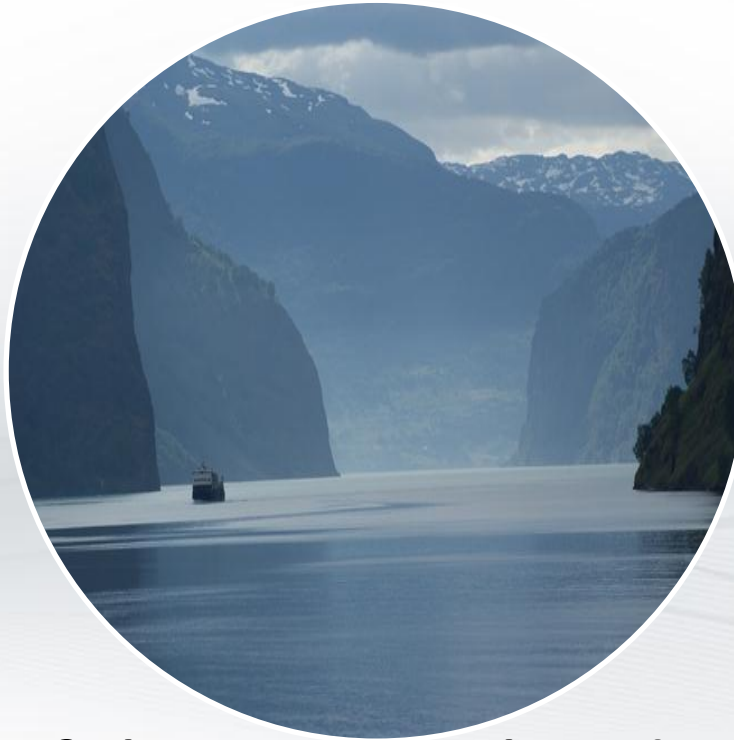


Maritimt Møre i møte med ei kunnskapsintensiv framtid

Forskingsdagane 2013, Quality Hotel Ulstein,
Ulsteinvik 23. september 2013

Finn Ove Båtevik
Else Ragni Yttredal
Marthe Hanche-Olsen



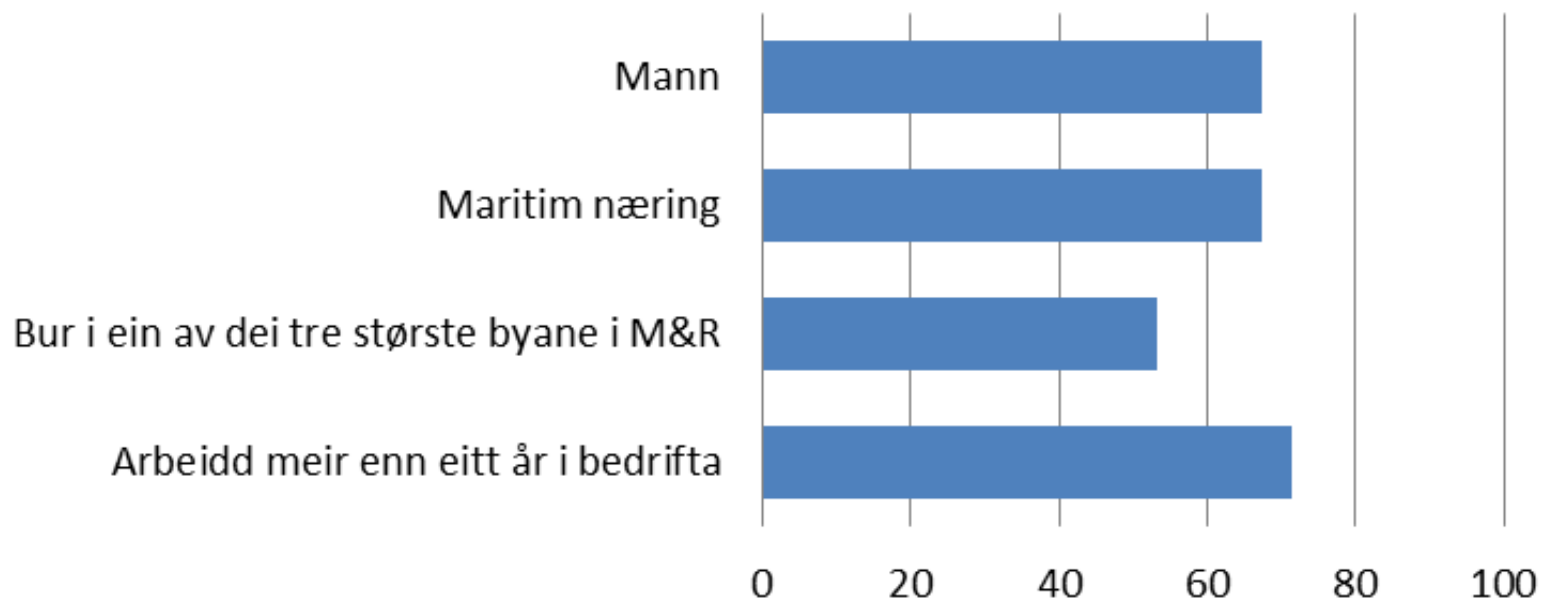
Viktige faktorar i arbeidet med å
rekruttere og halde på
kompetansesarbeidskraft?

Ein studie av bedrifter og tilsette

- Høgkompetansebedrifter:
Spørjeundersøking (81 bedrifter) og
djupneintervju (15)
- Unge tilsette i same bedrifter:
Spørjeskjema (98) og djupneintervju (17)
- Møre og Romsdal

Unge vaksne med høgare utdanning

Sentrale kjenneteikn for informantane



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

Framleis tvitydig forhold til høgare utdanning?

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

Tilsett i maritim bedrift

Eller forståing for behov for komplementær 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.»

Val av bedrift og region – ein miks av faktorar

På jakt etter noko nytt:

*«Ideene 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

Val av bedrift og region – ein miks av faktorar

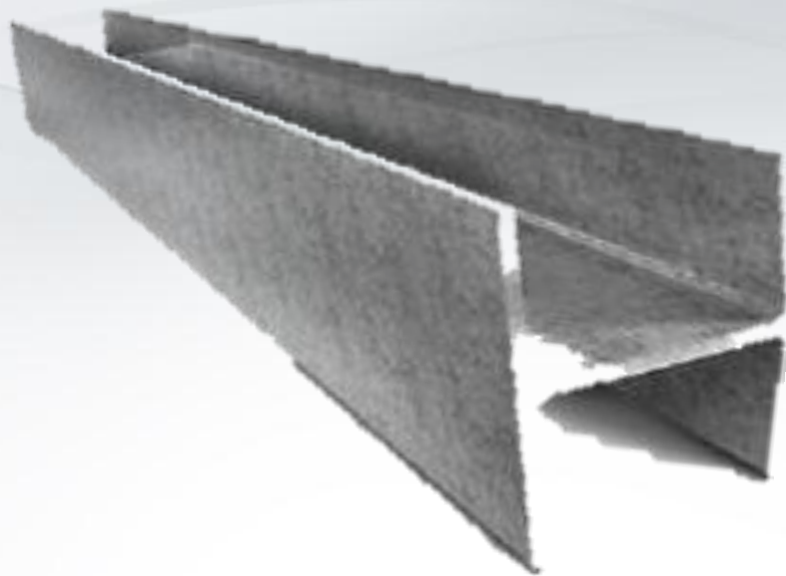
Ein stad å slå seg ned:

*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

Men – nokre ting er viktigare enn andre?

Dei fire bærebjelkane



Ei alternativ
grunnhaldning hos
arbeidstakar

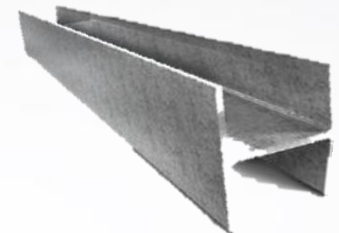
Kultur på
arbeidsplassen

Den regionale
arbeidsmarknaden

Regional tilknyting,
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



Ser du føre deg at du er i bedrifta om tre år? – «friluftsrallarane»

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

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, konserter, festivalar etc.. Tromsø er **annleis enn Oslo** og Molde samstundes som ein har gode mulegheiter for **friluftsliv** der.» Maritim*

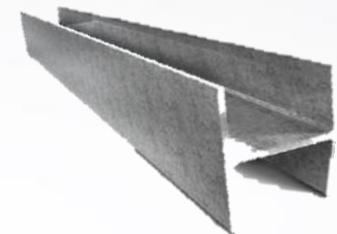
Friluftsliv er viktig

«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

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*



Ser du føre deg at du er i bedrifta om tre år? – kultur på arbeidsplassen

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

Kvifor denne 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?

*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. ... **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.

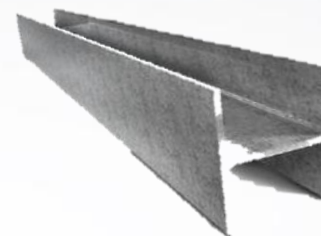
Kjønnsforskjellar er generelt lite uttrykt og fokus på, men....,

- 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 egne 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 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



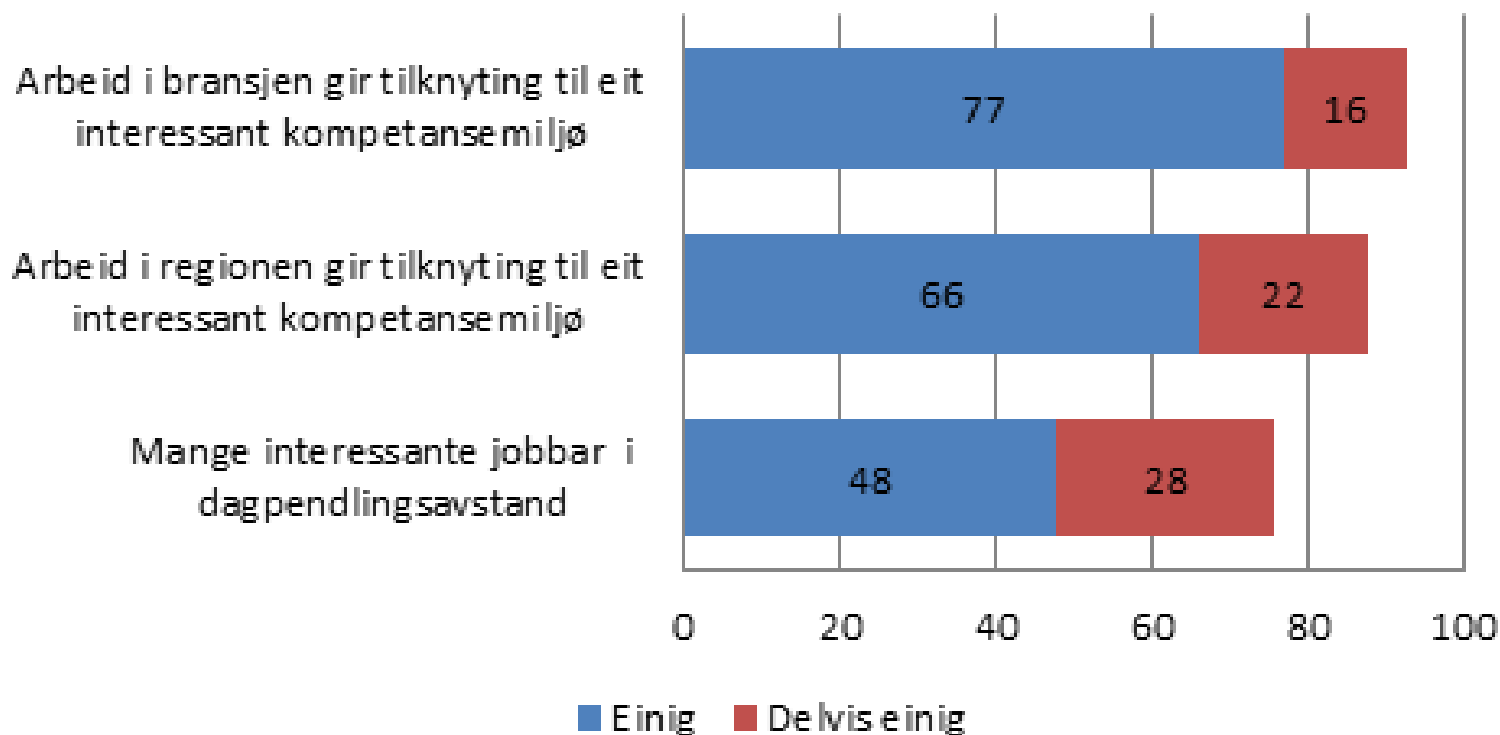
Unge lite pendlingsvillige – i alle fall om dei er rekrutterte utanfrå:

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

Ukjent kompetansemiljø

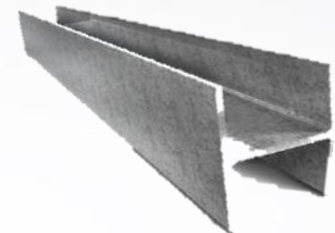
*Eg var ikkje klar over at vi hadde ei slik næring. Det må eg berre seie. I alle fall ikkje slik som **Omega3-bedriftene i Ålesund**. Hadde ikkje kjennskap til firmaet. Hadde ikkje høyrte om det frå før. Det var heilt tilfeldig at eg såg annonsa. Litt og at dersom eg hadde fortsatt på eit sjukehus-laboratorium, 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

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

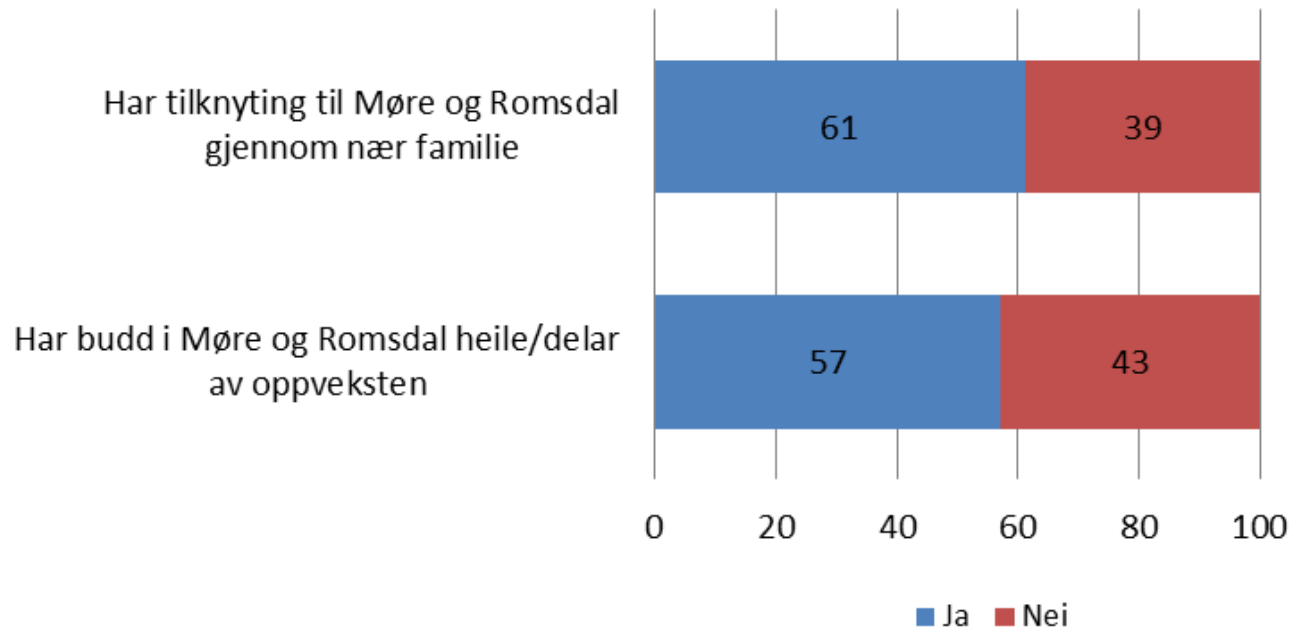


Ser du føre deg at du er i regionen om tre år?

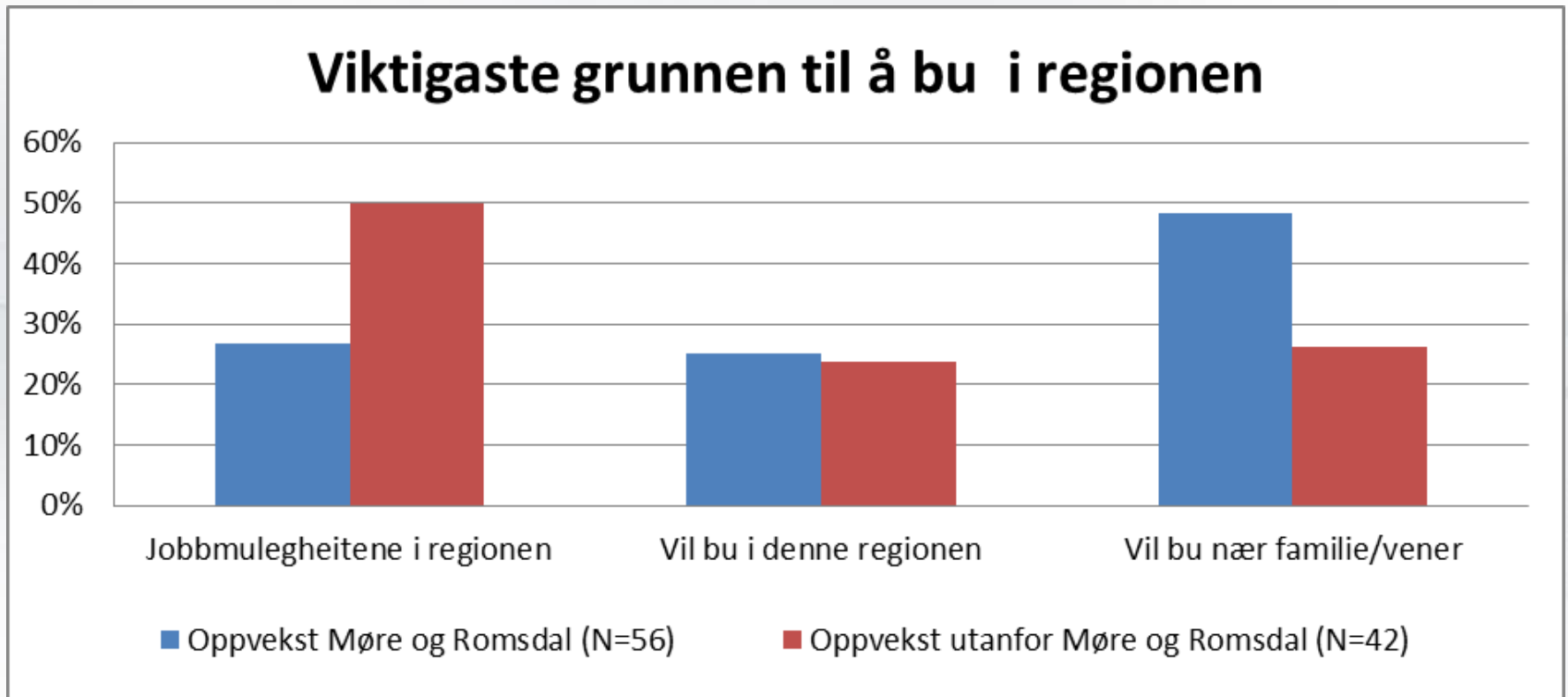
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal					
1.Oppvekst Møre og Romsdal	1,86	1,90	1,86	2,03	1,64
0.Interessante reg kompetansemiljø: Ueinig					
1.Interessante reg kompetansemiljø: Einig		5,26**	5,60*	7,71**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

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
- Synkende tendes?
- Familie og oppvekst påvirkar ikkje tilbøyelegheita til å tru at ein er i regionen eller på arbeidsplassen om tre år
- Dei andre bærebjelkane har større påverknad

Utanlandsk arbeidskraft – fleire rekrutterer, med få strategisk

*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

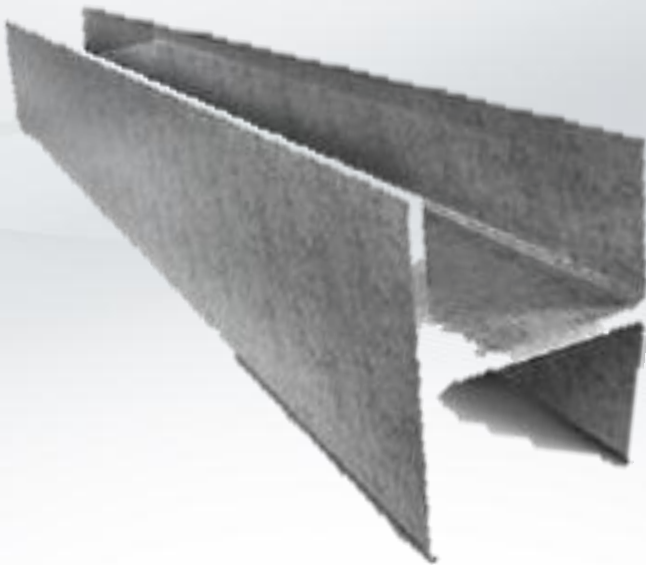


Regional kannibalisme – nokre få opplever dette som problem

«... 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.

Dei fire bærebjelkane



Friluftsrallarane – viktig gruppe, sjølv om mange er på gjennomreise?

Kultur på arbeidsplassen – ein opplagt, men av og til kanskje forsømt faktor?

Den regionale arbeidsmarknaden for lite kjent blant kandidatane: viktig å selje seg og vere synleg som del av eit større kompetansemiljø?

Regional tilknytning – fortsatt viktig, men små ungdomskull og utdanningsval basert på eigeninteresse er ei utfordring?

Korleis arbeide vidare med rekrutteringsarbeidet – mange bedrifter opplever behov, men at dei har for lite ressursar til dette – behov for meir samarbeid?



Takk for meg!

fob@moreforsk.no