



MØREFORSKING

# Kompetanse for ei kunnskapsintensiv framtid

Seminar om innovasjon og innovasjonssystem i  
Sogn og Fjordane: Tema rekruttering,  
Sogndal 14. juni 2013

Finn Ove Båtevik

Else Ragni Yttredal

Marthe Hanche-Olsen



Kva påverkar attraktiviteten til arbeidsplassar i marine og maritime bedrifter for høgt utdanna arbeidskraft i Møre og Romsdal?

## Eit studium på to nivå

- Høgkompetansebedrifter: Spørjegransking (81 bedrifter) og djupneintervju (15)
- Unge tilsette i same bedrifter: Spørjegransking (98) og djupneintervju (17)

## Aukande fokus på høgare utdanning

- Lågt utdanningsnivå i Møre og Romsdal, særleg lange høgare utdanningar
- Over landsgjennomsnittet andel bedrifter med FoU
- Næringslivet klart under landsgjennomsnittet m.o.t. forskarar/FoU-personale med høgare utdanning
- Stort fokus på arbeidskraft med høgare utdanning når vi spør bedriftene— både hos «høgkompetansebedriftene» og andre bedrifter
- Innovasjonsundersøkelsen SSB: Manglande tilgang på kompetanse innovasjonshemmande



På veg mot høgare formell kompetanse?

*«Det er framleis ein tanke på Sunnmøre om at ein treng ikkje sivilingeniørutdanning, masterutdanning, doktorutd etc. Ein **klarer seg med bachelorutdanna.**»*

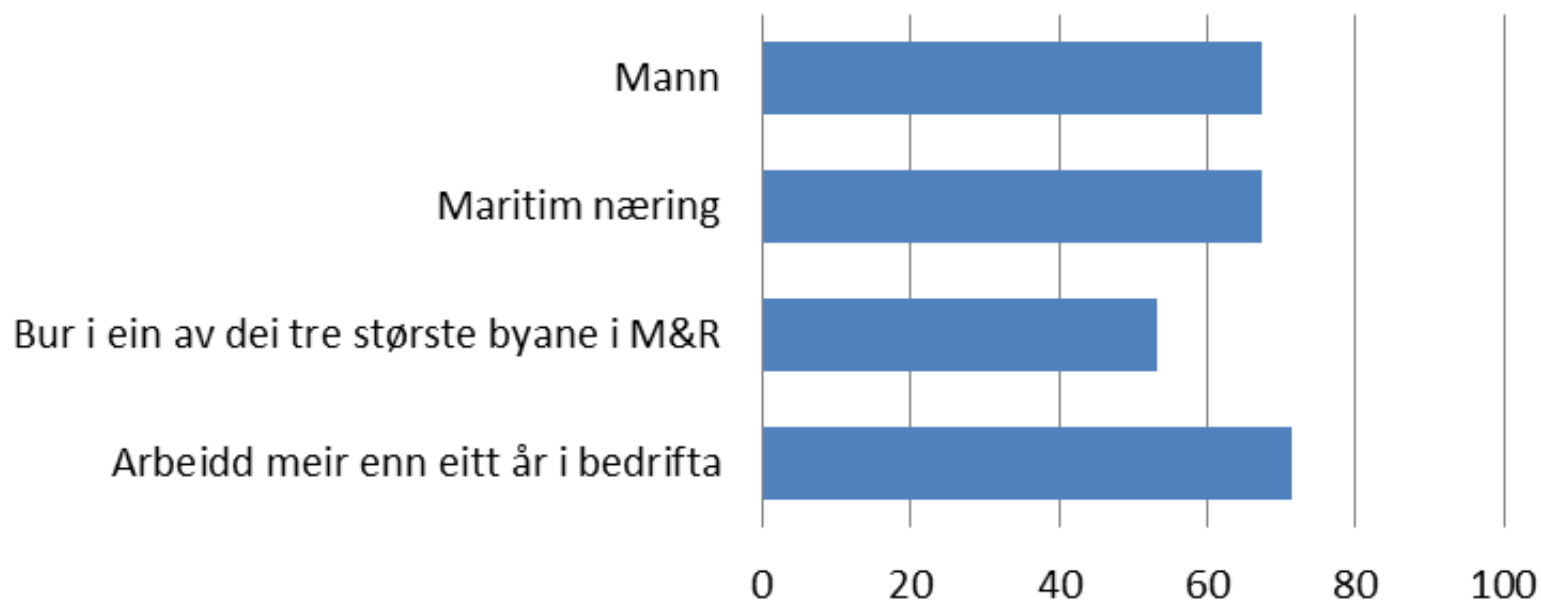
Maritim

## På veg mot meir formell kompetanse?

«*Designavdelinga fekk høyre av kapteinen på båten kvar gong han var heime kva som var feil etc. Det må vi passe på å ta vare på. Men eg føler at **designarbeidet har vore prega av for mange tilfeldigheiter tidlegare...** og andre har blitt **flinkare til å vere analytiske** i den tidlegare fasen... Han på nabokontoret mitt har vore 15 år på sjøen og er ein av dei viktigaste vi har. **Ein treng kombinasjonen av unge og gamle, av høgt utdanna og lågt, erfaring, folk frå fleire universitet etc.** Dersom alle har same bakgrunn, så får ein same ideane. etc.» Maritim*

# Dei unge tilsette

## Sentrale kjenneteikn for informantane



# Ein miks av faktorar avgjer

## På jakt etter noko nytt:

«Ideen til å gjere noko anna kom då eg var i Oslo. Det var ikkje noko som dukka opp her som gjorde at eg skulle hit. Men eg ville **bort frå den jobben eg hadde**. Gjere noko anna. Flytte. Så var det to som eg kjente som jobba her og hadde flytta hit noko tidlegare. Her var det så **fint og fleksibelt i denne bedrifta**. Her er det aksept for at – når det er slike dagar – er ein kanskje ikkje er på kontoret, men ein er **ute og padlar eller står på ski på fjellet** så lenge ein tek vare på...»

Tilflyttar, Maritim

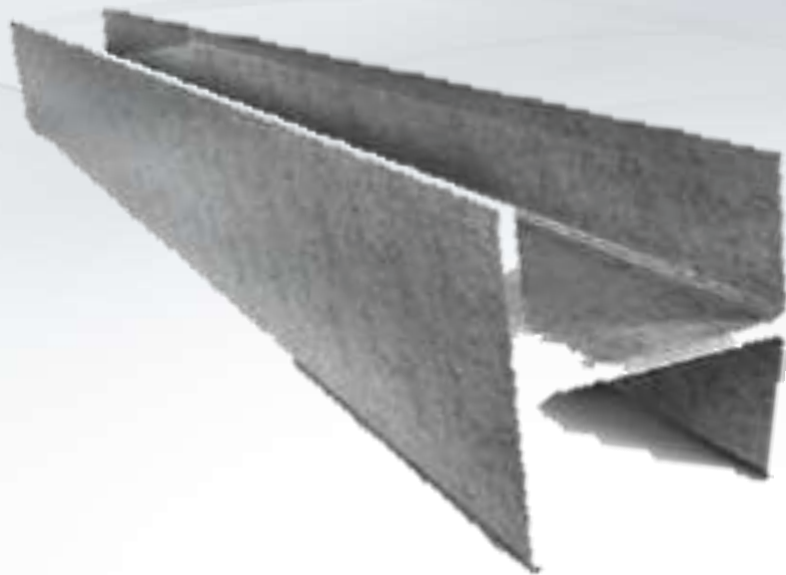


## Ein stad å slå seg ned:

«Ganske samansett (kvifor arbeidsplassen vart valt). **Interessant jobb**. Fast stilling i privat næringsliv på dagtid. Fleksitid var og avgjerande. Ville og **prøve å bu i Ålesund**. Mannen min sjekka rundt og fekk jobb her. Då tenkte vi at Ålesund kunne vere eit godt alternativ i forhold til byen, **naturen rundt, avstanden heim**. Passe stor by. Vi tenkte langsiktig; Ein by vi kunne tenkje oss å bu nær sagt for alltid. Mange ulike faktorar. Eg har og **litt familie** her. Ein onkel og tante. Tenkte og at det var fint med familie i byen med ungar og sånt. Også bekjente her. **Ingen faktorar meir tungtvegande enn andre**. Men det med fast jobb utan turnus som nyutdanna trakk opp.»

Tilflyttar, Marin

# Dei fire bærebjelkane



Ei alternativ  
grunnhaldning hos  
arbeidstakar

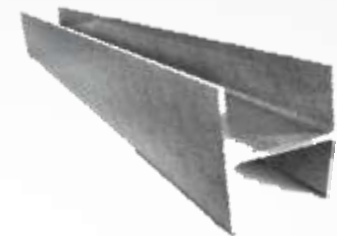
Kultur på  
arbeidsplassen

Den regionale  
arbeidsmarknaden

Regional tilknytning,  
men av minkande  
betyding

# Bærebjelke ein: Ei alternativ grunnhaldning

Kva er alternativ bustad, dersom du ikkje skal bu i Molde?  
*Trondheim. Snill versjon av ein storby. Har tekniske miljø. Ikkje Oslo. Trives ikkje der. Gjerne utlandet, der det ikkje er kaldt. Spørs med dama... Maritim*



## Alternative interesser

«Kva med kulturtilbod? Uteliv? *Eg bryr meg ikkje ... det betyr ikkje så mykje for meg. Eg ville ikkje valt å flytte til ein stad på grunn av det. Og då ville eg i så fall reist til Tromsø, der er det uteliv, opne folk, friluftsliv, filmfestival, teater, konsserter, festivalar etc.. Tromsø er **annleis enn Oslo** og Molde samstundes som ein har gode mulegheiter for **friluftsliv** der.» Maritim*

# Friluftsliv er viktig

«Sunnmøre må bli flinkare til å vise seg frå si gode side. Det har vi og snakka om internt. Ta med oss nokre videoar om korleis friluftslivet her er. **Lettare å halde på folk dersom dei er glade i å vere ute i naturen. Du klarer ikkje å lure folk til å tru at kulturtilbodet eller kafétilbodet i (namn på stad) er betre enn i Oslo. Ein må få tak i dei folka som vil vere på grunn av det som Sunnmøre har å by på. Då vert det lettare å få dei hit og det vert lettare å få dei til å bli lenger. Vi må bli flinkare å skryte av Sunnmøre** – kor flott her er - overfor dei folka som har desse interessene. Eg hadde ikkje trivst på Sunnmøre dersom eg ikkje likte å gå på fjellet både sommar og vinter, padle, generelt å vere glad i å vere utandørs.»

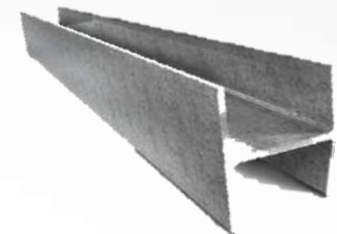
Maritim

# Ser du føre deg at du er i bedrifta om tre år?

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
<b>0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal</b>				
<b>1.Oppvekst Møre og Romsdal</b>	0,94	0,79	0,88	1,03
<b>0.Friluftsliv viktig: Ueinig</b>				
<b>1. Friluftsliv viktig: Einig</b>		5,91***	4,89**	5,84**
<b>0.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Ueinig</b>				
<b>1.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Einig</b>			6,85**	3,22+
<b>0.Heime i kulturen på arbeidsplass: Ueinig</b>				
<b>1.Heime i kulturen på arbeidsplass: Einig</b>				9,33**

# Bærebjelke to: Kultur på arbeidsplassen

*Inntrykket av firmaet gjorde at eg valde (namn på bedrifta), ikkje arbeidsoppgåvene. Mange mulegheiter. Ungt miljø. Dei som ønskjer ansvar, får lov til å ta ansvar. Bedrifta **tilpassar arbeidsoppgåver** til dei tilsette og har **lite rigide rammer** og **retningslinjer**. Maritim*



## Kvifor velje arbeidsplassen

«Inntrykk av at her skjedde det **mykje nytt**. Her ville ein prøve mykje nytt. Drive mykje med **innovasjon**. **Utvikle ting vidare**. Utfordre regelverket, konvensjonar etc. Det verka veldig spanande på meg. Pluss at eg fekk **fri rolle, ansvar etc**. Fekk prosjektleiarstilling etter gjennomført trainee-program.»

Maritim



## Open for nye impulsar?

«Ja. Særleg dei seinare åra. Var annleis før. Meir preg av å vere ei **familiebedrift** før der alt skulle vere slik som det alltid har vore. Ny direktør i (årstal) med andre visjonar. Har mista marknadsandelar innan... må gjere endringar på måten å tenkje på. Ein har mellom anna tilsett ein..., er **meir open no. Vil prøve nye ting.** Har også tilsett annan type kompetanse no enn før, t.d. systemutviklarar.»

Maritim

## Open for nye impulsar?

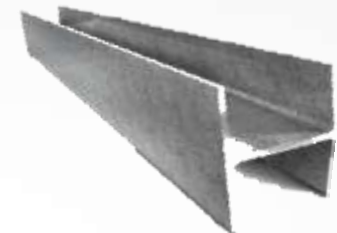
«Er bedrifta open for nye impulsar? *Nei. Vi – og det gjeld dei fleste selskap som driv som oss – er frykteleg dårlege på å tenkje nytt. Ting tar lang tid. Beslutningstida er lang. Det stoppar opp. Eldre mannfolk.»*

Kvinne, maritim.

# Bærebjelke tre: Den regionale arbeidsmarknaden

«I byrjinga hadde eg inntrykk av at dette var hardtarbeidande bransjar som hadde slått seg opp historisk... Det var først då eg byrja på Bacheloroppgåva for Ulstein at eg **innsåg at her var forskning og høgkompetanse** og den sunnmørske nøkternheita og at ein hadde klart å halde det i gong på trass av høge lønningar og geografien etc. Det var meir på slutten av utdanninga og då eg byrja å jobbe at eg **innsåg kor mykje kompetanse her er i område og kor stort det eigentleg er dette.**»

Maritim



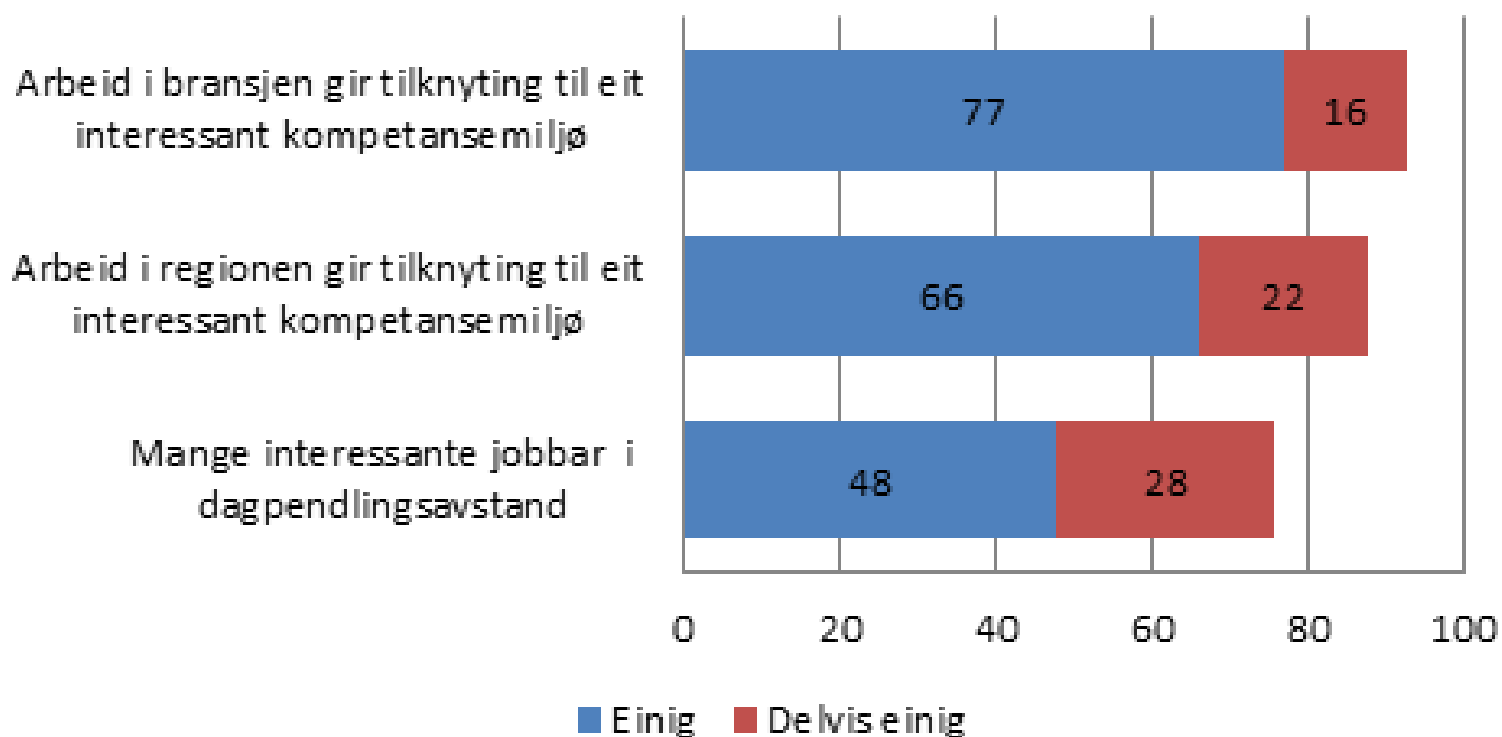
## Unge har liten arbeidsmarknadsregion

*«Men for meg er det ikkje så veldig attraktivt å pendle i det heile teke. Dersom ein har mulegheit for ikkje å gjere det. Eg er oppvaksen på ein svært liten stad der ein kunne gå over alt. Det var aldri noko alternativ det er bruke tid på å kome seg nokon stad. Alt dette er avhengig av type jobb, men er det ein veldig attraktiv jobb så kan hende... har vanskar no med å sjå føre meg å pendle Molde – Ålesund. **Molde er mitt arbeidsmarknad + 20 minutt. Er så langt heime ifrå no som eg bur på Vestlandet at eg ikkje vil akseptere ulempa med å pendle. Har liksom tatt ulempene ved å bu på Vestlandet...»***

Maritim

# Oppleveling av kompetansemiljøet

## Oppleveling av kompetansemiljø



# Ser du føre deg at du er i regionen om tre år?

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
<b>0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal</b>					
<b>1.Oppvekst Møre og Romsdal</b>	1,86	1,90	1,86	2,03	1,64
<b>0.Interessante reg kompetansemiljø: Ueinig</b>					
<b>1.Interessante reg kompetansemiljø: Einig</b>		5,26**	5,60*	7,71**	6,59**
<b>0.God tilgang fritidsaktivitet: Uenig</b>					
<b>1.God tilgang fritidsaktivitet: Einig</b>			4,63*	3,22+	3,02
<b>0.Ver og klima passar godt: Ueinig</b>					
<b>1.Ver og klima passar godt: Einig</b>				3,13+	4,81*
<b>0.Vil sakne sos nettverk ved flytting: Ueinig</b>					
<b>1.Vil sakne sos nettverk ved flytting: Einig</b>					3,45+

# Ukjent kompetansemiljø

«**Eg var ikkje klar over at vi hadde ei slik næring.** Det må eg berre seie. I alle fall ikkje slik som **Omega3-bedriftene i Ålesund.** Hadde ikkje kjennskap til firmaet. Hadde ikkje høyrte om det frå før. Det var heilt tilfeldig at eg såg annonsa. Litt og at dersom eg hadde fortsatt på eit sjukehus-laboratorium, så hadde eg jobba skift/turnus. Det gjer min mann også og med to stykkjer i tre-delt turnus og med ungar, det fungerer dårleg. Hadde lyst til å finne ein dagtidjobb. Derfor såg eg på stillingsannonser utover helsevesenet.» Marin

«**Var næringa synlege ved NTNU/Trondheim? Nei.** Tenkte aldri over det. Det var Karrieredagar. Var berre dei største bedriftene i Trøndelag, men ingen store lokale herifrå som eg merka meg. Kanskje National Oilwell var der, men ikkje Molde-avdelinga. Eg gjekk heller ikkje på ein maritim linje..., men det er behov for folk med elektrobakgrunn. Data, nettverk slik som eg har i maritim næring.» Maritim

Kjønnsforskjellar er generelt lite uttrykt og fokus på, men....,

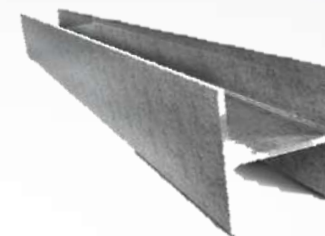
- Fleire menn enn kvinner seier seg einige i at dei får utnytte sitt talent og kompetanse på arbeidsplassen.
- Kvinnene føler seg mindre heime i kulturen på arbeidsplassen enn mennene
- Mennene opplever at dei i større grad kan nå eigne karrieremål enn kvinnene
- Heile 44 prosent av kvinnene, mot 20 prosent av mennene har søkt jobb eller teke kontakt om jobb i anna bedrift siste året



# Bærebjelke fire: Familie, men av minkande betydning

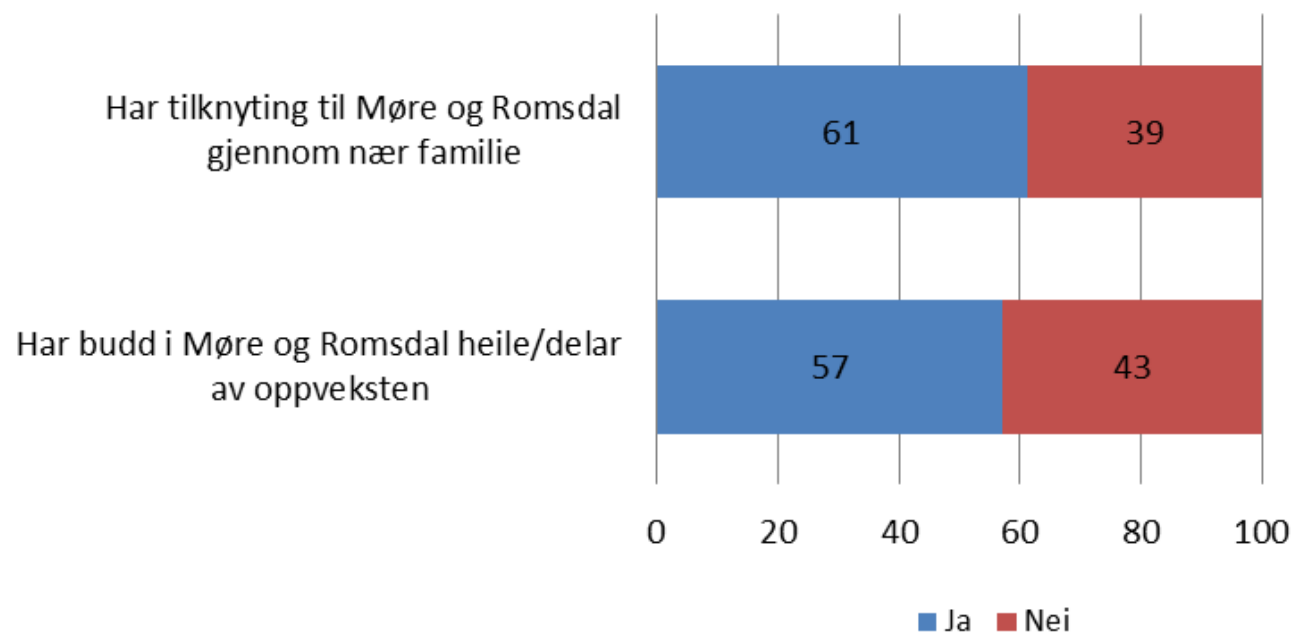
*Vi har strategi på å rekruttere personer med lokal tilhørighet eller tilbakeflyttere for å holde på arbeidskraft.*

Marin

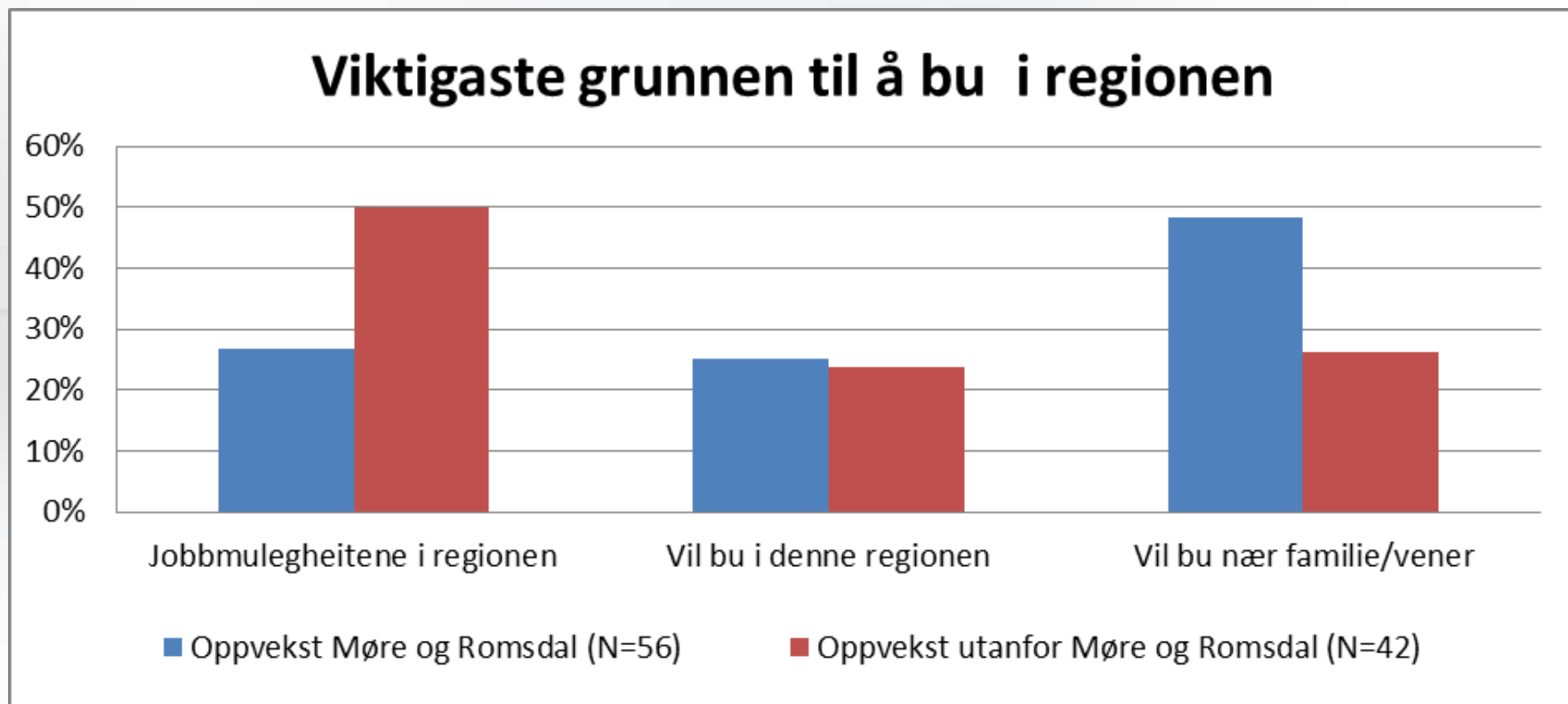


# Familie og oppvekst

## Tilknytning gjennom familie/oppvekst



# Viktigaste grunn til å bu i regionen



## Familie og oppvekst

- Fleirtalet av informantgruppa har tilknytning til regionen gjennom oppvekst eller familie
- Tendensen er synkende
- Familie og oppvekst påverkar ikkje tilbøyelegheita til å tru at ein er i regionen eller på arbeidsplassen om tre år
- Dei andre bærebjelkane har større påverknad

## Tvitydig forhold til utanlandsk arbeidskraft

*«Rekrutterer de utanlandsk arbeidskraft?!  
Ikkje tema så langt. Vi har teke toppane  
sjølve. Det kan vere eventuelt om ein får eit  
større prosjekt og meir volum. Det er ikkje  
berre, berre å gjere det...»*

Maritim

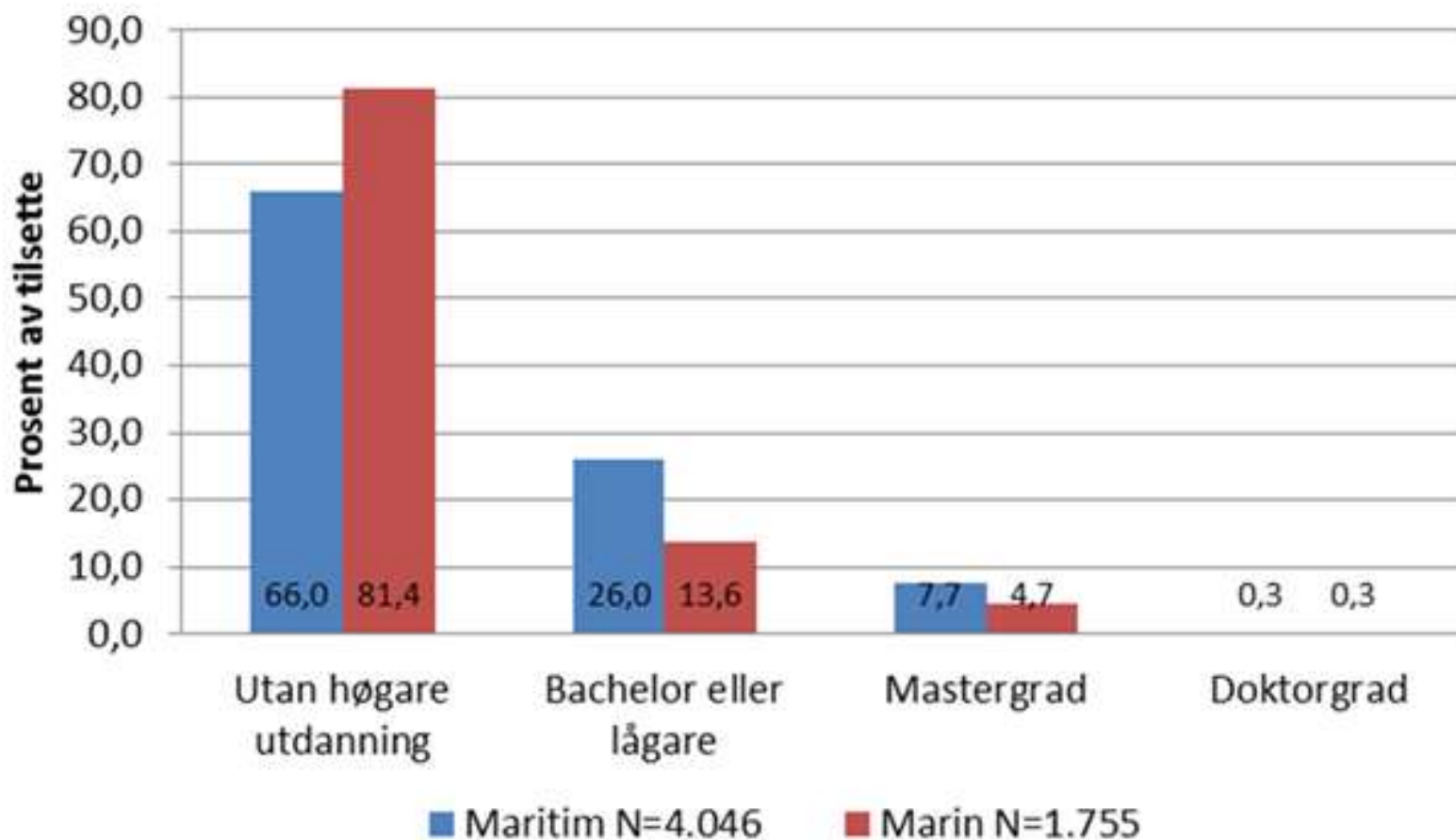
## Regional kannibalisme

«... det er en ganske stor sirkulasjon på folk mellom verftene og mellom ... (bedriftene) her driver man og **stjeler folk fra hverandre** .. det er OK så lenge det er unge folk som kommer til og er nyutdannet og man rekrutterer dem, men hvis det bare blir en sirkulasjon av folk mellom... så tror jeg at på sikt er ikke det bra. Jeg tror at **i forhold til å utvikle kompetansen så er det viktig å få folk utenfra.**»

Maritim.

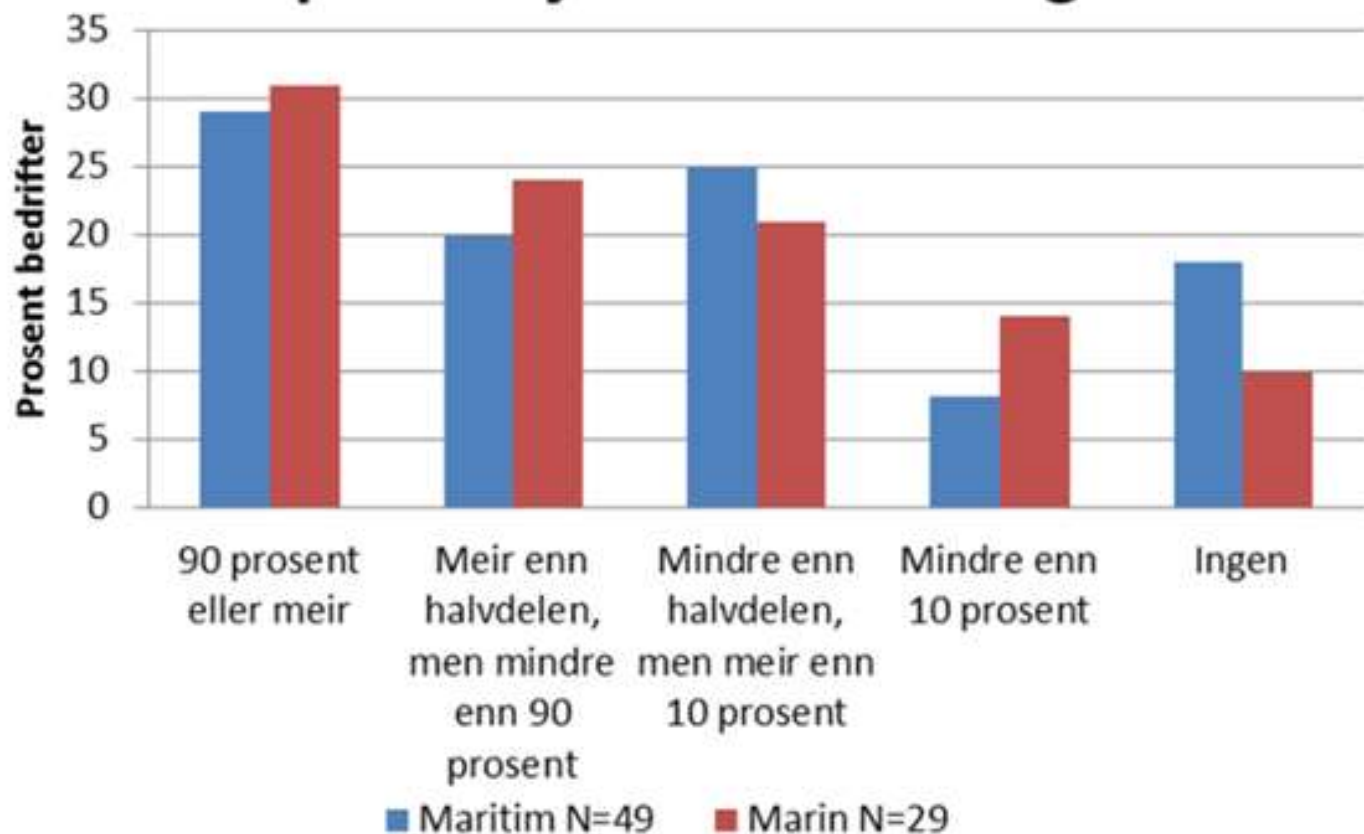
# Meir om bedriftene og bakgrunn

## Utdanningsprofil tilsette



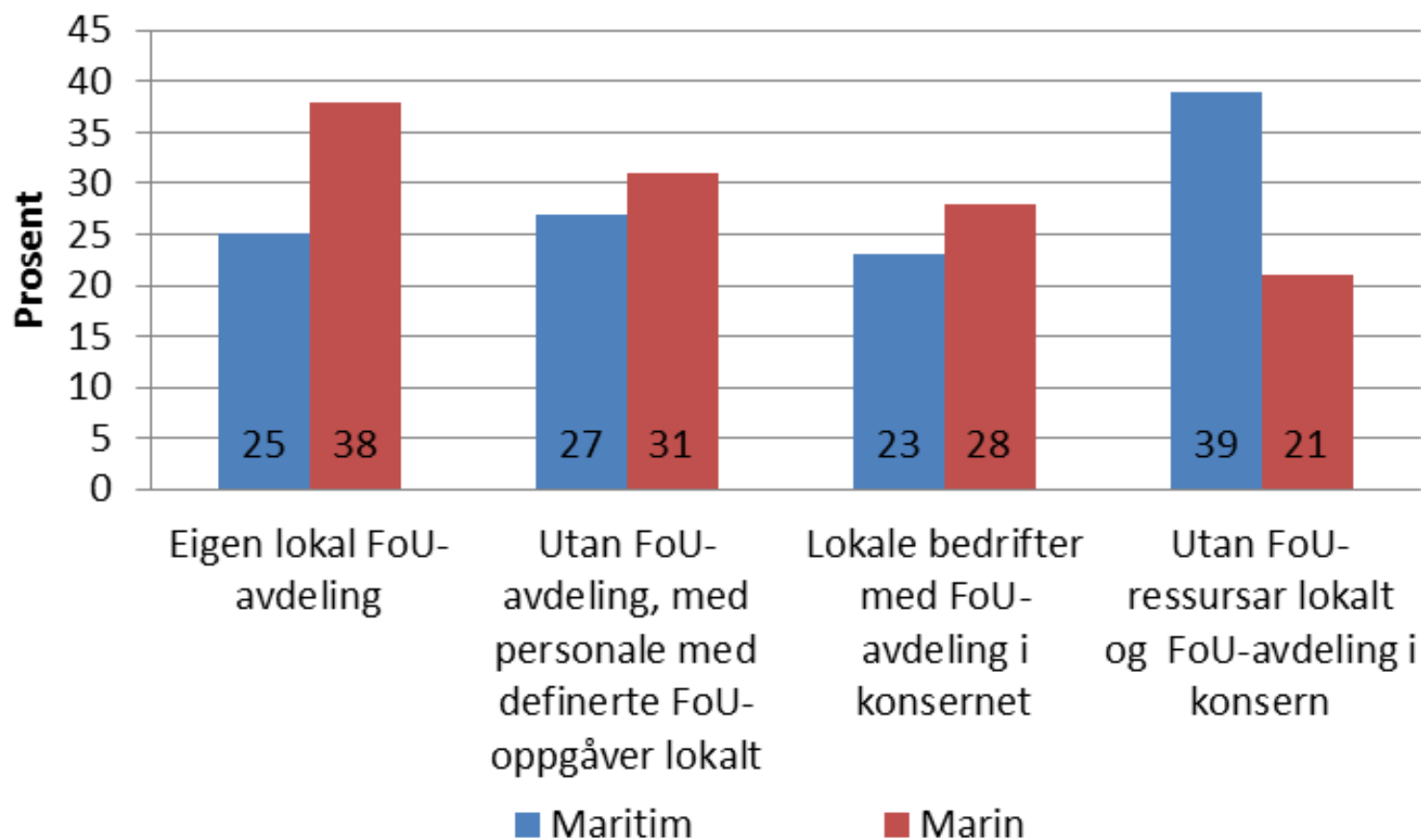


## Bedrifter der høgt utdanna har "produksjonsretta" stillingar

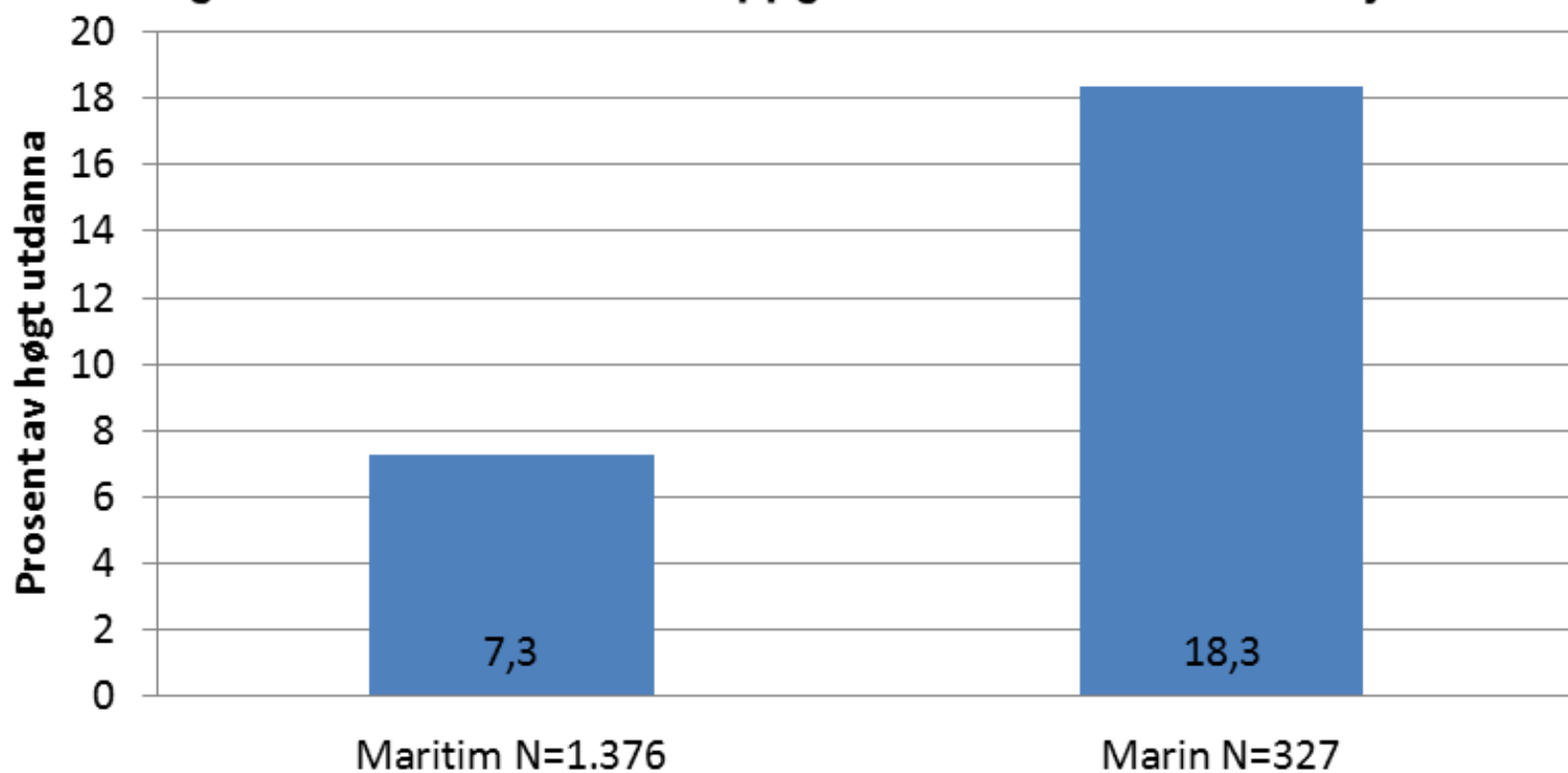




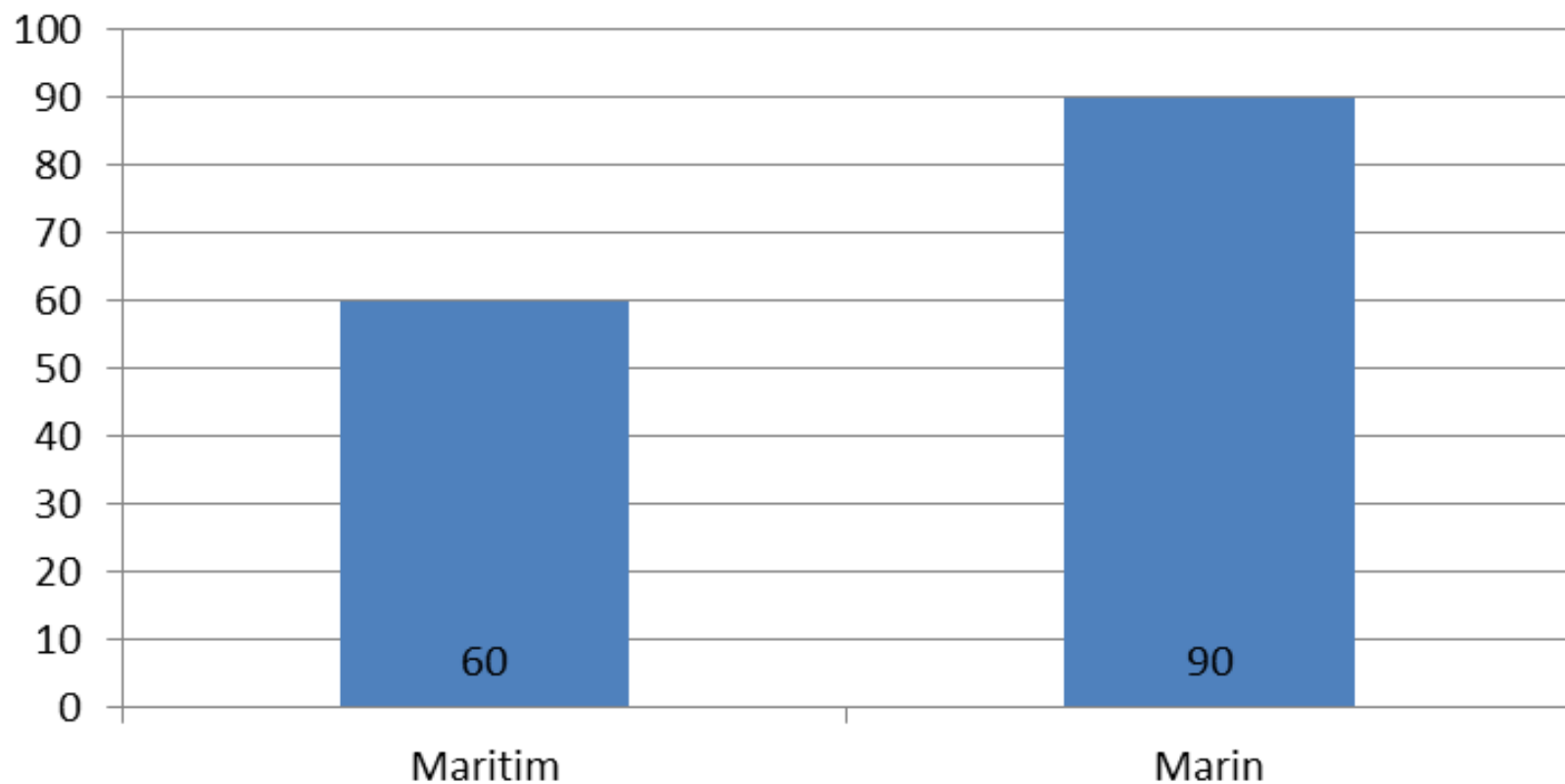
## Eigen FoU



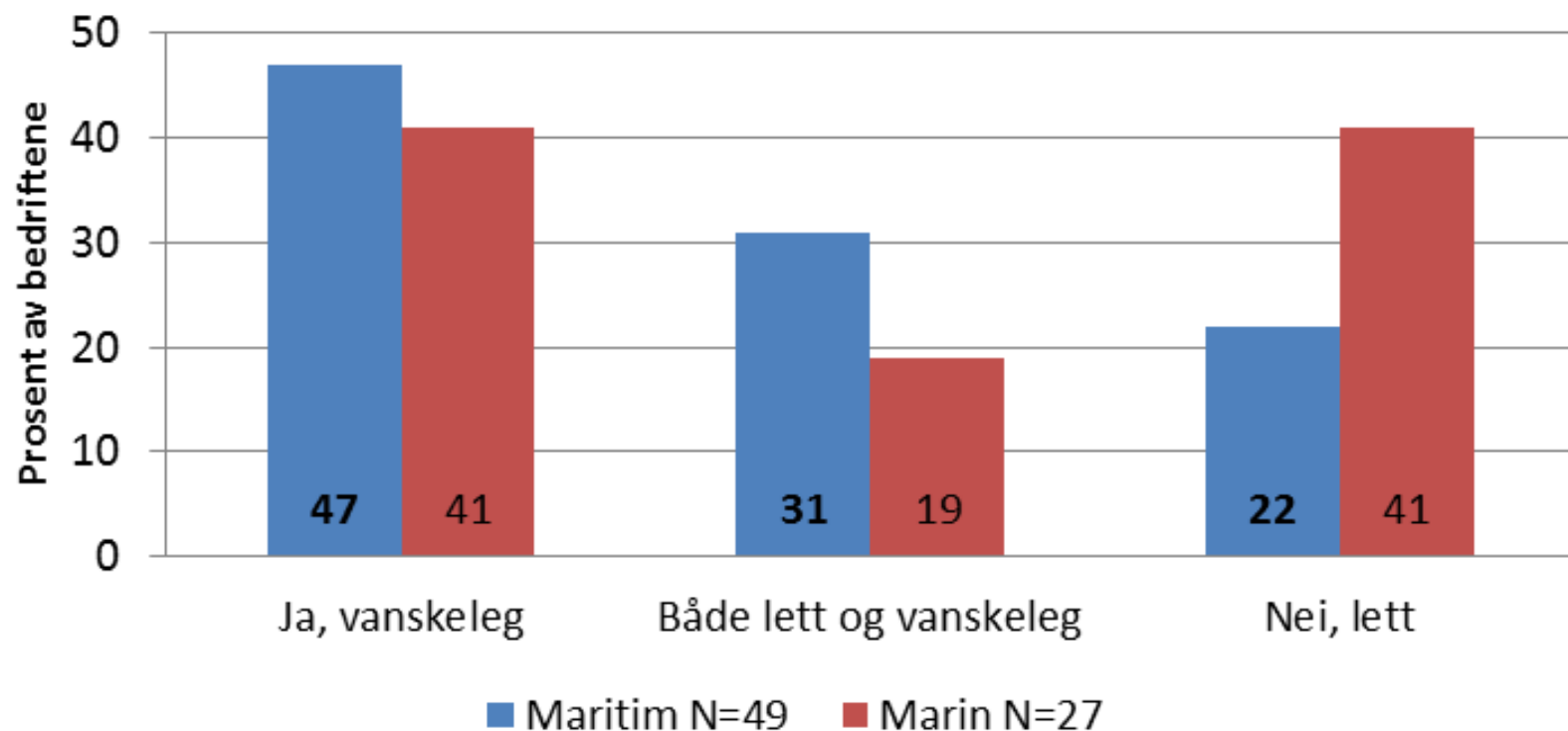
## Høgare utdanna med FoU-oppgåver som definert del av jobben



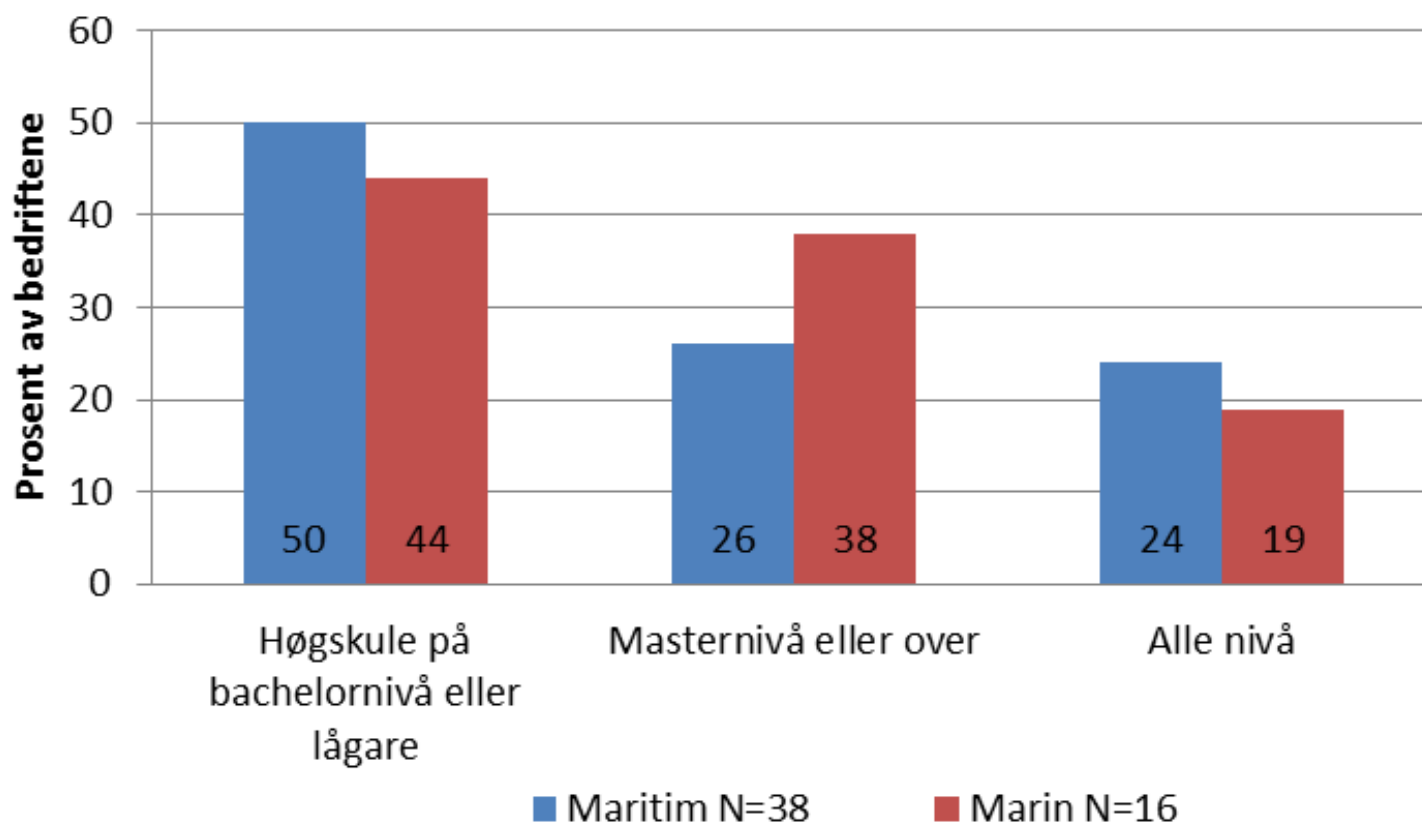
## Kjøper eksterne FoU-tenester



## Er det vanskeleg å rekruttere på arbeidskraft med høgskule- eller universitetsutdanningar?



## Vanskelegast å rekruttere personar med:



# Rekrutteringssituasjonen

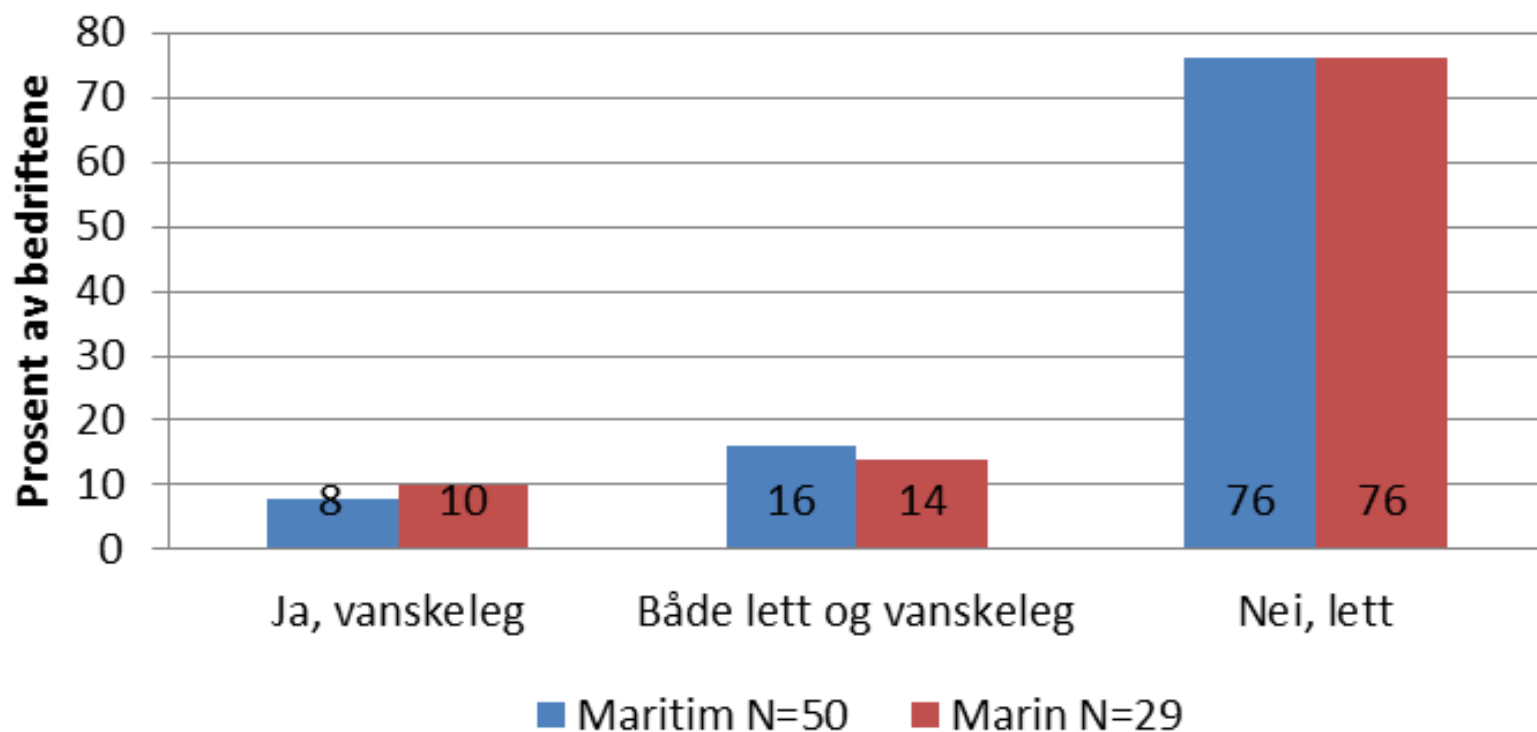
- Om lag tre av fire høgkompetansebedrifter i marin og maritim sektor hadde rekruttert nye medarbeidarar med høgare utdanning i løpet føregåande år
- 18 prosent av dei tilsette med høg formell utdanning i maritim sektor er nyttilsette siste år. Tilsvarende tal for marin sektor er 14 prosent. Dette tilsvarar om lag 277 personar totalt
- Utfordringane størst i maritim næring, og då spesielt knytt til ingeniørar og sivilingeniørar

- Utfordringane i marin næring er knytt til personar med kombinasjon av utdanning og erfaring, spesiell type spisskompetanse, samt personar med doktorgrad
- Bedrifter i byane opplever i mindre grad rekrutteringsutfordringar enn bedrifter utanfor byane
- Dei minste bedriftene opplever utfordringane som størst





## Er det vanskeleg å halde på arbeidskraft med høgskule- eller universitetsutdanningar?



# Turnover – ei usynleg utfordring, eller berre ein fordel?

- Under 10 prosent av bedriftene oppfattar det å halde på arbeidskraft med høgare utdanning som vanskeleg
- ..men ein av fire unge med høgare utdanning ser ikkje føre seg å vere i regionen eller i bedrifta om tre år...
- Bedriftene har generelt liten oversikt over omfanget av turnover i eiga bedrift
- Bedriftene har generelt få tiltak og som tek sikte på å halde tilsette på arbeidsplassen
- Bedriftene er lite oppmerksame på arbeidsplassen som sosial arena og springbrett

# Ordinære tiltak viktigast for rekruttering

- Annonsering og bruk av nettverk, gjerne i kombinasjon
- Rekruttering av nyutdanna gjennom direkte kontakt med utdanningsinstitusjonane
- Bedrifter stel kompetanse frå kvarandre, noko som blir særleg understreka av enkelte bedrifter i maritim sektor på Søre Sunnmøre
- Intern kompetanseheving er viktig, men det er noko uklart i kva grad arbeidet er systematisert
- Tilvekst av kompetanse ved kjøp av konkurrentar eller andre selskap
- Bedriftene både i marin og maritim sektor kjøper i stor grad eksterne tenester og kompetanse

## Nokre bedriftsspesifikke rekrutteringsmetodar

- Personretta tiltak som aktiv bruk av sommarjobb, sommartrainee og ordningar med ulike former for tilknyting til bedrifta i studietida
- Spissa satsing på friluftsliv og då spesielt knytt til bratt friluftsliv
- Aktivt samspel med lokalt rekrutteringsfirma spesielt for å få prøve ut og legge til rette for rekruttering av utanlandsk arbeidskraft med høg utdanning

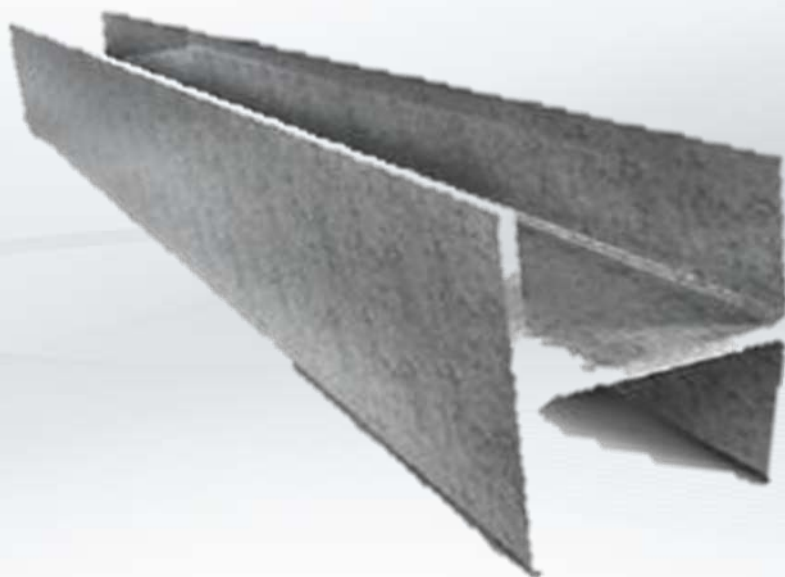
## Ein ny trend

«*Det er Polen vi satser mest på nå, i forhold til engineering – der er det god tilgang på arbeidskraft. De er dyktige. Alle har master og de har praktisk erfaring fra relevant næring også. Polen er landet som vi ønsker å satse i... omfang 30 stykker. De sitter stasjonert i Polen, men det er mye reising fram og tilbake. Man trenger ikke sitte sammen lenger. Vi har også engineering i Kroatia. Vi kommer ikke til å utvide kapasiteten i ..... (namn på lokalisering av norsk del av konsernet).*»

Maritim

# Implikasjonar

- Bedriftskultur er viktig – men lite påakta
- Næringane må verte meir synlege
- Behov for samarbeid og støttefunksjonar til små og mellomstore bedrifter
- Dei opplevde bu- og arbeidsmarknadsregionane er svært små
- Behov for meir utanlandsk kompetanse – krev målretta arbeid
- Rekruttering av arbeidstakarar med ei «alternativ grunnhaldning»
- Fleire direktefly – også eit rekrutteringstiltak
- Arbeidsplassen er også ein sosial møteplass
- Arbeid for å fremje naturglede – fremjar rekruttering



Takk for meg!

fob@moreforsk.no