlyst og et godt arbeidsmiljø er også svært sentrale forhold. Fra resultatene som har framkommet i det foregående, kan det synes som om de rekrutteringsansvarlige ikke opplever å ha virkemidler som matcher alle de forholdene som sjøfolkene vektlegger. I noen grad burde dette problemet kunne løses av de ulike virksomhetene selv.

I kapittel 6 vil kapasiteten i utdanningssystemet bli drøftet. Ser utdanningsinstitusjonene for seg at de kan møte det voksende behovet i næringen?



## 6 Kapasiteten i utdanningssystemet

Og jeg vet ikke hvor vi skal ta de fra. Fordi de kommer jo til å ta mye folk fra båt, men forsvinner alt fra båt, er det ingen som kan supplere de lenger, og da stopper jo den biten også. (Leder ved maritim fagskole, om det anslåtte behovet for tusenvis av nye ansatte til oljesektoren)

I kapittel 4 presenterte vi arbeidskraftbehovet i næringen slik de rekrutteringsansvarlige selv ser det. Funnene viser at hvis vi summerer de oppgitte behovene for nye ansatte til sjøs fram mot 2020, blir det totale akkumulerte behovet i utvalget 9911 nye personer. Som tidligere nevnt må dette tallet tolkes med varsomhet. Blant annet vil et slikt akkumulert tall være basert på det samlede behovet dersom alle bedrifter får den veksten de ser for seg – i realiteten vil behovet altså kunne se noe annerledes ut. Samtidig er det ikke tvil om at næringen vil ha et stort behov i framtiden. Etterspørselen etter arbeidskraft fører til lekkasje mellom segmentene, der særlig rigg og offshorerelatert virksomhet rekrutterer mange sjøfolk. De maritime utdanningene som gir sertifikater for sjøfolk, må følge kravene i den internasjonale STCW-konvensjonen.<sup>9</sup> Selv om riggsegmentet vil ha behov for kompetanse utover personer med STCW-utdanning, viser rekrutteringsundersøkelsen at også dette segmentet etterspør slik kompetanse, og som i resten av næringen er det særlig dekks- og maskinoffiserer som ønskes. For at den maritime klynga skal bestå, er det avgjørende at utdanningssystemet har kapasitet til å møte dette behovet. I dette kapitlet vil vi gjøre rede for kapasiteten ved de ulike fagskolene og høyskolene som tilbyr STCW-utdanning. Hvilke utfordringer møter utdanningsinstitusjonene, hvilke tiltak fungerer, og hva er implikasjonene av ulike tiltak? Kapitlet er basert på intervjuer med representanter fra 13 utdanningsinstitusjoner.

### 6.1 Utdanningssystemet – tilbud og gjennomføring

I dag tilbyr 14 fagskoler, tre høyskoler og ett universitet STCW-utdanning. I tillegg har Sjøkrigsskolen en maritim STCW-utdanning. Videre har Universitetet i Nordland opprettet et bachelorprogram i nautikk, maritim økonomi og ledelse for studieåret

<sup>9</sup> The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers

2013, i tråd med kravene i STCW-konvensjonen. Alle utdanningsinstitusjonene tilbyr studier i nautikk (eller dekksoffiser). I tillegg tilbyr ti fagskoler og én høyskole maskinistutdanning. Flere fagskoler samarbeider med hverandre, både innenfor og på tvers av regionene. I tillegg har flere fagskoler og høyskoler inngått samarbeid. Dette kan forklares av at MARUTs arbeidsgruppe i 2009 foreslo en omstrukturering av maritim offisersutdanning. I ettertid har Sjøfartsdirektoratet blant annet satt fram et krav om at minst tre fagskoler skal samarbeide om sine eksamensoppgaver. Informantene ved utdanningsinstitusjonene beskrev også samarbeid utover dette som et resultat av arbeidsgruppens innstilling. Maritim utdanning er med andre ord inne i en periode med endring og utvikling.

Tabell 6.1 Antall studieplasser per kull.

Skole	Antall tilbudte plasser per kull	
	Nautikk	Maskin
Austevoll	25	
Bergen	28	30
Bodin	24	24
Kristiansand	16	16
Vestfold	15	15
Ålesund	48	28
Tromsø	15	15
Måløy (S og F)	12	12
Karmsund	28	28
Kristiansund	16	16
Lofoten	15	
Nordkapp	15	
Trondheim	20	15
Ytre Namdal	20	
<b>Totalt fagskoler</b>	<b>297</b>	<b>199</b>
Høgskolen i Stord/Haugesund	40	
Høgskolen i Vestfold	40	15
Høgskolen i Ålesund	32	
Universitetet i Tromsø	27	
<b>Totalt høyskoler</b>	<b>139</b>	<b>15</b>
<b>Totalt fagskoler og høyskoler per år</b>	<b>436</b>	<b>214</b>

Ifølge Menon har det i de siste årene vært en tydelig økning i antall studenter på maritime fag på videregående skoler og maritime høyskoler. Det har også vært tilsvarende



økning i opplæringsstillinger på skipene. Menon forklarer dette blant annet med at utsiktene til vekst i næringen har blitt bedre, noe som skyldes global vekst og bedring av rammevilkår i Norge og satsingen på maritim utdanning gjennom «Stø kurs» (Jakobsen et al. 2012).

Informanter fra fagskolene og høyskolene ble spurt om både hvor mange studie-plasser skolen tilbyr, hva som var normal frafallsprosent, og hvor mange studenter skolen totalt sett kan ta inn hvert år. Tabell 6.1 viser antall tilbudte studie-plasser per kull, etter studieretning.<sup>10</sup>

Tabell 6.2 viser en estimering av antallet studie-plasser totalt sett i perioden fram mot 2020. Tallene er basert på dagens antall studie-plasser, og antall uteksaminerte våren 2013 er beregnet ut fra dette antallet. Fortsetter skolene å tilby det samme antallet studie-plasser framover, vil antallet studie-plasser for kullene som uteksamineres fra 2013 til 2020, samlet være 5200 personer. Her må imidlertid frafallet blant studentene tas med i beregningen. Noen fagskoler oppgir at de ikke har noe frafall, mens andre oppgir at de har større problemer med dette, særlig det første året. De fleste fagskolene oppgir likevel at frafallsprosenten ligger på rundt 10 prosent. Dette samsvarer med funn i Brandt (2008), som viser at gjennomsnittlig gjennomføring i maritim utdanning i årene før 2008 var rundt 90 prosent på fagskoler og 75 prosent på høyskoler. Dette er ikke ulikt andre studieprogrammer (Brandt 2008). I tabell 6.2 vises også estimert antall studenter justert for frafall.

Tabell 6.2 Samlet antall studenter 2013-2020.

	Antall tilbudte plasser		Justert for frafall - 10 % ved fagskoler og 25 % ved høyskoler	
	Nautikk	Maskin	Nautikk	Maskin
Totalt 2013-2020	3488	1712	2972	1522
Totalt 2013-2020 nautikk og maskin	5200		4495	

I tillegg planlegges det nye studieretninger ved noen av utdanningsinstitusjonene. Universitetet i Nordland vil opprette 15 studie-plasser på bachelornivå i nautikk fra 2013 og vil samarbeide tett med Bodin fagskole. I tillegg vil Universitetet i Tromsø opprette en vanlig dekksoffiserutdanning fra 2014, og fagskolene Karmsund og Nordkapp vil opprette en skipslektrikerutdanning, der studiet etter hvert vil bli underlagt STCW.<sup>11</sup> Om frafallet reduseres, vil likevel antall studie-plasser være for få til å matche

<sup>10</sup> For høyskolene er antallet studie-plasser basert på opptak til høsten 2013. For fagskolene i Vestfold, Tromsø og Trondheim er antallet studie-plasser anslått ut fra antallet aktive studenter (DBH).

<sup>11</sup> Det er mulig at også skoler som ikke representert i intervjuene, vil opprette dette programmet.

det akkumulerte behovet i næringen, slik det kommer fram av undersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige. For å møte dette behovet, må antallet studieplasser ved de nåværende tilbudene gå opp.

## 6.2 Hvorfor det ser ut som det gjør? utfordringer

Skolene ble også spurt om det var vanskelig å fylle opp studieplassene. De fleste svarte at de opplevde tilfredsstillende søkertall. Noen ga mer nyanserte beskrivelser. Dette gjaldt først og fremst skoler som opplevde mindre stabilitet i inntak og gjennomføring. En respondent fra en av fagskolene svarte at de ikke hadde problemer med å fylle plassene, men at dette endret seg noe fra år til år. En annen svarte at det var en tendens til færre søkere til fagskolen, men at dette foreløpig kunne skyldes tilfeldigheter. En tredje svarte at de fylte opp plassene, men at de hadde få primærsøkere. Frafallet fra utdanningen hadde ifølge ham ofte sammenheng med at skolen ikke var førstevalg for alle. Noen av disse hadde svake karakterer og svekket motivasjon, og stod dermed i større fare for å falle fra. Noen fikk også tilbud ved «førsteønsket» i løpet av de første ukene. Samtidig understreket tre fagskoler at de hadde langt flere søkere enn antall tilgjengelige studieplasser. Problemer med rekruttering av studenter kan dermed ikke forstås som en generell utfordring for fagskolene, selv om noen skoler opplever dette i noen grad. Når det gjelder høyskolene, kan vi få kunnskap om søkermassen til maritim utdanning ved å se på tall fra Samordna opptak. Tabell 6.3 viser opptak til STCW-utdanning ved universitet og høyskoler 2013.

Tabell 6.3 Opptak til STCW-utdanning 2013. Planlagte studieplasser og antall primærsøkere.

Studiested	Studieprogram	Planlagte studieplasser	Søknader førstevalg
Høyskolen i Ålesund	Maritim utdanning, nautikk	32	157
Høyskolen i Vestfold	Marinteknisk drift	20	39
Høyskolen i Vestfold	Nautikk	40	111
Høyskolen Stord/Haugesund	Maritim utdanning, nautikk, Haugesund	40	91
Universitetet i Tromsø	Ingeniør, Nautikk	27	33
Totalt planlagte studieplasser		159	431

Kilde: Samordna opptak

Tabell 6.3 viser at høyskolene opplever stor søkermasse til sine maritime utdanningsprogrammer. Et unntak er ingeniør nautikk ved Universitetet i Tromsø. Dette studieprogrammet er et ingeniørstudium og skiller seg fra de andre med høye opptakskrav. Det er således ikke direkte sammenlignbart med de øvrige studieprogrammene.

Gjennomgangen av studenttilfanget ved fagskolene og høyskolene viser at søker-tallet er stort nok til at skolene kunne tilbudt flere studieplasser, men ettersom vi ikke vet om alle primær søkerne oppfyller opptakskravene, er det vanskelig å sikkert kunne anslå hvor mange flere studieplasser som kunne fylles. Samtidig oppgir flere fagskoler at det kunne være aktuelt å øke antallet studieplasser. Det som begrenser antallet, er både finansiering, først og fremst knyttet til simulatorer og laboratorier, og lærerkrefter. I intervjuene beskriver samtlige fagskoler dette som sentrale utfordringer. Noen oppgir også størrelsen på klasserommene som en årsak. For dem med plassmangel vil det sannsynligvis være snakk om muligheten for å ta inn kun et fåtall ekstra studenter, særlig dersom behovene for finansiell støtte og lærekrefter ikke blir møtt i tillegg. Flere fagskoler verdsetter også det å ha små klasser, og mange hevder at dette gir økt kvalitet på undervisningen. For fagskolene er det dermed bedre økonomi og bedre tilgang på lærerkrefter som ville kunne øke inntaket betraktelig. De tre høyskolene vi har snakket med, legger på sin side mindre vekt på økonomiske utfordringer enn det fagskolene gjør. Rekruttering av lærere er likevel en utfordring de deler med fagskolene. Som segmenter innad i næringen konkurrerer fagskolene og høyskolene med offshorerelaterte virksomheter om kompetente kandidater med erfaring og høyeste sertifikat. Utdanningsinstitusjonene må som følge tilby et alternativ til lukrative rotasjonsordninger og høye lønninger. Mulighetene det akademiske systemet byr på, kan også være både en fordel og en flaskehals for potensielle undervisere ved høyskolene. En informant ved en høyskole påpeker at det er nødvendig å heve kompetansen til potensielle lærere for at de skal bli verdsatt i høyskolesystemet. I akademia finnes det ingen karrierestige som verdsetter dem med mye realkompetanse, men som mangler det formelle. Som en løsning foreslår han å innføre en karrierestige som fanger opp og formaliserer denne kompetansen, med støtte til å ta mastergrad i maritime fag. Fagskolene prøver å fylle behovet for lærerkrefter så godt det lar seg gjøre. For fagskolene er det vanskelig å tilby mer lønn ettersom lønnsnivået reguleres av fylkeskommunen. En informant forteller likevel at deres fylke har åpnet for å øke lønna til lærerne ved fagskolen. Han sier at bakgrunnen er at fylket anerkjenner betydningen av å bevare maritim næring i regionen. Andre forteller at de tilbyr ulike fleksible løsninger for lærerne, med gode muligheter for permisjon og muligheter for å arbeide til sjøs i perioder. Her er et tett samarbeid med næringen viktig.

## 6.3 Tiltak og samarbeid

Utdanningsinstitusjonene møter, og forebygger, utfordringene på flere måter. En informant ved en av fagskolene forteller blant annet at for å rekruttere studenter har de tatt direkte kontakt med elever som har tatt fagbrev i maritime fag, og invitert dem til å søke seg til fagskolen. Dette har gitt gode resultater. De viktigste virkemidlene for å møte næringens behov knytter seg imidlertid til samarbeidet med næringen selv, samarbeidet mellom henholdsvis fagskoler og høyskoler for seg, og samarbeidet på tvers av fagskoler og høyskoler. Ved flere tilfeller har fagskoler og høyskoler inngått samarbeid med hverandre. Dette har blant annet ført til felles bruk av simulatoranlegg, utveksling av lærerkrefter og samkjøring av undervisning.<sup>12</sup> Geografisk nærhet til høyskole eller universitet kan også gjøre fagskolene mer attraktive for potensielle lærere. Informantene fra både fagskolene og høyskolene gir uttrykk for å være fornøyde med dette samarbeidet. For høyskolenes del kan dette også åpne for å rekruttere studenter fra fagskolen. Dette gjelder først og fremst der samarbeidet er særlig tett, og der muligheten for overgang fra toårig fagskole til tredje året på bachelorprogram er til stede. Dette er opp til hver enkelt høyskole. Flere fagskoler og høyskoler beskriver et samarbeid på tvers som innebærer en felles målsetting, der deling av lærerkrefter og et felles fagmiljø spiller en viktig rolle. Et så tett samarbeid som mulig blir likevel ikke forstått som utelukkende positivt av alle informantene. En representant fra en høyere utdanningsinstitusjon hevder at dersom samarbeidet mellom fagskole og høyskole blir for tett, med stor grad av samkjørt undervisning, kan dette vanne ut høyere utdanning og gå på bekostning av utviklingen av en forskningsbasert maritim utdanning.

Alle informantene forteller at et godt samarbeid med næringen har avgjørende betydning, og geografisk nærhet til rederiene blir forstått som svært viktig for fagskolene. Næringen er i stor grad representert i skolestyrene, og høyskoler forteller om oppretting av gaveprofessorater. Videre får flere skoler blant annet støtte av næringen til finansieringen av simulatoranlegg. Samarbeidet gjøres attraktivt for begge parter ved at skolene tilbyr kurs til næringen. At det er usikkert om skolene ikke blir lagt ned, kan imidlertid, ifølge en informant ved en fagskole, gjøre det lite fristende for næringen å investere og bidra med økonomisk støtte:

Av den grunnen også har vel næringslivet sittet litt på gjerdet, og det er jo forståelig at de ikke vil gå inn med tyngre investeringer hvis det kan hende at skolen blir lagt ned et halvt år etterpå.

<sup>12</sup> Noen steder er samarbeidet inngått nylig, og det er dermed for tidlig å redegjøre for utfallet.

Samarbeidet med næringen kan også dreie seg om hospiteringsordninger, der lærere for eksempel kan ha et opphold på plattform for å oppgradere sin kompetanse.<sup>13</sup> Selv om både skolene og næringen åpner for hospitering, kan det likevel være problematisk å benytte seg av ordningen i praksis. Dette krever at skolene kan erstatte lærerne i perioden de er borte, noe som ofte ikke vil være mulig. Videre har næringen i flere tilfeller gitt garanti om kadett plasser. En informant beskriver også hvordan næringen har vært en pådriver for å opprette et årsstudium med relevant videreutdanning for dem med sertifikat:

Det er næringen som har vært drivkraften og fått dette i gang. Og det samme med bacheloren. Og der har næringen stilt opp og lovet kadett plasser.

Selv om de fleste utdanningsinstitusjonene forteller om et godt samarbeid med næringen, etterlyser flere et enda tettere samarbeid. En informant ønsker å i større grad kunne nyttiggjøre seg av næringens kompetanse i perioder, med for eksempel vekslings mellom seiling og undervisning. Flere ønsker seg mer samarbeid om rekruttering av lærere. Samtidig handler ønsket om tettere samarbeid med næringen om at skolene ønsker at næringen er generelt mer synlig. Dette innebar blant annet et ønske om at representanter fra næringen besøker skolene, at de åpner opp for og tar initiativ til at studentene kan besøke rederiene, og at næringen i større grad kommer med innspill til utdanningen.

## 6.4 Hva sier næringen?

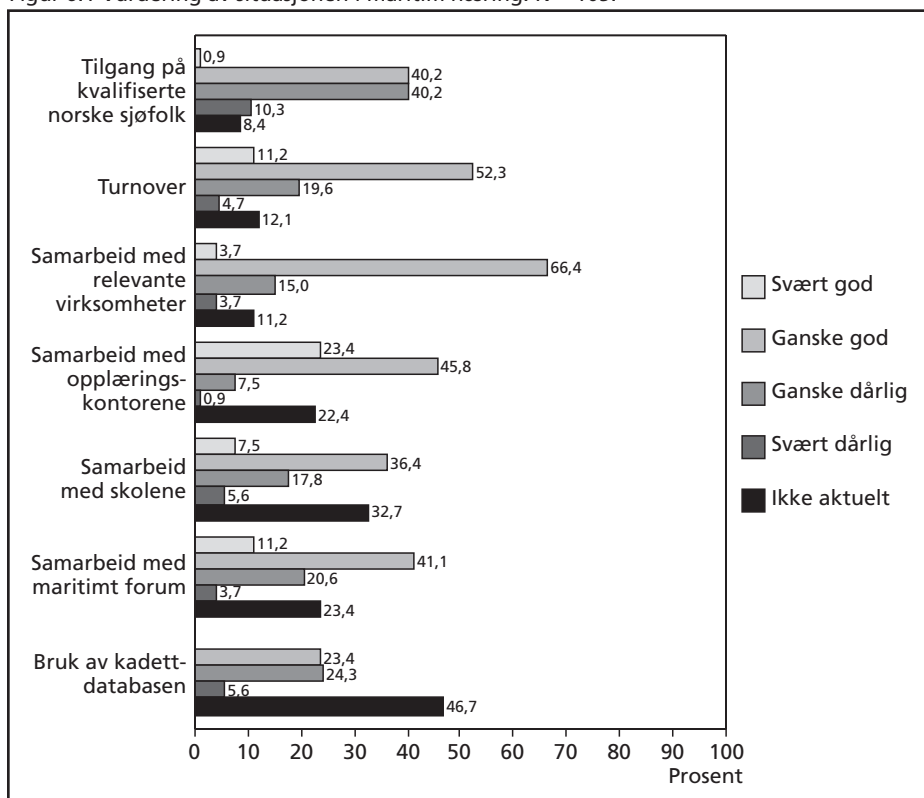
I det følgende vil vi beskrive samarbeidet mellom utdanningssystemet og maritim næring sett fra næringens ståsted. Vi ba de rekrutteringsansvarlige om å vurdere situasjonen i maritim næring med hensyn til ulike faktorer (se figur 6.1).

Resultatene i figuren indikerer at de rekrutteringsansvarlige mener at bedriftene har et godt samarbeid med de relevante institusjonene. Dette er oppløftende med hensyn til å utvikle et utdanningssystem som ivaretar næringens behov for kompetanse. Som vi beskrev i kapittel 1, kan lekkasjen til i hovedsak rigg, men i også i noen grad offshore servicefartøy, imidlertid føre til at næringen lider under et gratispassasjerproblem. Ifølge Jakobsen (2004) er det særlig næringens motivasjon for å ta inn kadetter som blir skadelidende. Gratispassasjerproblematikken innebærer at de enkelte virksomhetene i mindre grad ønsker å ta inn kadetter og lærlinger fordi dette i praksis innebærer å kvalifisere arbeidskraft for konkurrerende segmenter. Dette kan gjøre det vanskelig for

<sup>13</sup> Se Hilsen, Anne Inga, Torgeir Nyen og Anna Hagen Tønder (2012): Hospitering i fagopplæringen. Fafo-rapport 2012:61 for undersøkelse av hospiteringsordninger i andre fag.

studentene å løse sertifikater. I tråd med denne problematikken, vil riggsegmentet på sin side ikke investere i kadett-plasser fordi de kan rekruttere nødvendig arbeidskraft fra andre segmenter. Rigg har først og fremst behov for sjøfolk med fartstid, og inntak av kadetter vil dermed være en lang og tungvint vei å gå for å tiltrekke seg arbeidskraft.

Figur 6.1 Vurdering av situasjonen i maritim næring. N = 105.



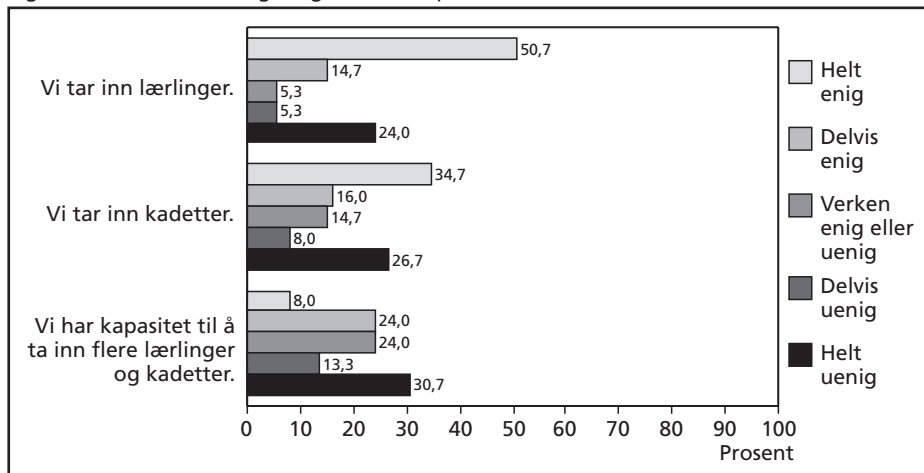
Utdanningsinstitusjonene er avhengige av at næringen er involvert i maritim utdanning, blant annet når det gjelder inntak av kadetter og lærlinger. Ifølge Menon har antallet norske sjøfolk vært stabilt fra 2003 til 2010 (Jakobsen et.al 2012). Samtidig har det vært en stor endring i sammensetningen av sjøfolk i ulike kategorier, og at det er det voksende antall kadetter som har skapt størst økning av antallet sjøfolk. Dette er i takt med nettolønnsordningen, som innebærer et krav om at deler av kompensasjonen rederiene får gjennom ordningen, skal settes av til et kompetansefond som finansierer opplæringsstillinger om bord.<sup>14</sup> Ifølge Menon har dette styrket insentivene

<sup>14</sup> SNMK forvalter denne ordningen.

for rederiene til å ta inn kadetter. Det er stor global etterspørsel etter sertifikatpliktig personell, og opplæring dermed er en usikker investering for rederiene. Kompetansefondet bidrar altså til å redusere den økonomiske risikoen, ved at den økonomiske belastningen blir mindre. Samtidig understrekes det at et økende antall kadetter også delvis kan skyldes vekst i næringen (Jakobsen et al. 2012). *Kadett databasen* kan være noe av forklaringen her – flere informanter beskriver databasen som viktig i arbeidet med å skaffe kadett plasser.<sup>15</sup>

Til tross for at næringen tar inn flere kadetter, viser intervjuene med representanter fra utdanningsinstitusjonene at antallet kadett plasser varierer. Der noen forteller om tett samarbeid med næringen og gode muligheter for kadett plasser, møter andre større utfordringer. I spørreundersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige ba vi respondentene svare på i hvilken grad de tar inn lærlinger og kadetter, og hvorvidt de har kapasitet til å ta inn *flere* lærlinger og kadetter enn de gjør i dag. Figur 6.2 viser at andelen som tar inn lærlinger, er langt større enn andelen som tar inn kadetter. Omvendt er andelen som ikke tar inn lærlinger, mindre enn andelen som ikke tar inn kadetter. Videre viser figur 6.2 at rundt 30 prosent er enten helt enige eller delvis enige i at de har kapasitet til å ta inn flere lærlinger og kadetter. Hva dette har å si for studentene, er selvsagt vanskelig å avgjøre.

Figur 6.2 Intak av lærlinger og kadetter. I prosent. N = 103.

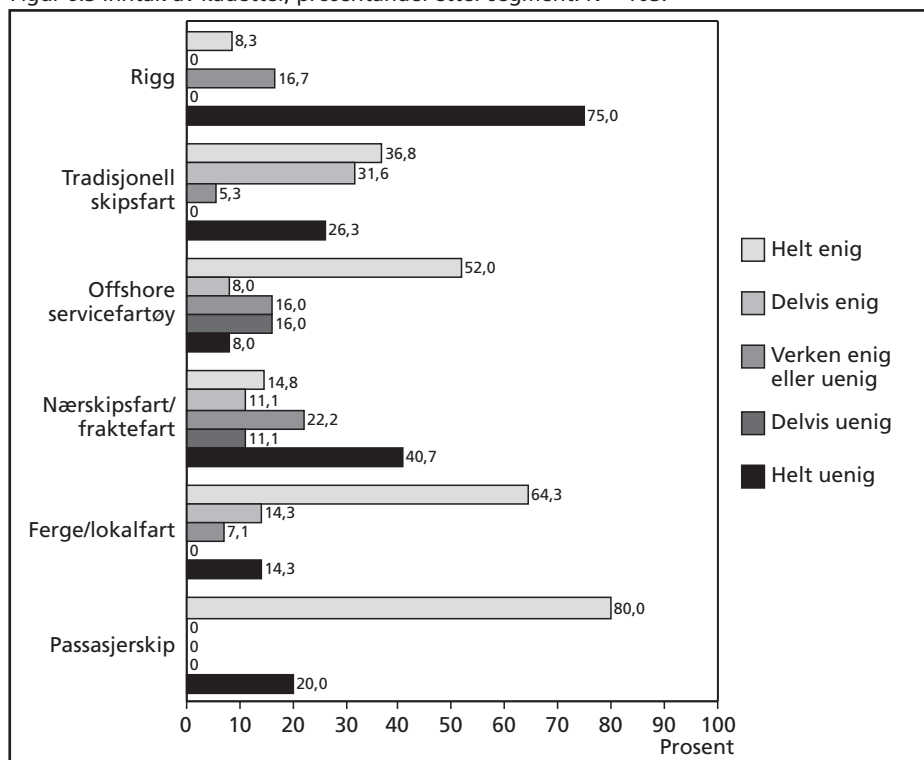


<sup>15</sup> Kadett databasen gjør det mulig for studentene å gjøre seg synlige i næringen. Databasen drives av Maritimt Forum med støtte fra Det norske maskinistforbund, Norsk Sjøoffisersforbund, Norges Rederiforbund, NHO Sjøfart, Fraktestartøyenes Rederiforening, Sjøforsvaret, Stiftelsen Norsk Maritimt Kompetanse og de maritime opplæringskontorene i Ålesund, Tromsø, Haugesund samt Maritimt Kompetansesenter Sørøst Norge (<http://maritimt-forum.no/blog/392-kadetter-har-plass/>).

Figur 5.16 i kapittel 5 viste at rundt 65 prosent av de rekrutteringsansvarlige oppga inntak av lærlinger og kadetter som et rekrutteringsmiddel de har til rådighet. Figur 6.2 setter resultatene i figur 5.16 i et nytt lys: Det kan se ut til at hva bedriften mener de har til rådighet, ikke står i forhold til det bedriften faktisk gjør. Samtidig viser figur 6.2 at det er en klar forskjell mellom lærlinger og kadetter. Ettersom spørsmålet om virkemidler viser til *både* lærlinger og kadetter, kan vi likevel ikke konkludere med at det er et misforhold mellom hvilke rekrutteringsmidler de rekrutteringsansvarlige har til rådighet, og hva de faktisk gjør. Det er mulig at respondentene i større grad har hatt lærlinger framfor kadetter i tankene når de har besvart spørsmålet.

Figur 6.3 viser hvordan inntaket av kadetter varierer etter segment. Her er det igjen på sin plass å minne om at antallet respondenter er lavt i noen segmenter. At utvalget totalt sett er lite, gjør også at de øvrige resultatene på segmentnivå ikke er generaliserbare.

Figur 6.3 Inntak av kadetter, prosentandel etter segment. N = 103.



Figur 6.3 viser at andelen som er helt uenig i at deres bedrift tar inn kadetter, er langt større innenfor riggsegmentet enn i de øvrige segmentene. Samtidig er andelen som svarer «helt enig» liten også i segmentet nærskipsfart/fraktesfart, og andelen som svarer



«helt uenig» er på 40 prosent i dette segmentet. Andelen som er helt enig i at de tar inn kadetter, er størst i segmentene passasjerskip, ferge/lokalfart og offshore servicefartøy.

Tidlig i dette kapittelet skrev vi at maritim utdanning er i endring. Endringene bærer preg av mer satsing på utdanning på masternivå og doktornivå og et ønske om å styrke maritim forskning. Ifølge Menon er det blant annet nødvendig med styrket koordinering og spesialisering av utdanningen (Jakobsen et al. 2012). Forholdet mellom behovene i næringen og den maritime utdanning kan forstås bedre om vi kaster et blikk på institusjonelle endringer i utdanningssystemet. Endringene i utdanningssystemet går i takt med økende krav til kompetanse og spesialisering i samfunnet, og mulighetene blir færre *utenfor* utdanningssystemet. For den maritime næringen fører dette til at unge i liten grad kan prøve seg som sjømenn før skolesystemet krever at de tar store livsvalg. Mens det i sjømannsyrket tidligere var vanlig å seile i ung alder, vet unge i dag i mindre grad hva de begir seg ut på når de velger maritim utdanning. Samtidig blir mulighetene innad i utdanningssystemet større og åpner for å oppnå mastergrad i maritime fag og derfra til å gå videre til doktorgrad og forskning. Det er bred enighet om at mer kompetanse og forskning vil styrke næringen. Samtidig blir veien inn i yrket lengre når utdanningskravene øker. Sitatet under illustrerer hvordan etterspørselen etter arbeidskraft ikke alltid er kompatibel med målet om å gi høyere utdanning og forskning et løft for å styrke næringen på lang sikt:

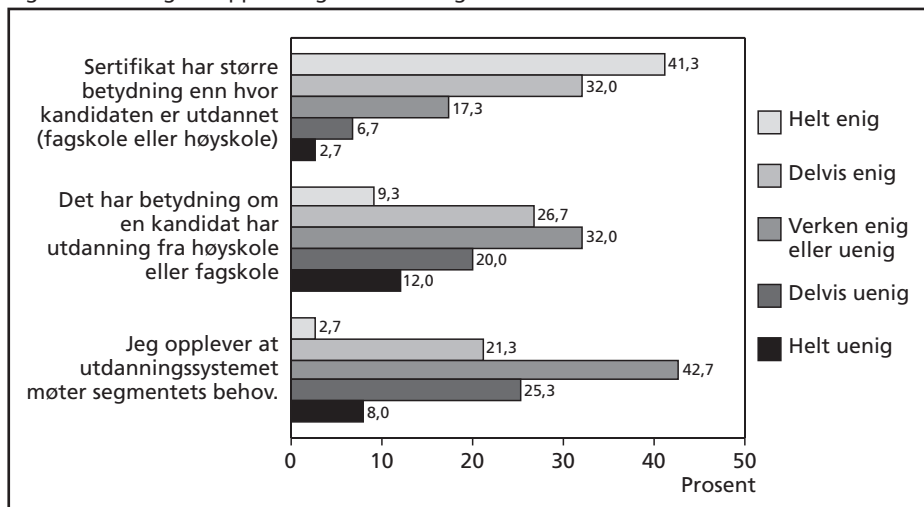
Når vi snakker sammen, så er vi veldig enige i kvalitet og løft og alt dette her. Men det som er uklarheten, det er det at de skulle gjerne hatt så mange fler ut på kortere tid. Det er ikke tid å vente på at de skal gå gjennom høyskole. Derfor blir det sånn at de vil ikke ha mer høyskole foreløpig. Men de vil ha nærmest enda mer fagskole. Det er mangel på arbeidskraft, på kapteiner. Og da er det å få fortrest mulig kapteinen inn og gjøre en jobb. (Skoleleder)

Selv om høyskolene tilbyr en treårig bachelorgrad som kvalifiserer for opptak til mastergrad, og fagskolene tilbyr en toårig utdanning, oppnår studentene de samme sertifikatene ved begge institusjoner. Intervjuene med utdanningsinstitusjonene viser variasjon i oppfatningen av hva høyskolene faktisk skal tilby som ikke fagskolene også tilbyr. Informantene framhever de ulike utdanningsløpene, fagskole eller høyskole, først og fremst skiller seg fra hverandre i rekrutteringsveien. Ved bachelorgrad og fagskoleutdanning oppnår studentene høyeste sertifikat etter at kadettiden er fullført. Bachelorgraden har imidlertid et tredje år, der muligheten for fordypning og å differensiere seg fra fagskoleutdanningen er til stede. Videre tilbyr to høyskoler masterutdanning. Av intervjuene med skolene kommer det tydelig fram at næringen etterspør økt kompetanse innen ledelse, økonomi og kommunikasjon. Det er STCW-konvensjonen som legger de viktigste føringene på maritim utdanning, og institusjonene forholder seg strengt til disse. En informant påpeker at konvensjonens krav noen ganger kan kollidere med det næringen faktisk etterspør. Fagskolene har få muligheter til å tilby

utdanning utover STCW-kravene – å tilfredsstill disse er nok til å fylle et studium. Om næringen krever annen spesialisering, er det høyskolene som må tilby dette ved siden av STCW-utdanningen.

Etterspørselen etter kompetanse utover STCW-kravene vil samtidig variere etter segment og båttype. Er det slik at næringen forholder seg bevisst til hva de ulike utdanningsløpene faktisk tilbyr? Skiller næringen selv mellom høyskoleutdanning og fagskoleutdanning, eller er det sertifikatene som veier tyngst? Dersom næringen i liten grad anerkjenner forskjellen mellom høyskolene og fagskolene, kan dette ha betydning for næringens vilje til å investere i utdanning. I rekrutteringsundersøkelsen ble respondentene spurt om de skilte mellom fagskole- og høyskoleutdanning. De ble også spurt om de opplevde at utdanningen møter deres behov.<sup>16</sup>

Figur 6.4 Næringens oppfatning av utdanningstilbudene. N = 104.



Over 40 prosent svarer at de er helt enige i at sertifikatene er viktigere enn om en kandidat har utdanning fra fagskole eller høyskole. Omtrent like mange er delvis enige (21 prosent) og delvis uenige (25 prosent) i at utdanningssystemet møter segmentets behov. Etterspørselen etter sertifikatpliktig personell er stor, og det er kanskje ikke overraskende at næringen vektlegger det absolutt obligatoriske. Ifølge informanter i utdanningssystemet avhenger dette likevel av segment. En informant ved en høyskole sa for eksempel at det kan tenkes at de bedriftene i næringen som er bevisste på denne forskjellen, i større grad ser for seg at en med bachelorgrad er bedre rustet til å jobbe på land, og at han eller hun vil være en mulig kandidat til en landbasert stilling i samme

<sup>16</sup> Besvarelsene viser ingen klar forskjell mellom segmentene.

bedrift senere. Dette er i tråd med behovet for folk med sjøbasert erfaring i landbaserte stillinger (Reegård & Rogstad 2012). Etter samme tankemønster foreslår en annen at noen bedrifter kanskje ser for seg at kandidater med fagskoleutdanning i større grad blir i stillingen til sjøs, fordi disse kandidatene har færre muligheter på land. De åpne svarene i rekrutteringsundersøkelsen vitner samtidig om at mange ønsker en kortere vei fram til fullført sertifikatutdanning. Dette støtter sitatet fra skolelederen over: Næringens behov for arbeidskraft går til en viss grad foran målet om å styrke utdanningen på sikt.

## 6.5 Fordeler og ulemper med desentralisering og samarbeid

Aasen-utvalget<sup>17</sup> konstaterer at for at norsk maritim næring skal forbli i sin nåværende posisjon, er det nødvendig med mer spesialisert arbeidskraft, flere høyt utdannede sjøfolk og mer forskning (MARUT 2009). Av intervjuene kommer det tydelig fram at «Stø kurs» har hatt enorm betydning for kapasiteten i utdanningssystemet, og at utdanningsinstitusjonene er avhengige av at kursen fortsetter som i dag. Flere av informantene fra utdanningsinstitusjonene hevder at skolene vanskelig kan møte behovet i næringen. Årsaken til dette er ikke søkermassen og gjennomføringsevnen, som jevnt over synes å være god, men at de ikke har kapasitet til å ta inn alle søkerne. Både fagskolene, høyskolene og ulike segmenter i næringen konkurrerer med riggsegmentet når de skal gjøre seg attraktive for potensielle arbeidstakere. For utdanningsinstitusjonene innebærer dette en stadig kamp om å skaffe nok kompetente lærere. Ettersom skolene ikke kan konkurrere på lønn, blir mulighetene for videreutdanning og å bygge opp egen kompetanse desto viktigere. For fagskolene kan samarbeid og geografisk nærhet til høyskoler og universitet bidra til å lette rekrutteringen fordi en slik nærhet gjør det i større grad mulig å bygge egen kompetanse og være en del av et forskningsmiljø, og dette kan gjøre fagskolen mer attraktiv for potensielle lærere. Her er samarbeid på tvers av fagskoler og høyskoler et viktig bidrag. STCW-utdanningen er kostbar, og skolene ønsker videre et samarbeid med næringen som går utover samarbeidet om inntak av lærlinger og kadetter. Flere har allerede etablert dette, mens andre savner et tettere samarbeid og en mer synlig næring.

Både i Aasen-utvalgets innstilling og fra andre aktører hevdes det at utdannings-tilbudet er for spredt, og at mer sentralisering er ønskelig. Av intervjuene kommer det fram at spørsmålet om sentralisering av utdanningen er et dilemma for fagskolene, også for de mindre sentrale skolene. Ettersom maritim utdanning er svært kostbart og krever simulatoranlegg til flere millioner, påpekes det at større institusjoner vil være

<sup>17</sup> Aasen-utvalget var en arbeidsgruppe nedsatt av MARUT i 2009.

mer kostnadseffektive enn små siden flere da kan dele på dyrt utstyr. Et annet argument for sammenslåing og sentralisering er at fagmiljøene blir større, og flere kan trekke veksler på forskning og kompetanse. Dette kan dermed møte utfordringene knyttet til problematikken rundt manglende fokus i utdanningen, som vi beskrev innledningsvis. Samtidig peker flere skoler på fordelene ved å holde på fagskolene i distriktene. En av fordelene som nevnes, handler om rekruttering av studenter. En informant ved en fagskole beskriver dilemmaet slik:

Det er jo mange fagskoler. Det er klart det er en dyr utdanning, skal man få til, så må man kanskje ha en viss størrelse på utdanningen. Men i forhold til rekruttering vil det kanskje være bra å ha maritim utdanning mange steder langs kysten.

Flere informanter, særlig ved fagskoler i nord, er overbeviste om at maritim utdanning for mange ville bli valgt bort dersom det ikke var mulig å ta utdanningen i egen region. En sier det slik: «Jeg vet det er krav til sentralisering og samarbeid og sånn, men veldig mange dyktige sjøfolk, de vil du gå glipp av hvis det blir sånn.» Fagskolene i mindre sentrale områder framhever også at de har et tett samarbeid med den lokale næringen, og at både utdanningen og næringen vokser på dette. Dette trekkes blant annet fram av fagskoler i områder der fiske utgjør en viktig del av næringen. En informant beskriver hvordan fagmiljøet på denne måten inkluderer næringen selv:

Fagmiljøet her begrenser seg ikke kun til antall lærere på skolen. Tvert imot så er det jo akkurat dette her med kontakt med næringsliv, det er der fagmiljøet ligger.

Nærhet til næringen i distriktene nevnes også i spørreundersøkelsen blant rekrutteringsansvarlige. I et åpent spørsmål om foreslåtte endringer ble det blant annet sagt: «Styrke de maritime fagskolene i distriktene, der undervisningspersonalet, erfaringsmessig sitter med mye høyere kompetanse om den maritime sektoren enn det man opplever i 'byskoler'».

Informantene fra fagskolene hevder også at det er andre styrker i desentralisering. Det å kunne se studentene oppfattes som svært viktig av mange fagskoleinformanter. En informant ved en fagskole beskriver dette:

Kanskje det viktigste, synes jeg, det er at vi er en liten skole. Vi har ganske store klasser av 25 mann i hver klasse, men det er ikke så mange, så vi ser hver eneste student veldig godt, vi følger dem opp veldig godt.

Flere informanter ved fagskolene er opptatt av at studentene ved fagskolene er unge og trenger oppfølging. Små klasser gjør at den enkelte student blir bedre ivaretatt, og dette øker sjansen for gjennomføring, ifølge informantene.

## 7 Avslutning

Temaet for dette denne rapporten er tilgangen på norske sjøfolk fram mot 2020. Utgangspunktet for rapporten er varsel om at det vil bli et stort behov for arbeidskraft innenfor rigg og maritim offshore fram mot 2020. Bekymringen er at et stort antall vil søke seg over til jobber på rigg og offshore servicefartøy, som kan friste med bedre arbeidsvilkår. Dersom dette viser seg å stemme, kan en konsekvens være at de øvrige segmentene svekkes på grunn av mangel på nødvendig kompetanse.

I rapporten har vi særlig satt søkelyset på tre aspekter: *rekruttering*, som omhandler hvor attraktivt det er å bli sjømann i dag og ikke minst stå i jobb som sjømann sammenlignet med å gå over i andre typer jobber i næringen, *virkemidler* for å rekruttere flere samt å beholde dem man har, og til slutt *kapasiteten* i utdanningssystemene.

I rapporten har vi tatt for oss virkelighetsbeskrivelsene av næringen, altså hvordan de ulike aktørene (næringen, sjøfolkene, utdanningssystemet) beskriver situasjonen. Så har vi sett på hva som kan være årsakene til lekkasje mellom segmentene og en eskalerende mangel på arbeidskraft. Å finne årsakene har vært nødvendig for å klargjøre hvilke virkemidler som er til rådighet for å bøte på mangelen på og lekkasjen av kompetent arbeidskraft. I denne sammenheng er for eksempel et av spørsmålene, gitt at et stort antall beveger seg mellom rigg/offshore servicefartøy og de andre segmentene, er det slik at de drar *fra* de andre segmentene, eller drar de *til* rigg og maritim offshore. Kort sagt: Er årsaken til denne mobiliteten knyttet til at sjøfolkene ønsker seg vekk fra noe, eller til at de trekkes mot noe?

I dette kapittelet går vi igjennom de viktigste funnene, og på bakgrunn av resultatene skisserer vi noen premisser vi mener bør være med i en debatt om hvilke virkemidler som framstår som hensiktsmessige.

### 7.1 Behov for arbeidskraft og utfordringer med lekkasje

Det synes å være en bred enighet om at tilgangen på kvalifisert personell er utfordring nummer én i framtiden. I gjennomgangen av de dataene vi har samlet inn, er likevel bildet nyansert langs viktige dimensjoner. De viktigste funnene er som følger:

- (i) Sju av ti rekrutteringsansvarlige oppgir at det i stor eller noen grad er et problem at de mister sjøfolk til andre segmenter. Omtrent samme andel oppgir at de særlig mister mange til rigg og til maritim offshore. 40 prosent anslår gjennomsnittlig ansettelsestid hos sjøfolkene til mellom seks og ti år. Blant sjøfolkene oppgir en av fire at de har planer om å bytte jobb. Over 40 prosent av disse ønsker seg til rigg, mens nærmere 20 prosent ønsker seg til maritim offshore. Fiske er det eneste segmentet der de fleste ønsker å bytte til andre jobber i samme segment.
- (ii) Arbeidstidsordning og lønn er forklaringene som oftest blir gitt som årsak på at man ønsker seg til et gitt segment. Over halvparten av dem som ønsker seg til land, oppgir familiehensyn som en forklaring. Generelt har alder stor betydning for sjøfolkenes jobbplaner. Når det gjelder hva som er viktig for å bli i nåværende jobb, blir godt arbeidsmiljø og eventyrlyst i tillegg til lønn og arbeidstidsordning oppgitt som viktigere enn både karrieremuligheter og faglige utfordringer. Dette matcher bare delvis de virkemidlene næringen har til rådighet for å holde på arbeidskraft, der nettopp karrieremuligheter og mulighet for faglig utfordring oppgis som sentrale virkemidler.
- (iii) Rekrutteringsansvarlige fra de fleste segmentene oppgir at norske sjøfolk er enten svært eller litt viktige for deres bedrift. Et unntak er tradisjonell skipsfart, der over 40 prosent oppgir at det ikke er viktig at sjøfolkene er norske. Videre oppgir 37,5 prosent av de rekrutteringsansvarlige at de har hatt problemer med å rekruttere norske sjøfolk de to siste årene. For disse har det særlig vært vanskelig å rekruttere folk til overordnede stillinger. Denne typen kompetanse er også det respondentene generelt mener at bedriften vil ha særlig bruk for i framtiden. Blant de sjøfolkene som har planer om å bytte jobb til andre sjøbaserte stillinger, ønsker rundt halvparten seg til rigg. Nåværende stilling og utdanning har imidlertid ingen klar betydning for ønske om jobbytte i seg selv.

## 7.2 Det gamle landet og havet

Det overordnede spørsmålet i denne rapporten er om Norge skal forbli en maritim stormakt. Ifølge Menons evaluering av regjeringsprogrammet «Stø kurs» har næringen mistet mye av sin sentrale posisjon fra 2002. Ser vi framover, er det flere utfordringer knyttet til internasjonal konkurranse, men den kanskje aller viktigste av dem er å tiltrekke seg og holde på attraktiv arbeidskraft.

Forutsetningen for en kunnskapsbasert maritim næring er at virksomhetene har tilgang på kvalifisert personell. På bakgrunn av funnene og analysene vi har gjort, er det grunn til å spørre, hva nå? Er det slik at situasjonen fordrer aktive grep og en mer

bevisst politikk for å sikre at alle deler av norsk maritim næring skal være kunnskapsbasert også i framtiden? En informant beskrev situasjonen som følger:

Så jeg tror at det viktigste er at næringen, og også myndigheter, ser problemstillingen og tar et bevisst valg om dette er kompetanse som er viktig å beholde i Norge, eller om det ikke er så viktig. Og, hvis den er viktig, så må de som synes det er viktig, bestemme seg for hvem som skal ta kostnaden.

Nå kan det innvendes at bevisstgjøring er bra, men det kreves tydeligere grep. En sentral utfordring som vi har identifisert i denne rapporten, er at systemet – økosystemet – synes å være i ferd med å komme ut av balanse. Dette er viktig fordi det er nettopp denne balansen som av mange er regnet som nøkkelen til hvorfor norsk maritim næring har vært så vellykket til tross for Norges marginale posisjon langs mange andre dimensjoner. Det vi aner nå, er at riggsegmentet mer eller mindre med viten og vilje henter folk fra alle de andre segmentene og lar dem stå igjen med opplæringskostnadene. Dette er alvorlig for de andre segmentene, men som vi har påpekt, på sikt er det også alvorlig for tilgangen til attraktiv kompetanse innenfor rigg og maritim offshore.

Et perspektiv er at rigg og maritim offshore blir en form for gratispassasjer om man ikke innenfor dette segmentet er villig til å finansiere og framskaffe den kompetansen man selv trenger. Fra et annet perspektiv er det trolig slik at dersom denne praksisen fortsetter, så kan det medvirke til å endre også de andre næringenes praksis. Vi avslutter derfor denne rapporten med utsagnet til en av informantene, som beskrev situasjonen på følgende måte:

Det virker som om andre ikke helt forstår at konsekvensen av dette er at det etter en stund ikke vil være sjøfolk som vil/kan gå i land i Norge, tilgjengelig for rekruttering fra flåten.

## Referanser

- Aslesen, S. (2003). Dra til sjøs. Om lærlinger i maritime fag. Fafo-notat 2003:15.
- Brandt, E. (2008). «*En utdanning du kommer langt med*» – *maritim utdanning i videregående skoler, fagskoler og høyskoler*. Rapport 18/2008. NIFU-STEP.
- Econ Pöyry (2010). *Evaluering av nettolønnsordningen for sjøfolk*. Hovedrapport. Oslo: Econ Pöyry.
- Jakobsen, E. W. (2004). *Kompetanseutfordringer i maritim næring. Kritisk masse og gratispassasjerproblemer*. Menon-publikasjon 31. mai 2004.
- Jakobsen, E. W. & Espelien, A. (2011). *En kunnskapsbasert maritim næring*. Menon-publikasjon nr. 10/2011.
- Jakobsen, E. W., Fjose, S., Melbye, C. S. & Holmen, R. B. (2012). *Evaluering av regjeringens maritime strategi «Stø kurs»*. Menon-publikasjon nr. 27/2012.
- MARUT (2009). *Maritim profesjonsutdanning*. MARUT Strategisk råd.
- Reegård, K & Rogstad, J. (2012). *Fra sjø til land. Betydningen av sjøbasert erfaring i maritim næring fram mot 2020*. Fafo-rapport 2012:22.
- Reiten et al. (2012). *Økt bore- og brønnaktivitet på norsk sokkel*. Oslo: Olje- og energidepartementet.
- Reve, T. & Sasson, A. (2012). *Et kunnskapsbasert Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ullenes, J. (2011). *Stø kurs? Avbrudd og ikke avbrudd blant maritime lærlingar*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo: ISS.
- Østreng, D. (2007). *I samme båt. Om forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip*. Dr.-polit-avhandling i sosiologi. Oslo: ISS.





# Det gamle landet og havet

Hva kreves for at Norge skal forbli en maritim stormakt? Spørsmålet er motivert ut fra en bekymring for at det skal oppstå mangel på norske sjøfolk fram mot 2020. Uroen er dels knyttet til manglende kapasitet i høyskoler og på fagskoler, dels til at arbeidstakere som arbeider innen de tradisjonelle delene av den maritime næringen skal søke seg til rigg. Med bruk av kvantitative og kvalitative data beskrives, analyseres og diskuteres problemets omfang og årsaker.



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2013:28  
ISBN 978-82-324-0021-8  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20318