

Finn Ove Båtevik, Bjørn Tore Nystrand,
Grethe Mattland Olsen og
Marianne Lindhjem Staurset

Rapport nr. 15

**Kompetanse- og
arbeidskraftbehov i den marine
næringen – en studie blant
bedrifter i Møre og Romsdal**



Tittel	Kompetanse- og arbeidskraftbehov i den marine næringen – en studie blant bedrifter i Møre og Romsdal
Forfatter(ar)	Finn Ove Båtevik (Møreforskning Volda), Bjørn Tore Nystrand (Møreforskning Marin), Grethe Mattland Olsen (Møreforskning Volda) og Marianne Lindhjem Staurset (Møreforskning Marin)
Rapport nr.	15/2011
Tal på sider	37
Prosjektnummer	54641
Prosjekttittel	Kompetanse og kompetansebehov i marin sektor
Oppdragsgivar	Møre og Romsdal fylkeskommune
Referanse oppdragsgivar	Anita Steinbru, Møre og Romsdal fylkeskommune
ISBN	978-82-7692-310-0
ISSN	1891-5981
Distribusjon	Åpen http://www.moreforsk.no/volda.htm http://www.hivolda.no/fou
Nøkkelord	Arbeidsmarked, kompetanse, rekruttering, lokalt næringsliv, marine næringer, utdanning

Sammendrag

Studien *Kompetanse- og arbeidskraftbehov i den marine næringen i Møre og Romsdal* kartlegger faktisk kompetansebehov og ønsker om tilgang til kvalifisert arbeidskraft i marin næring. Studien er også en kartlegging av de forventninger næringen har til utdanningssystemet i Møre og Romsdal. Kartleggingen av i alt 71 bedrifter i den marine næringen i Møre og Romsdal, viser at mange av disse har et middels til stort behov for rekruttering i årene som kommer. Behovet for rekruttering er ikke minst tydelig med tanke på arbeidskraft med høyere utdanning, det vil si til yrker som flere av de samme bedriftene opplever som vanskelig å rekruttere arbeidskraft til. Den marine næringen omfatter en bredt sammensatt type bedrifter. Behovene til kompetanse blant bedriftene er således også sammensatte. Ser man etter fellesnevnerne med tanke på de ønskene bedriftene har til utdanningsbakgrunnen hos kandidatene de ønsker å rekruttere i årene som kommer, er det to trekk som skiller seg ut. For det første har man behov for en utdanning som kombinerer en teoretisk og praktisk innretning. For det andre ønsker man kandidater med spesialisering inn mot næringen, men som samtidig har en bredde i bunnen. Disse trekkene går igjen både med tanke på de ønsker man har for kandidater med utdanning både fra videregående og høyere nivå.

© Forfatter/Møreforskning Volda/Møreforskning Marin

Føresegnene i åndsverklova gjeld for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller framstille eksemplar til privat bruk. Utan særskild avtale med forfatter/Møreforskning Volda er all anna eksemplarframstilling og tilgjengeleggjering berre tillate så langt det har heimel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavarar til åndsverk.

Forord

Prosjektet *Kompetanse- og arbeidskraftbehov i den marine næringen i Møre og Romsdal* er gjennomført som et fellesprosjekt mellom Møreforskning Volda og Møreforskning Marin. Studien kartlegger faktisk kompetansebehov og ønsker om tilgang til kvalifisert arbeidskraft i marin næring. Den gir også en kartlegging av de forventinger næringen har til utdanningssystemet i Møre og Romsdal.

Oppdragsgiver er Møre og Romsdal fylkeskommune. Det ble satt ned en egen styringsgruppe for prosjektet, bestående av Roar Solbakken og Anita Steinbru fra Møre og Romsdal fylkeskommune, Ingunn Aagård fra Ålesund videregående skole, Knut Sjøstad fra Høgskolen i Ålesund og Øyvind Herse fra Møreforskning AS. Styringsgruppen har bidratt aktivt i planleggingen av prosjektet og var med å kommentere utkastet til spørreskjemaet som ligger til grunn for kartleggingen. Vi takker styringsgruppen for nyttig innspill til arbeidet.

Vi vil også takke alle bedriftene som stilte opp med informasjon. Det kan være vanskelig å nå fram til travle bedriftsledere, personalansvarlige og andre sentrale representanter for bedriftene i en travel hverdag. Likevel var det mange som velvillig stilte opp og gav tilbakemelding på et tema som handler om viktige forhold både for bedriftene selv, for utdanningsinstitusjonene og for aktuelle rekrutter til disse.

Volda 12. april 2011

Finn Ove Båtevik (prosjektleder)

Bjørn Tore Nystrand

Grethe Mattland Olsen

Marianne Lindhjem Staurset

Innhold

Kompetanse- og arbeidskraftbehov i den marine næringen	7
Bedriftene i undersøkelsen	9
Behov for rekruttering.....	13
Hvilke yrker har bedriftene behov for?	17
Nærmere om arbeidskraftbehovet	19
Får bedriftene arbeidskraften de har behov for?	21
Nærmere om rekrutteringsutfordringer	22
Bruk av utenlandsk arbeidskraft.....	23
Gir utdanningssystemet de rette kvalifikasjonene?.....	25
Nærmere om tilgang på rette kvalifikasjoner	27
Behov for endringer i utdanningstilbudet?	29
Behov for eksterne forsknings- og utviklingstjenester.....	32
Oppsummering og veien videre	34
Referanser	37

Kompetanse- og arbeidskraftbehov i den marine næringen

Nærheten til rike marine ressurser, kombinert med sterke tradisjoner innen fangst, foredling og eksport av sjømat, gjør Møre og Romsdal til en ledende marin region. Næringen har et stort spenn i kompetansebehov. Innen fiskeflåten, fiskeindustrien og havbruk vil det både kunne være behov for høy formell kompetanse, men også mer tradisjonell produksjonskompetanse. Nye deler av næringen er preget av avanserte produkter og ingredienser basert på marine råstoffer som setter høye krav til grad av kompetanseinnhold. I fylkesplanen i Møre og Romsdal blir det understreket at man fremdeles skal være et toneangivende sjømatfylke og at sjømat fra Møre og Romsdal skal opprettholdes som et kvalitetsbegrep. I dette bildet er det å sikre og styrke tilgang til kompetanse og kvalifisert arbeidskraft til næringen en sentral forutsetning.

Mangel på kompetanse og arbeidskraft er en stor utfordring for mange næringer i Møre og Romsdal. Dette blir blant annet slått fast i en studie gjennomført av Møreforskning høsten 2009 (Båtevik og Tangen 2010). Studien viser at mange bedrifter innen et vidt spekter av næringer er bevisste på at det å rekruttere kompetansesarbeidskraft er en stor utfordring i årene som kommer.

Den marine næringen har tradisjonelt vært preget av erfaringsbasert kunnskap. I den senere tid har krav til formell kompetanse ført til at næringen har blitt mer spesialisert og fragmentert. Nye marine sektorer som bioprospektering er et eksempel på et voksende fagfelt som krever en egen type kompetanse. Samtidig har søkertallet ved flere utdanningsinstitusjoner som har tilbud om marine fag blitt redusert til et nivå som har skapt utfordringer med tanke på rekruttering av kvalifisert arbeidskraft (Jensen, Schreiner og Lyngar 2009).

Spørsmålet er hvordan dette gir seg utslag i de marine næringene. Det er for eksempel kjent at fiskeflåten har store utfordringer i rekrutteringen av nøkkelpersonell, og særlig rekruttering av sertifikatpliktige offiserer (Nystrand *et al.* 2010, Johnsen og Vik 2008). Dette skaper klare utfordringer for næringen fremover.

I et forprosjekt om rekruttering og kompetanse i marine næringer i oppdrett, der man ser på næringer innen nye arter på Vestlandet, blir det blant annet sagt:¹

Rekruttering til utdanning i marine fag, rekruttering av personell med rett fagkompetanse og kompetanseheving av personell i marine bedrifter er viktig for at havbruks- og fiskerinæringa også i framtiden skal være internasjonalt ledende og konkurransedyktig.

¹ Rekruttering og kompetanse. Marine bedrifter. Hovudvekt på nye-arter næringen på Vestlandet. Forprosjekt, mai – november 2009.

<http://www.rup.no/documents/vision/763/Sluttrapport%20avslutta%20prosjekt/2009%20Rekruttering%20og%20kompetanse.pdf>

Innen næringsutvikling av nye oppdrettsarter er tilgangen på medarbeidere med relevant utdanning og erfaring regnet som en flaskehals og utfordringen vil bli større når næringen ekspanderer. Markedskompetanse og markedsfokus er viktig.

Rapporten gir en oversikt over tilbud og tiltak for å styrke arbeidet, samt de utdanningstilbud som blir gitt innen området på Vestlandet.

Det er med bakgrunn i det bildet av situasjonen som blir tegnet over at vi her kartlegger kompetanse- og arbeidskraftbehovet i marine næringer i Møre og Romsdal. Kartleggingen har to mål:

- Den skal dokumentere det faktiske kompetansebehovet og de ønsker om tilgang til kvalifisert arbeidskraft som er i næringen
- Den skal også kartlegge de forventninger næringen har til utdanningssystemet i Møre og Romsdal, både på fagbrev- og på høgskole- og universitetsnivå

Bedriftene i undersøkelsen

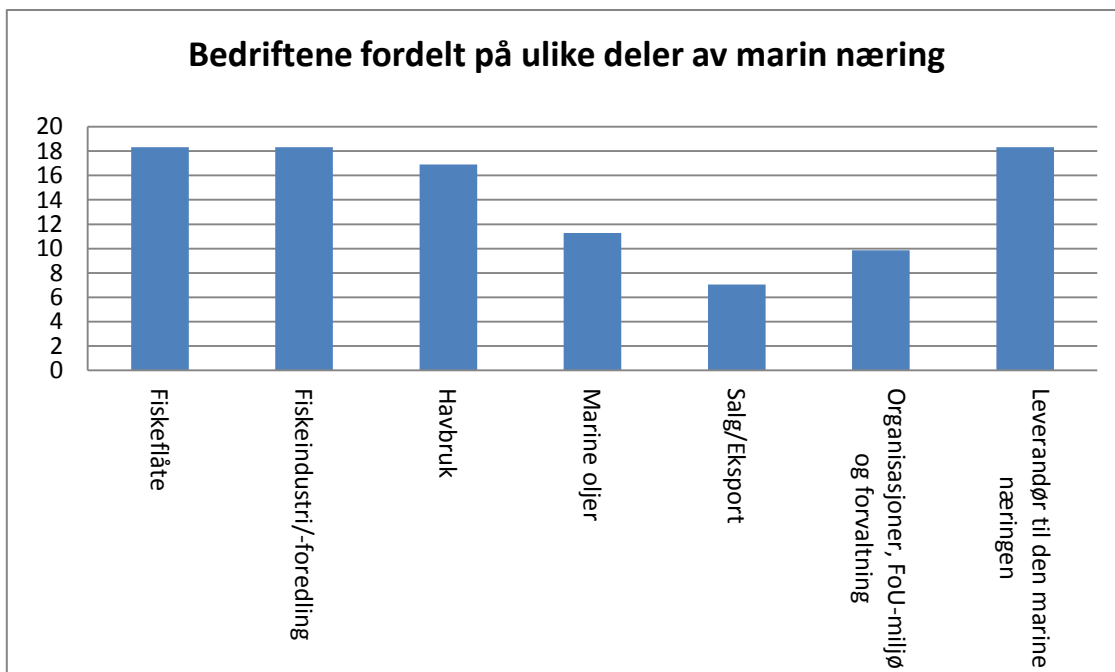
Gjennom prosjektet har vi gjort en kartlegging av marine bedrifter i Møre og Romsdal. Bedriftene som inngår i denne kartleggingen representerer Fiskeflåten, Fiskeindustri/-foredling, Havbruk, Marine oljer, Salg og eksport, Organisasjoner, undervisning, FoU-miljø og forvaltning, og Leverandør til den marine næringen. I enkelte deler av analysen er noen av bransjene slått sammen. Når det er hensiktsmessig har vi således valgt å samle det vi kan kalle "Tradisjonelle produksjonsbedrifter og havbruk" (Fiskeflåten, Fiskeindustri/-foredling og Havbruk) i én gruppe og sammenlignet disse med resten av bedriftene i den marine næringen.

Vi har identifisert i alt 203 bedrifter i fylket. Listen vil ikke være uttømmende. Det vil for eksempel være et spørsmål hvor man setter grensen mellom bedrifter som tilhører næringen og ikke. Dette kan for eksempel gjelde i forhold til leverandører som både er leverandører til den marine næringen og andre næringer.

Tabell 1. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter antall bedrifter i alt og svarprosent.

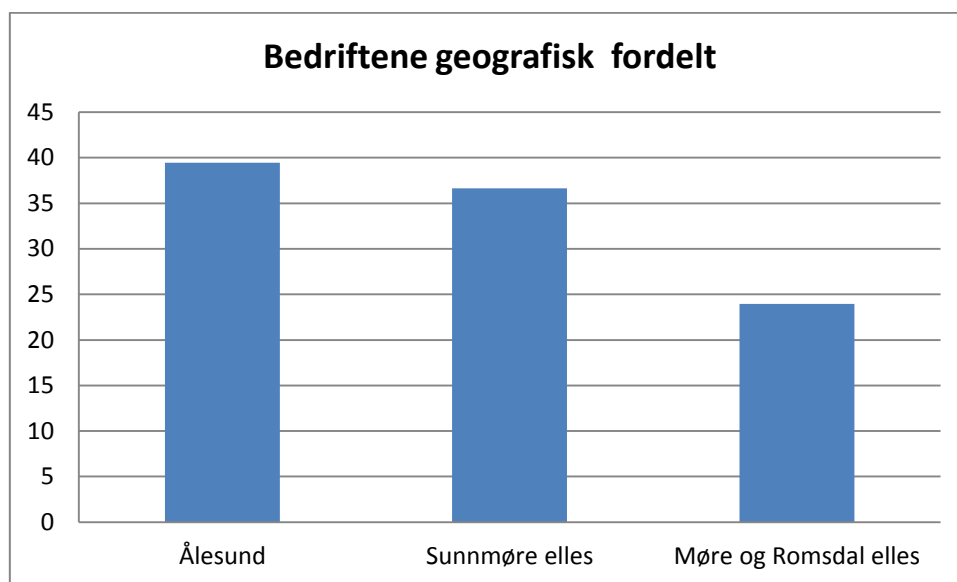
Bedrifter fordelt etter hvilken del av bransjen de tilhører:	Svarprosent	Manglende adresser	Antall bedrifter i alt
Fiskeflåten	30	2	44
Fiskeindustri/-foredling	42		31
Havbruk	41		29
Marine oljer	42	1	19
Salg/Eksport	20		25
Organisasjoner, undervisning, FoU-miljø og forvaltning	35		20
Leverandør til den marine næringen	37		35
I alt	35	3	203

Det ble sendt ut spørreskjema til alle de 203 bedriftene med invitasjon om å delta i undersøkelsen. Dette skjemaet ble sendt via QuestBack. Etter to purringer fikk vi inn svar fra i alt 71 bedrifter, det vil si en svarprosent på 35. Som Tab. 1 viser, varierer svarprosent noe mellom de ulike sektorene i næringen. I realiteten er det likevel bare salg- og eksportsiden som er klart dårligere representert. I hovedsak har vi således gjennomført en undersøkelse med potensial til å gi et bilde av bredden i rekrutterings- og kompetansebehov som er i den marine næringen i Møre og Romsdal.



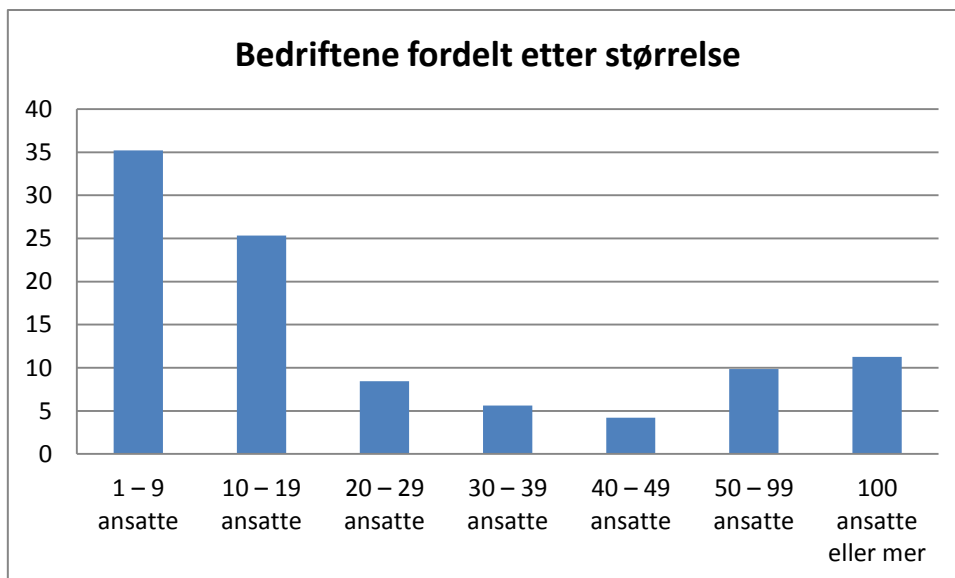
Figur 1. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter hvilken del av den marine næringen de tilhører. Prosent. N=71.

Gitt den svarfordelingen undersøkelsen gav, viser Fig. 1 fordelingen av bedrifter i den marine næringen i Møre og Romsdal. Produksjonsbedriftene dominerer helt klart næringen. Det er mange enheter både i fiskeflåten, industrien, havbruk og i marine oljer. Til sammen utgjør disse 65 prosent av bedriftene som er representerte her. Legger vi til leverandørindustrien, utgjør disse 83 prosent av alle de marine bedriftene i fylket. Utvalget vårt viser således en næring som er sterkt produksjonsorientert.



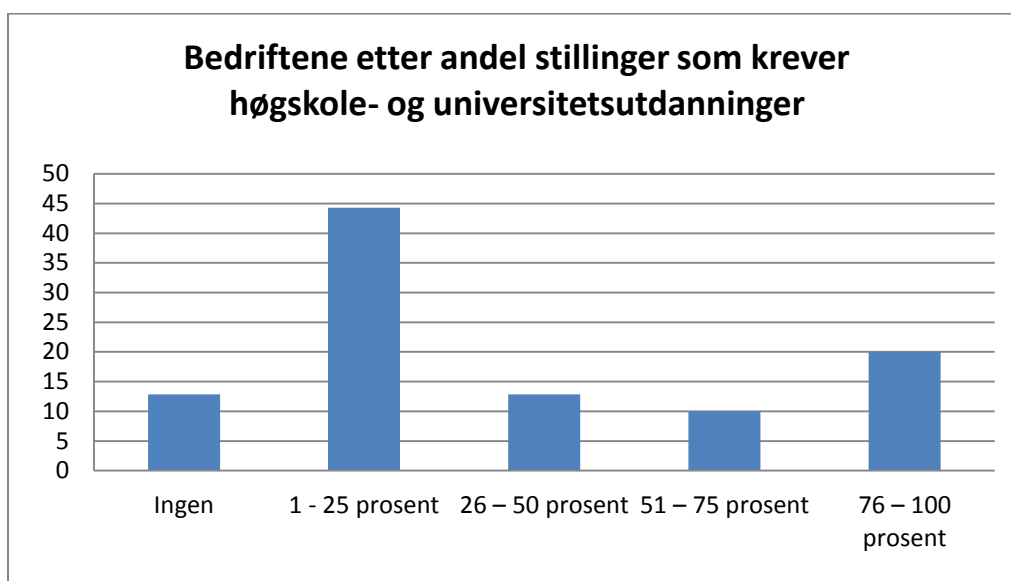
Figur 2. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter geografisk fordeling. Prosent. N=71.

Næringen er i sterk grad konsentrert til den sørlige delen av fylket. Hele 76 prosent av bedriftene er lokalisert på Sunnmøre, der både Ålesund og Sunnmøre for øvrig er sterkt representert. I de to nordligste fogderiene er det langt færre bedrifter knyttet til den marine næringen, og da særlig med få bedrifter i Romsdal.



Figur 3. Marine bedrifter i Møre og Romsdal fordelt etter hvor mange ansatte de har. Prosent. N=71.

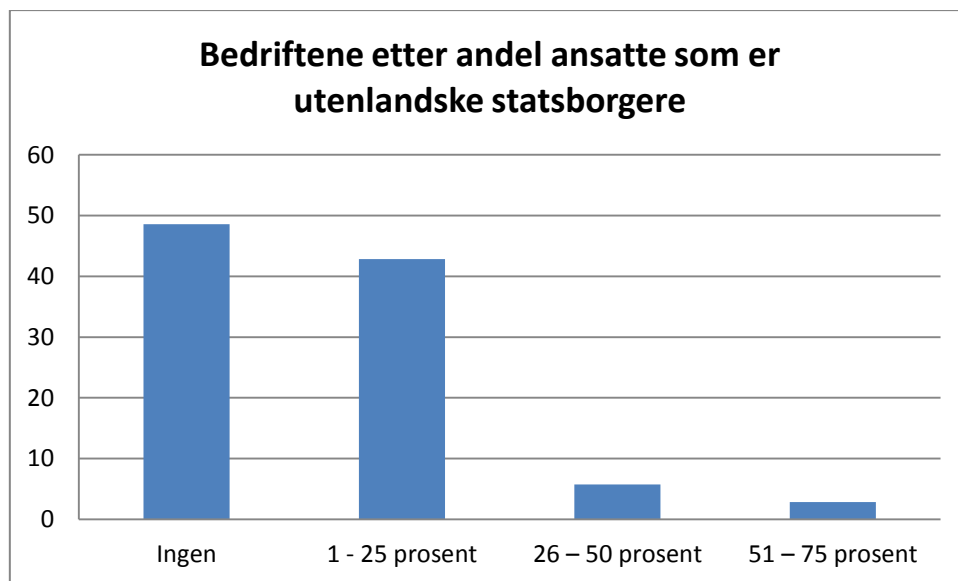
De marine bedriftene reflekterer på mange måter en bedriftsstruktur som man også finner i mange andre næringer i fylket, med mange relativt små bedrifter (Fig. 3). I alt 60 prosent av bedriftene har mindre enn 20 ansatte. De større marine bedriftene i fylket er likevel også representert. I overkant av 20 prosent av bedriftene har 50 ansatte eller mer.



Figur 4. Marine bedrifter i Møre og Romsdal fordelt etter hvor stor andel stillinger det er i bedriften som krever høgskole- og universitetsutdanninger. Prosent. N=70.

Vi har alt slått fast at kompetansebehovet i de marine næringene, på lik linje med andre næringer, er økende. Nærmere 90 prosent av bedriftene i disse næringene i Møre og Romsdal har ansatte i stillinger som krever høgskole- eller universitetsutdanninger. Flertallet av bedriftene i Møre og Romsdal har rett nok mindre enn 25 prosent av de ansatte i stillinger som krever høgskole- eller universitetsutdanninger. Samtidig er det likevel så mange som 43 prosent av alle bedriftene som har mer 25 prosent i slike stillinger og 30 prosent av alle bedriftene der minst halvparten av stillingene er

besatt av personer med høgskole- og universitetsutdanninger. Blant de siste finner vi riktig nok i stor grad bedrifter med få ansatte. De fleste bedriftene der minimum 50 prosent av de ansatte har stillinger som krever høgskole- og universitetsutdanninger, har færre enn 20 ansatte (17 av 21 bedrifter). Av de i alt 21 mest kompetanseintensive bedriftene er det mange innen Salg og eksport, samt innen Organisasjoner, undervisning, FoU-miljø og forvaltning som er representert. Det er likevel seks bedrifter fordelt på Fiskeflåten, Fiskeindustri/-foredling og Marine oljer, samt fem bedrifter i kategorien Leverandør til den marine næringen, blant bedriftene der 50 prosent eller flere har stillinger som krever høgskole- og universitetsutdanninger.

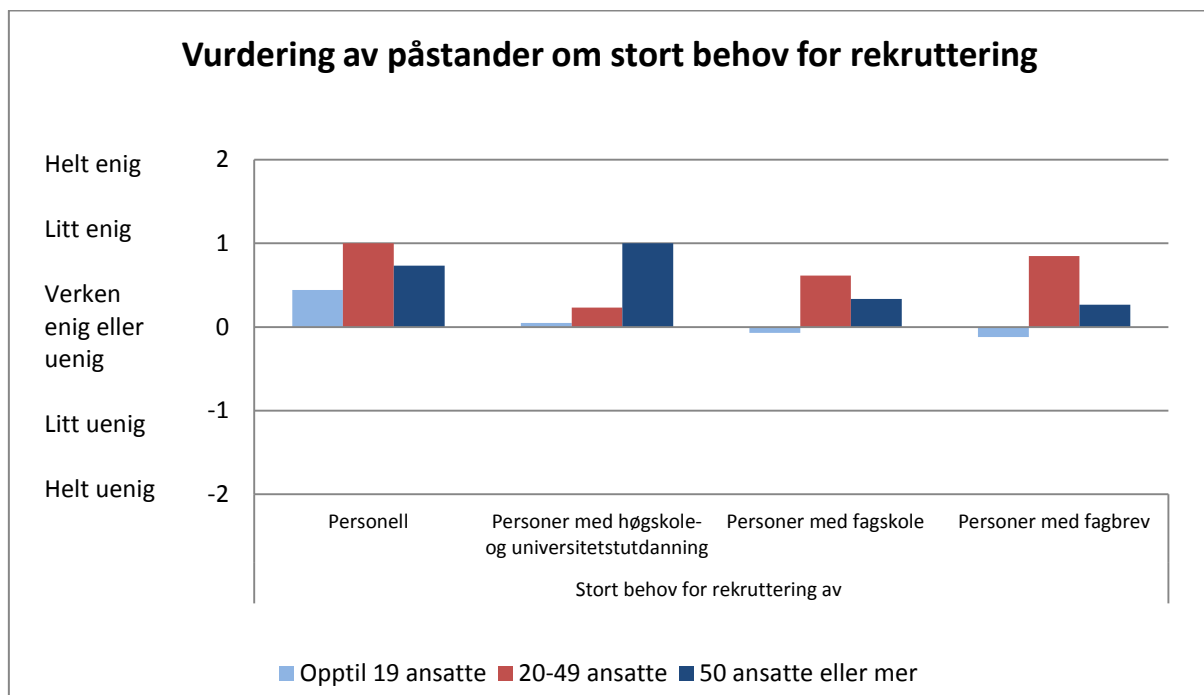


Figur 5. Marine bedrifter i Møre og Romsdal fordelt etter hvor stor andel ansatte som er utenlandske statsborgere. Prosent. N=70.

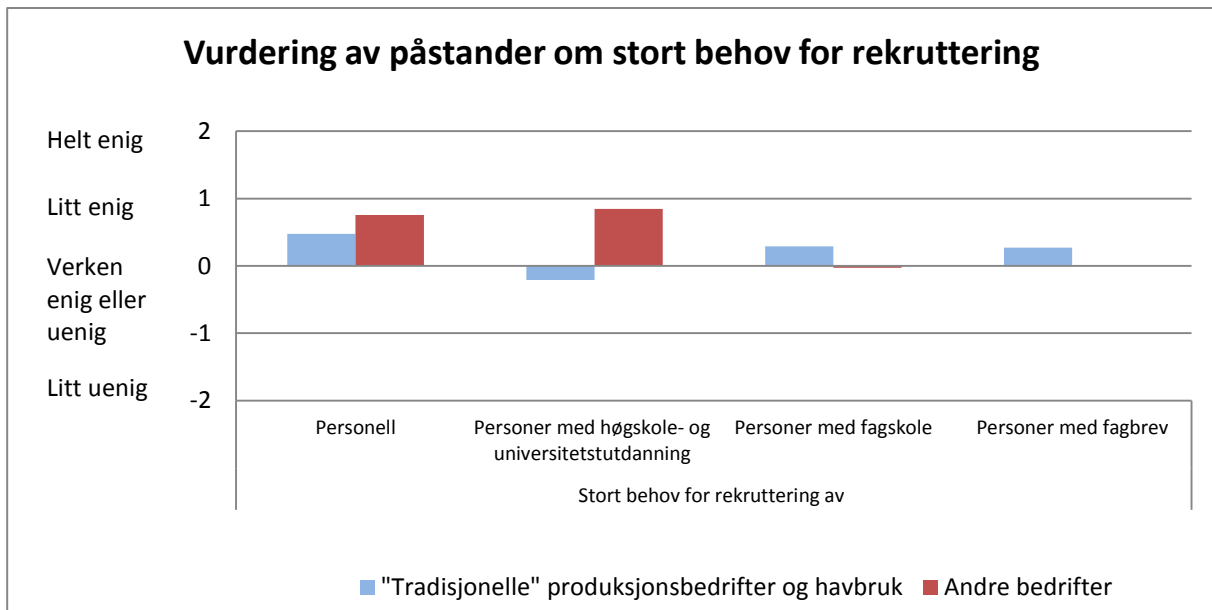
Det er relativt få bedrifter som har et høyt innslag av utenlandske statsborgere blant sine ansatte. Det er først og fremst blant de største bedriftene man finner et stort innslag av disse gruppene arbeidstagere, og da særlig blant bedrifter med produksjonsrettet aktivitet. Det er således ikke primært kompetansearbeidsplassene som blir fylt opp gjennom rekruttering av utenlandsk arbeidskraft i den marine næringen, i alle fall ikke så langt.

Behov for rekruttering

I en analyse av rekrutteringsbehovet blant et bredt sammensatt utvalg bedrifter i Møre og Romsdal, både offentlige og private, var én av konklusjonene at mange har et stort rekrutteringsbehov det nærmeste tiåret (Båtevik og Tangen 2010). Selv om tallene ikke er direkte sammenlignbare med de som vi her har fra den marine næringen, er det et betydelig antall bedrifter som gir uttrykk for at rekrutteringsbehovet er relativt stort også i denne næringen. Et flertall av bedriftene sier seg således helt eller litt enige påstanden "Bedriften har stort behov for rekruttering av personell de nærmeste årene" (60 prosent). Få sier seg direkte uenige i påstanden (15 prosent). Gjennomsnittsverdiene viser således i retning av at flertallet av bedriftene har et slikt behov. Samtidig er det tydelig at behovet varierer mellom bedriftene.



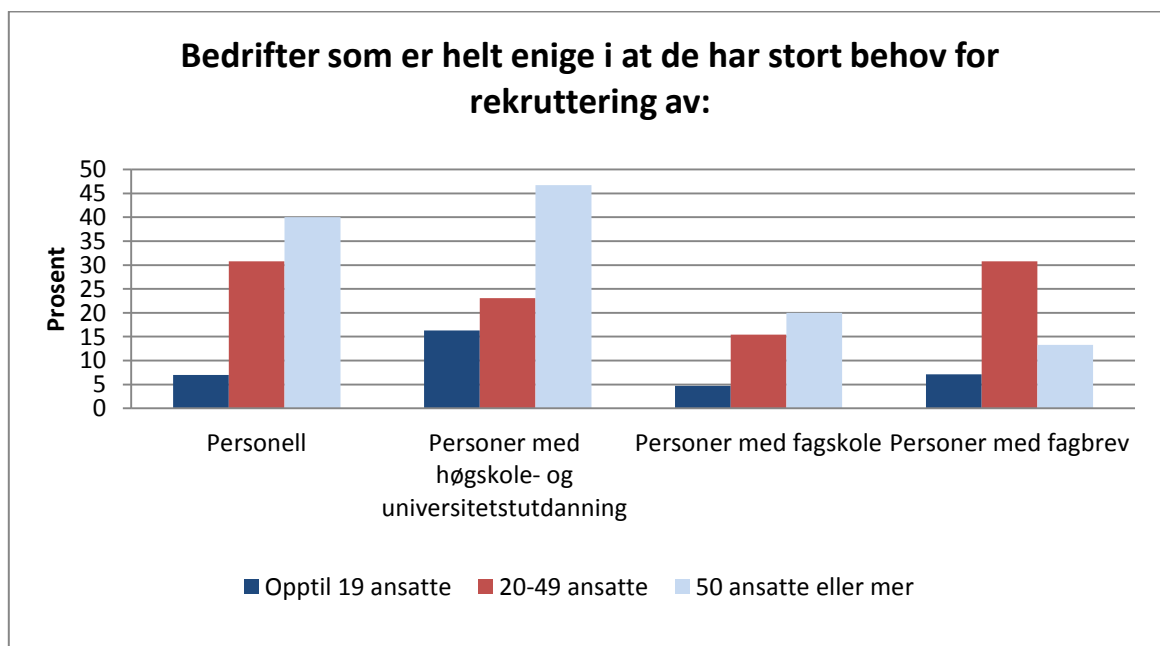
Figur 6. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av ulike påstander knyttet til hvorvidt de har stort rekrutteringsbehov for personell fordelt etter størrelsen på bedriftene. Gjennomsnittsverdier. N=71.



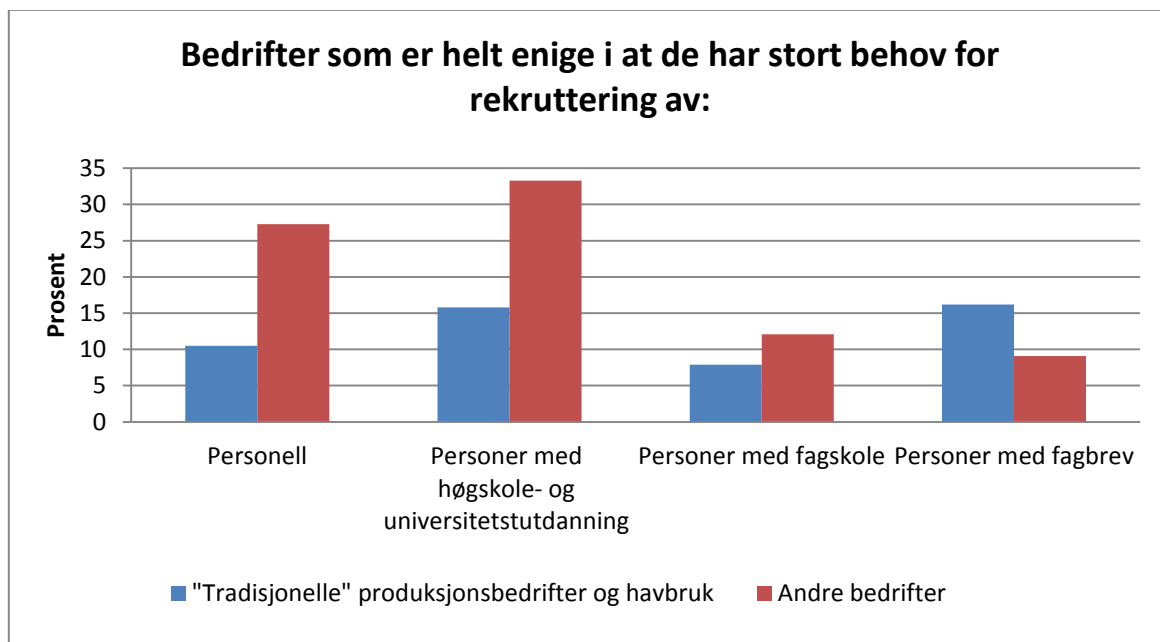
Figur 7. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av ulike påstander knyttet til hvorvidt de har stort rekrutteringsbehov for personell fordelt etter type bedrifter. Gjennomsnittsverdier. N=71.

- Generelt er det **bedrifter mellom 20 og 40 ansatte** som har **størst behov for personell**, samtidig som de minste bedriftene jevnt over opplever dette behovet som mindre. Behovet er også jevnt over noe mindre blant den delen av næringen som vi her har kalt "Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og havbruk" (Fiskeflåten, Fiskeindustri/-foredling og Havbruk) enn i andre deler av næringen.
- Mange bedrifter gir uttrykk for stort behov for **rekruttering av arbeidskraft med utdanning fra høgskoler og universitet**. Mer enn halvdel av bedriftene gir uttrykk for at de er helt eller delvis enige i påstanden om at deres bedrift har stort behov for å rekruttere personer med **høgskole- og universitetsutdanninger** (54 prosent), mens 46 prosent svarer tilsvarende med tanke på rekruttering av personer med **fagbrev**, og 45 prosent svarer det samme med tanke på rekruttering av personer med **fagskole**. Det er klare forskjeller mellom bedriftene der det er **særlig de største bedriftene** i næringen og de bedriftene som ikke representerer "Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og havbruk som har størst behov for personer med høgskole- og universitetsutdanninger. De mindre bedriftene og "Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og havbruk etterspør i sterkere grad personer med fagskole og fagbrev. Dette illustreres både gjennom gjennomsnittsverdiene og også når vi ser på de bedriftene som i sterkest grad gir uttrykk for at rekrutteringsbehovet er stort.
- Det er således også en del "Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og bedrifter innen Havbruk som gir uttrykk for et stort behov for rekruttering av personer med høgskole- og universitetsutdanninger. Men også når man ser på svarene for de bedriftene som gir uttrykk for at de er helt enig i påstanden om de har **stort behov for rekruttering av personer med høgskole- og universitetsutdanninger**, er det helt tydelig at det særlig er blant **de store bedriftene** at mange gir uttrykk for et slikt behov.
- Inntrykket er at bedriftene har en **relativt stabil arbeidsstokk**. Bedriftene opplever generelt liten gjennomtrekk av personell. Bare én bedrift sier seg helt enig i at gjennomtrekken av personell er stor, mens sju prosent av bedriftene er litt enig i dette. Noen av bedriftene har en så høy andel ansatte at mange kommer til å gå av med alderspensjon det nærmeste

tiåret. Det er 14 prosent av bedriftene som er helt enig i en slik beskrivelse, mens ytterligere 13 prosent er litt enige i dette. Et stort innslag av eldre arbeidstakere vil således gi et ekstra behov for nyrekruttering i løpet av tiåret som kommer, men dette preger den marine næringen i langt mindre grad enn for eksempel offentlig sektor (Båtevik og Tangen 2010).



Figur 8. Marine bedrifter i Møre og Romsdal som er helt enige i ulike påstander om at de har stort rekrutteringsbehov for personell fordelt etter størrelsen på bedriftene. Prosent. (Opptil 19 ansatte N=43, 20-49 ansatte N=13, 50 ansatte eller mer N=15).



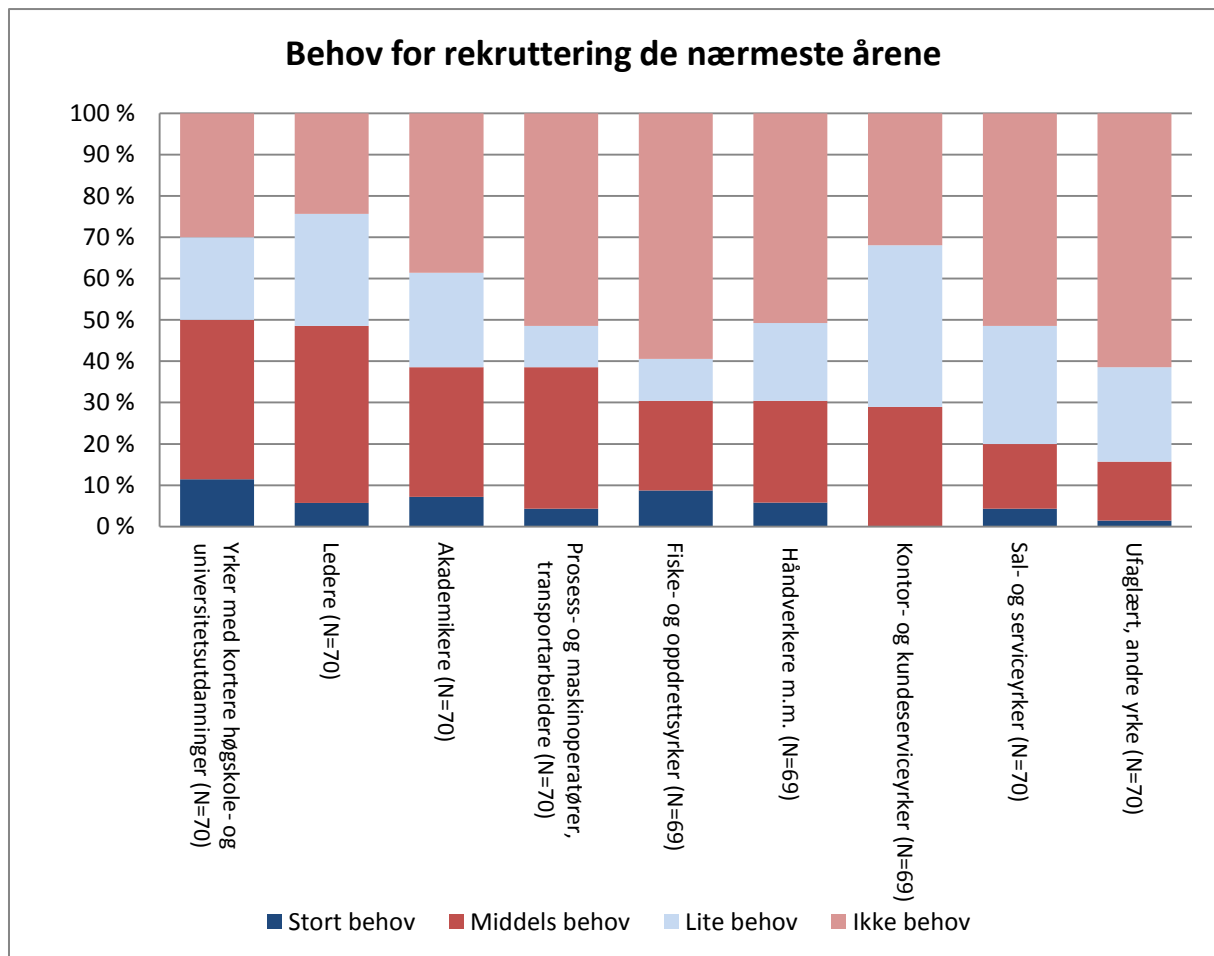
Figur 9. Marine bedrifter i Møre og Romsdal som er helt enige i ulike påstander om at de har stort rekrutteringsbehov for personell fordelt etter type bedrifter. Prosent. ("Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og havbruk N=38, Andre bedrifter N=33)

Ser man bedriftene i marin næring under ett, kan vi slå fast at en stor del av bedriftene har et moderat til stort rekrutteringsbehov i årene som kommer. Rekrutteringsbehovet er særlig stort blant de største bedriftene, der også etterspørselen etter arbeidskraft med høyere utdanninger er fremtredene. Det er likevel en stor bredde i behovene, noe som også speiler bredden i næringen.

Hvilke yrker har bedriftene behov for?

På samme måte som bedriftene har et sammensatt behov for rekruttering av arbeidskraft med ulik utdanningsbakgrunn, fordeler også behovene seg mellom mange ulike yrkesfelt.

Vi noterer oss også at det er ingen yrkesfelt der mange bedrifter opplever stort behov for rekruttering. Behovet er spredt ut over flere yrkesfelt og det er flere bedrifter som beskriver behovet innen de enkelte yrkesfelt som middels heller enn stort. Det er likevel et klart trekk at yrkesfelt som krever lange utdanninger blir nevnt av flest bedrifter. Dette kan tolkes som et klart uttrykk for at mange bedrifter i næringen har et rekrutteringsbehov som krever mer arbeidskraft med høyere formell kompetanse enn man tradisjonelt har hatt i marine næringer.



Figur 10. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter hvor stort behov de har for rekruttering av arbeidskraft innen ulike yrkesfelt. Prosent.

- **Profesjonsyrker.** Halvdelen av bedriftene gir uttrykk for at de har et middels eller stort behov for yrker som krever kortere høgskole- og universitetsutdanninger (også kalt profesjonsyrker). Blant disse yrkene finner vi for eksempel ingeniører, teknikere, skipsmaknister, dekksoffiserer, informasjonsmedarbeidere og regnskapsførere. Det er flest bedrifter innenfor Leverandør til den marine næringen, Fiskeflåten og Marine oljer som uttrykker at de stor eller middels grad har behov for å rekruttere arbeidskraft innenfor disse yrkesfeltene. Bedriftene fra 20 ansatte og oppover uttrykker jevnt over større behov for rekruttering av personer til yrker som krever kortere høgskole- og universitetsutdanninger enn de minste bedriftene.
- **Ledere.** Det er nesten halvparten av bedriftene som gir uttrykk for at behovet for ledere er relativt stort. Her er behovet jevnere fordelt mellom bedriftene innen de ulike bransjene i

den marine næringen. Når det gjelder ledere er behovet jevnt over noe større hos de største bedriftene enn blant de minste.

- **Akademikere.** Knappt 40 prosent av bedriftene har middels eller stort behov for å rekruttere akademikere de nærmeste årene. Dette gjelder yrker som for eksempel sivilingeniører, siviløkonomer, veterinærer, biologer, systemutviklere og forskere. Bedriftene som drar opp gjennomsnittet her finner vi innen Marine oljer, Organisasjoner, undervisning, FoU-miljø og forvaltning, Leverandør til den marine næringen, og Salg og eksport. Behovet for akademikere kommer særlig til uttrykk blant de største bedriftene, det vil si bedrifter med 50 ansatte eller mer.
- **Prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere.** Det er også knapt 40 prosent av bedriftene som har middels eller stort behov for å rekruttere prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, det vil si en kategori som for eksempel omfatter dekkmannskap og maskinmannskap på skip og vogntogførere og truckførere. Bedriftene som drar opp gjennomsnittet her finner vi innen Marine oljer, Fiskeindustri/-foredling og Fiskeflåten. Også når det gjelder prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere skiller de største bedriftene seg ut ved at behovet for å rekruttere arbeidskraft jevnt over er større enn blant bedriftene med færre enn 50 ansatte.
- **Fiske- og oppdrettsyrker.** Det er naturlig nok primært bedrifter i Fiskeflåten og Havbruk som har behov for personer til fiske- og oppdrettsyrker. Til sammen 69 prosent av bedriftene i Fiskeflåten og 67 prosent av bedriftene innen Havbruk uttrykker middels eller stort behov for rekruttering av arbeidskraft i de nærmeste årene. Det er særlig bedrifter med 20-49 ansatte som har behov for personer til fiske- og oppdrettsyrker.
- **Håndverkere.** I overkant av 30 prosent av bedriftene i den marine næringen i Møre og Romsdal har behov for å rekruttere håndverkere, en kategori som mellom annet omfatter sveisere, elektrikere, motormekanikere og dykkere. Det er særlig Fiskeindustri/-foredling, Leverandør til den marine næringen, samt bedrifter innenfor Marine oljer som har behov for slik rekruttering. Bedriftene med 20-49 ansatte har jevnt over noe behov for personer til håndverksyrker.
- **Kontor- og kundeserviceyrker.** Knappt 30 prosent av bedriftene uttrykker middels behov for å rekruttere personer til kontor- og kundeserviceyrker. Ingen bedrifter har stort behov for slikt personale de nærmeste årene. Det er flest bedrifter innenfor Salg og eksport som gir uttrykk for at de har behov for denne typen arbeidskraft. Ut over dette er behovet relativt jevnt fordelt mellom bedrifter fra ulike deler av den marine næringen. Bedriftene med 20 personer eller mer har i noe større grad enn de minste bedriftene behov for å rekruttere til kontor- og kundeserviceyrkene.
- **Salgs- og serviceyrker.** For salgs- og serviceyrkene er det bare 20 prosent av bedriftene som opplever at behovet for rekruttering de nærmeste årene er stort eller middels stort. Yrkesfeltet omfatter blant annet kokker, selgere og vaktmestere. Tre kategorier bedrifter ligger over gjennomsnittet, nærmere bestemt Leverandør til den marine næringen, Salg og eksport, og Fiskeindustri/-foredling. Bedriftene med 20-49 ansatte har jevnt over noe større behov for å rekruttere personer til salgs- og serviceyrkene enn andre bedrifter.
- **Ufaglært arbeidskraft.** Det er bare 16 prosent av bedriftene som har noe særlig behov for ufaglært arbeidskraft. Bedriftene som har behov for slik arbeidskraft finner man først og fremst innen Fiskeindustri/-foredling og i Fiskeflåten. De minste bedriftene, det vil si bedrifter med færre enn 20 ansatte, har minst behov, mens flest bedrifter i kategorien med 20-49 ansatte har størst behov for ufaglært arbeidskraft de nærmeste årene.

Det norske arbeidsmarkedet blir mer og mer preget av at vi lever i et utdanningsamfunn, noe den marine næringen i Møre og Romsdal også i høy grad bærer preg av. Etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft er liten. Samtidig er det stor bredde i behovene blant bedriftene.

Nærmere om arbeidskraftbehovet

For å få et nærmere innsyn i utdanningsbehovet blant bedriftene, ble det gjennomført telefonintervju blant 10 bedrifter som besvarte spørreundersøkelsen. Felles for disse bedriftene var at de hadde gitt uttrykk for at de har behov for personer med høyere utdanning, fagskole eller fagbrev fra videregående opplæring. Utvalget består av bedrifter innen eksport av hvitfisk og rødfisk, produksjon og salg av fabrikker til ombordproduksjon, leverandører av utstyr til fiskeforedling, produksjon av marine oljer, fangst og foredling av krill til marine oljer og fiskebåtredier med ringnot-, fabrikktrål- og frysetrålartøy.

Som den kvantitative delen av analysen viser, er behovet blant bedriftene i den maritime næringen varierende fra bransje til bransje.

Innen salg og eksport er man for eksempel:

- *hele tiden på utkikk etter folk som skal drive med kundebehandling og som behersker språk, og som har den nødvendige kulturkunnskap til å jobbe opp mot markeder i Østen. Det er i tillegg behov for produksjonskunnskap rettet inn mot sjømat og gode datakunnskaper. Slike behov dekkes ikke umiddelbart opp av folk med utdanning innen markedsføring, fordi denne utdanningen blir for snever.*

Innenfor mekanisk industri er behovet sammensatt:

- *Vi har behov for folk som er spesialister innen hydraulikk og planmatikk. Vi trenger folk som har innsikt i hvordan man bygger opp en maskin. Vi trenger folk som har inngående kjennskap til dataverktøy og konstruksjon.*
- *Vi har behov for høgskoleutdannede. Utfordringen for bedriften ligger i å finne dyktige servicefolk med elektroforståelse. "Vi trenger først og fremst praktiske folk som kan skru og som kan løse problem".*
- *Vi har stort behov for fagarbeidere, men opplever at videregående utdanning i liten grad dekker dette behovet. I tillegg har vi stort behov for høyere utdannet arbeidskraft. Disse er relativt lett å rekruttere inn i Bergensområdet, men mer utfordrende å finne tak i ute i distriktene.*

Omega 3-bedriftene etterspør i stor grad folk med ulike former for næringsmiddel- og realistutdannelse:

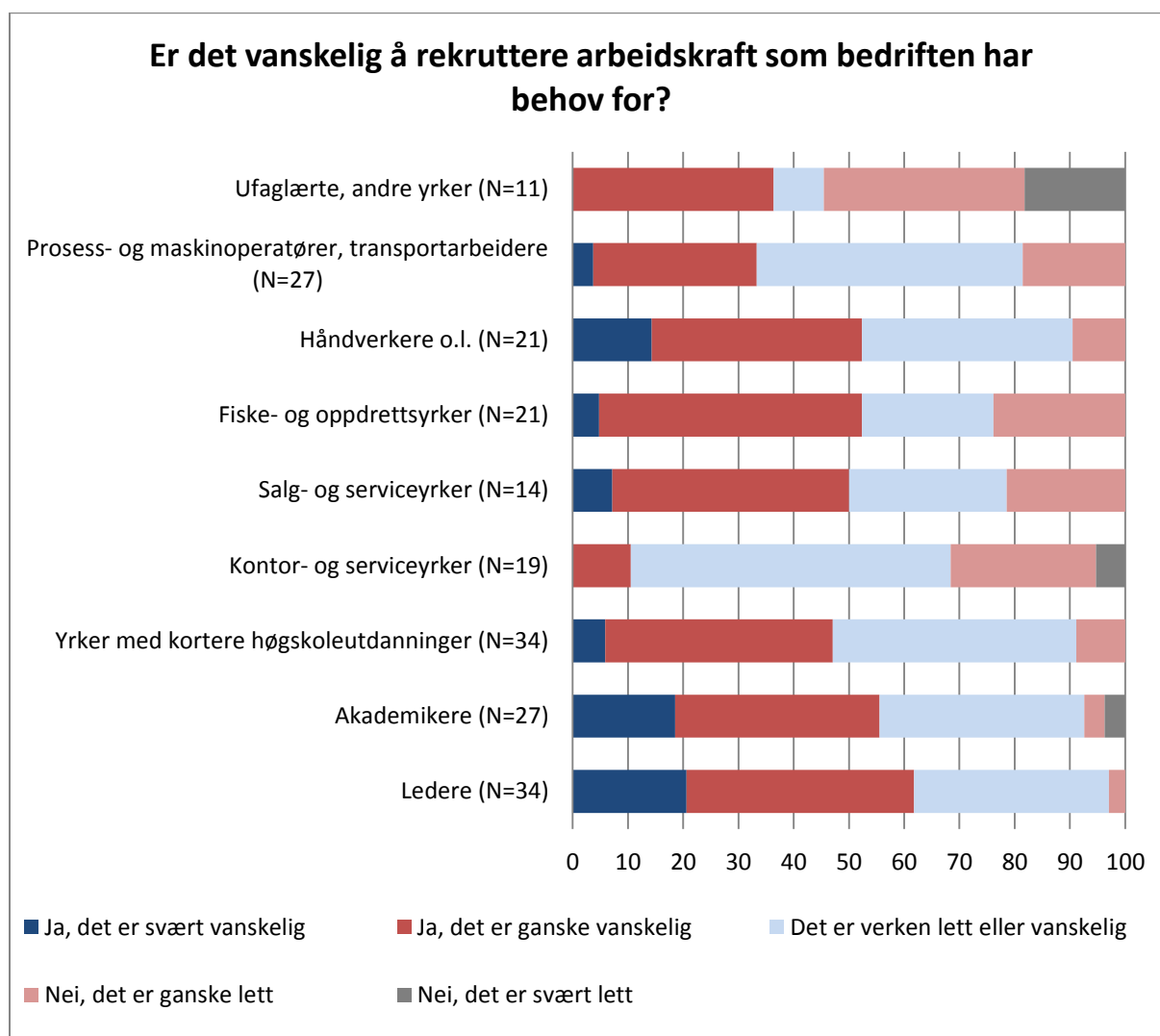
- *Vi har behov for godt kvalifisert personell som kan jobbe med omega 3.*
- *Vi har stort behov for høgskoleutdannede innenfor ulike retninger realfag. Etter hvert som prosessene med å framstille omega 3 er blitt mer avanserte, endrer behovet seg fra folk med fagskole til folk med ingeniørkompetanse og kompetanse innen prosess, biologi og kjemi. Vi har også behov for folk innen økonomi og logistikk, men opplever ikke samme utfordringene med å rekruttere denne typen arbeidskraft.*

På rederisiden ser en også at det er ulike behov for kompetanse. Det er behov for rekruttering til sertifikatpliktige stillinger som maskinoffiser og dekksoffiser (navigatør), hvor en møter konkurranse fra andre næringer som bl.a. omfatter offshoreflåten, utenriks skipsfart, verftsindustri og annen landindustri. Samtidig er det stor etterspørsel etter kompetanse på fagbrevnivå (videregående

opplæring). Etterspørselen er knyttet til fagområder som matproduksjon og råstoffbehandling da det i dag er mange ufaglærte i disse stillingene. Lærlingordningen gjennom FiskOK fungerer hva gjelder rekruttering til sertifikatpliktige stillinger, men i noe mindre grad til rekruttering av fiskere og produksjonsarbeidere. Tilgang på lærlinger innen fiske og fangst (produksjon) er det stor mangel på som et resultat av lave søkertall.

Får bedriftene arbeidskraften de har behov for?

Hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere den arbeidskraften bedriftene ønsker å rekruttere fremover, vil avhenge av ulike forhold. Bedriftens lokalisering kan være en faktor. Hvor attraktiv bedriften blir opplevd blant potensielle arbeidssøkere en annen. Fig. 11 gir inntrykk av hvordan bedrifter i den marine næringen som tidligere har gitt uttrykk for at de har middels eller stort behov for å rekruttere arbeidskraft innen de aktuelle yrkesfeltene, vurderer hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere arbeidskraft som bedriften har behov for.



Figur 11. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere arbeidskraft innen yrkesfelt der de aktuelle bedriftene har behov for å rekruttere arbeidskraft de nærmeste årene. Prosent.

Mer enn halvparten av bedriftene som har behov for å rekruttere arbeidskraft innen de respektive yrkene, opplever at det er **relativt vanskelig å rekruttere ledere, akademikere, fiskere og oppdrettere, og håndverkere**. Samtidig opplever nærmere halvdelen av bedriftene som har behov for å rekruttere personer til **salgs- og serviceyrkene og til yrker med kortere høgskoleutdanninger at det er svært eller ganske vanskelig å rekruttere slik arbeidskraft**. Minst utfordringer har bedriftene når de skal rekruttere ufaglært arbeidskraft og arbeidskraft til kontor- og serviceyrker.

Bildet av rekrutteringssituasjonen til bedriftene er likevel sammensatt. En ikke ubetydelig del av bedriftene opplever for eksempel situasjonen som verken lett eller vanskelig. For eksempel er det 44

prosent av bedriftene som har behov for å rekruttere personer til yrker med kortere høgskoleutdanninger, som opplever det som verken lett eller vanskelig å rekruttere den arbeidskraften de har behov for. Når situasjonen er så ulik for bedriftene vil dette kunne tilskrives forskjellige årsaker. Det kan være forskjeller med tanke på hvilke profesjoner man etterspør, hvor bedriften er lokalisert, mv.

Nærmere om rekrutteringsutfordringer

Blant de 10 bedriftene som ble fulgt opp med intervjuer, hadde flere av disse behov for å rekruttere personer med høyere utdanning. For mange utgjør dette en utfordring enten fordi distriktet mangler folk med de rette kvalifikasjonene, eller at man i mindre grad er fornøyd med det faglige nivået på de som finnes. I hvilken grad bedriftene får den arbeidskraften de har bruk for handler derfor til en viss grad om å finne fram til løsninger der man delvis lærer opp egne ansatte, kompenserer mangelen på høyere utdannet personell innen visse grupper med folk innenfor tilgrensende næringer, og til dels også prøver å rekruttere inn folk fra utlandet. Slike løsninger finner man på flere nivå, alt fra utdanninger på videregående til høgskole- og universitetsnivå. For eksempel er både bilmekanikere, automasjonsfolk og folk med erfaring fra meieri og kjøttproduksjon rekruttert inn i den mekaniske marine industrien. Likedan blir farmasøyter brukt inn mot produksjon av omega 3-oljer, selv om ikke disse sitter på den ideelle kompetansen.

Lokaliseringen av de 10 bedriftene i utvalget varierer i forhold til sentralitet. Bygdene og bygdebyene opplever rekrutteringssituasjonen som noe mer krevende enn byene. I utgangspunktet prøver likevel alle bedriftene å søke etter personell i nærområdet der de er lokalisert. Flere av bedriftene sier at de primært ønsker å rekruttere folk fra distriktet, fordi de mener at dette gir større sjanse for at folk blir værende.

Har tro på å rekruttere tilbakeflyttere. På denne måten oppnår man også synergieffekt for samfunnet ellers... Men hevder samtidig.. Å få flytta folk hit er vanskelig. Det er lettere å rekruttere nært Aker Brygge. Liten ressursbase å ta av, lavt utdanningsnivå i regionen og fraflytting.

Anser det som vanskelig å trekke folk fra byene. De må havne her på grunn av familie. Rekrutteringspotensialet her på Sunnmøre er få og i tillegg konkurrerer man med de andre Omega 3 bedriftene om arbeidskrafta.

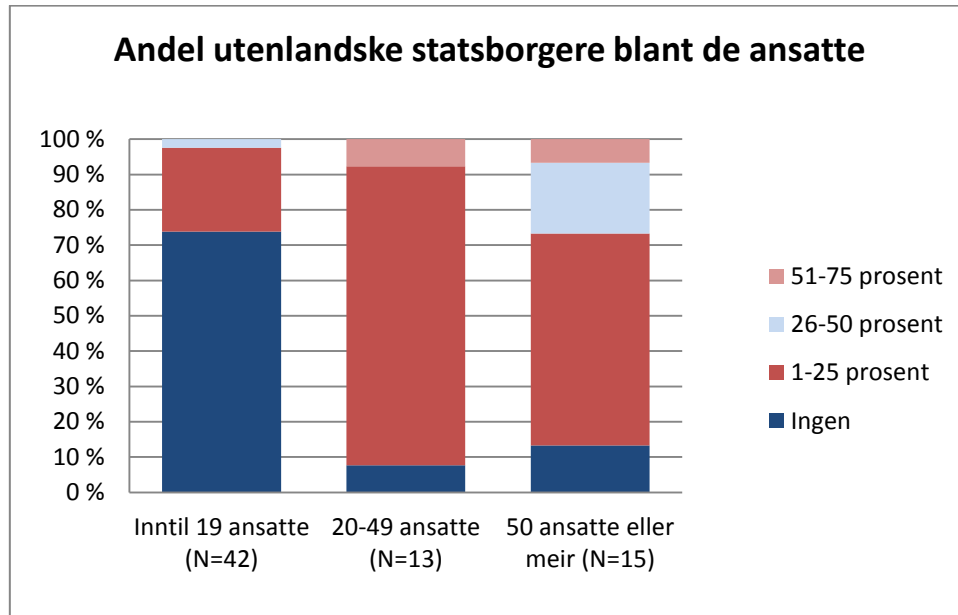
Andre innenfor produksjon av marine oljer har bevisst gått til Nederland, Tyskland og Polen for å rekruttere personell med høyere utdanning:

Det er lettere å rekruttere folk fra disse landa til å bo i ... enn fra Oslo. Vi har mer å tilby, er mer attraktive for nederlendere med tanke på muligheten for å bosette seg på småbruk. I forhold til disse gruppene er det mulig å spille på andre parameter enn lønn. Husk at vi har en oljeindustri som driver opp lønnsnivået... Nederlenderne er meget kompetente og vi har rekruttert folk derfra med både master og doktorgrad.

Av de små bedriftene som uttrykker behov for personell med høyere utdanning, kommer det fram at man er ute etter personer som besitter spesielle former for nøkkelkompetanse/skreddersydd kompetanse. Det kan dreie seg om folk med høg grad av bransjekompetanse samtidig som de behersker fagområder som logistikk og datakunnskap, eller det kan være personell innenfor salg/markedsføring som også har såpass teknisk forståelse og innsikt at de evner å kunne presentere gode løsninger for bedriftene.

Bruk av utenlandsk arbeidskraft

Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft er blitt langt vanligere blant norske bedrifter, ikke minst etter utvidelsen av EU i 2004, der borgere fra ti nye medlemsland fikk utvidet adgang til å ta seg arbeid i Norge.



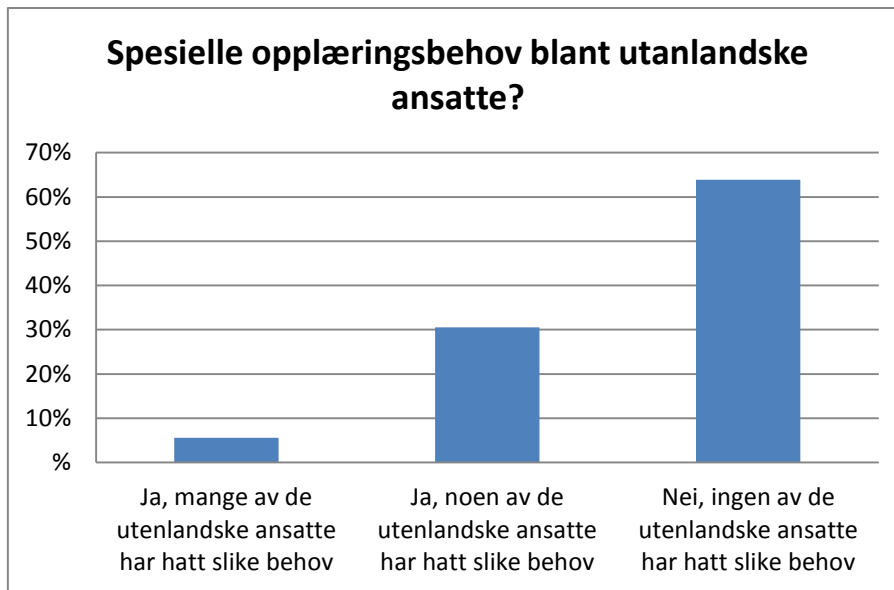
Figur 12. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter hvor stor andel utenlandske statsborgere bedriftene har blant de ansatte. Prosent.

Over halvparten av de marine bedriftene i Møre og Romsdal har utenlandske statsborgere blant sine ansatte. For Fiskeflåten og bedriftene innen Fiskeindustri/-foredling gjelder det et klart flertall av bedriftene, men det gjelder også rundt halvparten av bedriftene innenfor Marine oljer, Leverandør til den marine næringen, og Salg og eksport.

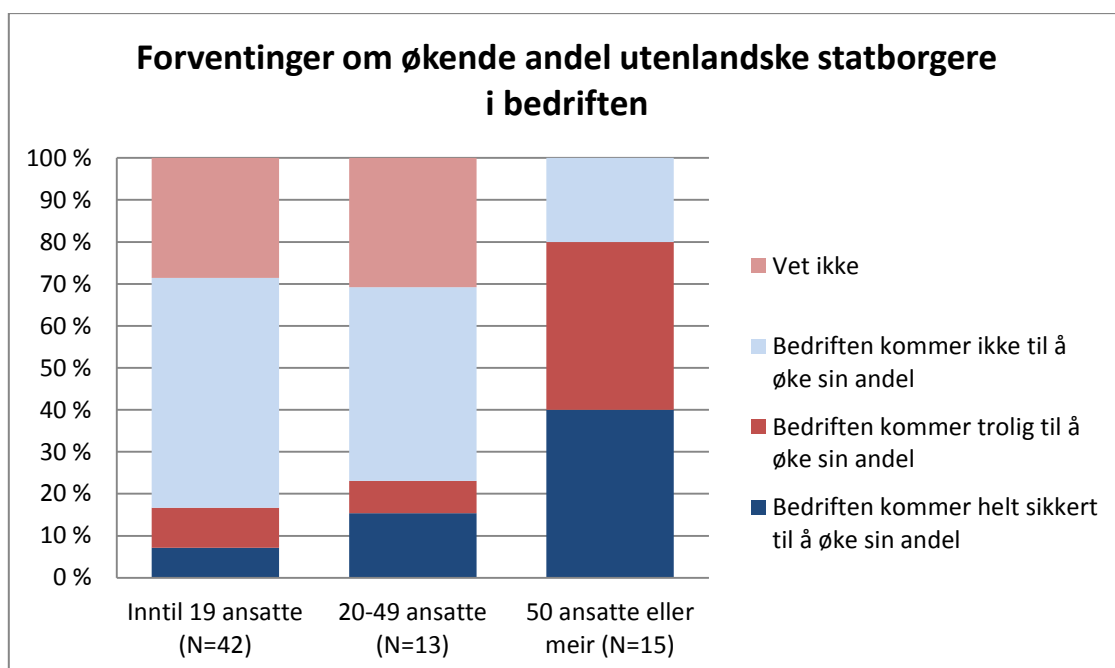
Når man ser bort fra de minste bedriftene, har de fleste bedrifter innslag av utenlandsk arbeidskraft i bedriftene. Blant de store bedriftene finner man også en del bedrifter der dette innslaget er betydelig.

Mange av de utenlandske ansatte har kommet til bedriftene uten at de har hatt spesielle opplæringsbehov som nytilsatte. Dette betyr at de fleste enten har tilpassede kvalifikasjoner til det arbeidet de kommer til i bedriften, eller at de går inn i et arbeid som i liten grad krever spesielle opplæringstiltak. Fra en nasjonal studie av kompetansebehovet i fiskeforedlingsindustrien, vet vi at dette er en bransje som har stort behov for å rekruttere arbeidstakere i produksjonen (Angell *et. al* 2011). Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft er viktig for å få tilstrekkelig folk til produksjonen. Det vanlige er at bedriftene selv gir den nødvendige opplæringen.

Noen av bedriftene i Møre og Romsdal nevner språkopplæring, men ikke flere enn sju. Det er likevel klare forskjeller mellom bedriftene. For enkelte er språk den store utfordringen, noe som for eksempel blir understreket av en bedrift innen Leverandør til den marine næringen, mens andre ikke ser på dette som en like stor utfordring. Ut over dette er det et stort sprik i type opplæringsbehov som blir nevnt, både avhengig av hvilken bedrift det er snakk om og hvilken type arbeidskraft de rekrutterer fra utlandet.



Figur 13. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter opplæringsbehov for de utenlandske ansatte. Prosent. N=36.



Figur 14. Marine bedrifter i Møre og Romsdal etter forventinger om økende andel ansatte som er utenlandske statsborgere i bedriften. Prosent.

Mange bedrifter ser også for seg at de har behov for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft fremover. Det er de bedriftene som alt har et relativt høyt innslag av slik arbeidskraft som også forventer å øke egen andel, det vil si de største bedriftene.

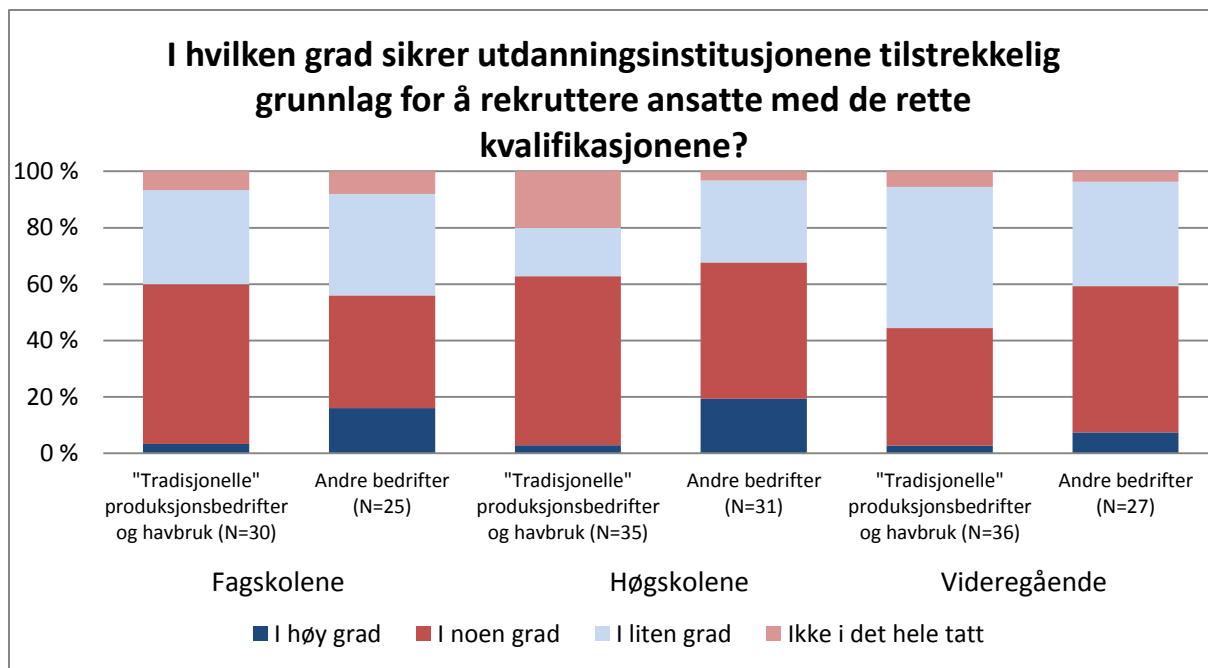
Gir utdanningssystemet de rette kvalifikasjonene?

Utdanningsinstitusjonene i Møre og Romsdal kan tilby utdanning som er relevant for bedriftene i marin næring, både på videregående nivå, på fagskolenivå og på høgskolenivå. Bedriftene i næringen ble invitert til å vurdere disse utdanningstilbudene med tanke på i hvilken grad disse utdanningsinstitusjonene bidrar til å sikre bedriftene tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene. Det var bare de bedriftene som ser det som relevant å rekruttere ansatte fra for eksempel høgskolene som skulle svare på spørsmål som gjaldt høgskolene i fylket og så videre.

Videregående opplæring. Det er svært få bedrifter som gir uttrykk for at de i høy grad opplever at videregående opplæring bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene (5 prosent). Ser vi også på bedriftene som i noen grad opplever det samme (46 prosent), er det halvparten av bedriftene som gir uttrykk for at videregående opplæring i rimelig grad sikrer grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene. Samtidig betyr dette at halvdel av bedriftene i liten grad (44 prosent) eller ikke i det hele (5 prosent) opplever at videregående opplæring bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene.

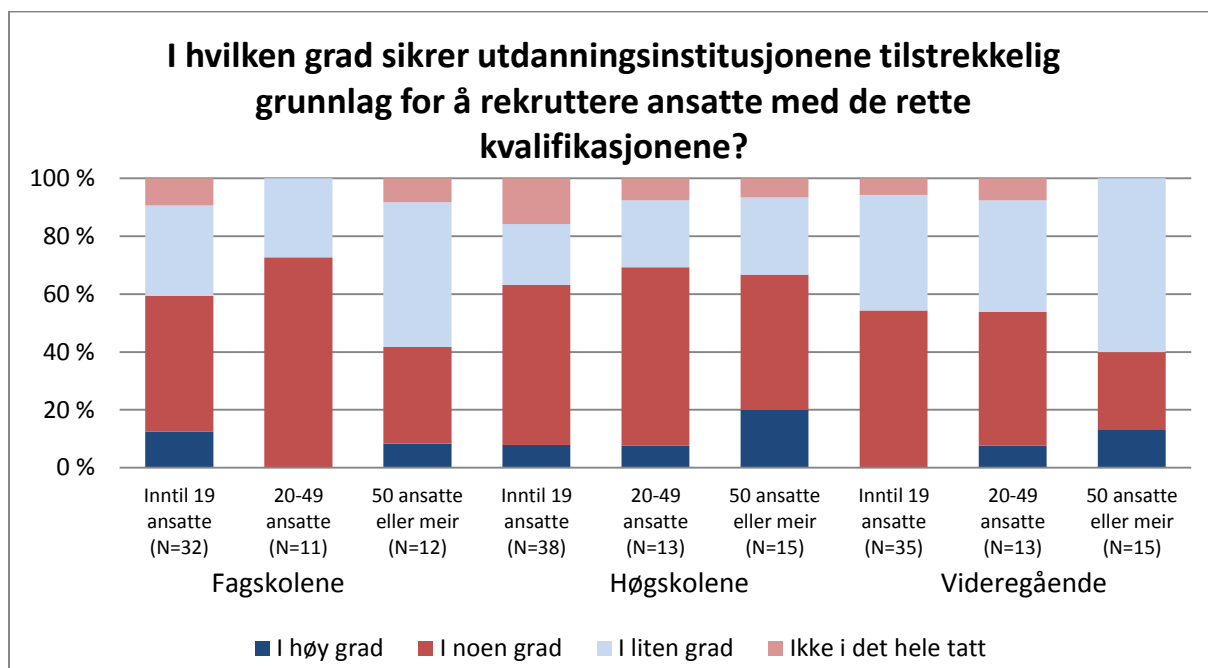
Fagskolene. Av de bedriftene som rekrutterer arbeidskraft fra fagskolene, er en noe større andel av bedriftene fornøyd med tingenes tilstand enn hva som er tilfellet i forhold til den videregående opplæringen. Det er til sammen 58 prosent av bedriftene som opplever at fagskolene bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene, der ni prosent i høy grad opplever at dette er tilfellet og 49 prosent i noen grad opplever at dette er tilfellet for deres bedrift. Av bedriftene som gir uttrykk for større misnøye, er det 35 prosent som i liten grad opplever at fagskolene bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene, mens syv prosent opplever at fagskolene ikke gjør dette i det hele tatt.

Høgskolene. Det er blant bedriftene som rekrutterer arbeidskraft fra høgskolene at man finner flest fornøyde bedrifter med tanke på spørsmålet om utdanningssystemet i Møre og Romsdal bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene. Det er til sammen 65 prosent av bedriftene som opplever at høgskolene bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene, der 11 prosent i høy grad opplever at dette er tilfelle og 54 prosent i noen grad opplever at dette er tilfelle for deres bedrift. Samtidig er det 23 prosent som i liten grad opplever at høgskolene bidrar til å sikre egen bedrift tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene, mens 12 prosent opplever at fagskolene ikke gjør dette i det hele tatt.



Figur 15. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av i hvilken grad utdanningsinstitusjonene i fylket sikrer tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene etter type bedrifter. Prosent.

Om vi ser på hvordan vurderingene av bidraget til å sikre tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene varierer mellom ulike typer bedrifter, er forskjellene relativt moderate. Det er likevel verdt å merke seg at det særlig blant det vi her har valgt å kalle "Tradisjonelle" produksjonsbedrifter og havbruk at man finner størst andel bedrifter som i minst grad opplever at videregående opplæring sikrer tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene.



Figur 16. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av i hvilken grad utdanningsinstitusjonene i fylket sikrer tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene etter størrelsen på bedriftene. Prosent.

Et annet trekk er at det er blant de største bedriftene at man i minst grad opplever at utdanningsinstitusjonene sikrer tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene. Dette gjelder riktig nok ikke i forhold til vurderingen av høgskolen, men både med tanke på fagskolen og videregående opplæring.

Nærmere om tilgang på rette kvalifikasjoner

Kartleggingen viser at også de bedriftene som i utgangspunktet er fornøyd med det utdanningstilbudet som eksisterer, ser potensial for forbedringer. Noen er opptatt av at næringen de representerer har hatt minkende popularitet, og at konkurransen med andre næringer om arbeidskraften har økt. Samtidig er bedriften klar over at de selv kan gjøre mer for å profilere næringen ut mot interessante arbeidskraftgrupper.

Innenfor eksportnæringen hevdes det at

Mer av utdanninga burde vært rettet inn mot sjømat. Høgskoleutdanningen er for generelt og for teoretisk innrettet og studentene kommer ut med for lite bransjekunnskap. For lite kunnskap som dekker våre behov innen logistikk, kulturkunnskap, produksjonskunnskap om fisk kombinert med gode datakunnskaper.

De mekaniske bedriftene er mer opptatt av behovet for flerfaglighet:

Det burde utdannes folk med teknisk utdanning med merkantil vinkling.

Mindre bedrifter er således i større grad avhengig av at folkene de har i arbeid har flerfaglig kompetanse. For å få tak i slike folk i dag, er man nødt til å lære dem opp sjøl eller tilby kurs i samarbeid med underleverandører.

Andre innen samme bransje er opptatt av at ingeniører sjelden søker på stillinger som denne bransjen lyser ut. Det man trenger er først og fremst praktiske folk som kan skru og som kan løse problem. For å bedre rekrutteringen bør det tilbys utdanning som i større grad formidler bransjekunnskap og praktisk erfaring fra bedrift.

Særlig bedriftene i omega 3-bransjen gav uttrykk for at det er utfordrende å rekruttere folk med høyere akademisk kompetanse innenfor fagfelt som er relevante for næringen her i distriktet. Det framheves at det mangler gode utdanningstilbud innenfor realfag som kjemi, biologi og prosess. Noen etterlyser at det burde finnes utdanningstilbud på bachelornivå eller høyere innen næringsmiddel. Én av de aktuelle bedriftene var også i liten grad fornøyd med Høgskolen i Ålesund sitt tilbud innenfor marinbiologi. Man har erfart at verken nivået på utdanningen eller kvaliteten på studentene tilfredsstillende bedriften sine krav. For å løse rekrutteringsutfordringene innenfor produksjon av omega 3 har man hentet inn sivilingeniører fra NTNU og farmasøyter, men påpeker at det kanskje ikke er disse yrkesgruppene man egentlig ønsker.

Når det gjelder faggrupper innenfor økonomi og logistikk er det også flere bedrifter som har et stort behov for arbeidskraft, men disse yrkesgruppene opplever det som mindre utfordrende å rekruttere.

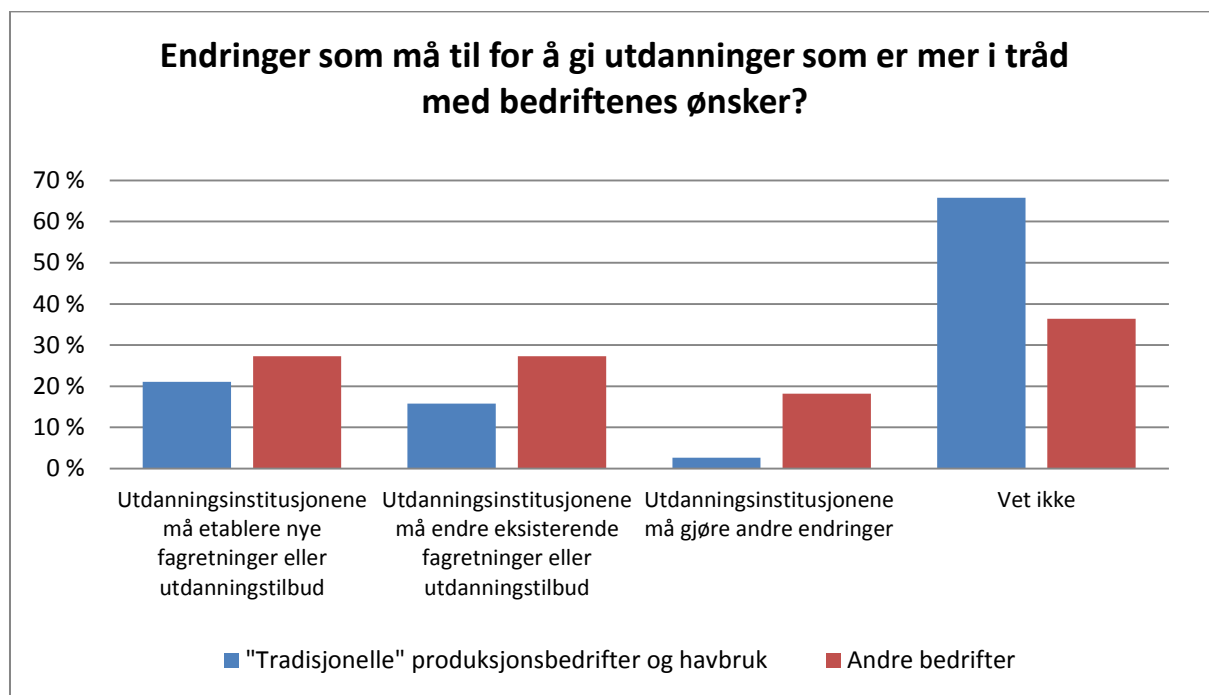
Når det gjelder flåteleddet finnes det tilfeller hvor store ressurser har vært nødvendig for å lære opp nyansatte som ikke innehar de kvalifikasjonene som forventes og etterspørres. Det gjelder i stor grad de med fagbrev fra videregående skoler/lavere formell utdanning, og som skal inn i stillinger som

bl.a. skipsmekaniker, produksjonsarbeider og fisker. For fagskoleutdannede (offiserer) uttrykkes det i større grad tilfredshet med de kvalifikasjonene kandidatene innehar som ferdig utdannet.

Noen er skeptisk til utenlandsk arbeidskraft fordi de opplever at disse er mindre selvstendig i måten de jobber på, og i mindre grad har evnen til selv å finne praktiske løsninger.

Behov for endringer i utdanningstilbudet?

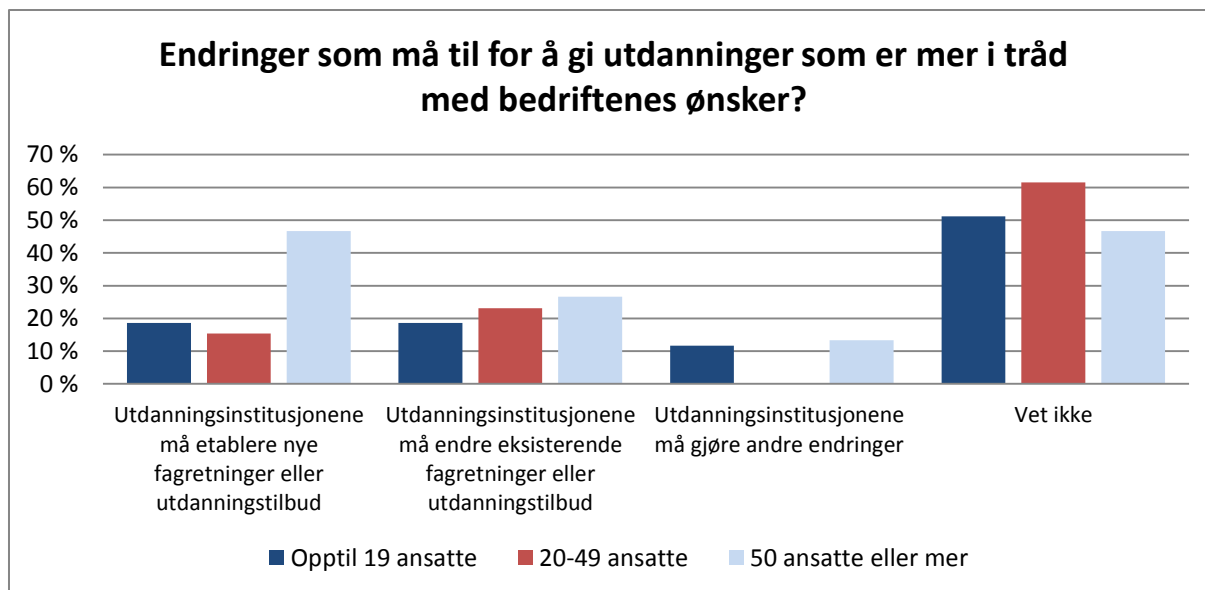
Det er mange forhold som påvirker hvordan bedriftene vurderer utdanningsinstitusjonenes evne til å sikre tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene. Dette kan knytte seg til flere forhold, for eksempel hvilke fag og utdanningsretninger som tilbys, innretningen på fagene og hvordan opplæringen er organisert. Noen bedrifter kan også ha behov for en type kompetanse som ikke er tilgjengelig gjennom de utdanningene som tilbys i Møre og Romsdal. Andre kan oppleve at utdanningstilbudet som finnes i fylket er lokalisert slik at deres bedrift får begrenset utbytte av det.



Figur 17. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av i hvilke endringer som må til for å gi utdanning som er mer i tråd med bedriftenes ønsker etter type bedrifter. Prosent. N=71.²

Spørsmålet er hva som skal til for at utdanningsinstitusjonene i Møre og Romsdal skal gi utdanning som er mer i tråd med bedriftenes behov for rekruttering. Mange av bedriftene har ikke noe svar på dette spørsmålet. Selv om det er få bedrifter som sier at de i høy grad opplever utdanningsinstitusjonene sin evne til å sikre tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere ansatte med de rette kvalifikasjonene for egen bedrift, er det mange som ikke vet hvilke endringer som skal til for å at dette skal bli bedre. I alt 52 prosent av bedriftene gir således uttrykk for at de ikke vet hvilke endringer som må til. Det er særlig bedriftene som representerer fiskeflåten, foredlingsindustrien og havbruk som gir uttrykk for dette. Bedriftene fra andre deler av den marine næringen gir i større grad enn bedriftene som representerer fiskeflåten, foredlingsindustrien og havbruk forslag til endringer, enten det gjelder behov for nye fagretninger eller utdanningstilbud, endring av eksisterende tilbud eller andre endringer.

² Det var anledning til å gi flere svar på dette spørsmålet.



Figur 18. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av i hvilke endringer som må til for å gi utdanninger som er med i tråd med bedriftenes ønsker etter størrelse på bedriftene. Prosent. N=71.³

De største bedriftene, det vil si de med 50 ansatte eller mer, peker i langt større grad enn andre bedrifter på at utdanningsinstitusjonene bør etablere nye fagretninger eller fagtilbud. I tilbakemeldingene fra bedriftene blir en rekke konkrete fag og innretninger på utdanninger og fag nevnt som ønskelige å etablere eller videreutvikle i Møre og Romsdal.

Bedrifter i fiskeflåten: Prosessteknisk, fabrikkspesifikk utdanning, mer målretta utdanning inn mot havfiskeflåten

Bedrifter i fiskeindustri/-foredling: Fiskeforedlingsteknologi, mer yrkesretta utdanning, mer retta mot foredling på land

Havbruk: Utdanning av driftsledere for fiskeoppdrett, realfagsutdanning med stryking av kjemi, vannkjemi, biologi, tekniske fag

Marine oljer: Realfagsutdannelse som kjemi, biologi, prosess

Salg/eksport: Utdannelse på høgskolenivå som er rettet mot omsetning av sjømat, gjerne en utdanning som integrerer produksjons- og produktkunnskap, kvalitetssikring, logistikk og markedsføring

Organisasjoner, FoU-miljø og forvaltning: Ny utdanning for marin logistikk, innovasjon og entreprenørskap integrert i utdanningene, fagretning innen "fiskeriforvaltning", fordypning innen ressurs- og reguleringsregime for fiskeri, jus for fiskerinæringen, vann og miljø

Leverandører til den marine næringen: Relevante spesialiseringer på masternivå innen akvakultur, genetik, cellebiologi, få fiskerikandidatstudiet til regionen, økt satsing på maskinistutdanning eller flere plasser til automasjonslinjen, tilbud for marin næring etter modell av tilbudet med Tekniske og allmenne fag (TAF) som videregående har tilbud om nå (finnes per i dag i Kristiansund).

³ Det var anledning til å gi flere svar på dette spørsmålet.

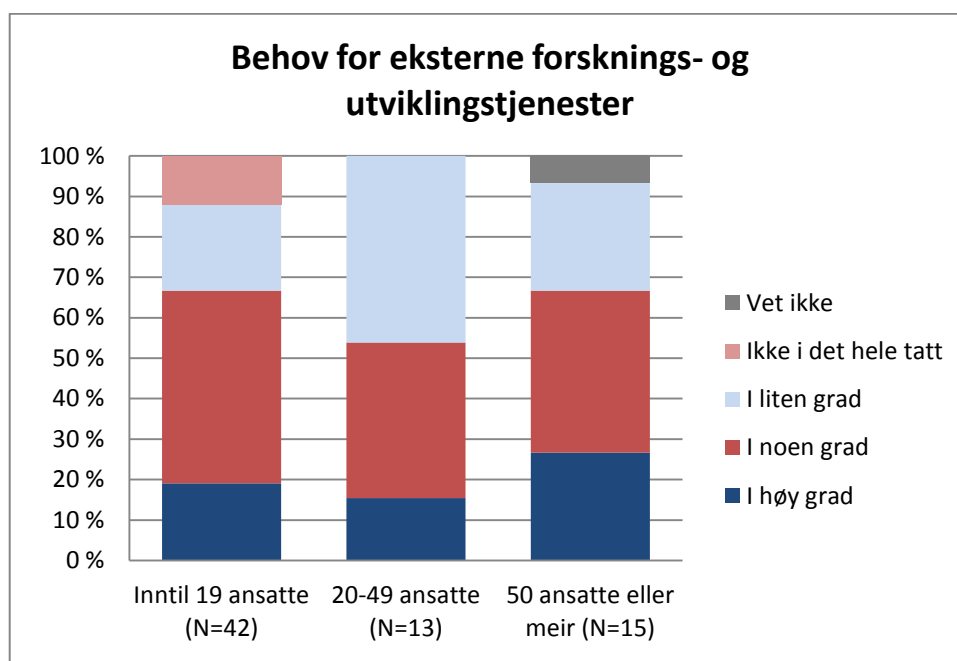
Øvrige tilbakemeldinger går mer på organiseringen av tilbudene. Lokalisering er tema i tilbakemeldinger som "nye utdanningstilbud på høghskolenivå i Kristiansund knyttet til marine og maritime næringer". Samspillet mellom utdanning og bedrift står også sentralt i disse tilbakemeldingene: "Mer samarbeid med lokalt næringsliv, hospitering, samarbeid om utviklingsprosjekt m.m.", "Næringen er/blir markedsorientert og løpet må snus til å omfatte hva utdanningen skal tjene til", "Det må legges inn lengre praksis-/traineeperioder, mer målretta tilbud inn mot havfiskeflåten", "hospitering av lærere", "Skolene må tilføres oppdatert undervisningsverktøy, både teoretisk og praktisk". I tillegg har man forslag til endringer i organiseringen som krever nasjonale omlegginger: Det bør åpnes andre løp, kryssløp i videregående opplæring som for eksempel ved at man kan gå fra TIP til VG2 Akvakultur og VG2 Fiske og fangst

Forventningene til utdanningsinstitusjonene gir et klart uttrykk for at marin næring er en **sammensatt og mangfoldig næring, der utdanningsbehovene også varierer sterkt** mellom ulike deler av næringen. Blant de bedriftene som har gjort seg opp en mening etterlyses endringer både med tanke på å etablere nye fagretninger eller utdanningstilbud, endringer i eksisterende fagretninger, og endringer med tanke på hvordan utdanningen blir organisert.

Behov for eksterne forsknings- og utviklingstjenester

Bedriftene kan ha ulike strategier for å få tilført kompetanse. En åpning er via bruk av eksterne forsknings- og utviklingstjenester. Slike behov er også en indikasjon på om næringen er på veg over i en mer kunnskaps- og utviklingsorientert retning.

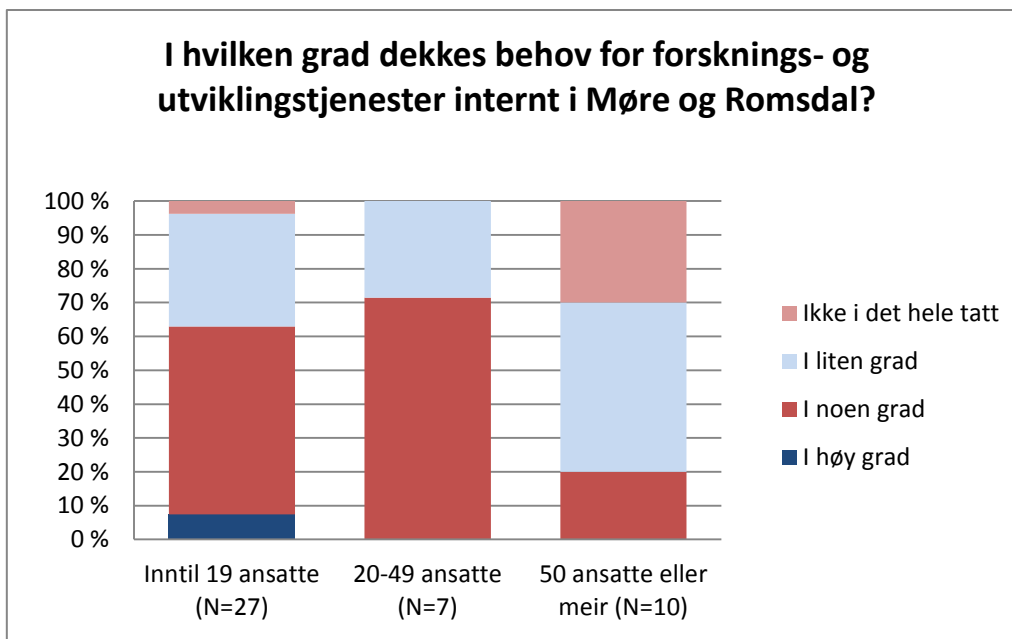
Det er over 60 prosent av bedriftene som i høy grad (20 prosent) eller i noen grad (44 prosent) gir uttrykk for at bedriften har behov for slike eksterne forsknings- og utviklingstjenester. Behovet er størst blant bedrifter i kategoriene Marine oljer og Leverandør til den marine næringen, der så godt som alle bedriftene svarer bekreftende på spørsmålet (i høy eller i noen grad). Ut over dette er det rundt halvparten av bedriftene i de andre næringene som gir uttrykk for det samme. Slik sett er dette et behov som ikke er knyttet opp til bedrifter i bestemte næringer.



Figur 19. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av egne behov for eksterne forsknings- og utviklingstjenester fordelt etter størrelse på bedriftene. Prosent.

Behovet for eksterne forsknings- og utviklingstjenester er i liten grad styrt av størrelsen på bedriften.

Av de 44 bedriftene som gir uttrykk for at de har behov for eksterne forsknings- og utviklingstjenester opplever de færreste at disse behovene i høy grad kan dekkes av forsknings- og utviklingsinstitusjoner i Møre og Romsdal. Det er likevel halvparten som opplever at dette i noen grad er tilfelle. Dette kan tolkes i retning av at disse bedriftene får dekket noen av de behovene de har lokalt, men ikke alle. Bare 9 prosent utelukker helt at egne behov for eksterne forsknings- og utviklingstjenester kan dekkes av institusjoner i fylket. Med unntak av bedrifter innen Salg og eksport er det bedrifter innen alle deler av den marine næringen som i alle fall opplever at noen av de behovene de har for eksterne forsknings- og utviklingstjenester kan dekkes i regionen.



Figur 20. Marine bedrifter i Møre og Romsdal sin vurdering av i hvilke grad behov for forsknings- og utviklingstjenester dekkes av institusjoner internt i fylket. Prosent.

Det er klare forskjeller mellom de største bedriftene i fylket og de andre med tanke på hvem som opplever at forsknings- og utviklingstjenester kan dekkes lokalt.

I alt 21 bedrifter nevner konkrete institusjoner i fylket som er aktuelle å bruke. Av disse nevner 15 Møreforskning som blant de aktuelle, mens åtte peker på andre forskningsinstitusjoner (Høgskolen i Ålesund, SINTEF MRB og Nofima – noen bedrifter nevner både Møreforskning og en av de andre). Ut over dette blir tre ulike firma som ikke er forskningsinstitusjoner nevnt.

Oppsummering og veien videre

Behov for rekruttering. Mange bedrifter innen den marine næringen i Møre og Romsdal har behov for rekruttering i årene som kommer. Det er likevel klare variasjoner mellom bedriftene, noe som tilsier at man for næringen som helhet kan snakke om et moderat til stort behov.

Rekrutteringsbehovet er særlig stort blant de største bedriftene.

Utfordringer fram i tid. En stor andel eldre arbeidstakere som er på vei over i pensjon vil etter hvert prege behov for rekruttering av arbeidskraft sterkere. I løpet av det neste tiåret er det store kull som er på vei ut i arbeidsmarkedet. Dette vil i alle fall i første omgang slå sterkere ut i offentlig enn i privat sektor (Båtevik og Tangen 2010). Det ser også ut til at det som gjerne går under begrepet eldrebølgen i relativt liten grad vil sette sitt preg på den marine næringen det neste tiåret. Fra andre studier vet vi likevel at man i deler av næringen kan møte noe av de samme utfordringer om man ser på situasjonen ennå litt lenger fram i tid enn 10 år. For eksempel tilsier alderssammensetningen av offiserer i fiskerinæringen at dette kan bli en utfordring på sikt (Nystrand *et. al* 2010).

Størst fokus på arbeidskraft med høyere utdanning. Det er behov for ulik kompetanse til bedriftene, både med tanke på arbeidskraft med korte og lange utdanninger. Den marine næringen er en bredt sammensatt næring i Møre og Romsdal, bestående av fiskeflåten, fiskeindustri/-foredling, havbruk, produsenter av marine oljer, salg og eksport, organisasjoner, undervisning, FoU-miljø, forvaltning og leverandører til den marine næringen. Kompetanse- og arbeidskraftsbehovet speiler også dette. Det er likevel ett trekk som også ser ut til å bli tydeligere, også i den marine næringen. Det gjelder etterspørselen etter arbeidskraft med høyere utdanninger. Det er for eksempel flere bedrifter som svarer at de har stort behov for å rekruttere personer med høgskole- og universitetsutdanning i de nærmeste årene. Dette gjelder ikke minst de største bedriftene i næringen.

Rekrutteringsbehov, særlig til yrker som krever høyere utdanning. Det norske arbeidsmarkedet blir mer og mer preget av at vi lever i et utdanningsamfunn, noe den marine næringen i Møre og Romsdal også i sterkere grad bærer preg av. Det er få bedrifter som etterspør ufaglært arbeidskraft. I tilbakemeldingene om arbeidskraftbehovet understreker bedriftene først og fremst at behovet er sterkest med tanke på å rekruttere til yrker som krever formell kompetanse de nærmeste årene. Det gjelder ikke minst yrker som krever kortere høgskole- og universitetsutdanninger (profesjonsyrker), ledere og akademikeryrker. Blant yrker som krever videregående opplæring, gir flest bedrifter uttrykk for at de har behov for prosess- og maskinoperatører, fiskere og oppdrettere, og håndverkere.

Rekrutteringsutfordringer. Rekrutteringsutfordringene i næringen er langt på vei preget av hvilke områder bedriftene har størst rekrutteringsbehov. Størst utfordringer er knyttet til rekruttering av ledere og akademikere. Men samtidig er det slik at en vesentlig del av de bedriftene som har størst behov for rekruttering av arbeidskraft, også opplever at det kan være vanskelig å rekruttere den arbeidskraften de har behov for. De to yrkesfeltene der flest bedrifter opplever det som relativt lett å få tak i arbeidskraft er ufaglærte og kontor- og serviceyrker.

Utenlandsk arbeidskraft. Det er vanlig å bruke utenlandsk arbeidskraft blant bedriftene i de marine næringene. Over halvparten av bedriftene har utenlandske statsborgere blant sine faste ansatte. Det er i de minste bedriftene at innslaget av utenlandsk arbeidskraft er mest beskjedent. I tillegg til at mange av de største bedriftene oftest har innslag av utenlandsk arbeidskraft, er det også disse bedriftene som i størst grad forventer at andelen utenlandske arbeidstakere skal øke i tiden framover. Det er stor spennvidde i den formelle kompetanse blant ansatte fra utlandet, men vi har

ikke kartlagt dette nærmere i denne undersøkelsen. Det overraskende er at det er få av bedriftene som opplever at de utenlandske ansatte har hatt opplæringsbehov ut over det andre nyansatte har.

Behov for kompetanse. Kompetansebehovet i den marine næringen kommer ikke bare til uttrykk gjennom rekrutteringsbehovet. En stor del av bedriftene ser også at de har behov for styrke egen kompetanse gjennom kjøp av eksterne forsknings- og utviklingstjenester. Slike tjenester mener bedriftene at delvis kan dekkes av de institusjonene som er tilgjengelige i fylket, delvis utenfra.

Kritiske til utdanningsinstitusjonene. Det er relativt mange bedrifter i den marine næringen i Møre og Romsdal som er kritiske til det rekrutteringsgrunnlaget utdanningstilbudene i fylket kan gi. Dette kommer særlig til uttrykk i forhold til videregående opplæring, der relativt mange bedrifter uttrykker at de ikke får tilført de kvalifikasjonene de trenger gjennom det tilbudet som denne opplæringen gir. Dette gjelder i særlig grad bedrifter i fiskeflåten, fiske- og foredlingsindustrien og havbruk. Det er nærliggende å se dette i sammenheng med at disse næringene rekrutterer fra utdanninger som har vært preget av små søkertall.

Utfordringer videre. Det er flere trekk som preger bedriftene sine forventninger til utdanningsinstitusjonene.

- For det første er forventningene tydelig preget av at marin næring er **en sammensatt næring med bedrifter med ulike behov**. Utdanningsbehovene er således også sammensatte. Dette gjør det særlig utfordrende å tilrettelegge utdanninger som møter disse behovene. Et uttrykk for dette får man også gjennom at mange av bedriftene er usikre på hva som må til for at man skal få et utdanningstilbud som er mer i tråd med hva bedriftene selv ønsker. Blant de bedriftene som gir konkrete tilbakemeldinger, er det en lang rekke fag som de ønsker vektlagt eller styrket.
- Det er likevel noen trekk som går på tvers av kompetansebehovet på flere nivå og blant ulike bedrifter. Det er en kompetanseetterspørsel som går **mer i retning av bredde enn spesialisering**. Dette gjelder både for arbeidskraft som skal fylle rekrutteringsbehovet der man har krav om høyere utdanning, og der videregående utdanninger ligger i bunn. Et eksempel på dette er behovet for å legge til rette for flere innganger til vg2-nivå i videregående opplæring. Dette både fordi det er få søkere til de vg1-fagene som man per i dag rekrutterer fra, men også fordi det er behov for en større bredde i kvalifikasjonene til de som går inn i næringen. Bredde i grunnutdanningene er således et stikkord her.
- Det er også klare ønsker om tilgang på **høyere utdannet arbeidskraft med praktisk innretning**, gjerne også her mer bredde enn spesialkompetanse. Ønsket om en sterkere satsing på et tilbud for marin næring etter en modell med Tekniske og allmenne fag (TAF) kan sees i en slik sammenheng. Dette kan være en inngang til å rekruttere høyt kvalifisert arbeidskraft til næringen på sikt. I den offentlige innstillingen om rekruttering til kompetansearbeidsplasser i distriktene, blir nettopp TAF dratt fram som en ønsket modell for å legge til rette for en mer næringstilnyttet videregående opplæring (NOU 2011:3).
- Ut over dette er det også mange som tar til orde for et **nærmere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og næringen**. Et slikt samarbeid kan ha ulike former. Mange av bedriftene vil alt være involvert i fagopplæringen. I sertifiseringen av sjøoffiserer er det også etablerte ordninger. Ut over slike etablerte ordninger vil man være avhengig av forum der bedriftene møtes, enten man skal utveksle, elever, studenter eller fagpersonale.

- Ser man ut over samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og næringen, kan man merke seg to andre punkt fra innstillingen om rekruttering til kompetansearbeidsplasser i distriktene (NOU 2011:3). For det første legger innstillingen vekt på bruken av **regionale trainee-ordninger**. Slike ordninger er evaluert og vurdert som nyttige rekrutteringsveier for bedrifter med behov for kompetansearbeidskraft (Dahle m.fl. 2011). Det gir bedrifter både tilgang på kompetanse, samtidig som man har en ordning som gjør det mindre risikofylt å rekruttere. Innstillingen fra kompetansearbeidskraftutvalget legger også vekt på behovet for å sikre ordninger som gjør at bedriftene kan bruke **innvandrere som kompetanseressurs**. Selv om det er få bedrifter i vår undersøkelse som rapporterer om spesielle opplæringsutfordringer når man rekrutterer innvandrere, kan dette bli en problemstilling etter hvert som man eventuelt skal ha en større andel inn i stillinger som krever høy formell kompetanse.

Spørsmålet som må følges opp i forlengelsen av de erfaringene den foreliggende undersøkelsen gir, er hvordan og i hvilke grad man kan legge til rette for utdanninger som best mulig:

1. Greier å kombinere en teoretisk og praksis innretning
2. Gir inngang til spesialisering inn mot næringen med tilstrekkelig bredde i bunnen

Dette gjelder både med tanke på tilbudene på videregående og høyere nivå.

Referanser

- Angell, E., Aure, M., Emaus, P.-A. (2011). *Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien – med fokus på utenlandsk arbeidskraft*. Alta: Norut Alta.
http://www.fiskerifond.no/files/projects/attach/900530_norut-rapport_202011-1_endelig_08022011.pdf
- Båtevik, F. O., Tangen, G. (2010). *Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal*. Volda: Høgskulen i Volda og Møreforskning Volda.
- Dahle, M, Grimsrud, G. M og Holthe, I. C (2011). *Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program*. Bergen: ideas2evidence.
- Jensen, F., Schreiner, C., Lyngar, C. (2009). *Utdanning på bølgelengde: valg og bortvalg av marin sektor*. Oslo: Naturfagsenteret.
- Johnsen, J. P., Vik, J. (2008). *Mellom marked og nettverk: om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske*. Trondheim: Norsk senter for bygdeforskning.
- Nystrand, B. T., Båtevik, F. O., Herse, Ø., Kjerstad, M., Tangen, T. (2010). *Rekruttering av offiserer til fiskerinæringen*. Ålesund: Møreforskning Marin.
- NOU 2011:3. *Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*. Oslo: Departementenes servicesenter. Informasjonsforvaltning.



MØREFORSKING

MØREFORSKING VOLDA
Postboks 325, NO-6101 Volda

Telefon +47 70 07 52 00
Telefaks +47 70 07 52 01

moreforskning@moreforsk.no
www.moreforsk.no



HØGSKULEN I VOLDA

HØGSKULEN I VOLDA
Postboks 500, NO-6101 Volda

Telefon +47 70 07 50 00
Telefaks +47 70 07 50 01

postmottak@hivolda.no
www.hivolda.no