

Jensen, Frederik Tramborg

Kompetansebehov i den norske fiskenæringen

Bacheloroppgave i Shipping Management

Veileder: Jan Emblemsvåg

Juni 2023



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Jensen, Frederik Tramborg

Kompetansebehov i den norske fiskerieringen

Bacheloroppgave i Shipping Management
Veileder: Jan Emblemsvåg
Juni 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet



Kunnskap for en bedre verden

I. Forord

Denne bacheloroppgaven er en avsluttende oppgave i studiet Shipping management ved NTNU i Ålesund 2023. Temaet ble til ved starten av mitt opphold ved utplasseringsplassen. Den utvalgte veilederen i bedriften og jeg diskuterte hvilke problemstillinger og utfordringer som kunne være nyttig å ta tak i for den norske fiskerieringen. Utfordringer med kompetanse ombord viste seg å være et interessant tema å ta for seg, da kompetansebehovet stadig endrer seg, samtidig som at det ikke er mye teori rundt feltet. Ved å studere det valgte temaet, håper jeg at de forskjellige interessentene får en forståelse av hvilken kompetanse som er etterspurt, samt hvordan man kan imøtekomme det fremtidige behovet.

Jeg ønsker å takke GO & PO Fiskeri AS og den utvalgte veilederen min som hjalp meg med relevante erfaringer og kunnskaper gjennom oppgaven. Videre vil jeg takke informantene som deltok i intervjuene. Til slutt ønsker jeg å gi en stor takk til Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Ålesund, samt faglig veileder Jan Emblemsvåg for god veiledning og støtte gjennom hele prosessen.

II. Sammendrag

En maritim næring som det norske fiskeriet er, vil alltid ha et behov for sjøfolk som er kompetente innenfor deres yrkesfelt. Kompetansen sikrer trygg, effektiv og miljøvennlig drift av båtene, som er viktige faktorer for deres konkurranseevne i et internasjonalt marked.

Kompetansebehovet til de ulike fiskeselskapene påvirkes til enhver tid av omgivelsene. Hva mannskapet må være i stand til å gjøre, blir for eksempel påvirket av digitale og teknologiske løsninger som båtene innehar, med mål om å for eksempel effektivisere drift eller å tilfredsstillende krav om miljøvennlig drift. Det vil derfor være interessant å se på hvilke kompetanser fiskenæringen har behov for på kort sikt og på lang sikt. Hva slags kompetanse er det allerede mangel på, og hvordan skulle man kunne oppnå tilfredsstillende kompetanse i næringen basert på det som er etterspurt i dag? Samtidig vil det være interessant å se på mulige faktorer som er med på å endre kompetansebehovet i fremtiden, og hvordan man kan omstille kompetansen deretter.

Her vil kompetansebegrepet bli forklart, sammen med innhenting av teori og data som gir uttrykk for hva fiskenæringen etterspør av kompetanse. Man vil også se på hva de ansvarlige myndighetene for utdanning ønsker å rette sitt fokus på, og hva næringen selv mener det burde fokuseres mest på.

Analysen viser at det er et betydelig udekket kompetansebehov i fiskenæringen, og mangelen stort sett omfatter personer med utdanning fra videregående- og fagskolenivåer, men også at det er mangel på spesialiserte kompetanser. Fiskenæringen forventer samtidig at kompetansebehovet vil fortsette å endre seg, og at det i fremtiden vil være større behov for kompetanse innen digitalisering. Utbedring av tilbudet for etter- og videreutdanning av den eksisterende arbeidskraften blir ansett som det mest hensiktsmessige tiltaket å gjennomføre når kompetansen må omstille seg hurtig.

III. Innholdsfortegnelse

I. FORORD	1
II. SAMMENDRAG	2
III. INNHOLDSFORTEGNELSE	3
IV. FIGURLISTE	4
1. INNLEDNING	5
1.1. PROBLEMSTILLING	7
1.2. AVGRENSNING.....	7
1.3. DISPOSISJON	7
2. TEORI	8
2.1. KOMPETANSE	8
2.2. KOMPETANSEBEHOV I REDERINÆRINGEN	10
2.3. KOMPETANSEBEHOV I DEN NORSKE FISKENÆRINGEN	15
2.3.1. <i>Utdanningsnivå</i>	17
2.3.2. <i>Fagfelt og yrkesfelt</i>	17
3. METODE	19
3.1. STYRKER OG SVAKHETER VED Å STUDERE KVALITATIVT.....	19
3.2. UTVALGET	20
3.3. UTFORMING AV INTERVJUGUIDE	21
4. EMPIRISKE FUNN	22
4.1. REDERIENES KOMPETANSE OG UTFORDRINGER	23
4.2. FORHOLD TIL KOMPETANSEBEVISER.....	23
4.3. TILTAK REDERIET KAN GJENNOMFØRE	25
4.4. ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....	25
4.5. KRAV OM MILJØVENNLIG FISKERI.....	26
4.6. TIDLIGERE ENDRINGER.....	26
5. DISKUSJON	27
5.1. ETTER UTDANNINGSNIVÅ	27
5.2. ETTER YRKESFELT	29
5.3. MULIGHETER FOR Å IMØTEKOMME FREMTIDIG KOMPETANSEBEHOV.....	29
6. KONKLUSJON	31
7. REFERANSELISTE	33
VEDLEGG	36
INTERVJUGUIDE	36
TRANSKRIBERING AV INTERVJU MED INFORMANT 1.....	38
TRANSKRIBERING AV INTERVJU MED INFORMANT 2.....	50

IV. Figurliste

Figur 1, Andel fiskeselskap som i noen eller stor grad har rekrutteringsproblemer (Nystrand, et al., 2022, p. 32).....	6
Figur 2, Kompetanse (Norges offentlige utredninger, 2018, pp. 15).....	9
Figur 3, Andel selskap etter næringsinndelingene som i noen eller i stor grad A) har udekkede kompetansebehov, B) har rekrutteringsproblemer, C) forventer endring i kompetansebehov og D) forventer sysselsettingsvekst (Nystrand, et al., 2022, p. 32)...	16
<i>Figur 4, Andel selskap etter næringsinndeling som i noen eller i stor grad har behov for kompetanse innen A) akademiske yrker, B) høyskoleyrker, C) prosess- og maskinoperatører, D) primærnæringsyrker, E) håndverkere og D) renholdere, hjelpearbeidere (Nystrand, et al., 2022, p. 49)</i>	18

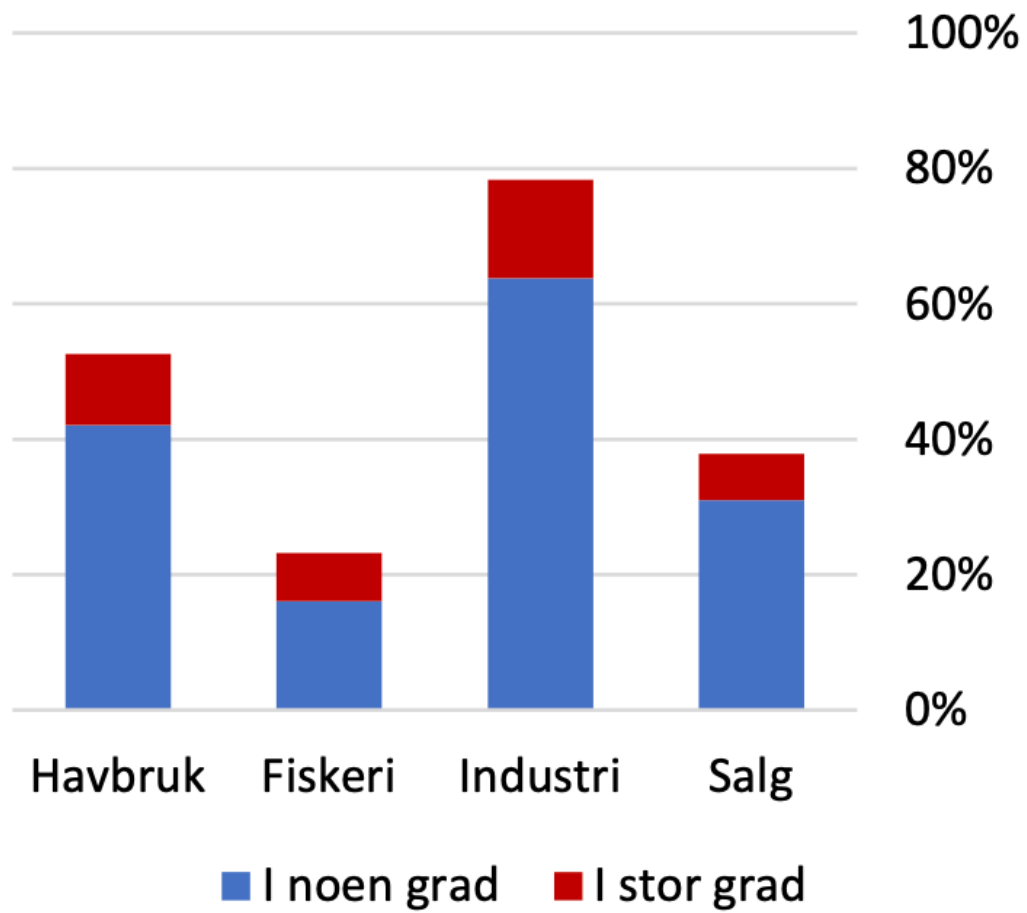
1. Innledning

Norge har siden 2005 hatt ambisjoner om å halvere klimagassutslippene fra skipsfart og fiske innen 2030. For at man skal nå dette målet, så må den norske maritime næringen omstille seg. I stortingsmeldingen fra 2020, mener Solberg regjeringen at man da må fokusere på digitalisering, elektrifisering og nye teknologiske løsninger. Dette vil føre til en sterk påvirkning på hvordan man bedriver den generelle skipsfarten (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020).

Det fremtidige maritime kompetansebehovet vil derfor endre seg i stor grad som konsekvens av det tidligere nevnte, og det vil være viktig for en ledende sjøfartsnasjon som Norge å gjøre seg godt forberedt i møte med disse endringene. Norge som stat har flere initiativer for å sikre tilstrekkelig maritim kompetanse ombord på norske fiskefartøy. Endring i utdanningstilbudet er et eksempel på tiltak som kan bidra til å heve og kontrollere kompetansegrunnlaget ombord på norske fiskefartøy, men også næringen selv har naturligvis mulighet til å påvirke den tilgjengelige kompetansen, som vil bli forklart senere (Basso, et al., 2022) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020) (Sande, 2020). Denne oppgaven skal derfor beskrive kompetansebehovet for fiskerederinæringen slik det er i dag, men også kartlegge fremtidige muligheter og utfordringer for næringens kompetansebehov.

Kompetansebehov i den norske fiskerederinæringen er i seg selv et bredt tema, der erfaring, kunnskap, holdning og evner er deler av temaet. I følge Lai, handler begrepet kompetanse om å kunne være i stand til gjennomføre en oppgave eller et krav (Lai, 2012, pp. 2-5).

Bakgrunnen for valget av temaet kommer av de flere ulike problemstillingene og utfordringene ved å anskaffe personell ombord på de forskjellige norske fiskefartøyene. Det er stor variasjon i arbeidsoppgaver på de forskjellige fiskefartøyene. Dette grunnes i at fartøyene ofte er bygd av forskjellige verft, på forskjellige tidspunkter, har forskjellige formål, fangstmetoder og er forskjellig utstyrt (Nystrand, et al., 2022) (Sande, 2020) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020). Samtidig rapporteres det av fiskerederinæring at det eksisterer et betydelig rekrutteringsproblem (Nystrand, et al., 2022, pp. 30-32).



Figur 1, Andel fiskeselskap som i noen eller stor grad har rekrutteringsproblemer (Nystrand, et al., 2022, p. 32)

1.1. Problemstilling

Med bakgrunn i det tidligere nevnte, så vil det være interessant å finne ut av hvordan situasjonen er på nåværende tidspunkt og hva fiskenæringen egentlig har kompetansebehov for. Dette vil i første rekke være interessant for næringen selv som stadig konkurrerer i et internasjonalt marked. Samtidig vil det være interessant for myndighetene i Norge og utdanningsinstitusjonene som både har ansvar- og i oppgave om å tilby kompetanse til næringen slik at de kan sørge for å ha en god konkurranseevne i markedet.

Det vil da være betydningsfullt å finne ut av hvilke udekkede kompetansebehov næringen har, hvilke mangler utdanningstilbudet har og hvilke utfordringer de ansvarlige myndighetene bør ta tak i. Samtidig vil det være interessant å se på de fremtidige utfordringene og mulighetene.

Problemstillingen blir derfor utformet slik at den på den best måte kan ta for seg utfordringene og mulighetene ved kompetansebehovet, på både kort og lang sikt, og den lyder som følger; *På hvilken måte har fiskenæringen udekkede kompetansebehov? Og hva kreves for at kompetansebehovet blir møtt i fremtiden?*

Denne problemstillingen er todelt, slik at den i grunn kunne vært to forskningsspørsmål i seg selv. Det er samtidig en konkret problemstilling, som er nødvendig med tanke på tilgjengelig tid og ressurser.

1.2. Avgrensning

Oppgaven vil være begrenset til den norske fiskenæringen, og hvordan man kan sørge for kompetanseutvikling innad i Norge. Det vil si at oppgaven vil holde seg innenfor nasjonal kompetanseutvikling, ved å for eksempel se på nasjonale maritime kompetansemiljøer, skoleverk, myndigheter og interesser. Samtidig vil det i størst grad være fokus på kompetanse blant de ansatte ombord på fiskefartøylene.

1.3. Disposisjon

Oppgaven starter med forord og sammendrag for å gi leseren mulighet til å kort bli kjent med oppgavens innhold, bakgrunn og formål, etterfulgt av innholdsfortegnelse. Oppgaven vil hovedsakelig startes med en innledning der problemstillingen blir

presentert, samt hvilke avgrensninger som er gjort. Videre vil den relevante teorien bli presentert, hvor det vil fremkomme hva kompetanse betegnes som, hva det generelle kompetansebehovet er i rederinæringen og til slutt hva kompetansebehovet er for den norske fiskenæring. I metodedelen vil oppgaven ta for seg utvalget som er gjennomført, utformingen av intervjuguide og styrker og svakheter ved å studere kvalitativt. Resultatet vil bli presentert, med drøfting som etterfølgende. Til slutt vil det fremkomme en konklusjon til oppgaven som helhet.

2. Teori

For å kunne besvare forskningsspørsmålene, vil det her bli gjort en analyse av den litteraturen som er skrevet om kompetanse, utdanning og kompetansebehov for både fiskenæringen, men også i den generelle rederinæringen.

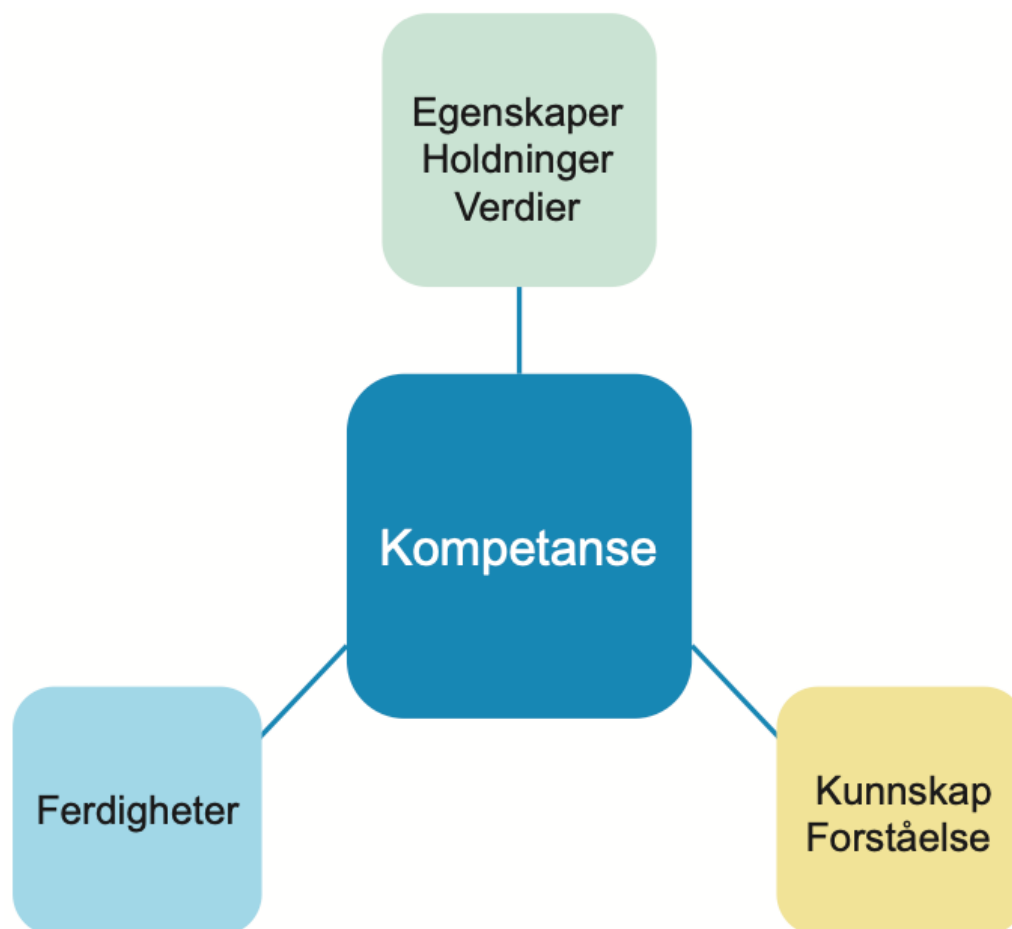
2.1. Kompetanse

Begrepet kompetanse rommer flere ulike fortolkninger og er et omfattende begrep i seg selv. I 1959 var White en av de første til å introdusere kompetanse som et konsept for motivasjon innen psykologifaget (Schneider, 2019). Flere tiår etter det, kom OECD (Organisation for economic co-operation and development) frem til en overordnet definisjon med mål om å skape en felles forståelse av begrepet, til fordel for alle OECD medlemsland. Definisjonen bygger på Weinert sine tanker, og lyder som følger; «A competence is defined as the ability to meet individual or social demands successfully, or to carry out an activity or task» (Rychen & Salganik, 2002, p. 8) (Schneider, 2019).

I følge Lai, professor ved Handelshøyskolen BI, kan begrepet kort forklares med at det handler om “å være i stand til” (Lai, 2012, p. 2). Det handler altså om å kunne være i stand til gjennomføre en oppgave eller et krav. Begrepet omfatter ikke en enkelt egenskap ved en person, men er heller et situasjonsbetinget begrep som sier noe om hvor kompetent en er til å gjennomføre en viss oppgave eller krav. Det er her lagt et mer generelt grunnlag, i motsetning til OECDs som også eksplisitt tar for seg sosiale interaksjoner. I denne oppgaven vil det være Lai sin definisjon som blir brukt som utgangspunkt, grunnet i relevansen av sammensetningen av de ulike komponentene Lai uttrykker. Det er som nevnt flere måter å definere kompetansebegrepet på, og

sammensetningene varierer noe fra de forskjellige akademikerne og institusjonene (Norges offentlige utredninger, 2018, p. 14) (Lai, 2012, pp. 2-5) (Basso, et al., 2022).

NOU (Norges offentlige utredninger) konkluderer med at konteksten begrepet brukes i, og av hvilke aktører vil være av betydning for definisjonen for begrepet. Lai mener videre at begrepet kan settes sammen av komponentene ferdigheter, evner, kunnskap og holdninger. De forskjellige komponentene gir for eksempel uttrykk for hva en person er i stand til å vite, skjønne og gjøre, samt hvilke talenter en besitter. Man kan samtidig skille begrepet i formell- og uformell kompetanse. Formell kompetanse bygges av for eksempel formell utdanning og kurs, mens uformell kompetanse kommer fra eksempelvis erfaringer og opparbeidede evner fra for eksempel tidligere arbeidsoppgaver (Lai, 2012, pp. 2-5) (Norges offentlige utredninger, 2018, p. 14) (Basso, et al., 2022).



Figur 2, Kompetanse (Norges offentlige utredninger, 2018, pp. 15)

2.2. Kompetansebehov i rederinæringen

I 2020, under Solbergs regjering, kom *Meld. St. 10* (melding til Stortinget) som omhandlet maritim politikk. En Stortingsmelding fremlegges av regjeringen overfor Stortinget, hvor formålet er å presentere ulike saker og foreslå visse politiske initiativer (Ulserød, 2019). Med denne meldingen ønsker regjeringen å legge til rette for- og skape gode, trygge vilkår for videre forbedring og utvikling av teknologi, digitalisering, bærekraftig skipsfart, kompetanse og generell konkurransevne i den norske maritime næringen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, pp. 5-6).

Det blir stadig fokusert mer på kutt i klimagassutslippene fra maritim næring verden rundt. IMO (International Maritime Organization) har for eksempel et mål fra 2018, om at skipsfarten internasjonalt skal halvere klimagassutslippene innen 2050. Norsk maritim næring må i første trinn følge internasjonale forpliktelser for klimagassutslipp, men må også kunne omstille seg til en grønnere fremtid for å kunne fortsette med en god internasjonal konkurransevne. Nasjonalt ønsker for eksempel Regjeringen Solberg å kutte klimagassutslippet fra norsk fiske og skipsfart. Målet er å halvere utslippene innen 2030. En slik utvikling vil i følge Stortingsmeldingen, gi den norske maritime næringen både utfordringer og muligheter i fremtiden. Digitalisering og teknologiske løsninger blir pekt på som viktige faktorer i målet om å skape en mer bærekraftig rederinæring. Videre presiseres det at den aktuelle regjeringen ønsker å tilrettelegge og skape gode rammevilkår for den norske maritime rederinæringens fremtidige utvikling og omstilling. Det skal for eksempel gjøres ved å forbedre kompetansen, og sørge for at kompetansen møter det fremtidige kompetansebehovet i næringen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, pp. 75-77).

Etterspørselen av arbeidskraft og kompetanse er til enhver tid varierende, og hvilken kompetanse som blir etterspurt er også varierende. Dette grunnes stadig endring i den generelle verdensøkonomien, teknologier, fraktrater og olje- og gassprisene for eksempel (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 22).

Det påpekes i Stortingsmeldingen at det er viktig for den norske maritime næringens konkurransevne, at næringen tilbys den kompetansen de til en hver tid etterspør. Videre menes det at kompetansebehovet til næringen historisk sett har vært preget av teknologiutviklingen i stor grad, og at det i fremtiden vil være behov for «oppdatert og

spesialisert kompetanse» (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 94). I følge Regjeringen, sysselsetter den maritime næringen og rederinæringen arbeidskraft med ulik utdanning og kompetanse fra flere forskjellige fagområder. Arbeidskraften og kompetansen i næringen er differensiert gjennom hele verdikjeden, og det blir påpekt at kompetanseoverføringen gjennom de forskjellige delene av verdikjeden er et viktig virkemiddel for å styrke konkurransedyktigheten til næringen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 22).

Videre sier Stortingsmeldingen at et høyt kompetansenivå vil kunne forbedre den brede, norske maritime næringens konkurransevne på et internasjonalt plan (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 51). Kompetanse på flere forskjellige områder er et behov for næringen, og utdanningen må være av god kvalitet og tidsriktig (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 58).

Norges elektrifisering av ferger, blir i Stortingsmeldingen brukt som et eksempel på hvordan en mer miljø- og klimavennlig skipsfart kan endre kompetansebehovet ombord på fartøy. Det kommer frem at fartøy med elektrisk fremdrift, faktisk har endret kompetansebehovet ombord, og viser dermed viktigheten av kompetanseoppdatering hos arbeidskraften ombord. For at den maritime kompetansen skal være konkurransedyktige i fremtiden, vil Regjeringen fokusere på oppdatering og utvikling av kompetanse innen digitalisering og miljø- og klimavennlig måter å drive skipsfart for både nyutdannede, og den allerede eksisterende arbeidskraften (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 94). Rapporten fra Menon Economics, viser at 90 prosent av svarene i undersøkelsen, mener at det er den eksisterende arbeidskraften som vil være viktig i møte med fremtiden, men dog med oppdatert kompetanse med spesielt fokus på digitalisering (Basso, et al., 2022, p. 4)

Det digitale kompetansebehovet vil i følge Regjeringen, fortsette å øke i den maritime næringen. Det menes at det er en type digital kompetanse som kommer til å øke for arbeidskraften om bord på fartøyer, nemlig yrkestilpasset digital kompetanse. I nærmeste fremtid, anslås det at den tradisjonelle kompetansen til arbeidskraften om bord på fartøyer, fortsatt vil være etterspurt, men at det samtidig vil bli etterspurt mer digital kompetanse. Fagskoler, universiteter og høyskoler har i 2020 blitt tildelt 13,5 millioner kroner fra Diku, for å sørge for at maritimrelaterte studenter får den digitale

kompetansen de trenger for å møte etterspørselen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, pp. 96-97).

MARKOM2020 er et prosjektsamarbeid, hvor formålet er å utvikle og styrke den maritime kompetansen i Norge ved fagskoler, universiteter og høyskoler. Samarbeidet tildeles per 2021, finansielle midler fra statsbudsjettet. Fra 2022 skal Diku (Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning) motta disse finansielle midlene, der målsettingen mere eller mindre er lik som samarbeidet MARKOM2020.

Det skal videre fokuseres på å utvikle og forbedre det gjennomførte arbeidet som MARKOM2020 har bidratt med (MARKOM2020, 2020) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 95).

For at skipsfartspolitikken skal kunne bidra til at næringens kompetansebehov blir møtt, så påpekes det at et godt og velfungerende utdanningssystem er et essensielt virkemiddel (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 54) (Sande, 2020, pp. 18-19). Det kommer frem i Stortingsmeldingen, at Regjeringen ønsker å arbeide for at utdanningssystemet og sysselsettingen skal kunne fortsette med å bidra med kompetanse til den norske maritime næringen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 54).

I Norge i 2020 tilbys det ulike maritime utdanninger ved 14 fagskoler og fire høyere utdanningsinstitusjoner, samt et betydelig antall tilbud for etter- og videreutdanning som gjerne består av en type kursenheter (Sande, 2020, p. 18). Den statlige involveringen i antall- og type studieplasser er varierende med tanke på at det tilbys både private og offentlige studieplasser i Norge. Utdanningen som skal gi ny fremtidig arbeidskraft, følger dermed etterspørselen i markedet til en viss grad. Sande mener dog at fagskolene og de høyere utdanningsinstitusjonene ikke tilbyr den spesialiserte utdanningen som markedet etterspør, selv om de fører et tett samarbeid med de maritime klyngene og den maritime næringen (Sande, 2020, p. 18) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 22).

Ved videregående utdanninger, fagskoler, universiteter og høyskoler og Sjøforsvaret gis det maritim sertifisering per 2020. På videregående nivå er det mulig å ta fagbrev som skipslektriker, matros, motormann, og ved å gå naturbruk kan man få fagbrev som

fisker. For å få fagbrev som skipselektriker, må man gå tre år på skole og ha to år opplæringstid i en bedrift. De tre andre utdanningene krever kun to år på skolen, men også to år med opplæring. Samtidig tilbys det utdanning i maskinteknisk drift og nautikk på fagskolenivå og universitets- og høyskolenivå. Det finnes også ulike utdanninger på masternivå, og etter hvert på doktorgradsnivå, som er maritimrelaterte. Det er Sjøfartsdirektoratet som skal sørge for at disse sertifiseringene følger de internasjonale reglementene og forpliktelsene dette medfølger. Disse utdanningsnivåene gir for eksempel fagbrev og internasjonal sertifikat for fiskere, motormenn og matroser, samt bachelorgrad og internasjonalt sertifikat gjennom studiene nautikk og maskinteknisk drift (Møre og Romsdal fylkeskommune, 2020, p. 7) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 23) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 58) (Ålesund videregående skole, 2021) (Marint Kompetansesenter, 2020).

Den maritime næringen er avhengig av ulik kompetanse på flere forskjellige fagområder. Næringens behov for tilstrekkelig kompetanse blant sjøfolk er svært viktig, men det er også kompetansen blant de andre delene av verdikjeden som for eksempel driftes på land. Dette kan for eksempel omhandle kompetanse innenfor økonomi og administrasjon, logistikk og ingeniørfag (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 24).

For at norske rederier skal velge norsk mannskap, så vil en tilskuddsordning for sysselsetting av sjøfolk være viktig i arbeidet med å sikre norsk sysselsetting og norsk kompetanse (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 54). Denne tilskuddsordningen ble evaluert av Oslo Economics, og det blir her trukket frem at ordningen på et generelt grunnlag vil lykkes i å oppnå målet med å sørge for at norsk sysselsetting og norsk kompetanse videre sikres for den norske rederinæringen (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 58).

I følge Stortingsmeldingen, endres kompetansebehovet hurtig, i takt med den teknologiske utviklingen i den maritime næringen. Tilpasningen av kompetansen til de nyutdannede i den aktuelle arbeidskraften, vil til enhver tid være av stor betydning. Samtidig vil det være en stor fordel å oppdatere og utvikle kompetansen som næringen allerede innehar, i møte med slike hurtige endringer i kompetansebehovet. For å forbedre mulighetene til å oppdatere kompetansen til den eksisterende arbeidskraften, samt kunne tilfredsstillere kompetansebehovet som er etterspurt av næringen, har

Regjeringen i 2020 lagt frem en kompetansereform (Kunnskapsdepartementet, 2020). Eksempelvis, vil reformen endre Lånekassens praksis, til fordel for voksne ansatte, samt finansiere nye videre- og etterutdanningstilbud (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020, p. 94).

Det er få eller ingen tilbydere av utdanning eller etter- og videreutdanning som har som primær oppgave å sørge for omstilling av eksisterende kompetanse for å møte fremtidens behov innen digitalisering og lignende (Sande, 2020, p. 18).

I likhet med Stortingsmeldingen, mener Sande at den norske maritime næringen vil møte en fremtid hvor kompetansebehovet endrer seg hurtig som følge av den teknologiske utviklingen. Han trekker frem livslang læring som en viktig opplæringsressurs for å kunne imøtekomme de hurtige endringene i kompetansebehovet, og med livslang læring mener han kompetanseheving i arbeid og i etter- og videreutdanning. Videre påpeker Sande at myndighetene i stor grad bør fokusere på å forbedre utdanningstilbudene i kategorien etter- og videreutdanning, da han mener at det er mangel på denne typen utdanning. Rapporten fra FAFO, «Maritim kompetanse i en digital fremtid», brukes her til å vise at næringen forventer seg at det er dagens arbeidstakere til sjøs som skal ha den nye og oppdaterte kompetansen til å kunne gjennomføre de fremtidige oppgavene på havet (Sande, 2020, p. 23) (Andersen, et al., 2019, pp. 48-49).

Som tidligere nevnt, så har man i Norge etter- og videreutdanninger, men disse tilbyr som regel kun sertifikater og andre obligatoriske kurs som sjøfolk behøver som et minimum for å arbeide på gitte arbeidsplasser. Etter- og videreutdanningene må derfor ha som hensikt å gi kompetanseheving til den eksisterende arbeidskraften i næringen, samt sørge for at kompetanseheving kan gjennomføres gjennom hele karrieren til de ansatte i næringen. «Formalkompetanse mister sin relevans over tid» (Sande, 2020, p. 23). Myndighetene har gode muligheter til å øke antall formelle utdanningsinstitusjoner og/eller studieplasser, men konsekvensen er at det ofte tar flere år å utdanne nye arbeidstakere og på et senere tidspunkt vil deres utdanning og kompetanse bli utdatert på lik linje med den eksisterende arbeidskraften i næringen (Sande, 2020, pp. 18-23).

2.3. Kompetansebehov i den norske fiskerieringen

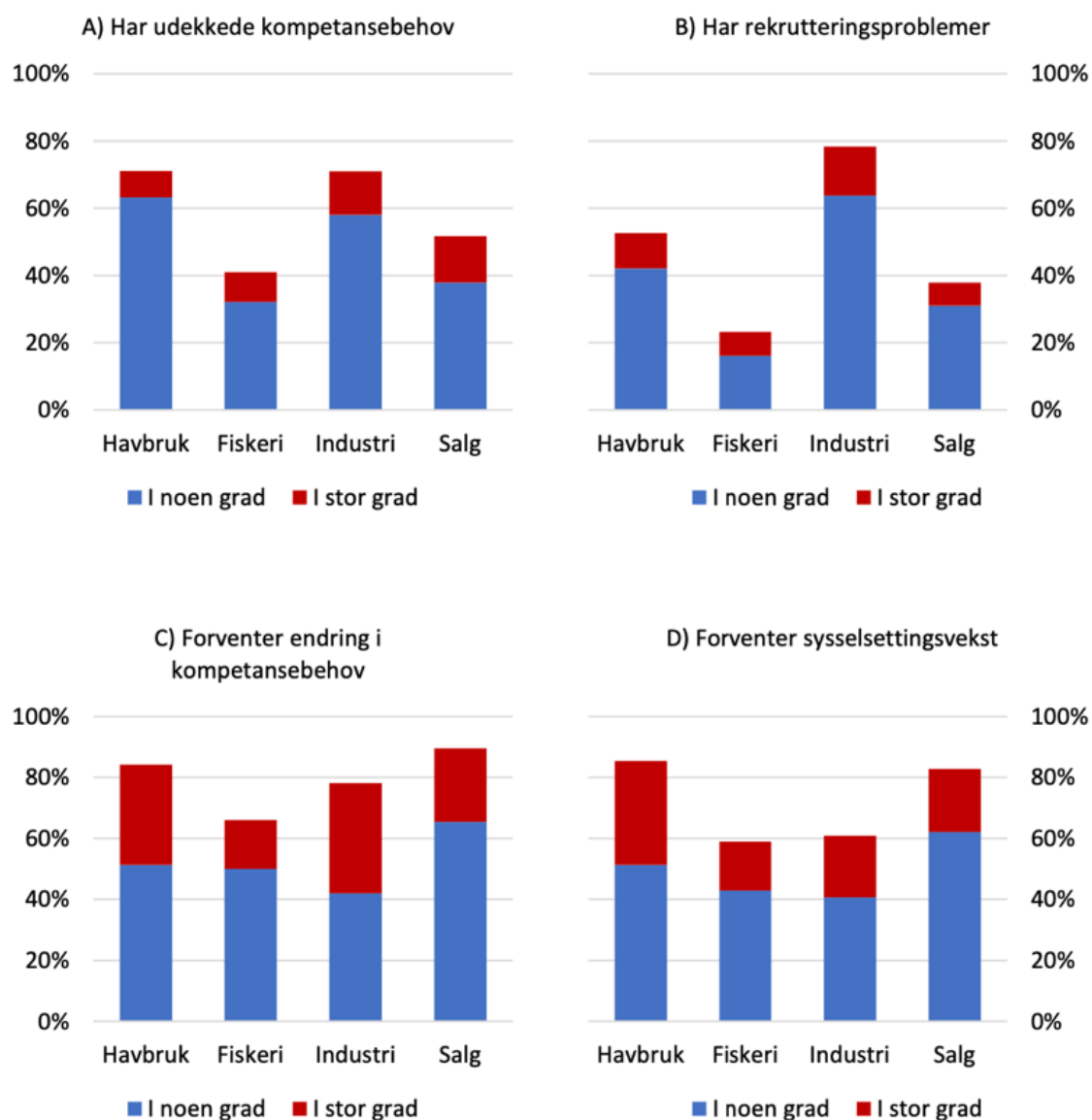
Møreforskning utga i 2022 en rapport som oppsummerer deres gjennomførte forskningsprosjekt kalt «Framtidig kompetansebehov i norsk sjømatnæring» (Nystrand, et al., 2022). Rapporten inkluderer fire næringsinndelinger innen sjømatnæringen; fiskeri, havbruk, salg og foredlingsindustri. Det er her gjort et tilfeldig utvalg av selskap i hver næringsgruppe (Nystrand, et al., 2022, pp. 18-19).

Til å starte med svarer de utvalgte selskapene på spørsmål om sysselsetting, rekruttering og kompetansebehov. Det kommer frem av undersøkelsen at omtrent 70 prosent forventer sysselsettingsvekst i fremtiden, mens 50 prosent av deltakerne på det tidspunktet har rekrutteringsproblemer. På spørsmålet om deltakerne har udekkede kompetansebehov, svarer 61 prosent at de har det til en viss grad eller i stor grad, samtidig som at 79 prosent forventer endringer i kompetansebehovet i årene frem til år 2030 (Nystrand, et al., 2022, p. 30). I rapporten fra Menon Economics, kommer det også frem at 8 av 10 sjøfolk forventer at arbeidsoppgavene vil endre seg mot år 2030 (Basso, et al., 2022, p. 29).

I alt 24 selskap (10 %) har «I stor grad» udekkede kompetansebehov. På spørsmål om på hvilken måte disse selskapene antar å dekke kompetansebehovene, svarer 18 av 24 selskap at det i noen eller stor grad vil skje gjennom rekruttering av kandidater med etterspurt kompetanse, 14 av 24 selskap svarer omskolering eller videreutdanning av ansatte, mens åtte svarer innleie av eksterne ressurspersoner med etterspurt kompetanse (Nystrand, et al., 2022, p. 30).

Det svares dog ulikt mellom de fire næringsinndelingene, og det kommer frem at fiskeriselskapene i mindre grad enn de andre, har utfordringer med å få dekket kompetansebehovet deres. På spørsmålet om selskapene har rekrutteringsproblemer, vises det at langt færre fiskeriselskaper melder om slike problemer i forhold til de tre andre gruppene. Det samme gjelder på spørsmålet om de har udekkede kompetansebehov, hvor cirka 40 prosent av fiskeriselskapene mener de i noen eller stor grad har udekkede kompetansebehov, sammenlignet med havbruks- og industriselskapene, hvor hver respektive gruppe består av omtrent 70 prosent som svarer at de har udekkede kompetansebehov. I spørsmålene om selskapene forventer endrede

kompetansebehov og sysselsettingsvekst i fremtiden, jevner svarene seg mer ut, selv om fiskeriselskapene gir lavere score (Nystrand, et al., 2022, pp. 30-32).



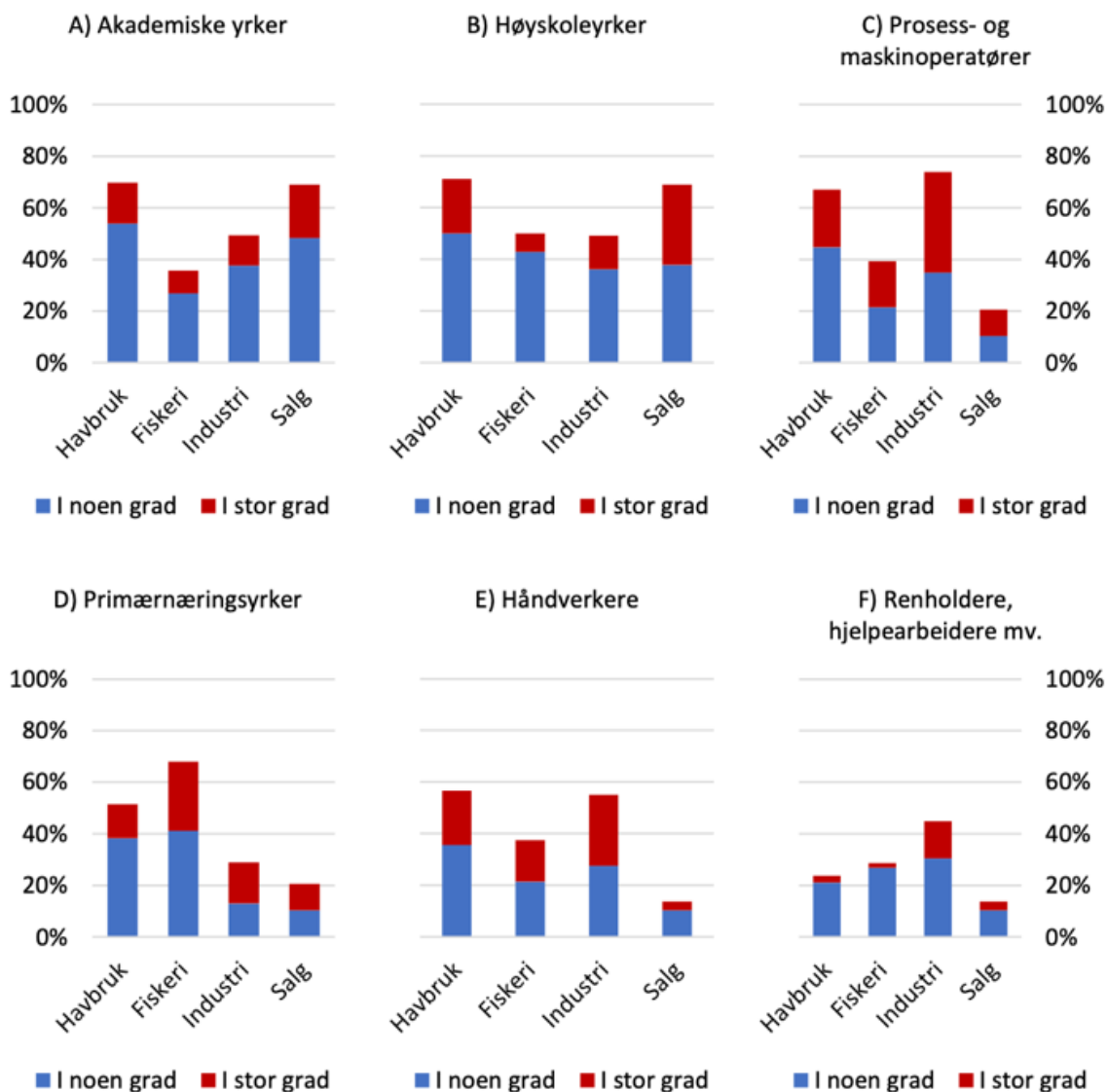
Figur 3, Andel selskap etter næringsinndelingene som i noen eller i stor grad A) har udekkede kompetansebehov, B) har rekrutteringsproblemer, C) forventer endring i kompetansebehov og D) forventer sysselsettingsvekst (Nystrand, et al., 2022, p. 32)

2.3.1. Utdanningsnivå

I følge undersøkelsen kommer det frem at det alle næringsinndelingene til sammen etterspør mest av, er kompetanse på fagskole- og videregående skolenivå. Rundt 70 prosent av selskapene svarer at de i noen eller stor grad har behov for kompetanse fra disse to utdanningsnivåene, etterfulgt av bachelornivå på opp mot 60 prosent. Rapporten viser samtidig endringene i etterspurt kompetanse fra år 2022 til hva selskapene ser for seg å etterspørre i år 2030, og det kommer da frem at det vil være bachelorgrad og mastergrad som vil ha størst økning i forhold til etterspørselen når en sammenligner år 2022 og år 2030. Videre vises det i rapporten at gruppen fiskeri mener å ha et betydelig mindre behov for kompetanse fra utdanningsnivåer høyere enn videregående skole og fagskole enn de tre andre gruppene (Nystrand, et al., 2022, pp. 32-35).

2.3.2. Fagfelt og yrkesfelt

Det er spesielt tre fagfelt som er etterspurt i betydelig høyere grad av sjømat selskapene, og det er først økonomiske og administrative fag, naturvitenskapelige fag, håndverks fag og tekniske fag og til slutt primærnæringsfag. Endringene frem mot år 2030 viser at de to førstnevnte fagfeltene vil ha størst etterspørselsøkning. Videre ser man at fiskeri i størst grad etterspør kompetanse innen primærnæringsfag. Samlet kompetansebehov etter yrkesfelt viser at sjømat selskapene etterspør ledere i størst grad sammenlignet med åtte andre yrker, som for eksempel består av høyskoleyrker, prosess- og maskinoperatører og primærnæringsyrker. Det er samtidig størst økning i kompetansebehovet etter ledere frem mot år 2030. Primærnæringsyrker blir i noen eller stor grad etterspurt rett i underkant av 45 prosent av selskapene, og havner litt under midten av yrkene som er sammenlignet. Primærnæringsyrkene som er mest ettertraktet er fiskere, havbruksarbeidere og fangstfolk. Videre viser undersøkelsen at næringsinndelingen fiskeri har et mindre kompetansebehov enn de tre andre innen yrkesfelt som for eksempel akademiske yrker, prosess- og maskinoperatør og høyskoleyrker. Det er dog særlig ett yrkesfelt fiskeri har et større kompetansebehov sammenlignet med de andre næringsinndelingene, og det er primærnæringsyrker (Nystrand, et al., 2022, pp. 37-49).



Figur 4, Andel selskap etter næringsinndeling som i noen eller i stor grad har behov for kompetanse innen A) akademiske yrker, B) høyskoleyrker, C) prosess- og maskinoperatører, D) primærnæringsyrker, E) håndverkere og D) renholdere, hjelpearbeidere (Nystrand, et al., 2022, p. 49)

3. Metode

Basert på problemstillingen og den relevante teorien, blir det i denne oppgaven anvendt et intensivt design. Et slikt design anvendes når problemet en ønsker å undersøke er komplekst, og hvor en må gå mer i dybden, ofte ved bruk av intervju. Det ble derfor valgt en kvalitativ metode for å innhente relevant data gjennom undersøkelser med et fortolkningsbasert utgangspunkt til denne oppgaven. Ved å benytte kvalitative undersøkelser, lar det seg gjennomføre å innhente mer åpne, brede og komplekse data som kan gi en forståelse av temaet eller fenomenet man ønsker å vite mer om. Man vil samtidig oppnå data som inneholder en form for subjektivitet og erfaringer, samt fordypninger og fortolkninger fra informantene. Å velge en kvalitativ metode var svært hensiktsmessig for denne oppgaven, da det var utfordrende å relevant teori og forskning for temaet og problemstillingen. Metoden kunne derfor gi forskeren en nyttig forståelse og erfaringer, som en ikke ville anskaffet gjennom sekundærdata (Larsen, 2017, pp. 84-126) (Busch, 2019, pp. 28-62).

3.1. Styrker og svakheter ved å studere kvalitativt

Gjennom kvalitative undersøkelser tillates forskeren å gå mer i dybden av et fenomen eller tema som forskeren i utgangspunktet sjeldent har mye forkunnskaper om, samt tilegne seg en bredere og mer helhetlig forståelse. Samtidig vil man i større grad oppnå detaljerte data og sikre god validitet, ved at en får stilt oppfølgingsspørsmål og gjort observasjoner, og dermed kan redusere sjansen for misforståelser eller feiltolkninger. Ved anvendelse av for eksempel intervju, vil en i tillegg være fysisk tilstede, noe som kan resultere i at en mindre andel trekker seg etter å ha akseptert invitasjonen om deltakelse (Larsen, 2017, p. 29).

Det finnes dog ulemper ved å studere kvalitativt. Til å starte med, har man det som kalles kontrolleffekt, som handler om at informanten kan ende med å bli påvirket av intervjueren og dermed gi svar som ikke er like pålitelige. Dette grunnes i at informanten bevisst eller ubevisst ønsker å gi «gode» svar til intervjueren. Det kan for eksempel komme av at informanten selv ønsker å fremstå på en bedre måte eller gi intervjueren svar som antagelig er nyttige for forskningens resultat. Intervju kan i tilfeller kreve mer av informanten i form av tid, reisevei og generell anstrengelse, som

kan resultere i flere frastår muligheten for deltakelse. Det er videre en svakhet ved denne metoden at man ikke kan generalisere statistisk, og selv om det er mulig å ha en overføringsverdi, så vil det i så tilfelle være mindre konkret og objektivt. Det, og omfattende svar, fører videre til at behandlingen og tolkningen av dataene blir et tidkrevende og ekstensivt arbeid for forskeren (Larsen, 2017, pp. 29-30) (Tjora, 2021).

3.2. Utvalget

Med bakgrunn i den valgte problemstilling og metode, ble det i en tidlig fase bestemt at det var ønsket å innhente data fra informanter som man kunne tenke seg hadde relevante erfaringer og meninger, som samtidig hadde ulike verdier til en viss grad. Det må nevnes at det ikke er en riktig og bestemt måte å gjennomføre et utvalg på, men fremgangsmåten og hva som virket hensiktsmessig vil bli forsøkt forklart (Busch, 2019, pp. 56-57) (Larsen, 2017, pp. 84-91).

Som tidligere nevnt i oppgaven, så var hensikten med undersøkelsene å skaffe en dypere forståelse for temaet og utfordringene, gjennom informantenes erfaringer, tanker og informasjon. Det var derfor ikke et mål om å verken skaffe et representativt utvalg eller å generalisere på en statistisk måte. Intervjuer er tidkrevende, og det resulterer ofte i et mindre utvalg da forsker i mange tilfeller har en tidsramme. Det ble gjort to intervjuer, og det anses i denne oppgaven som et minimum, men man har allikevel innhentet nok relevant data. Med bakgrunn i dette, var det hensiktsmessig å anvende ikke-sannsynlighetsutvelging ved utvelgingen, slik at en kunne bruke mer tid på å fokusere på enhetene som med større tenkelig sannsynlighet hadde relevante svar. Disse faktorene medførte at utvalget ikke ble valgt tilfeldig, og de kunne ei heller representere den gitte populasjon. Videre var det allerede satt noen ønsker eller kriterier for hvilke verdier informantene skulle besitte, og det ble derfor gjennomført en skjønsmessig utvelging som er en av flere forskjellige former for ikke-sannsynlighetsutvelging. Forsker kunne derfor rekruttere informanter gjennom eget nettverk, noe som gjorde at arbeidet med utvalget ble forenklet, men som også resulterte i at de innhentede dataene til en viss grad ble mer pålitelig i form av at forsker kunne stole på informantenes svar i større grad (Larsen, 2017, pp. 84-91) (Busch, 2019, pp. 56-57) (Tjora, 2021, pp. 259-266).

I utgangspunktet var det interessant å innhente data fra individer som arbeidet ombord på et fiskefartøy, samt individer som satt i en mer administrativ stilling i et rederi. Det var derimot spesielt et par verdier som var ønsket fra begge informantene, og det var at begge hadde ansvar for mannskapshåndteringen og hadde en lengre arbeidserfaring innen fiskenæringen. På denne måten ville man kunne få førstehåndserfaringer og sammenligninger fra flere år tilbake i tid innenfor de ulike deltemaene. At informantene har noen like verdier, kan bidra i at man i større grad kan bekrefte at den innsamlede dataen er valid ved at spørsmålene utløser samme type svar. Andre verdier hos informantene var dog ulike, og konsekvensen vil da være at det blir større utfordringer med å sammenligne og validere dataene, men man vil potensielt kunne skaffe flere synspunkter og ulike erfaringer (Larsen, 2017, pp. 89-126) (Busch, 2019, pp. 56-57) (Tjora, 2021, pp. 259-263).

3.3. Utforming av intervjuguide

I denne oppgaven ble det gjennomført kvalitative intervjuer av to objekter. Det finnes flere forskjellige måter å gjennomføre kvalitative intervjuer på, men for det aktuelle temaet og problemstillingen så virket det mest hensiktsmessig å anvende såkalte *semistrukturerte intervjuer* (Larsen, 2017, pp. 99-100). Denne typen intervju gjør at man som forsker kan stille med en god struktur i intervjuet, samtidig som at det vil være rom for å gå utenom strukturen hvis det skulle vise seg å være aktuelt eller relevant for oppgavens skyld. Noe som igjen var viktig da forsker hadde lite forkunnskaper rundt temaet (Larsen, 2017, pp. 99-100).

Det ble laget en intervjuguide i forkant av de gjennomførte intervjuene, der spørsmålene var skrevet ned i en slik rekkefølge som ville være naturlig for å skape en viss struktur og flyt i intervjuene. Samtidig inneholdt intervjuguiden en kort presentasjon av oppgavens tema og problemstilling, samt et samtykkeerklæring for å gi objektet informasjon om deres rettigheter og hva deres gjennomføring av intervjuet vil brukes til. Denne strukturen gjorde at spørsmålene i intervjuene hang sammen og at det ene spørsmålet til dels ledet til det neste, samt at svarene i intervjuene i større grad kunne sammenlignes med hverandre. Så var fordelene med disse *semistrukturerte intervjuene* at man kunne stille oppfølgingsspørsmål de stedene man følte at det var nødvendig eller relevant utfra de svarene man fikk. Det åpnet også for muligheten til å stille nye

oppfølgingsspørsmål som ble ansett som nyttig, ettersom forsker selv, underveis i undersøkelsen fikk mer kunnskap om temaet (Larsen, 2017, pp. 99-100).

Ved å tydeliggjøre at intervjuets struktur ikke er altfor strengt, gir det er rom og mulighet for at informanten selv kunne komme med relevante erfaringer, ytringer eller innvendinger. Informanten kunne dermed svare på en mer fri måte, grunnet i at man som forsker tillot at samtaleutvekslingen ikke behøvde å følge til dels statiske, forberedte spørsmål. Det er også noe som er med på å skape en tryggere situasjon for deltakeren, og kan lede til mer pålitelige data (Larsen, 2017, pp. 99-100).

Intervjuguidens struktur hadde som mål om å strukturere de innhentede dataene på ryddig måte der et spørsmål og svar, ledet videre til det neste på en mer naturlig måte. Dette gjør arbeidet med drøftingen av funnene enklere, men er også med på å skape en flyt i samtalen med informanten. Spørsmålenes utforming ble til med tanke på hva man ønsket å innhente av data, men og med tanke på hvem som stilte som informanter.

Videre var det gjort bevisste valg rundt hvilke spørsmål man skulle starte med. Det var viktig å sørge for at informanten var trygg og komfortabel til en hver tid, så det var derfor hensiktsmessig å begynne intervjuet med enkle spørsmål om informantens bakgrunn. Disse spørsmålene var simple, men ga samtidig en fin introduksjon i begynnelsen. Målet med strukturen var derfor å sakte, men sikkert øke det som kan tenkes å være utfordrende spørsmål å svare på for informanten sin del. Med dette unngår man å ta informanten «litt på sengen», og kan heller være med på å bygge et trygt miljø der informanten kan utfolde sine kunnskaper og erfaringer. Det var samtidig gjort et bevisst valg om å prøve å tone ned det formelle og tekniske språket i intervjuguiden, nettopp for å trygge informanten (Larsen, 2017, pp. 99-100) (Tjora, 2021, pp. 159-189)

4. Empiriske funn

I følgende del av oppgaven, vil de relevante empiriske funnene fra de to semistrukturerte intervjuene bli presentert. Det vil samtidig bli forsøkt i størst mulig grad å sammenligne svarene med hverandre for å se om det finnes felles erfaringer eller en felles forståelse innenfor det gitte temaet. Det er tidligere nevnt at det er gjort to

intervjuer med to forskjellige informanter, og de vil videre refereres til som «informant 1» og «informant 2». Starten av spørsmålsrunden handlet om informantenes relevante bakgrunnsinformasjon. Det kom frem at begge informantene hadde lengre erfaring innen fiskenæringen, samt et visst ansvar for mannskapshåndtering. Informant 1 satt i stilling som reder av et fiskerederi, mens informant 2 var skipper ombord på et fiskefartøy.

4.1. Rederienes kompetanse og utfordringer

Andre del av intervjuet omhandlet kompetansen de hadde tilgjengelig ved tidspunktet intervjuet ble gjennomført. På spørsmålet om hvorvidt kompetansebehovet ombord er møtt på daværende tidspunkt, sier informant 1 at det med tiden har blitt vanskeligere å hente inn arbeidskraft med den behøvde kompetansen. Det sies at bakgrunnen for dette, er at det er større konkurranse om arbeidstakerne. Hen trekker frem servicebåter som et eksempel på en stor konkurrent, da disse båtene er nyere, har bedre betingelser og lønninger, samt at de får støtte fra staten. Samtidig blir kommunikasjonsevner, nevnt som en mangel, og det forstås her at det ofte kan forekomme ved importert av arbeidskraft.

Videre menes det, at det er mangel på fiskere som har sertifisering til å føre yrkesfartøy av en viss størrelse. På nyere båter sies det her at arbeidsoppgavene blir mer flytende, og at mannskapet må ha kompetansen til å gjøre flere forskjellige oppgaver. Utfordringen på tidspunktet var at fiskerne ikke møtte kravene om å føre båten, mens skipperne med skippersertifikat ikke hadde kompetansen til å utføre en fiskers arbeidsoppgave. Dette tolkes å være et spørsmål om tilgangen på en mer spesialisert kompetanse. Hen legger til at krav om sertifiseringer trolig vil bli strengere også i fremtiden. Informant 2 svarer også at det er god og tilstrekkelig kompetanse på hver stilling ombord.

4.2. Forhold til kompetansebeviser

Videre i tredje del av intervjuet, stilles spørsmålet om det finnes krav om kompetanse, og om disse kravene gjør rekrutteringen av riktig kompetanse enklere. Det forklares av informant 1 at det er krav om at mannskapet skal ha sikkerhetskurs og helseattest, at

skippere skal ha skippersertifikat, men at det ikke er noen direkte sammenheng mellom kravene og kompetansebehovet ombord. Informant 1 mener at kravene i seg selv ikke er tilstrekkelige, og at eksempelvis fagbrev og sertifisering ikke garanterer at personene tilfredsstiller kompetansebehovet. Hen går så langt som å si at det er blitt erfart at nyutdannede med fagbrev «tror de er mer kompetente enn de er, og strever ikke nødvendigvis for å bli bedre», ved spørsmål om informantens erfaringer av nyutdannede fiskere fra videregående nivå. Informant 2 gir til dels et annet uttrykk, ved å si at det ikke nødvendigvis holder med et fagbrev, men at det er et pluss, samt at erfaring er den viktigste faktoren for kompetansenivået. Senere peker informant 1 videre på at dette er en viktig grunn til at man ofte rekrutterer gjennom eget nettverk og gjennom egne ansatte fiskere som allerede kjenner og stoler på andre fiskere. Det legges også til av informant 1 at kompetanse rundt sikkerhet i størst grad skaffes ved lengre erfaring, ikke kun utdanning.

Ved et oppfølgingsspørsmål til informant 2 om viktigheten av hvilken type praksisplass elever på videregående nivå har hatt, svarer hen at det er av fordel å ansette en som har hatt praksis på samme type fiskefartøy. Det grunnes i at det er stor forskjell på ulike båter, og det legges til at det ville vært gunstig om elevene hadde hatt erfaring fra alle de ulike båtene. Informant 1 avgir mer eller mindre et helt lignende svar, dog senere i intervjuet. Hen legger samtidig til at høyere kompetanse innen automatisering og digitalisering, ikke nødvendigvis gir et generelt høyere kompetansenivå innen fiskerinæringen. Har de kun erfaring fra mer automatiserte og digitaliserte båter, vil det ikke automatisk føre til at de har kompetansen til å arbeide på en eldre båt der mer er gjort manuelt. De vil av den grunn ikke nødvendigvis regnes som mer kompetente, da fiskeflåten består av svært ulike båter. Det uttrykkes at erfaringsbasert læring er like viktig på bachelor- eller masternivå, som på videregående- og fagskolenivå. Når informantene ble spurt om hver enkelt relevante fagbrev kunne inneholde opplæringen fra flere ulike fagbrevs innhold, så var begge skeptiske til om det ville være nyttig med tanke på at elevene heller ikke måtte oversvømmes av teori og opplæring. Informant 1 pekte dog på at det ville være mer hensiktsmessig at de ansatte kunne anskaffe bredere kompetanse gjennom kurs, etter- og videreutdanning om det var behov på et senere tidspunkt.

4.3. Tiltak rederiet kan gjennomføre

Begge informantene trekker frem at de har et godt samarbeid med opplæringskontorene, der det er mulighet for å kommunisere hva fiskerederiene har av kompetansebehov. Informant 1 legger til at man ofte kan glemme å gi uttrykk for hva selskapet ønsker seg av kompetanse til de forskjellige myndighetene og utdanningsinstitusjonen, og tror samtidig på at de ville lyttet og handlet etter hva som ble uttrykt. Ved spørsmål om det er noen tiltak rederiet gjennomfører for å sørge for at kompetansebehovet til mannskapet er tilstrekkelig, svarer begge at det foregår opplæring i arbeid ombord, men ikke noe utenom det. De har begge tidligere i intervjuet, gitt uttrykk for at de er villig til å ta ombord praksiselever og drive opplæring mens båten driftes, men informant 1 sier at fasilitetene ombord ofte kan være et hinder for å ta i mot personer som ikke kan fylle en hel rolle ombord i fiskeflåten. Det er da snakk om mangel på plass på dekk og sengeplasser.

4.4. Etter- og videreutdanning

Det sies av informant 2 at kurs eller etter- og videreutdanning ikke anses som hensiktsmessig for det representerte rederi, og antyder at det kun ville vært relevant hvis det ble stilt krav om det. Til motsetning forklarer informant 1 at det er flere grunner til at slik utdanning eller kurs er veien å gå. Det grunnes i at arbeidet og livet ombord på et fiskefartøy er hardt og helt unikt, samt at det er vanskelig å kunne sammenligne med både andre et annet type arbeid eller et liv på land. Det blir uttrykt fra begge informantene gjennom intervjuet, at det er en vilje og et ønske om å gi arbeidssøkere en mulighet på fiskebåt, men informant 1 antyder at det nesten kunne vært like hensiktsmessig å etter- og videreutdanne de som allerede har prøvd, og faktisk vet at de ønsker seg en jobb på fiskebåt. Videre mener hen at slik utdanning ville økt motivasjonen til de ansatte som er interesserte i yrket og faget. Ved oppfølgingsspørsmål, menes det av informant 1 at utdanningens- eller kurssets lengde ikke burde overskride en uke og de burde være intensive, da det vil skape en lavere terskel for gjennomføringen.

Samtalen og oppfølgingsspørsmålene kommer fort naturlig med informant 1, det sies så videre at nevnte utdanning og kurs burde være til dels tilbudt og betalt for av det

offentlige. Det er en betalingsvilje for slik kompetanse, men næringen er ofte kritiske til hvem de investerer i, grunnet i at det er «mye glidninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver». Hen mener at myndighetene i senere tid har forsømt yrkesfagene og primærnæringsfagene. De har ofte ikke behov for eksempelvis økonomer, men heller yrkesfelt på den andre, lavere delen av skalaen.

4.5. Krav om miljøvennlig fiskeri

Informantene ble videre spurt om de trodde det ville komme nye eller strengere krav til miljøvennlig drift i fremtiden. Begge svarer at de regner med det, og informant 2 trodde at det i første omgang ville omhandle endrede kompetansebehov for maskinistens arbeidsansvar. Informant 1 sier videre at det allerede så vidt har begynt med slike krav i form av at det viser seg å være lønnsomt ved å fiske på en mer miljøvennlig måte. Å anskaffe et type miljøsertifikat for driften av båten, blir også foreslått som et eksempel på noe som kan kreve ny eller økt kompetanse blant mannskapet. Etter oppfølgingsspørsmål sier hen at av erfaring, så har de ansatte ombord stor interesse for miljøet og hvordan båten driftes. Det blir begrunnet i at de ansatte lever i og av naturen, og ofte ønsker å bevare den da de også ønsker å bevare jobben sin for fremtiden.

4.6. Tidligere endringer

De to informantene svarer til dels likt på om nyutdannede har fått bedre kompetanse de siste ti årene. Begge har erfart at det er flere som har fagbrev på dette tidspunktet enn det det var for ti år siden, og at de som regel har høyere kompetanse enn de nyansatte som ikke har fagbrev. Informant 2 uttrykket dog at det var en større endring enn informant 1, og var tydeligere på at fagbrev resulterte i høyere kompetansenivå. Hen svarer videre at det ikke er noe ønske om høyere kompetansenivå hos nyansettelsene for fremtiden, så fremt fagbrevene fortsetter å gi elever to års praksisperiode. På samme tid svarer informant 1 klart ja, det er et ønske om høyere kompetansenivå.

5. Diskusjon

Tidligere i oppgaven, ble det presentert empiriske funn som ga to forskjellige svar når det gjaldt om rederiene hadde et udekket kompetansebehov. Informant 2 hadde hverken udekkede kompetansebehov eller rekrutteringsproblemer, mens informant 1 hadde utfordringer med begge. Fra Møreforskning, fant man rapporten som viser at 40 prosent av deltakende fiskeriselskap hadde udekkede kompetansebehov, og at cirka 20 prosent hadde rekrutteringsproblemer. Det tegnes da et bilde av problemets størrelse, og man kan utfra teorien og empirien påstå at det er et reelt problem.

I Stortingsmeldingen, Meld. St. 10 2020-2021, gir den daværende regjeringen uttrykk for viktigheten av at den norske maritime næringen til enhver tid blir tilbudt den kompetansen de trenger. Det kommer tydelig frem at kompetansebehovet for fremtiden, i stor grad vil bli påvirket av digitalisering og teknologiske løsninger for å kunne nå både internasjonale og nasjonale klimamål. For at næringen skal fortsette med sin konkurranseevne, vil Regjeringen tilrettelegge for at næringen skal få tilgang på forbedret og spesialisert kompetanse i møte med omstillingen.

Det er stort fokus på klimavennlig skipsfart, digitalisering, teknologi og «spesialisert» kompetanse gjennom store deler av Stortingsmeldingen. Spørsmålet er om alle deler av næringen anser disse punktene som de viktigste i forhold til kompetansebehovet de trenger for å fortsette med verdiskapning. Her vil teorien og de empiriske funnene bli sammenlignet og evaluert, med mål om finne svar på forskningsspørsmålene.

5.1. Etter utdanningsnivå

Det kommer ikke spesielt tydelig frem i Regjeringens Stortingsmelding, om hva de anser som mangel av for kompetansebehovet til den norske maritime næringen. Begreper som digitalisering og teknologi blir dog ofte brukt, og det tolkes dertil at Regjeringen ønsker å fokusere på at den offentlige utdanningen i større grad skal sørge for å utdanne personer med høyere kompetansenivå innen de to områdene. Det nevnes for eksempel at Diku har tildelt fagskoler, universiteter og høyskoler, 13,5 millioner kroner for å øke den digitale kompetansen til studenter i maritime fag. Da er det verdt å bite seg merke i at videregående skoler ikke blir nevnt, selv om rapporten fra

Møreforskning viser at over 70 prosent av deltakerne i noen eller stor grad har behov for kompetanse fra yrkesfag på videregående nivå, samt 30 prosent som svarer at de har behov for studiekompetanse på dette nivået. Dette i seg selv, gir grunn til å tro at Regjeringens fokus ligger hos de «høyere» nivåene innenfor utdanning og yrkesfelt. Det skal dog nevnes at er vanskelig å få noe spesifikt ut av Stortingsmelding, da den også opptil flere ganger nevner at kompetansebehovet er svært bredt og inneholder flere ulike fagområder, og at kompetansenivået bør heves generelt.

Møreforskning viser at videregående-, fagskole- og bachelornivå er hver for seg, etterspurt av over 60 prosent av sjømatelskapene. Hvis man kun ser på fiskeri, så har de vesentlig mindre kompetansebehov for utdanningsnivåer over videregående og fagskole, sammenlignet med de andre sjømatelskapene. De empiriske funnene tilsier det samme. Der kommer det frem av informantene at de ikke har behov for arbeidstakere med utdanning fra høyere nivå enn fagskole, der de henter nyutdannede styrmenn. De har for det meste behov for fiskere, og det blir i grunn fortalt at det ikke kreves noe utdanning, hverken fra rederiet sin side eller fra de ulike myndighetene. Det eneste som kreves er et kurs om sikkerhet og en helseattest, som begge kan anskaffes på en uke. Det skal dog nevnes at informant 2 mener at et fagbrev for fiskere er å foretrekke over en uten, men at rederiet ikke krever det i noen form.

Videre mener både Stortingsmeldingen (Meld. St. 10 2020-2021), Sande, Menon Economics og informantene at den norske maritime næringen etterspør flest personer med operativ eller erfaringsbasert kompetanse fra sjøen (Sande, 2020, p. 18) (Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020). Som tidligere nevnt i teorien, påpeker Sande at det i grunn ikke finnes noen tilbydere av etter- og videreutdanning som har som mål om å omstille den eksisterende arbeidskraften for fremtiden (Sande, 2020, p. 18). Det er heller ingen av informantene som forteller om slike tilbud finnes heller. Her må det dog nevnes at det ikke spesifikt ble spurt om det fantes, selv om mange av spørsmålene var veldig tett på. Samtidig kan det tenkes at informantene enten ikke hadde kunnskap om et slikt tilbud, eller at de ikke tenkte det var relevant å nevne. Informant 1 ønsket seg et bedre tilbud, og det kan tolkes dertil at han i det minste hadde undersøkt mulighetene.

5.2. Etter yrkesfelt

Det kommer frem i intervjuene at det er størst behov for fiskere, av den enkle grunn at det er den stillingen det finnes flest av ombord. Når informant 1 for eksempel, mener at det er et kompetansebehov for fiskere, betyr det at rederiet etterspør en yrkeskategori som Møreforskning kaller primærnæringsyrke. Deres rapport viser også at dette yrket er det fiskerederinæringen etterspør mest av.

5.3. Muligheter for å imøtekomme fremtidig kompetansebehov

Det kommer frem i teorien at teknologiutviklingen historisk sett har hatt stor betydning for kompetansebehovet i den maritime næringen, og det er ingen grunn til å at dette ikke kommer til å være tilfelle for fiskerederinæringen i fremtiden. Man vet også at nye teknologier og økt bruk av digitalisering i næringen, skal være viktige virkemidler i målet om å kunne kutte i klimagassutslippene for skipsfart og fiske. Det spørs da om man klarer å holde følge med disse driverne som forårsaker endring, og om man tidlig nok klarer å identifisere potensielle drivere. Gjennom samarbeid og god kommunikasjon, har næringen, akademia og myndighetene i Norge hvert fall en god mulighet for å sikre at næringen og de forskjellige utdanningsinstitusjonene vet hva som kan forventes å forekomme av endringer fra et politisk nivå. De empiriske funnene tilsier også at det forventes å komme krav med hensyn til miljøvennlig drift av fiskebåter, men at det enn så lenge er usikkerhet rundt hvordan det i praksis vil påvirke deres kompetansebehov.

Samtidig vil det alltid være andre mer uforutsette drivere som kan endre situasjonen, og dermed resultere i endringer i kompetansebehovet. Dette kan for eksempel være krig som utløser mer stengte grenser og tollbarrierer, eller endringer i økosystem som fører til artsvandring og tap av biologisk mangfold.

For å kunne omstille seg hurtig og i takt med omgivelsene som fører til endrede kompetansebehov, så vil det i følge flere kilder innen teorien, være viktig å oppdatere kompetansen næringen allerede innehar. Dette kommer også frem av de empiriske funnene, og det viser til at det vil være mer effektivt å gjennomføre kortere utdanninger og læringsprosesser, oftere, i møte med endringene. Man regner ikke med at tidligere

arbeidsoppgaver vil forsvinne helt, men heller at de i noen grad endres. Samtidig er erfaring en svært viktig del av den totale kompetansen til næringen, både på kort sikt, men også på lang sikt. Det vil derfor være hensiktsmessig å dra nytte av erfaringen og kompetansen som næringen allerede innehar, og heller bruke ressurser på at de skal lære seg de nye aspektene ved de fremtidige oppgavene. Og som vist tidligere i teorien, så tar de fleste utdanninger minst tre år å gjennomføre, samtidig som at de ferdigutdannede, til en viss grad mangler den erfaringen som behøves.

Oppdatering av kompetansen bør skje gjennom et bredt tilbud av etter- og videreutdanning, som tar utgangspunkt i hva næringen faktisk rapporterer at de trenger av kompetanse. Det er mangel på dette som rapportert av Sande og informant 1, men Regjeringen har i 2020 lagt frem en kompetansereform (Lære hele livet) som skal sørge for at den eksisterende arbeidskraften får bedre mulighet til å øke og fornye sin kompetanse. Slike type tiltak som blir presentert, er nettopp det næringen trenger for å kunne omstille seg hurtig.

Et slikt utdanningstilbud behøver heller ikke å være fullfinansiert av Norge som stat heller, da informant 1 tror at det er investeringsvilje innen næringen selv. Tilbudet burde i stor grad bestå av mer praktisk læring som kan være med på å både sørge for rett anvendelse av læringen, men også for å speile de som tar slike utdanninger. En vesentlig andel av arbeidskraften er personer med lavere utdanningsbakgrunn, og man må derfor sørge for at utdanningen virker nyttig og motiverende, men også for at terskelen for å søke, minimeres. Samme kan sies om lengden, intensiteten og kompetansebevis. De fleste ønsker kortere, intensive og samlingsbaserte eller digitale utdanningstilbud. Det kommer også frem at de i mindre grad er opptatt av å få studiepoeng eller et kompetansebevis i form av en «studiegrad». At de potensielle studentene får muligheten til å ta utdanning uten å måtte tre ut av arbeidsmarkedet, virker mest hensiktsmessig for å i størst grad gjøre utdanningene tilgjengelige.

6. Konklusjon

Det er tidligere i oppgaven blitt beskrevet at kompetanse er viktig for konkurranseevnen i en næring. Skulle en stilt spørsmålet, om kompetansebehovet i fiskenæringen er møtt, ville det enkle svaret vært; nei. Næringen består av ulike fartøy, med ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Det resulterer i at kompetansebehovet innad i næringen blir svært differensiert, og det er derfor en stor utfordring å sørge for at alt av eksisterende kompetansebehov blir møtt.

Det er blitt kartlagt at det allerede finnes et udekket kompetansebehov av betydelig grad. Kategoriserer man kompetansebehovet etter utdanningsnivå og -type, ser man at fiskenæringen i stor grad etterspør kompetanse på videregående- og fagskolenivå. For fiskenæringen vil det være fordelaktig at utdanningsinstitusjonene og de ansvarlige myndighetene fokuserer på disse type utdanningene, og sørger for at de også kan gi næringen god, oppdatert og tilstrekkelig kompetanse spesielt for personer som tar fagbrev for å bli fisker. Det anses som en mulighet for at disse lavere utdanningsnivåenes viktighet, til tider blir undervurdert. Det skal dog sies at fiskenæringen ofte blir ansett som kun en del av den maritime næringen, og at de ansvarlige myndighetene derfor fokuserer mer overordnet på problemstillingene rundt kompetansebehovet for den maritime næringen som helhet.

Samtidig er det utfordringer i forhold til tilbudet av enklere etter- og videreutdanning, som fiskenæringen etterspør. Viktigheten av at næringen har mulighet til å oppdatere og fornye kompetansen til den eksisterende arbeidskraften, er av betydelig grad og er en mangelvare.

I både teorien og i empirien finner man tydelige svar på at man kan forvente endrede kompetansebehov i årene fremover for fiskenæringen. Da betyr det at man i tiden fremover har muligheter for å fortsette å styrke næringens konkurranseevne. Det vil kreve at man klarer å identifisere fremtidige kompetansebehov, eller i hvert fall klarer å identifisere potensielle kompetansebehov. God kommunikasjon mellom næringen, utdanningsinstitusjonen og de ansvarlige myndighetene, vil være viktig i arbeidet med å både kartlegge og forberede tiltak som kan sørge for at kompetansebehovet blir møtt. Tiltak som enn så lenge virker svært hensiktsmessig å gjennomføre, er å styrke

utdanningstilbudet for den eksisterende arbeidskraften. Dette er et tiltak som potensielt kan sørge for hurtig omstilling.

7. Referanseliste

- Andersen, R. K., Bjørnset, M. & Rogstad, J., 2019. *Fafo.no*. [Internett]
Available at: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20706.pdf>
[Funnet 21 05 2023].
- Ålesund videregående skole, 2021. *Ålesund videregående skole*. [Internett]
Available at: <https://alesund.vgs.no/utdanningstilbod/yrkesfag/naturbruk>
[Funnet 6 Desember 2021].
- Basso, M. N., Aslesen, S. & Jakobsen, E., 2022. *Rederi.no*. [Internett]
Available at: <https://www.rederi.no/rapporter/kompetansebehov-og-kompetansestrategier/>
[Funnet 21 Mai 2023].
- Basso, M. N. & Jakobsen, E. W., 2019. *Nsof.no*. [Internett]
Available at: <https://nsosf.no/media/1294/fra-sjoe-til-land-maritime-karriereveier.pdf>
[Funnet 7 Desember 2021].
- Basso, M. N., Jakobsen, E. W. & Mellbye, C. S., 2018. *Menon.no*. [Internett]
Available at: <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2018-118b-Maritim-kompetanse-i-en-digital-fremtid.pdf>
[Funnet 7 Desember 2021].
- Busch, T., 2019. *Akademisk skriving*. 1. red. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet, 2020. *Kompetansereformen - Lære hele livet*. [Internett]
Available at:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbcbdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>
[Funnet 9 Desember 2021].
- Lai, L., 2012. *Ks.no*. [Internett]
Available at:
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/strategisk-kompetanseplanlegging/kompetanse-som-begrep-og-ressurs-linda-lai.pdf>
[Funnet 21 Mai 2023].
- Larsen, A. K., 2017. *En enklere metode*. 2. utgave red. Bergen: Fagbokforlaget.
- Marint Kompetansesenter, 2020. *Marint Kompetansesenter*. [Internett]
Available at: <https://marint.no/hva-drommer-du-om-a-bli/fiske-og-fangst>
[Funnet 6 Desember 2021].
- MARKOM2020, 2020. *markom2020*. [Internett]
Available at: <https://markom2020.no/testside3/>
[Funnet 9 Desember 2021].
- Møre og Romsdal fylkeskommune, 2020. *Regjeringen.no*. [Internett]
Available at:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/more_og_romsdal_fk.pdf
[Funnet 6 Desember 2021].

Nærings- og Fiskeridepartementet, 2020. *Grønnere og smartere – morgendagens maritime næring*. [Internett]
Available at:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/391f633b512b4866a4193ba67be27c3b/no/pdfs/stm202020210010000dddpdfs.pdf>
[Funnet 7 Juni 2023].

Norges offentlige utredninger, 2018. *Regjeringen.no*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/?ch=1>
[Funnet 21 Mai 2023].

Norges Rederiforbund, 2019. *Rederi.no*. [Internett]
Available at: <https://rederi.no/aktuelt/2019/ny-strategi-for-okt-digital-maritim-kompetanse/>
[Funnet 7 Desember 2021].

Norges Rederiforbund, 2020. *Rederi.no*. [Internett]
Available at: <https://rederi.no/om-oss/arsrapporter/>
[Funnet 7 Desember 2021].

Norges Rederiforbund, 2021. *Rederi.no*. [Internett]
Available at: <https://rederi.no/aktuelt/2021/skal-kartlegge-fremtidens-kompetansebehov/>
[Funnet 7 Desember 2021].

Norsk Sjøoffisersforbund, 2019. *Nsof.no*. [Internett]
Available at: <https://nsof.no/innhold/skipsfart-sikkerhet-og-rammevilkaar/maritim-kompetanse/maritime-fremtidsutsikter/>
[Funnet 7 Desember 2021].

Nystrand, B. T., Rødstøl, A. W., Arhaug, J. & Larssen, W. E., 2022. *Møreforsk.no*. [Internett]
Available at: https://www.moreforsk.no/publikasjoner/rapporter/marin/framtidig-kompetanse--og-rekrutteringsbehov-i-norsk-sjomatnaring/1074/3611/?fbclid=IwAR0fDkl_m-O2qBmgA47Av3xZxL_3b2hqf1IM0TytNS9iivYPeL0X2xTsweA
[Funnet 29 Mai 2023].

Rychen, D. S. & Salganik, L. H., 2002. *Voced.edu.au*. [Internett]
Available at: <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A9408>
[Funnet 8 Juni 2023].

Sande, H., 2020. *Regjeringen.no*. [Internett]
Available at:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/86343b61b0b9451f9c9a9b4403fc473c/norsk-sjooffisersforbund.pdf>
[Funnet 7 Desember 2021].

Schneider, K., 2019. *Scirp.org*. [Internett]

Available at:

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=96778#return5>

[Funnet 8 Juni 2023].

Sikt, 2023. *Sikt.no*. [Internett]

Available at: <https://sikt.no/om-sikt>

[Funnet 2 Juni 2023].

Tjora, A., 2021. *Kvalitative forskningsmetoder*. 4. red. Oslo: Gyldendal akademiske.

Ulserød, T., 2019. *Civita.no*. [Internett]

Available at: <https://www.civita.no/politisk-ordbok/hva-er-en-stortingsmelding>

[Funnet 5 Desember 2021].

Vedlegg

Intervjuguide

Jeg er studerer shipping management ved NTNU Ålesund, og arbeider for øyeblikket med en bacheloroppgave. Formålet med denne oppgaven er å beskrive hvilke handlinger eller aktiviteter et fiskerederi kan foreta seg for å sørge for at kompetansebehovet ombord er tilstrekkelig til enhver tid, og hva de kan gjøre for å skape kompetanseutvikling blant mannskapet ombord. Problemstillingen for denne oppgaven er som følger; *Hvordan kan fiskerederinæringen sørge for kompetanseutvikling og imøtekomme kompetansebehovet?* Du vil få et skriv med samtykkeerklæring som vil omhandle dine rettigheter rundt intervjuet. Jeg ønsker å presisere at du er med frivillig, og at du kan trekke enkelte svar vekk eller trekke deg fra hele intervjuet når som helst. Dine svar vil ikke bli tolket som rett eller galt i noen forstand. Det jeg ønsker, er dine erfaringer, synspunkter og meninger rundt det aktuelle temaet.

Spørsmål til informanten:

Litt bakgrunnsinformasjon om informanten

1. Hva slags rederierfaring har du?
2. Har du hatt noen form for ansvar for kompetansen ombord på et fiskefartøy?
Altså ansvar fra rederiet sin side?
3. Hvor lang tid har du hatt et slikt ansvar?

Kompetansen ombord per dags dato

4. Hva tenker du om deres nåværende mannskaps kompetanse? Blir kompetansebehovet deres møtt per dags dato?
5. Varierer kompetansen blant mannskapet?
6. Hvordan vil du vurdere tilgangen på mannskap med den kompetansen dere behøver ombord?

Rekruttering av kompetanse

7. Hvordan er fremgangsmåten deres for å rekruttere mannskap som tilfredsstillere deres kompetansebehov?

8. Har du en ide om en fremgangsmåte som ville gjort det enklere for dere å hente inn mannskap som møter deres kompetansebehov? Et ansettelsessystem, eller mere eller bedre dokumentasjon som gir bevis på at en ansatt har den kompetansen som behøves for eksempel? Sertifisering osv.
9. Finnes det noen krav om kompetanse for mannskapet etter loven? Gjør disse potensielle kravene det enklere å finne mannskap med tilstrekkelig kompetanse?
10. Synes du det burde det vært strengere krav for mannskapet?

Utdanning og kompetanseutvikling

11. Hva er erfaringen din med nyutdannede fiskere fra videregående nivå?
12. Møter de deres kompetansebehov ombord på fiskefartøyet?
13. Kunne fagbrevet for å bli fisker inneholdt mere opplæring i det motormannens fagbrev inneholder for eksempel? At fagbrevene blir mere like, slik at mannskapet kan påta seg andre ansvarsområder?

Fiskerederiets muligheter

14. Er det noe du kan gjøre for å påvirke den fremtidige kompetansen hos unge, nyutdannede maritime studenter?
15. Har dere tiltak i deres rederi som bidrar til at ansatte får kompetansebehovet de behøver?
16. Finnes det noen institusjoner som har åpen kommunikasjon med fiskerederinæringen angående kompetanse ombord på fiskefartøy? Et sted der dere kan komme med innspill og ønsker om fremtidig kompetanse?
17. Tror du videreutdanning eller etterutdanning av arbeidskraften i dag ville vært til nytte for et fiskerederi? Utdanning som for eksempel varer et par eller noen uker av gangen?

Refleksjoner rundt fremtidig kompetansebehov

18. Har den nyutdannede kompetansen utviklet seg de siste tiårene?
19. Ønsker du høyere kompetanse hos de nye du ansetter i fremtiden?
20. Hvordan vil du reflektere rundt kompetanseutviklingen for de med maritim utdanning?

Transkribering av intervju med informant 1

Litt bakgrunnsinformasjon om informanten

1. Hva slags rederierfaring har du?

- Jeg har erfaring med å drive fiskebåter, og det har jeg gjort i 6 år.

2. Har du hatt noen form for ansvar for kompetansen ombord på et fiskefartøy? Altså ansvar fra rederiet sin side?

- Ja, jeg har ansvar for å kartlegge, og ansvaret for mannskapet

3. Hvor lang tid har du hatt et slikt ansvar?

Kompetansen ombord per dags dato

4. Hva tenker du om deres nåværende mannskaps kompetanse? Er du tilfredsstilt per dags dato?

- Ja/ nei ikke fullt og helt. Vi mangler jo litt, de som er fiskere er jo for så vidt ganske kompetente innen sitt felt, men vi mangler jo litt kommunikasjonskompetanse.
- Det burde jo være to styrmenn på hvert skift som har alt av papirer i orden. Det er jo egentlig et krav når man ligger ute med båten hele tiden, men det spørs hvordan du drifter båten. Nå ligger jo båten ute med kun en styrmann med papirarbeid i orden, og da kan man kun være ute fjorten timer om gangen, så vi er i litt grenseland nå.
- Det er et jamt problem, og det er bare et lite kurs som skal til på noen uker. Det er en mangel vare, det med mannskap med kompetanse/ kurs, og det vil nok fort få meir fokus på i fremtiden. Det er ikke det at vi ikke har kompetansen om bord, men at den ikke er ikke formalisert.
- Det er alltid noen om bord som kan ta over når skipperen skal legge seg, men papirene er ikke alltid i orden. Det er ikke lett å finne en styrmann med papir i orden, samtidig som at han kan være fisker også. Hvis vi hadde søkt etter bare styrmenn hadde vi nok fått mange søkere som kunne styre båten, og sitte med beina på bordet. Så vi trenger en styrmann med tilleggskompetanse.

5. Varierer kompetansen blant mannskapet?

- Ikke veldig, det er vært fall mitt inntrykk. Det er klart at da handler det mer om personlige egenskaper, men mannskapet er villige til å lære nye ting.

Ofte får man en favorittplass/ oppgave og der vil man bli. Jeg vil si der ikke er så mye forskjell innen kompetansen blant mannskapet.

6. Hvordan vil du vurdere tilgangen på mannskap med den kompetansen dere behøver ombord?

-

Innhenting av kompetanse

7. Hvordan er fremgangsmåten deres for å hente inn mannskap som tilfredsstillere deres kompetansebehov?

- Nei, den fremste er vel word and mouth og at fiskere rekrutterer andre fiskere. Det er jo nummer en. Nummer to er vel å annonsere i sosiale medier, eller å headhunte, men det har ikke vi gjort så mye av. Men det går veldig mye på word and mouth.

8. Har du en ide om en fremgangsmåte som ville gjort det enklere for dere å hente inn mannskap som møter deres kompetansebehov? Et ansettelsessystem, eller mere eller bedre dokumentasjon som gir bevis på at en ansatt har den kompetansen som behøves for eksempel? Sertifisering osv.

- Ja, klart det hjelper litt, vi har jo veldig uformelle søknadsprosesser, og det har jo litt med at søkerne ikke har fullstendige CV-er å gi fra seg. Og det er ofte motsett forhold til dyktigheten, dess flinkere dem er å sende søknad/ cv og papirer, jo ofte er dem ringere når de kommer til stykke. Ofte er det en relasjon. Det er typisk dem som sliter med å få seg jobb som bygger seg opp med en cv/ jobbsøknader og mye papirer som ligger klar. Ofte kan vi se det, menn det er ingen regel uten unntak, men oftest kan vi se jo større søknaden er jo ringere er søkeren.
- Men det jeg kunne ønske meg var jo at vi hadde et system der vi kunne bygge opp kunnskapen til mannskapet underveis. Mens de er ansatt.

9. Finnes det noen krav om kompetanse for mannskapet etter loven? Gjør disse potensielle kravene det enklere å finne mannskap med tilstrekkelig kompetanse?

- Det er jo krav til sikkerhetskurs og helseattest, som er jo en form for kompetansebevis siden man må ha litt god helse for å drive på med dette. Men videre er jo det serfikat for dem som skal styre båtene. Det er ingen direkte sammenheng med kravene og arbeidet som skal gjøres på båten. Vi har hatt ganske ferske styrmenn som har vært ferdig utdannet som har vært svært dårlig på navigering, og ikke minst det å planlegge ting. Sertifiseringen er ofte ikke tilstrekkelig for mitt behov, vi har hatt fiskere med fagbrev og ofte kan de litt mer, men det er ingen garanti for det.

10. Synes du det burde det vært strengere krav for mannskapet?

- Sertifiseringen synes jeg ikke er så ille sånn sett. De slipper nok ikke til en styrmann eller maskinist som er direkte farlige, vil jeg tro. Men fagbrevene setter jeg litt mer spørsmål ved, kanskje lista burde være litt høyere. En del av sikkerhetstankesettet kommer ofte med erfaring, og når erfaringen ikke ligger i grunn kan det føre til materielle eller personsaker i båten. Vi vil jo ikke at man skal stå opp i en kveil mens man kaster og det har vi sett før, selv med alle papirer i orden. Og det å få motorstopp på feil plass kan være farlig.

Utdanning og kompetanseutvikling

11. Hva er erfaringen din med nyutdannede fiskere fra videregående nivå?

- Nei! Vi har aldri sett en «ferdig» fisker. De som kommer ut fra vgs. er som alle andre i en lærling posisjon hvor det skal læres mye. De er langt i fra 75% ferdige fiskere. De har mye igjen å lære, spesielt det med å være effektiv. Det lærer man ikke på skole. Den siste touchen er jo når man klarer å sette opp tempoet i arbeidet. Alle klarer å ta av hode på en fisk, men det er hurtigheten som gjelder, og de som vil se at du er erfaren. Mitt inntrykk er at de oftest må læres ganske mye. Nå må jo jeg være ærlig å si at jeg ikke står så tett opp i opplæringsdelen selv, men det er det jeg føler. Ofte kan vi se at lærlinger tror de er mer kompetente enn de er, og strever ikke nødvendigvis for å bli bedre, og jobber på kvart fart, kan det bli et problem for andre erfarende fiskere. Ofte er jo det ulike måter å gjøre ting på fra hver båt, og det også spiller en rolle.

- Det er jo alltid et pluss å ha et fagbrev, men har jo tross alt litt kunnskap kontra en som ikke har det. Ofte er det vanskelig å plukke ut folk før de har kommet om bord. Med mindre «det er derfor den word and mouth metoden er brukt så mye» fordi fiskeren kjenner vedkommende. For oss å plukke ut basert på navn, og en søknad eller et fagbrev som hvem som egentlig fungerer best i bord i båten, er som å kaste en terning. Det blir veldig tilfeldig har vi sett, resultatet. Men vi vet jo at en med fagbrev kan å spleise og knyte vært fall. Så det har jo en verdig, men det er ikke sagt at en uten fagbrev ikke kan knyte eller spleise.

12. Hvordan vil du vurdere viktigheten av å ansette en med tilstrekkelig kompetanse etter ditt kompetansebehov på tanke med at fiskebåter ligger så pass lenge ute om gangen, og at det på en måte kan være problematisk med en som ikke møter kriteriene?

- Ja, det er klart det er jo litt problematisk med feilansettelse, det kan jo skje i alle yrker. Det er sjeldent du kan bli kvitt en ny ansatt etter tre dager, om det er på sjø eller land, og det er jo for så vidt rett også fordi man ofte må vise litt tålmodighet. Så det er kanskje ikke av det dumme, at en du synes var fryktelig de tre første dagene kan komme seg etter en uke eller to. Det er ofte dem som viser progresjon som er gode. Så man må ha litt tid, det er en sjanse man må ta når man ansetter noen. Det er vært fall min tanke. Man må kunne leve med en som ikke gjør det hundre og ti prosent, og ja man kan få det også, men da skal man ha litt flaks på skalaen. Så vi har mye folk som er ansatte i dag som jeg tror ble ansatt selv om de var ganske håpløse første uka. Men det viktigste er at det er litt progresjon.

13. Møter de deres kompetansebehov ombord på fiskefartøyet?

-

14. Kunne fagbrevet for å bli fisker inneholdt mere opplæring i det motormannens fagbrev inneholder for eksempel? At fagbrevene blir mere like, slik at mannskapet kan påta seg andre ansvarsområder?

- Nei, jeg tror egentlig ikke det. Jeg føler det kan skremme vekk noen. Jeg tror på en måte det at «la fiskeren være fisker» og hvis han har interesse av å være styrmann så kan han selv velge den veien av seg selv. Vi skal jo ikke legge skjul på det at det ikke er de mest skoleinteresserte som tar disse fagbrevene. Man må ikke gjøre det mer teoretisk eller vanskelig, enn nødvendig. Man trenger nødvendigvis ikke å styre en båt får å være med på en båt i mitt hode sånn sett. Men jeg tror en lett innføring i hva dette innebærer har ingen vondt av, men det er klart at med en gang man snakker om styrmanns ting så er det en del matematikk og en del pugging ofte de ikke stiller så sterkt i de som holder på med dette.

Så jeg tror heller at det har mot sin hensikt, med mindre det har en veldig praktisk og enkel tilnærming til det. Og det som gjelder for en fisker er jo det å kunne forstå litt det med det motoriske og det med å navigere. Så at det kanskje hører med som en liten bit er nok ikke et problem, men da må det for all del ikke bli for teoretisk, men en mer praktisk tilnærming. og hvis vedkommende synes det er interessant kan man gå videre med det. Som i form av et kurs, eller etterutdanning. Fordi det letteste styrmanns serfikat i dag er et halvt års kurs hvis man bruker skoletempo på det, og det er jo i praksis mulig å gjøre. Det finnes også privatakører, og man kan få gjort det unna på en til tre måneder.

15. De som har fagbrev fra videregående nivå er typisk fisker eller «hører ikke hva som blir sagt er», kunne du ønsket deg at det var mer erfarings basert læring istedenfor teoretiske kunnskaper?

- Ja det tror jeg, og det har en fordel, men innenfor disse områdene skal de ha en del praksis. Og så tror jeg det har mye å si hvor de er på praksis, og der tror jeg det er viktig at de ikke gror. Ofte er jo det ganske likt for maskinisten, men det handler mye om de daglige rutinene, man trenger ikke å vite så mye om hvordan en motor virker, og ja det er viktig å vite hvordan man sjekker filter, peile olje og de fem/ seks tingene som er livsnødvendig. Og for dem som er fiskere på dekk så er det kanskje litt farlig hvis de har en praksis periode kun på en ringnot båt for eksempel. Der ting er så mekanisert, så man ikke forstår alt. Det er enklere å gå andre veien med noe som er mer simpelt og hardt arbeid. Vi ser i hvert fall at de som kommer fra

disse veldig automatiserte båtene ikke har skjønt mye på vår type båt som igjen er på andre enden på skalaen, der det handler mer om personlig produksjon. Hvor mye klarer hver enkelt fisker igjennom hver dag som går.

16. Skulle du ønske det sto mer spesifikt i fagbrevet hvis du ansetter en med fagbrev som fisker om hvilken type båt de har vært på?

- Ja, i hvert fall at det blir opplyst når de søker. Fordi da vet vi litt om hvilke kompetanse de har og hvor den ligger. Klart det er ikke dumt hvis du kan bote noter eller hvis man driver med en norbar båt eller noe, og det er jo noe veldig fint å kunne for tråler eller not for all del. Og så kan det være andre ting som kan være viktig. Så det er jo litt viktig å vite hvor lærlingene har hatt praksis før. Fordi man vil jo helst ha en som har vært på lignende båt før. Han har i vært fall en større sjanse til å lykkes fra dag en. Eller so burde de legge opp praksisen slik at folk bytter på ulike båter, og det burde jo være det mest ideelle. En at de som har et fagbrev i fiskeri bare har vært med på en type, men har vært på auto line, garn, trål, ringnot osv. At man har vært med på disse hovedtypene, og har vært med på litt av alt. Det er kanskje litt vanskelig å arrangere, kan jeg tenke meg kanskje.

Fiskerederiets muligheter

17. Er det noe du kan gjøre for å påvirke den fremtidige kompetansen hos unge, nyutdannede maritime studenter. Som f.eks. å være i dialog med skoler, eller maritime virksomheter i nærområdet?

- Ja, det kunne vi sikkert vært bedre på, det å være synlig i miljøet og si i fra om hva vi har behov for. Man stoler jo veldig ofte på at en annen gjør jobben. Selvsagt kunne man vært mer aktiv opp imot dem som skal produsere innsatsfaktoren.
- **Så du tror du kunnet vært med på å påvirke i større grad?**
 - Ja, jeg tror det hadde lyttet til det vi hadde sagt.

18. Har dere tiltak i deres rederi som bidrar til at ansatte får kompetansebehovet de behøver?

- Ja, det er klart vi har opplæring om bord vil jeg håpe og jeg vil jo tro vi klarer å drage folk opp, men vi har jo veldig små båter så vi kan jo ikke ha

på så mye ekstra folk, vi har verken senger eller plass på dekk til dem. Og det er jo en av svakhetene våres, det at vi er faktisk litt mer avhengig av at man har et fungerende mannskap når man er en av fem eller seks, eller på en større båt når man er tolv til fjorten mann, og man har tjue sengeplasser, og er plass til en ekstra ombord. Så jeg føler vi er litt hemma, og det har jo vært for kystflåten at vi rett og slett ikke har så mye rom for nød vekt. Vi har ikke rom for det rent fysisk, sånn sett og det er litt problematisk. Men vi har jo tatt mange folk som ikke har vært på sjøen for å ha tatt dem.

19. Finnes det noen institusjoner som har åpen kommunikasjon med fiskerederinæringen angående kompetanse ombord på fiskefartøy? Et sted der dere kan komme med innspill og ønsker om fremtidig kompetanse?
- Ja, spesielt opplæringskontoret er jo veldig flinke med fiskere. De er dyktige og får til mye. Trålflåten har vært mye flinkere enn oss andre med å lage korte og intensive kurs som bøtekurs på tre dager, kurs for fabrikk sjef. Det er så mye enklere å ta i bruk folk som allerede er i nærheten og som er i jobb, fordi ofte må man gjøre dette på fritiden sin, sann sett. Så man savner nok et ennå større tilbud på sånne korte kurs på to dager, der man kunne sendt folk, og fikk seg en liten A-ha opplevelse. Og fordi arbeidet blir mer interessant for den ansatte. Når man begynner å skjønne hvorfor du gjør som du gjør. Og det er der ofte teorien kommer inn, det er også mye gøyere å lære teorien etter praksisen. «Hvorfor gjør man det slik?»
20. Tror du videreutdanning eller etterutdanning av arbeidskraften i dag ville vært til nytte for et fiskerederi? Utdanning som varer et par eller noen uker av gangen?
- Ja, absolutt og det finnes mange grunner til det. Men jeg tror det er veien å gå. Det er også noe som er spesielt med denne type jobb enn mange andre jobber. Som gjør det dumt å velge å utdanne seg først, og så starte i jobben. Det første er sjøjuken. Man føler seg litt dum om man har gått fire år på skole og så kommer du på en båt og klarer faktisk ikke å være på den. Det andre er jo at det er litt spesielt, og skift ordningene der man er hjemme ifra. Og jeg tror det er en del som tar utdanningen sin som ikke har tenkt på det, og at det er litt spesielt å være vekk så lenge. Det er ingen åtte til fire jobb.

Man er vekk fra alle man kjenner og man er vekk i perioder, og det er ikke for alle. Og man jobber ganske intensivt når man jobber. Man mister jo i stor grad friheten sin. Pluss at man skal bo og leve opp i dem man jobber med, det også er spesielt. Så jeg har veldig tro på at folk skal få prøve seg litt først før man vet at dette er veien å gå. Fordi jeg har sett veldig mange som tar maritime utdanninger som aldri begynner eller slutter ganske fort. Fordi man ikke hadde sett for seg at det skulle bli slik. Og det er bortkastet ressurser.

21. Vi kan gå litt tilbake, men at den videregående opplæringen skulle hatt erfaringen tidligere i utdanningsløpet sitt?

- Ja, de hadde slett ikke skadet at elevene fikk prøvd det litt først, og fått sett hva det går ut på. Jeg tror nok ikke dette er verst for de som tar fagbrev fordi de vil eller absolutt vil dette og ofte har bestemt seg. Men de som tar utdanning eller en lenger utdanning tror jeg ikke alltid har tenkt like godt igjennom det. Det tror jeg gjerne. Og det er klart det at det er også dette med å etterutdanne folk, og det har jeg veldig god tro på. Det stimulerer veldig bra, og det er nyttig for folk for dem som er interesserte. Fordi man blir mer interessert jo mer man jobber.

- **En sånn videreutdanning eller kurs, hvor lang varighet burde det ha, på tanke med læringen?**
 - o Ja, jeg har litt tro på at kursene eller videreutdanningen stort sett burde brytes opp i litt korte økter, eller som gikk over noen dager eller en uke. Det er større barriere for folk å slutte på jobben sin for å utdanne seg enn å kunne ta det i en friperiode. Og det er jo det litt fine med fiskere at man har en friperiode som man kan bruke på sanne ting, men man kan ikke bruke hele friperioden på det. For litt fritid trenger de, så litt korte intensive samlinger og slikt. Fordi det gjør jo det litt enklere for folk å reise dit kurset er for det er jo ikke så mange fiskere i Norge, så man kan ikke forvente at kursene er i nærområdet. Fra noen dager til noen uker hadde vært fint. Så det kan være i friperioden og ikke forhindre arbeidsperioden til fiskerne og da tror jeg barrieren blir mye lavere.

22. Hadde videreutdanningen eller kursene hadde det vært noe hensikt at det skulle vært tilbudt av det offentlige, og det skal være gratis for læring og etterutdanning eller burde det være private aktører som tilbyr dette her. Er det noe regjeringen burde være initiativtaker til?

- Jeg synes egentlig at etterutdanning i yrkesfag er en offentlig oppgave. Det er mye mer anvendt utdanningskrone enn å lære folk å lage makrame, i mitt hode. Og det var litt bedre før, når det offentlige tok litt mer tak i yrkesfag enn nå. Det er forsømt, og vi ser hvor vi mangler folk i dag. Det er ikke økonomer vi mangler for å si det sånn. Og det er et viktig ledd for å kunne heve kompetansen i de viktigste næringene. Og vi ser også en lignende næring som oppdrettsnæringen som har også blitt veldig flinke og det er litt på bedriftsnivå og offentlige kurs og ressurser. Og ofte kommer ikke folk ferdig utdannet i den bransjen heller, så det å ha etterutdanning eller kurs vil heve kompetansen. Det er ofte praktikere.

- **Hvis det bare er private aktører som tilbyr en videreutdanning eller kurs, tror du fiskerinæringen ville ha betalt for det, og sendt mannskapet på det?**
 - o Ja, det er jo klart vi betaler for sikkerhetskurs som er tatt med private aktører, og jeg tror nok det til en viss grad. De fleste er jo interessert i kompetanse, og man kommer jo til å se litt hvem man sender på kurs fordi vi har jo en bransje med mye glidninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Så det er jo en investering i en arbeidstaker sånn sett. Og man har ikke lyst å investere i nabobåten sin arbeidstaker. Men jeg tror nok det er litt betalingsvilje i en viss grad. Slik som det fungerer i dag, det lille som vi har i dag er jo det halv privat initiativ som opplæringskontoret og litt av det er jo offentlig midler. Så kanskje en blanding. En privataktør kan jo fort få offentlige penger for å drive med slikt. Og så skal jo man ikke legge lista så høgt, og det ikke trenger å være for folk i arbeid. Man burde jo få en sjanse til å ta slike kurs selv om man ikke er i jobb. Fordi det kanskje er slike kurs man trenger får å kunne komme seg ut i arbeid.

- **Ofte er det utdanningskrav, burde det være det på etterutdanning eller kurs. Som for eksempel fagbrev i fiskeri?**
 - o Nei, akkurat nå har jo vi ingen med fagbrev av tjue stykker. Det er jo noe som har blitt mer populært den siste tiden. Det er veldig få fiskere som har det. Det er nok mange fagbrev som er ute og går, fra ca. 25års alderen og nedover. Vi har jo mye folk som er i 40 og 50-års alderen, og der er det ikke vanlig med fagbrev. Og det var nok mange av de som ikke tok ett bevisst valg om at de skulle bli fiskere. De fleste har nok gått om bord i en båt og blitt værende der. Så ikke så strenge opptakskrav til etterutdanning eller kurs. Det ser jeg ingen grunn til, kanskje ta det til det strenge om det blir kamp om plassene, men jeg liker at lista skal være litt lav. Det er jo et yrke for mange som kanskje hadde falt litt andre plasser i livet, som kanskje klarer seg veldig fint om bord i en båt. Så lenge man gjør jobben sin så er jo det et enkelt liv. Og jeg vet om mange som ikke hadde fungert mange plasser i verden, men som fungerer veldig fint på sjøen, og som er en kjempe gevinst for samfunnet.

Refleksjoner rundt kompetansen over tid

- 23. Har den nyutdannede kompetansen utviklet seg de siste tiårene?**
-
- 24. Tror du det er en mulighet for nye og strengere miljøkrav ombord, som vil endre deres kompetansebehov i fremtiden? Som vil endre sertifiseringskrav hos mannskapet?**
- Ja. Det tror jeg fort kan komme, om det ikke er offentlige krav så kan det være private krav. Som vil kreve litt kompetanse. Kanskje du vil fiske med et miljøsertifikat for eksempel og synes det er lønnsomt, det er det ofte. Da må man vite hva det handler om, og gjør det som er nødt til å holde serficate. Det handler jo ofte om litt dokumentasjon og metoder du skal jobbe etter. Og det tror jeg fort kan skje. Og det har jo så vidt begynt, og det er jo lønnsomt å være miljøvennlig.
 - **Vil det på en måte øke kompetansebehovet deres?**
 - o Ja, til en hvis grad vil det det. Vertfall innen det å kunne drive ett bærekraftig fiskeri, «*hvordan man skal kunne utføre det?*». Vi ser jo

litt det med at det er en liten cowboy-kultur innen fiskeri, at man gjør det som passer seg. I en profesjonell verden so kan man ikke gå rundt å kjenne på hva man har lyst til eller ikke. Hvis man har en prosedyre på noe så må man bare gjøre det slik. Det er jo noe som også skal læres inn.

- **Den arbeidskraften dere har i dag, tror du dere måtte drevet kompetanse utvikling hvis det hadde blitt mer fokus på å drive mer miljøvennlig eller nye krav hadde dukket opp?**
 - o Ja, det tror jeg. Du må på en måte få folk til å forstå «hvorfor». Hvis ikke klarer man ikke å gjennomføre det. Folk må forstå det i det store bilde.
- **Virker manskapet interessert eller har en viss kunnskap om miljø med tilknytning til bedriften.**
 - o Ja, det vil jeg absolutt si. Altså dette er jo folk som lever tett på naturen, og lever av naturen. Det er ikke rovdyr som det ofte blir fremstilt som, det er jo ofte folk som er glad i naturen, lever av naturen, og er i naturen. Det er klart det at det er ingen som er så interessert som de i å å et rent matfat enn de som skal leve av det. Og det har jo ofte med kunnskap å gjøre. Det kan jo vi se med å ta med seg søppel tilbake til land. For 25 år siden kastet man alt over bord helt til man oppdaget at det var dem selv som fikk det opp igjen. Så selv om det ikke har vært lovpålagt så har jo jeg sett de siste fem/ seks årene at alle båtene tar med seg alt søppel tilbake til land. De finner også ofte andres søppel og tar med tilbake til land. De vil gjerne ha et rent fat å jobbe i. Fordi de ser galskapen i det. Det er i vært fall mitt inntrykk. Og det finnes jo alltid ulike varianter av folk, men generelt vil jeg si at de som jobber i og av naturen er opptatt av naturvern. Det er rett og slett matfatet deres.

25. Har den nyutdannede kompetansen utviklet seg de siste ti årene, eller de seks du har jobbet i næringen?

- Nei, jeg ser egentlig ikke noen vesentlige endringer. Det kan være at de har laget litt mer til det lavterskel tilbudet med fagbrev til fiskere og at det har blitt mer populært. Så det finner flere nyutdannede, så de har en del som har

en liten basis kunnskap. Og det er jo litt naturlig siden båtene har et mindre behov for antall ansatte, så det er ikke like lett for en 16 åring i dag som det var før i tiden, da alle båter skreik etter sommerhjelper eller vikarer. I dag er det ikke så enkelt.

- **Synes du det har blitt enklere å få tak i den arbeidskraften som har den kompetansebehovet som dere trenger?**

- o Nei, det har blitt tyngre. Det er flere som roter inn i matfatet vårt. Det er flere som skal drive med rekruttering, som for eksempel servicebåt bransjen, som har blitt veldig stor de siste årene, fordi de er ute etter akkurat de samme folkene vi er, men de har bedre betingelser, støtte av staten, bedre lønnsbetingelser og nye og bedre båter. Sli at behovet er der og det er litt vanskeligere nå enn før.

26. Ønsker du høyere kompetanse hos de nye du ansetter ombord?

- Ja det ønsker man seg alltid, men om man får er ett annen spørsmål. Det vil jo alltid variere, og det er stor forskjell på folk.

27. Hvordan vil du reflektere rundt kompetanseutviklingen for de med maritim utdanning?

- Det har på en måte blitt mer og mer teoretisk i denne bransjen. Vi merker ikke så fryktelig mye av det her hos oss i små båter, fordi vi ikke har offiserer med høyere utdanning. Det er ikke nødvendig hos oss, men jeg ser jo det at man kan jo gå fra 10. klasse til videregående skole til høyskole/ universitet og ikke gått de gradene om bord i båten. Der med tror jeg man mister veldig mye på veien. Det er helt sikkert. Jeg tror på en måte det at erfarings basert læring også er viktig. Og så har jo vi hatt en liten tendens til det i det maritime utdanning slik jeg kjenner det. Og det er viktig at skolene klarer å henge med i teknologien så man kjenner til ulike systemer om bord i båten.

Transkribering av intervju med informant 2

Litt bakgrunnsinformasjon om informanten

- 1. Hva slags rederierfaring har du?**
 - a. Erfaring fra drift av fiskebåtrederi.
- 2. Har du hatt ulike stillinger?**
 - a. Jeg begynte på dekk, som alle andre gjør. Var en liten periode innom maskinist og styrmann, videre har jeg vært skipper i hvert fall 35 år.
- 3. Har du hatt noen form for ansvar for kompetansen ombord på et fiskefartøy? Altså ansvar fra rederiet sin side?**
 - a. Det er et lite rederi, så skipper og reder har ansvar for alt, som for eksempel hvem som er i båten. Det er også flere i rederiet som er med på å skaffe de rette personene om bord. Så ansvaret ligger i de som eier båten.
- 4. Hvor lang tid har du hatt et slikt ansvar?**
 - a. Ca. fra 1982 til i dag. Hele den perioden vi har hatt båt.

Kompetansen ombord per dags dato

- 1. Hva tenker du om deres nåværende mannskaps kompetanse? Er du tilfredsstilt per dags dato?**
 - a. Vi har mannskap der en steller med lina, så er det folk som steller med fisken. Så har du stuert, maskinist og skipper. Det er stillingene som er om bord i båten. Til sammen 14 mann.
 - b. Vil si jeg var tilfredsstilt med mannskapets kompetansebehov. Det var jo et mannskap med veldig lang erfaring, og det er jo det viktigste i fiskeriet. Kompetansen kommer stort sett fra erfaring fra fiskebåter. Det er jo nødvendig med de riktige papirene som for eksempel fagbrev, men det aller viktigste er at folk er erfarne og vet hva de holder på med. Det er viktig for å lære opp nyansatte. Det holder ikke at alle kommer med fagbrev og høy kompetanse hvis ikke det er noen som kan vise dem i praksis hvordan det gjøres.
- 2. Varierer kompetansen blant mannskapet?**

a. Ja, det vil jeg si. Vil si at ofte kommer ferdighetene, og stå på viljen fra barndommen av, og hvor god arbeidsmoral man har. Å få et godt mannskap om bord i en fiskebåt handler i stor grad om å plukke ut folk med rett innstilling og gode evner.

3. Hvordan vil du vurdere tilgangen på mannskap med den kompetansen dere behøver ombord?

a. I fiskeri er det en lottbasert avlønning, der man får en andel av fangsten, kan man si. Tilgangen på folk vil jo da bli lettere når båten tjener mer penger, enn når det evt. går dårlig. Så når det går bra, og man får tak i gode folk, vil jo det gi det beste resultatet. Så det er jo en spiral som går, men for oss har de siste 10 årene vært gode for oss. Så i gode tider er tilgangen god, mens i dårlige tider er det vanskeligere. Det har også blitt gjort en god jobb med videregående elevene som har gått fisk og fangst, der vi kan tilby jobb, og med det hjelpe elevene ut i arbeid. Etter mitt inntrykk er det elever som ikke er så glad i skolen som velger denne retningen. Man får en del praksis, og man får veldig gode fiskere.

Innhenting av kompetanse

1. Hvordan er fremgangsmåten deres for å hente inn mannskap som tilfredsstillere deres kompetansebehov?

a. I gamle dager, ca. på 80- tallet ble det lagt ut annonser i Sunnmørsposten, og det er det helt slutt med nå. Det er gjerne gjennom nettverk, eller elever fra skolene med linjer som fisk og fangst. Men de siste årene har folk spurt etter jobb, så man har hatt en liste med folk som er interessert i jobb.

2. Har du en idé om en fremgangsmåte som ville gjort det enklere for dere å hente inn mannskap som møter deres kompetansebehov? Et ansettelse system, eller mer eller bedre dokumentasjon som gir bevis på at en ansatt har den kompetansen som behøves for eksempel? Sertifisering osv.

- Nei, jeg vet ikke om jeg har noe ide om det.

3. Finnes det noen krav om kompetanse for mannskapet etter loven? Gjør disse potensielle kravene det enklere å finne mannskap med tilstrekkelig kompetanse?

a. Som skipper så må jo du ha papirer og kompetanse i orden, og det samme med maskinist og stuert. Stueren må jo kunne lage mat. Det er jo en del som har fagbrev fra de videregående skolene, men det er ikke noe krav for å kunne jobbe på fiskebåter.

4. Synes du det burde vært strengere krav for mannskapet?

a. Nei, jeg synes ikke det. Jeg synes at den som vil, skal kunne prøve seg selv om personen ikke har papirer. Sånn har det alltid vært i fiskeribransjen, og det er synd om det skal forsvinne.

Utdanning og kompetanseutvikling

1. Hva er erfaringen din med nyutdannede fiskere fra videregående nivå?

a. Jeg vil si at de kan noe mer enn en som ikke har gått på videregående. Det er et pluss.

2. Hvordan vil du vurdere viktigheten av å ansette en med tilstrekkelig kompetanse etter ditt kompetansebehov på tanke med at fiskebåter ligger så pass lenge ute om gangen, og at det på en måte kan være problematisk med en som ikke møter kriteriene?

a. -

3. Møter de deres kompetansebehov ombord på fiskefartøyet?

a. Jeg vil ikke si at de strekker helt til på kompetansebehovet ombord på fiskebåten. De må læres opp ombord uansett. Det hjelper på at elevene har hatt praksis, og kan lære det praktiske gjennom de tre årene på vgs.

Oppfølgingsspørsmål: Man kan jo ha praksisplass på ulike fartøy gjennom skolen. Vurderer du nyansatte på hvilken type praksis de har hatt tidligere? Ja, det vil jeg si. På en linebåt er det en fordel at man har vært på det tidligere. Det er stor forskjell på ulike båter. Det mest gunstige hadde vært om man hadde praksis på de ulike båtene, så man får erfaring fra de ulike type fiskebåtene.

4. Kunne fagbrevet for å bli fisker inneholdt mere opplæring i det motormannens fagbrev inneholder for eksempel? At fagbrevene blir mere like, slik at mannskapet kan påta seg andre ansvarsområder?

a. Det kan være fint for elevene å kunne få flere områder å kunne jobbe på. På en linebåt handler det i stor grad om man klarer det praktiske godt nok med eller uten erfaring. Hvor hente man egentlig er.

b. Jeg vet ikke om det er noen fordeler eller ulemper med at fagbrevne ble mer like. Det viktigste er at maskinisten kan alt om maskinene, og omvendt. Etter litt erfaring, vil man få innblikk i hva som skjer på dekk.

5. De som har fagbrev fra videregående nivå er typisk fiskere eller «hører ikke hva som blir sagt er», kunne du ønsket deg at det var mer erfaringsbasert læring istedenfor teoretiske kunnskaper?

a. -

6. Skulle du ønske det sto mer spesifikt i fagbrevet hvis du ansetter en med fagbrev som fisker om hvilken type båt de har vært på?

1. -

Fiskerederiets muligheter

1. Er det noe du kan gjøre for å påvirke den fremtidige kompetansen hos unge, nyutdannede maritime studenter? Som for eksempel å være i dialog med skoler, eller maritime virksomheter i nærområdet?

a. Det er jo de opplæringskontorene som man kan gi innspill til. De kom jo for en stund siden. Det gjør det lettere å få tak i rederiene, og få elevene ut i praksis. Ved å kunne gi innspill kan vi si hva vi mener er viktig elevene burde kunne før praksis.

2. Har dere tiltak i deres rederi som bidrar til at ansatte får kompetansebehovet de behøver?

a. Ja, det er jo navigering og den retningen, eller så har du maskinist og skipperskole". Alle må jo også ha sikkerhetskurs som man blir sendt på hvis man ikke har det fra før av. Ellers har du fiskebehandling.

3. Tror du videreutdanning eller etterutdanning av arbeidskraften i dag ville vært til nytte for et fiskerederi? Utdanning som varer et par eller noen uker av gangen?

a. Nei, jeg kan ikke se noe hensikt med det, med mindre det kommer noe helt nytt. Som regel får man et krav, og så må man bare innrette seg deretter. Det skjer jo alltid nye utviklinger, men det klarer man å ta underveis.

- 4. Vi kan gå litt tilbake, men at den videregående opplæringen skulle hatt erfaringen tidligere i utdanningsløpet sitt?**
 1. -

- 5. En sånn videreutdanning eller kurs, hvor lang varighet burde det ha, på tanke med læringen?**
 1. -

- 6. Hadde videreutdanningen eller kursene hadde det vært noe hensikt at det skulle vært tilbudt av det offentlige, og det skal være gratis for læring og etterutdanning eller burde det være private aktører som tilbyr dette her. Er det noe regjeringen burde være initiativtaker til?**
 1. -

- 7. Hvis det bare er private aktører som tilbyr en videreutdanning eller kurs, tror du fiskerinæringen ville ha betalt for det, og sendt mannskapet på det?**
 1. -

- 8. Ofte er det utdanningskrav, burde det være det på etterutdanning eller kurs. Som for eksempel fagbrev i fiskeri?**
 1. -

Refleksjoner rundt kompetansen over tid

- 1. Har den nyutdannede kompetansen utviklet seg de siste tiårene?**
- 2. Tror du det er en mulighet for nye og strengere miljøkrav ombord, som vil endre deres kompetansebehov i fremtiden? Som vil endre sertifiseringskrav hos mannskapet?**
 - a. Det blir nok strengere krav i forhold til miljøet, så kanskje det kommer noen krav om bord for maskinisten? Hvis det kommer endringer, vil jo det være et større behov for å finne riktig og oppdatert kompetanse hos maskinisten.
- 3. Vil det på en måte øke kompetansebehovet deres?**
 - a.

- 4. Den arbeidskraften dere har i dag, tror du dere måtte drevet kompetanseutvikling hvis det hadde blitt mer fokus på å drive mer miljøvennlig eller nye krav hadde dukket opp?**
- a.
- 5. Virker mannskapet interessert eller har en viss kunnskap om miljø med tilknytning til bedriften.**
- a.
- 6. Har den nyutdannede kompetansen utviklet seg de siste ti årene, eller de seks du har jobbet i næringen?**
- a. Ja, på fiskere så har det for så vidt det, på tanke med at mange flere har fagbrev i dag. Før var det mange flere som fikk prøve seg, og hvis du ikke var god nok ble du kasta i land. Nå er jo det flere som får begynnelsen gjennom skolen. De som har gått på skole og har fagbrev har jo høyere kompetanse enn de som ikke har det. Jeg synes de som kommer fra skolen er mer forberedt nå enn de som kom for 10år siden uten fagbrev. Men da må eleven ha riktig praksisplass.
- 7. Synes du det har blitt enklere å få tak i den arbeidskraften som har den kompetansebehovet som dere trenger?**
- a.
- 8. Ønsker du høyere kompetanse hos de nye du ansetter ombord?**
- a. Nei, egentlig ikke. Ikke hvis de har gått to år i praksis før de blir ansatt.
- 9. Hvordan vil du reflektere rundt kompetanseutviklingen for dem med maritim utdanning?**
- a. Vil si at kompetansen på en båt har blitt mye større fra 1980- tallet. Det er stor forskjell på alle nivåer. Folk kunne jo jobbe her da også, men nå er det mye mer elektronikk, som er fint å få gjennom skolen.
- b. Når båtene automatiserer og digitaliserer, hvordan vil du stille deg til hva som er kompetanse og ville du sendt dine ansatte på kurs for å fornye kunnskapen om bord? Ja, hvis behovet er der. Men jeg er i mot at folk skal gå på kurs bare for å gå på kurs. Det er ikke vits å ha papirer i hånden hvis det ikke er bruk for det.**
- 10. Burde kurs være offentlige eller private slik som sikkerhetskurset er i dag?**
- a. Nei, jeg synes det burde være privat med mindre kursene, det var noe som ikke var for det beste for fiskeriet. Jeg tror nok at fiskeriene hadde gjort det som hadde blitt pålagt å gjøre selv om det var offentlig eller privat.

