
RAPPORT NR. 66: 2015 | Gro Marit Grimsrud, Bjørn Tore Nystrand og Lovise
Kvalsund Otterlei

HVA BETYR KJØNN OG KOMPETANSE FOR HVA FISKERE GJØR NÅR DE GÅR I LAND?

En kartlegging av hvorfor kvinner og menn forlater fiskeflåten og hvor
attraktiv fiskerikompetansen er på land

TITTEL	Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når de går i land?
FORFATTERE	Gro Marit Grimsrud, Bjørn Tore Nystrand og Lovise Kvalsund Otterlei
PROSJEKTLEDER	Gro Marit Grimsrud
RAPPORT NR.	66: 2015
SIDER	68
PROSJEKTNUMMER	17197
PROSJEKTTITTEL	Kartlegging av årsakene til at kvinner forlater fiskeflåten og hvor attraktiv fiskerikompetansen er på land.
OPPDRAGSGIVER	Sett Sjøbein, Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF).
ANSVARLIG UTGIVER	Møreforskning AS
ISSN	
ISBN	978-82-7692-346-9
DISTRIBUSJON	Åpen
NØKKELORD	Fiskere kjønn sjømatnæring kompetanse rekruttering

SAMMENDRAG

På bakgrunn av en spørreundersøkelse rettet mot fiskere som har «gått i land» i perioden 2003-2013, fant vi at det er betydelige forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder sluttårsak og hva de gjør etter de har sluttet i fiskeflåten. Mens kvinner i større grad enn menn «må» slutte fordi de får barn, får omsorgsoppgaver og av helsemessige årsaker, så handler menns sluttmotiver mer om at de har fått en annen jobb, de ville prøve noe annet eller ta mer utdanning. Vi fant også at kvinner og menn har ulike stillinger og oppgaver om bord i fiskeflåten og at dette får konsekvenser for hva slags kompetanse de opparbeider seg. Menn har generelt mer variert kompetanse enn kvinner, og får langt mer uttelling for sin erfaring som fisker når de får ny jobb på land eller på havet.

På bakgrunn av intervju med sentrale arbeidsgivere innen sjømat- og sjømatrelaterte næringer på land, har vi funnet at ilandgåtte fiskere er attraktive arbeidstakere. Arbeidsgiverne mente imidlertid at det var vanskelig å rekruttere dem fordi de var vant til et høyere lønnsnivå og større frihet i jobben. I spørreundersøkelsen vår var det imidlertid lite som tydet på at sjømatsektoren var lite attraktiv. Med tanke på å rekruttere den beste kompetansen til sjømatsektoren, kan en synliggjøring av attraktive karriereveier være en vei å gå.

FORORD

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Sett Sjøbein, Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF). De ønsket en kartlegging av hvorfor kvinner forlater fiskerinæringen, hvor de ender opp når de går i land og hvorvidt kompetansen deres blir brukt videre i sjømatnæringen på land. I tillegg ønsket de en vurdering av hvor attraktiv fiskerikompetansen (både formal- og realkompetansen) er på land, og hva slags kunnskapspotensial som ligger i mannskap som har gått på land.

I forbindelse med dette har Møreforskning gjennomført en webbaset spørreundersøkelse blant kvinner og menn som har sluttet i fiskeflåten i perioden 2003-2013, og intervjuet åtte sjømatrelaterte virksomheter på land om deres rekrutteringsstrategier. Møreforskning vil rette en stor takk til alle som har tatt seg tid til å svare på våre spørsmål:

TUSEN TAKK ALLE SAMMEN!

Vi vil samtidig understreke at alle vurderinger og tolkninger i denne rapporten står for Møreforskning sin regning.

Kontaktperson hos Sett Sjøbein har gjennom størsteparten av prosjektperioden vært Janita Arhaug. I starten var det Astri Pestalozzi. Tusen takk til begge to for konstruktivt samarbeid gjennom et særdeles spennende prosjekt.

Volda, juni 2015

Gro Marit Grimsrud (prosjektleder)
Bjørn Tore Nystrand
Lovise Kvalsund Otterlei

INNHold

Forord.....	4
1. Bakgrunn og problemstillinger.....	7
2. Metoder	8
2.1 Datagrunnlag, utvalg og representativitet	8
2.2 Dataanalyser.....	9
2.3 Intervjuundersøkelsen	10
3. Forlater flere kvinner enn menn fiskeflåten?	11
3.1 Andelen kvinnelige fiskere er stabil	11
3.2 Kvinnelige fiskere er yngre når de slutter	12
3.4 Oppsummering: ikke flere kvinner enn menn som forlater fiskeflåten.....	14
4. Veien inn i fiskeryrket	16
4.1 Med eventyrlyst og sans for kroppsarbeid som motivasjon	16
4.2 Hvordan fikk man jobb som fisker?.....	18
4.3 Få kvinner planlegger å bli lenge i fiskeflåten	19
5. Kompetanse og erfaringer fra jobben om bord i fiskefartøy.....	20
5.1 Menn har bredere erfaringsbakgrunn enn kvinner	20
5.2 Hver tredje kvinne jobbet om bord i partnerens båt.....	21
5.3 Kjønnsforskjeller i vurderingen av Praktisk kompetanse	22
5.5 Flest menn har formell kompetanse innenfor fiske- og sjømatfag.....	24
6. Hvorfor slutter man som fisker?	27
6.1 slutter kvinner fordi de «må»?.....	27
6.2 Sluttårsak varierer med flåtetype	29
6.4 Mange vil tilbake til fiskeflåten	30
7. Får fiskerne brukt fiskerikompetansen «på land»?	32
7.1 Flesteparten er i heltidsjobb	32
7.2 Menn jobber på sjøen, kvinner jobber i «kvinneyrker».....	32
7.3 Like mange kvinner som menn havnet i sjømatsektoren	35
7.4 Flere menn enn kvinner velger aktivt bort fisk- og sjømatyrker.....	36
7.5 Færre kvinner enn menn får uttelling for erfaring fra fiskebåt.....	38
7.6 En framtid i sjømatnæringen?.....	40
8. Eks-fiskernes forklaringer på hvorfor det er få kvinner i fiskeflåten	42
9. Fiskere er attraktive i sjømatsektoren	45
9.1 Sjømatindustri (hvitfisk og pelagisk): Fiskere er velkomne.....	45
9.2 Oppdrett: Fiskere er attraktive, men ikke primær målgruppe	48
9.3 Redskaps- og utstyrsindustri: Ber dekkspersonell om å ta kontakt!.....	50
9.4 Forvaltning og tilsyn: Utdanning og flåteerfaring er attraktivt	52
9.5 Utdanning: Trenger lærere med erfaring og sertifikat fra fiskebåt	55

9.6	Biomarin industri – Fiskere må ta videreutdanning	57
9.7	Maritim sektor – Mister magneten sin kraft?	59
9.8	Fiskere er attraktive for sjømatnæringer, men ikke omvendt	59
10.	Oppsummering og konklusjon	61
	Referanser	67

1. BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLINGER

Norge har som mål å være verdens fremste sjømatnasjon. Dette fordrer at sjømatnæringen har tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft med relevant kompetanse. Som ledd i dette arbeidet finansierer Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) og Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) rekrutterings- og kompetansesamarbeidet *Sett Sjøbein*. Sett Sjøbein jobber for å øke rekrutteringen, og styrke kompetansen i hele den marine sektor og alle ledd i sjømatnæringen. Sett Sjøbein er oppdragsgiver for dette kartleggingsprosjektet.

Bakgrunnen for prosjektet som rapporteres her, er at Sett Sjøbein har fått innspill fra aktører i sjømatnæringen om at det er en oppfatning av at kvinner som har jobbet i fiskeflåten og av ulike grunner går på land, sjelden kommer tilbake – verken til båten eller til sjømatnæringen for øvrig. Dersom det er tilfelle, er det viktig for Sett Sjøbein å sette i verk tiltak som gjør at sjømatnæringen blir bedre i stand til å holde på og rekruttere kvinner, slik at deres kompetanse ikke tapes for næringen. Sett Sjøbein har derfor bedt Møreforskning om å:

1. Kartlegge hvorfor kvinner forlater næringen, hvor de ender opp når de går i land og hvorvidt kompetansen deres blir brukt videre i sjømatnæringen på land.
2. Vurdere hvor attraktiv fiskerikompetansen (både formal- og realkompetansen) er på land, og hva slags kunnskapspotensial som ligger i mannskap som har gått på land.

For å adressere den første problemstillingen har vi gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant kvinner og menn som har forlatt fiskeflåten i perioden 2003-2013. For å belyse den andre problemstillingen har vi i tillegg intervjuet et utvalg arbeidsgivere i sjømatsektoren.

Rapporten starter med et kapittel som beskriver metodene og datagrunnlaget vi har brukt. Deretter kommer Kapittel 3 der vi med utgangspunkt i fiskermanntallet analyserer om det er slik at relativt flere kvinner enn menn slutter i fiskeflåten. I kapitlene 4-8 presenteres resultat fra spørreundersøkelsen fortløpende og i beskrivende form. I Kapittel 9 presenteres korte oppsummeringer av intervju vi har hatt med etterspørselssiden i sjømatnæringen. Til slutt i Kapittel 10 ser vi de to undersøkelsene i sammenheng og analyserer resultatene i lys av problemstillingene.

2. METODER

2.1 DATAGRUNNLAG, UTVALG OG REPRESENTATIVITET

Denne rapporten er basert på to typer kvantitative data; registerdata fra Fiskermanntallet og spørreundersøkelse. Fiskermanntallet inneholder informasjon om registrerte personer som har saltvannsfiske eller dyrefangst i havet som næring, og er organisert i to deler; blad A (biyrke) og blad B (hovedyrke). Registerdata for årene 2003-2013 utgjør datagrunnlaget i denne studien.

Ifølge *Forskrift om manntal for fiskarar og fangstmenn* (2008) har fiskermanntallet som formål å være et pålitelig register over personer som er bosatt i Norge og som har fiske eller fangst i havet som levevei, utelukkende eller i tillegg til annen næring eller arbeid. Innføring i manntallet skjer etter søknad til Fiskeridirektoratet. Den manntallsførte plikter å melde ifra dersom han flytter ut av landet eller til en annen kommune, eller slutter som fisker/fangstmann, eller om han ikke lenger oppfyller vilkårene for å stå på samme blad i manntallet. Personer som ber om det, eller som ikke lenger oppfyller vilkårene, skal strykes fra manntallet. Fiskermanntallet inkluderer derfor kun personer som aktivt har søkt om innføring. Hvor stor andel av fiskere som ikke er innmeldt i registeret vites ikke. Påliteligheten til registeret har tidligere blitt stilt spørsmåltegn ved, og Fiskeri- og kystdepartementet (nå Nærings- og fiskeridepartementet) inviterte i 2012 til arbeidsmøter for å diskutere forslag om bedre rapportering av mannskap i den norske fiskeflåten (Haram, 2014). Fiskermanntallet er likevel det mest komplette datagrunnlaget tilgjengelig.

I alt ble 635 kvinner identifisert som frafalne i registeret i den perioden vi studerer. Det ble besluttet å ekskludere personer som var 62 år eller mer det året de sluttet. To kvinner var meldt ut av manntallet på grunn av død, og ble følgelig ekskludert. Populasjonen består dermed av 552 kvinner – og alle disse er med i «utvalget» som vi har sendt spørreskjema til.

Når det gjelder menn ble det identifisert 13081 frafalne. Etter å ha ekskludert 42 grunnet død, samt alle over 62 år, stod vi igjen med en populasjon på 8541 menn. Av disse ble det trukket et tilfeldig utvalg bestående av 552 menn som skulle matche kvinnepopulasjonen på geografi og alder.

Utvalget av kvinner og menn er likt fordelt på geografi (fylke). Når det gjelder alder er det en litt større andel kvinner enn menn som sluttet da de var mellom 20-29 år og mellom 40-49 år, mens en større andel menn enn kvinner sluttet da de var mellom 30-39 år. Av kvinnene hadde 68 prosent hatt manntallsstatus på blad B, mens tilsvarende tall for menn er 84 prosent. I populasjonen hadde 85 prosent av mennene manntallsstatus på blad B.

Datainnsamlingen foregikk elektronisk med et spørreskjema via QuestBack. Brev med beskrivelse av studien og invitasjon til å delta ble først sendt til alle 1104 personer. Vi fikk bare 56 svar i første omgang, og mange brev kom i retur med ukjent adresse. Vi fikk derfor Bring Dialog Norge til å gjøre en adressevask. Som resultat ble nye brev distribuert til 1025 personer. I tillegg ble invitasjoner sendt via SMS til 693 av disse personene. I alt mottok vi 161 fullstendige besvarelser (15 %). For noen av spørsmålene har vi bare 111 fullstendige svar på grunn av at vi reduserte antall spørsmål i SMS-undersøkelsen. Antall svar er oppgitt i tabellene vi presenterer.

Femten prosent svar er ikke imponerende, men det er i tråd med at det er en tendens i samfunnsforskningen at svarprosenten på denne typen undersøkelser er fallende (Amundsen, 2013). Det henger sammen med at folk er blitt trøtte på undersøkelser fordi de ofte får henvendelser særlig om markedsundersøkelser, men også fra forskere. Ottar Hellevik, en nestor innenfor samfunnsvitenskapelig metode, forteller til Bladet Forskning at i Norsk Monitor er det om lag en firedel av dem de ringer til som vil delta (Amundsen, 2013). Og når undersøkelsen følges opp med skriftlige spørsmål, sitter de igjen med en svarprosent på rundt åtte. Sammenliknet med dette, er altså ikke 15 prosent dårlig.

Likevel reiser det spørsmål om hvor representativ undersøkelsen er. Noe entydig svar på det er vanskelig å gi, men i Tabell 1 nedenfor har vi sammenliknet landsdel (bosted), manntallsstatus og aldersgruppe for å se hvor godt respondenten matcher utvalget. Vi har vi mottatt litt flere svar fra menn (16 %) enn fra kvinner (13 %). Vi ser at fiskere fra blad A er underrepresentert både blant kvinner og menn. Dette er som forventet ut i fra en antagelse om at det å svare på denne undersøkelsen nok synes mest relevant for de som har hatt fiske som hovedyrke. Videre viser tabellen at mannlige fiskere fra Nord-Norge er underrepresentert, mens mannlige fiskere fra Vestlandet er overrepresentert. Den geografiske fordelingen av svar blant kvinner er bedre i samsvar med utvalget/populasjonen enn for menn. Når det gjelder aldersfordeling er som forventet de over 60 år underrepresentert, noe vi antar har sammenheng med at innsamlingen foregikk via internett. Menn i femtiåra er sterkt overrepresentert i materialet.

Tabell 1. Beskrivelse av personer som har svart på undersøkelsen og hele utvalget, etter kjønn.

	Menn				Kvinner			
	Svar		Utvalg		Svar		Utvalg (=populasjon)	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
<i>Geografi</i>								
Nord-Norge	28	31,8	224	40,6	32	43,8	258	46,7
Trøndelag	5	5,7	33	6,0	8	11,0	32	5,8
Vestlandet	49	55,7	250	45,3	26	35,6	229	41,5
Østlandet og Sørlandet	5	5,7	45	8,2	6	8,2	33	6,0
<i>Manntallsstatus</i>								
Blad A	11	12,5	87	15,8	16	21,9	179	32,4
Blad B	77	87,5	465	84,2	56	76,7	373	67,6
<i>Alder i dag</i>								
20-29	10	11,4	49	8,9	6	8,2	39	7,1
30-39	17	19,3	130	23,6	25	34,2	158	28,6
40-49	27	30,7	160	29,0	17	23,3	138	25
50-59	24	27,3	103	18,7	17	23,3	131	23,7
Over 60	9	10,2	110	19,9	7	9,6	86	15,6
Sum kjønn	88	15,9	552		73	13,2	552	

2.2 DATAANALYSER

Analysene er utført i IBM SPSS Statistics 20 og Microsoft Excel 2010. Det er hovedsakelig benyttet to analysemetoder; frekvensanalyse og krystabellanalyse. I tillegg er det utført t-tester av registerdata (fiskermanntallet), samt korrelasjonsanalyse.

Frekvensanalyser er brukt for å beskrive fordelingen på en variabel, for eksempel hvor mange kvinner og hvor mange menn som har besvart spørreundersøkelsen.

Krysstabellanalyse med chi-kvadratstest for uavhengighet er benyttet for å studere forholdet mellom to variabler (e.g. kjønn og manntallsstatus). I noen krysstabellanalyser kan svaralternativer/-kategorier enten være slått sammen eller fjernet grunnet få svar.

En t-test sammenligner gjennomsnittsverdier av en variabel mellom to grupper (e.g. kjønn), og er her brukt for å studere hvorvidt det er forskjell mellom menn og kvinner i hvor lenge de har vært fisker og hvor gammel de var da de sluttet i fiskeflåten.

En korrelasjonsanalyse beskriver styrken og retningen av forholdet mellom to variabler, og er her brukt for å studere forholdet mellom flåtegruppeerfaring og fiskernes alder da de sluttet i fiskeflåten.

2.3 INTERVJUUNDERSØKELSEN

For å få et innblikk i hvor attraktive personer med bakgrunn fra fiskeflåten er i sjømatnæringene på land har vi gjennomført 8 informantintervjuer med HR-ansvarlige eller ledere i store nasjonale bedrifter og organisasjoner innenfor følgende sektorer:

- oppdrett
- sjømatindustri, (hvitfisk og pelagisk)
- redskaps- og utstysindustri
- biomarin industri
- forvaltning/tilsyn
- undervisning

Dette er sektorer der det er et relativt stort utvalg stillinger, og vi har stort sett valgt ut bedrifter og organisasjoner som har virksomhet langs hele kysten. I hver bedrift har informanten samlet inn opplysninger fra flere anlegg og lokasjoner. Dette har vi gjort for å løfte fram tendenser på et generelt/nasjonalt nivå, og som er noe løsrevet fra spesifikke forhold i lokale arbeidsmarkeder. Noen intervju ble gjort på telefon og epost, mens de som var lokalisert i Ålesundområdet ble gjennomført ansikt til ansikt.

3. FORLATER FLERE KVINNER ENN MENN FISKEFLÅTEN?

3.1 ANDELEN KVINNELIGE FISKERE ER STABIL

Mellom 2003-2013 registrerer vi en betydelig reduksjon i antall fiskere registrert i Fiskermanntallet. Antall kvinner er redusert fra 479 i 2003 til 320 i 2013, en nedgang på 33 prosent. Tilsvarende reduksjon av registrerte mannlige fiskere er 38 prosent, fra 18172 til 11290. Totalt sett er altså ikke frafallet av kvinner større enn for menn i denne perioden; det er snarere omvendt. Vi skal imidlertid se nærmere på bruttotallene.

For å identifisere årlig frafall har vi sammenlignet registerdata år for år i perioden 2003-2013. Årlig frafall er beregnet ved å identifisere personer som sluttet fra et år til et annet, i.e. personer registrert i manntallet ett år men ikke det neste. Rekruttering¹ R er beregnet som antall fiskere F registrert år n minus antall fiskere registrert året før ($n-1$) pluss frafall FF året før ($n-1$). En fullstendig oversikt finnes i Tabell 2.

$$R_n = F_n - F_{(n-1)} + FF_{(n-1)}$$

Tabell 2. Oversikt over utviklingen av sysselsatte i fiskeflåten i perioden 2003-2013, etter kjønn.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kvinner											
Fiskere	479	450	414	399	393	366	372	354	340	330	320
Frafall	96	92	63	65	63	48	57	63	56	53	
Frafall (%)	20	20	15	16	16	13	15	18	16	16	
Rekruttering		67	56	48	59	36	54	39	49	46	43
Rekruttering (%)		15	14	12	15	10	15	11	14	14	13
Netto rekruttering		-29	-36	-15	-6	-27	6	-18	-14	-10	-10
Menn											
Fiskere	18172	16892	15118	14329	13641	13171	12857	12639	12428	11718	11290
Frafall	2114	2489	1466	1381	1176	1058	972	1048	1495	1071	
Frafall (%)	12	15	10	10	9	8	8	8	12	9	
Rekruttering		834	715	677	693	706	744	754	837	785	643
Rekruttering (%)		5	5	5	5	5	6	6	7	7	6
Netto rekruttering		-1280	-1774	-789	-688	-470	-314	-218	-211	-710	-428

Kilde: Fiskermanntallet

Andelen kvinner i fiskeflåten har i perioden vært stabil på 3 prosent. Tabell 2 viser likevel at det årlig relativt sett slutter flere kvinner enn menn. Årlig frafall av kvinner er 17 prosent og av menn 10 prosent. Det er imidlertid verdt å merke seg at det årlig rekrutteres/innmeldes relativt flere kvinner enn menn, i snitt 13 prosent og 6 prosent respektivt. Resultatet er at fordelingen på manntallsstatus mellom kjønn holder seg nokså lik fra år til år.

¹ Nye innmeldinger i Fiskermanntallet.

Det er imidlertid noen geografiske forskjeller. I Finnmark er det relativt flere kvinner enn menn som har sluttet, mens det er motsatt i Sogn og Fjordane. I de øvrige fylkene er det ingen store kjønnsforskjeller å snakke om når det gjelder frafall.

3.2 KVINNELIGE FISKERE ER YNGRE NÅR DE SLUTTER

Det er også betydelig forskjell når det gjelder hvor gamle kvinner og menn er når de slutter i fiskeflåten. Tabell 3 viser at den største andelen kvinner sluttet da de var mellom 20-29 år (26 %), mens tilsvarende for menn er over 70 år (23 %). Fiskeryrket er med andre ord ikke et livstidsyrke i samme grad for kvinner som for menn.

Tabell 3. Aldersfordeling på fiskere som sluttet i perioden 2003-2013 (alder ved sluttår), etter kjønn.

		Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Over 70	I alt
Mann	Antall	201	2154	2133	1792	1757	1982	3062	13081
	Prosent	1,5	16,5	16,3	13,7	13,4	15,2	23,4	100,0
Kvinne	Antall	10	165	126	133	100	74	27	635
	Prosent	1,6	26,0	19,8	20,9	15,7	11,7	4,3	100,0

Kilde: Fiskermanntallet.

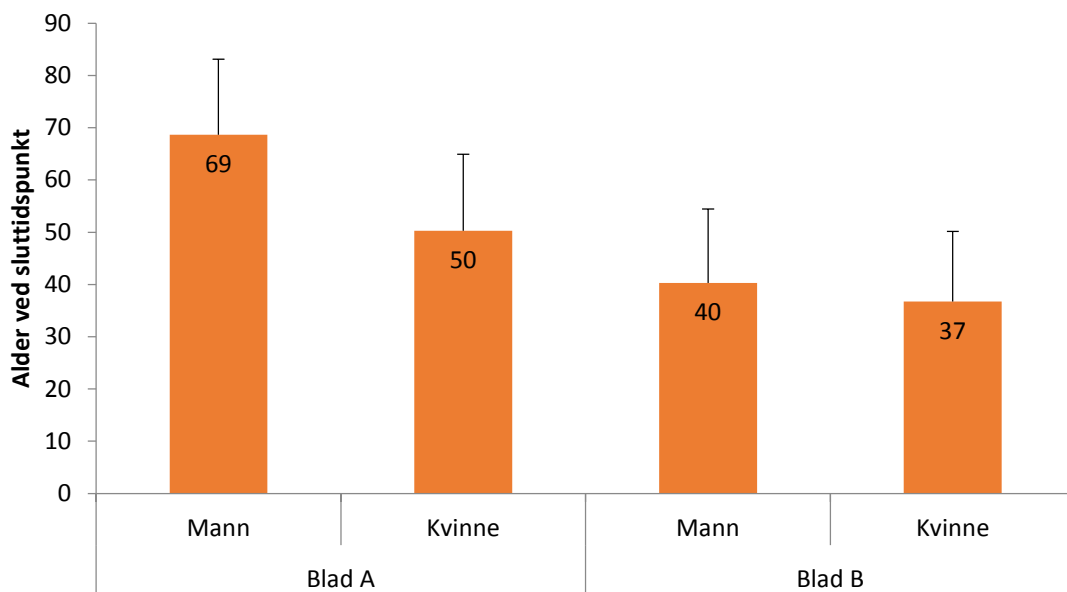
Både menn og kvinner på blad A står lenger i manntallet enn personer på blad B, men kvinnene som har sluttet er likevel vesentlig yngre enn mennene på begge blad. En enveis variansanalyse viser signifikante forskjeller mellom kvinner og menns alder da de sluttet (Tabell 4 og Figur 1).

Tabell 4. Aldersforskjell mellom kvinner og menn som har sluttet i fiskeflåten, etter manntallsstatus. N=13716.

Manntallsstatus	Kjønn	N	Gjennomsnittsalder ved sluttidspunkt	Standardavvik
Blad A*	Mann	5097	68,67	14,44
	Kvinne	240	50,29	14,63
Blad B*	Mann	7984	40,31	14,16
	Kvinne	395	36,76	13,38

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

Kilde: Fiskermanntallet.



Figur 1. Aldersforskjell mellom kvinner og menn som har sluttet i fiskeflåten, etter manntallsstatus. N=13716. Kilde: Fiskermanntallet.

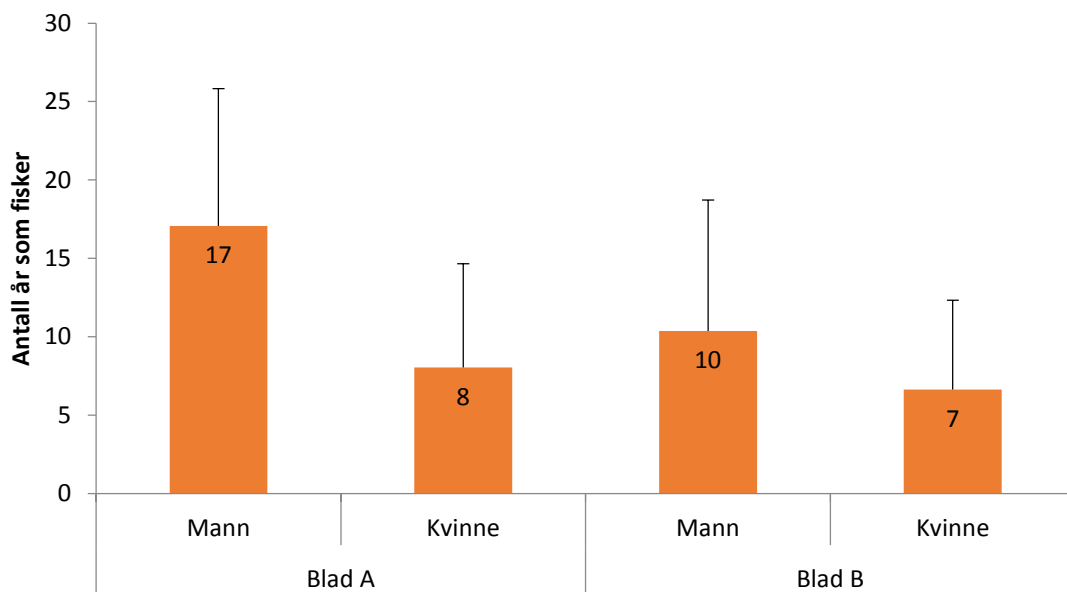
Basert på inn- og utmeldingsdato i Fiskermanntallet kan vi se at menn står i jobben om bord i båten dobbelt så lenge som kvinner, henholdsvis 14 år og 7 år ($p < 0,005$) i gjennomsnitt. Datagrunnlaget her er imidlertid mangelfullt, og fullstendige data eksisterer bare for 65 prosent av fiskerne som har sluttet. En enveis variansanalyse viser signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i hvor lenge de var fiskere før de sluttet i henholdsvis blad A og blad B (Tabell 5 og Figur 2).

Tabell 5. Forskjeller mellom kvinner og menn i hvor lenge de var registrert i Fiskermanntallet, etter manntallsstatus. N=8961.

Manntallsstatus	Kjønn	N	År registrert som fisker (Gjennomsnitt)	Standardavvik
Blad A*	Mann	4317	17,06	8,76
	Kvinne	219	8,03	6,62
Blad B*	Mann	4256	10,37	8,34
	Kvinne	169	6,64	5,68

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

Kilde: Fiskermanntallet.



Figur 2. Forskjeller mellom kvinner og menn i hvor lenge de var registrert i Fiskermanntallet, etter manntallsstatus. N=8961. Forskjellene er signifikante. Kilde: Fiskermanntallet.

3.4 OPPSUMMERING: IKKE FLERE KVINNER ENN MENN SOM FORLATER FISKEFLÅTEN

Vi har sett at:

- Det totalt sett ikke er slik at relativt flere kvinner enn menn har sluttet i fiskeflåten i perioden 2003-2013.
- Gjennomtrekket av kvinner er større enn for menn; dvs. at flere kvinner enn menn slutter pr år, men samtidig er det også relativt flere kvinner enn menn som rekrutteres inn pr år. I sum holdes andelen kvinner i manntallet stabilt.
- I Finnmark er nettofrafallet av kvinner større enn for menn, mens i Sogn og Fjordane er det omvendt.
- Kvinner slutter mens de er unge – menn slutter i større grad når de går av med pensjon
- Menn står i gjennomsnitt dobbelt så lenge i yrket som kvinner.
- Flere kvinner enn menn er registrert utmeldt på grunn av lavt aktivitetsnivå.

Statistikken viser at nettofrafallet blant kvinner ikke er større enn for menn (bortsett fra Finnmark). Når det likevel har dannet seg et inntrykk av at relativt flere kvinner enn menn slutter så kan det være relatert til at gjennomstrømmingen av kvinner er relativt større; det er altså riktig at flere kvinner enn menn som slutter hvert år – men det er også flere kvinner enn menn begynner. Men kvinner som begynner trenger ikke begynne på samme sted som de som slutter – derfor kan det i praksis se ut som frafallet blant kvinner er større enn for menn.

Vi tror også at det faktum at kvinner gjennomgående er yngre enn menn når de slutter gjør at en lett får inntrykk av frafallet er større enn det er. Når menn går av er det ofte i forbindelse med at de når pensjonsalder – dermed blir avgangen betraktet som «naturlig». Når kvinner slutter er de yngre – og da blir det i større grad lagt merke til som «unormalt». I tillegg kan det telle inn at i

Finnmark så er frafallet blant kvinner større enn for menn. Siden Finnmark er et stort fiskerifylke, kan nok det som er sant for Finnmark fort bli til en «sannhet» for næringen som helhet.

4. VEIEN INN I FISKERYRKET

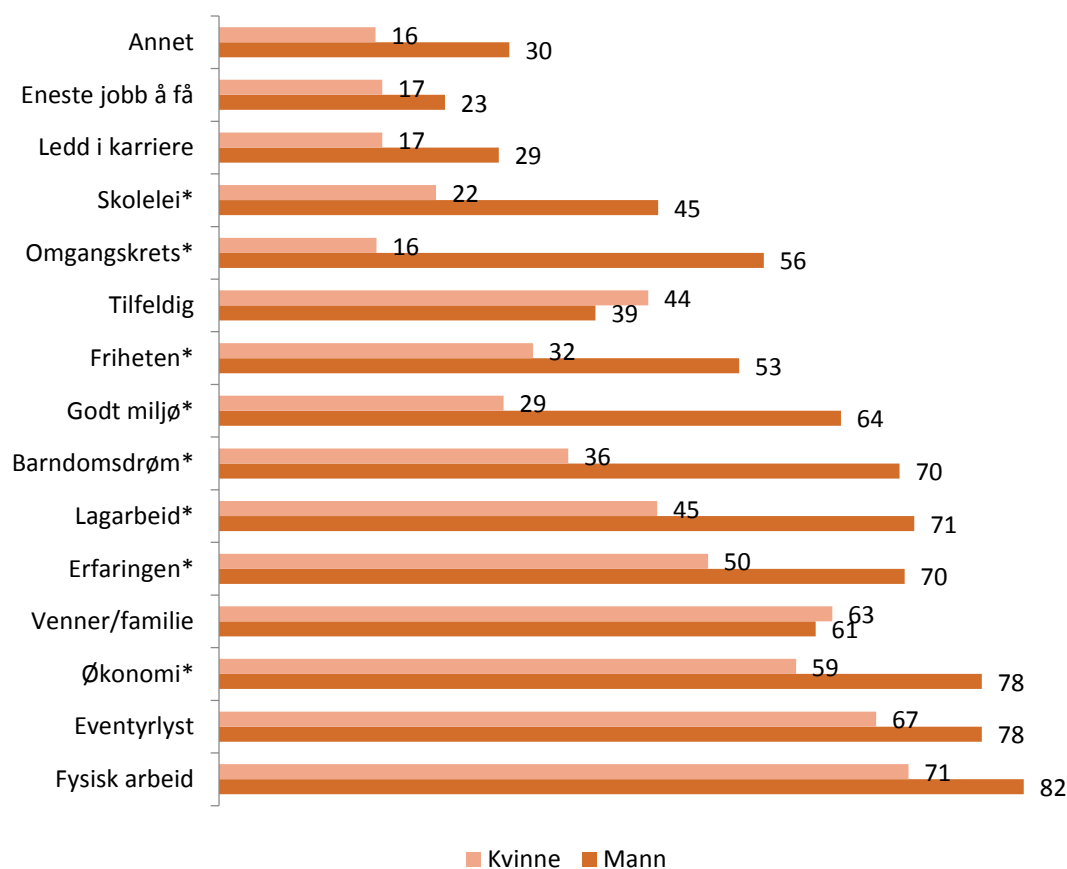
4.1 MED EVENTYRLYST OG SANS FOR KROPPSARBEID SOM MOTIVASJON

Tabell 6 og Figur 3 viser at de aller fleste respondentene – enten de er kvinner eller menn - sier at de begynte som fiskere fordi de likte fysisk arbeid og at de hadde eventyrlyst. Videre ser vi at økonomiske utsikter, venner/familie og lagarbeid er hyppig nevnte årsaker. I andre delen av skalaen, det som relativt få oppgir som grunn, er at de var skolelei, at det var et ledd i en karriere eller at det var den eneste jobben de kunne få.

Tabell 6. Motivasjon for å begynne i fiskeflåten, i alt og etter kjønn. Flere svar per respondent.

<i>Motivasjon for å begynne</i>	I alt		Mann		Kvinne	
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent
Fysisk arbeid	140	77,1	79	82,3	61	70,5
Eventyrlyst	140	73,6	82	78,0	58	67,2
Økonomi*	143	69,9	82	78,0	61	59,0
Venner/familie fikk meg med	144	61,8	77	61,0	67	62,7
Lagarbeid*	134	59,7	76	71,1	58	44,8
Barndomsdrøm*	135	55,6	79	69,6	56	35,7
Godt miljø*	132	49,2	77	63,6	55	29,1
Ville ha erfaringen*	135	44,4	77	70,1	58	50,0
Frihet, være min egen sjef*	135	44,4	79	53,2	56	32,1
Tilfeldig	135	40,7	78	38,5	57	43,9
Omgangskrets, de fleste rundt meg gjorde det*	135	39,3	79	55,7	56	16,1
Skolelei*	132	35,6	78	44,9	54	22,2
Ledd i karriere	131	23,7	77	28,6	54	16,7
Eneste jobb å få	132	20,5	78	23,1	54	16,7
Annet	114	23,7	64	29,7	50	16,0

* Signifikant forskjell mellom kjønn.



**Figur 3. Motivasjon for å begynne i fiskeflåten, etter kjønn. Flere svar per respondent. I prosent.
* signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.**

For den som er opptatt av at begge kjønn skal rekrutteres inn i fiskeryrket, kan en legge merke til at det er signifikante kjønnsforskjeller i hele åtte motivasjoner. Figur 3 viser at økonomi, lagarbeid og frihet er mer motiverende for menn enn for kvinner. Vi ser også at langt flere menn enn kvinner mener at det å være fisker er en god erfaring å ha med seg. Senere i rapporten viser vi at menn også i større grad enn kvinner får bruk for denne erfaringen når de «går i land». Figuren viser videre at langt flere menn enn kvinner begynte fordi fiskeryrket var en barndomsdrøm, fordi de fleste rundt dem gjorde det og fordi de hadde hørt at det var et godt miljø. Disse tre motivasjonene gjenspeiler i stor grad at fiskeryrket framstår som mer normalt og selvfølgelig valg for menn enn for kvinner.

Hva som motiver for å bli fisker har også sammenheng med hvor man bor. Det er for eksempel ikke overraskende at personer som definerer sitt eget oppvekststed som typisk fiskevær eller fiskerikommune oftere oppgir å ha begynt som fisker fordi de fleste rundt dem gjorde det sammenlignet med personer som har vokst opp andre steder (Tabell 7). Tabellen viser også at flere fra fiskevær/fiskerikommune begynte fordi det var en barndomsdrøm, fordi de var skolelei/ønsket et friår fra skolen, og fordi de opplevde at det var gode penger å tjene.

Tabell 7. Motivasjon for å begynne som fisker, etter oppvekststed. Flere svar per respondent.

<i>Motivasjon for å begynne</i>	Fiskevær/fiskerikommune		Ikke fiskevær/fiskerikommune	
	N	Prosent	N	Prosent
Fysisk arbeid	41	92,7	50	90,0
Eventyrlyst	42	92,9	49	87,8
Økonomi*	43	90,7	51	72,5
Venner/familie	44	79,5	51	72,5
Erfaringen	40	90,0	46	80,4
Lagarbeid	38	94,7	47	78,7
Barndomsdrøm*	43	86,0	43	60,5
Godt miljø	39	84,6	44	63,6
Friheten	40	62,5	46	60,9
Tilfeldig	39	56,4	47	53,2
Omgangskrets*	40	80,0	46	32,6
Skolelei*	41	58,5	42	33,3
Ledd i karriere	38	36,8	44	29,5
Eneste jobb å få	38	34,2	45	26,7
Annet	26	34,6	39	38,5

* Signifikant forskjell etter oppvekststed. Den enkelte respondent har selv definert hvorvidt oppvekststedet er et fiskevær/en fiskerikommune.

4.2 HVORDAN FIKK MAN JOBB SOM FISKER?

Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn i hvordan de fikk jobben om bord i båt. Vanligste måte å få jobb på er gjennom familie/venner eller ved selv å ta kontakt med rederiet (Tabell 8). Dette er i tråd med Johnsen og Vik (2008) sin analyse. Vi ser at mange har oppgitt *annen måte*, og det kan blant annet inkludere kjøp/ arv av båt – eller at man på annen måte begynte som selvstendig fisker.

Tabell 8. Hvordan man fikk jobben, etter kjønn. N=110.

<i>Hvordan fikk du jobben?</i>	Mann		Kvinne	
	N	Prosent	N	Prosent
Gjennom familie/venner	65	44,6	45	55,6
Tok selv kontakt med rederiet	65	43,1	45	33,3
Søkte på stillingsannonse	65	10,8	45	4,4
Fikk fast jobb etter kadett-/lærlingtid	65	3,1	45	2,2
Annen måte	65	15,4	45	17,8

Det er heller ingen signifikant forskjell mellom kvinner og menn i hvor lang tid det tok å få seg jobb om bord i båt. Fire av ti fikk jobben på dagen, mens tre av ti fikk jobben innen én måned. Det er likevel en tendens til at flere kvinner enn menn brukte over én måned fra de bestemte seg for å bli fisker til de fikk begynne (Tabell 9).

Tabell 9. Hvor lang tid det tok å få jobb. N=142.

<i>Hvor lang tid tok det fra du bestemte deg for å bli fisker til du fikk begynne?</i>	Mann		Kvinne	
	N	Prosent	N	Prosent
Fikk jobben på dagen	78	55,1	64	42,2
Innen én måned	78	33,3	64	31,2
Over én måned	78	11,5	64	26,6

4.3 FÅ KVINNER PLANLEGGER Å BLI LENGE I FISKEFLÅTEN

På spørsmål om hvor lenge den enkelte hadde tenkt å jobbe i fiskeflåten da de begynte der, svarer nærmere seks av ti at de ikke hadde noen bestemte planer. Videre er det relativt få som bevisst gikk inn med en klar plan om å være fisker bare i noen få sesonger (Tabell 10). Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller på disse to svarene. I lys av dette er det interessant at menn likevel blir i flåten gjennomsnittlig dobbelt så lenge som kvinner (jf. Kapittel 3).

Tabell 10 viser videre at det er færre enn 20 prosent av de kvinnelige eks-fiskerne som gikk inn i fiskeryrket med tanke på å være i fiskeflåten så lenge som mulig, mens tilsvarende tall for menn er 37 prosent. Med tanke på å undersøke hvorfor kvinner slutter i flåten, er det interessant å ta med seg at veldig få av dem hadde langsiktige planer i utgangspunktet.

Tabell 10. Hvor lenge man hadde tenkt å jobbe i fiskeflåten. N=157.

<i>Da du begynte å jobbe i fiskeflåten - hvor lenge hadde du tenkt at du skulle jobbe der?</i>	Mann		Kvinne	
	N	Prosent	N	Prosent
Hadde ingen bestemte planer	87	52,9	70	65,7
1-3 sesonger/år	87	10,3	70	15,7
Så lenge som mulig*	87	36,8	70	18,6

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

5. KOMPETANSE OG ERFARINGER FRA JOBBEN OM BORD I FISKEFARTØY

5.1 MENN HAR BREDERE ERFARINGSBAKGRUNN ENN KVINNER

Flåtegruppene som flest har erfaring fra er trål og konvensjonell kystflåte. Menn har erfaring fra signifikant flere flåtegrupper enn kvinner. Det er med andre ord vanligere blant menn enn blant kvinner å gå fra en flåtegruppe til en annen i løpet av fiskerkarrieren.

Tabell 11 viser videre at relativt flere kvinner enn menn har erfaring fra trål med filetproduksjon. Menn er på den andre siden overrepresentert i flåtegruppene trål, reke-trål, autoline, ringnot og snurrevad.

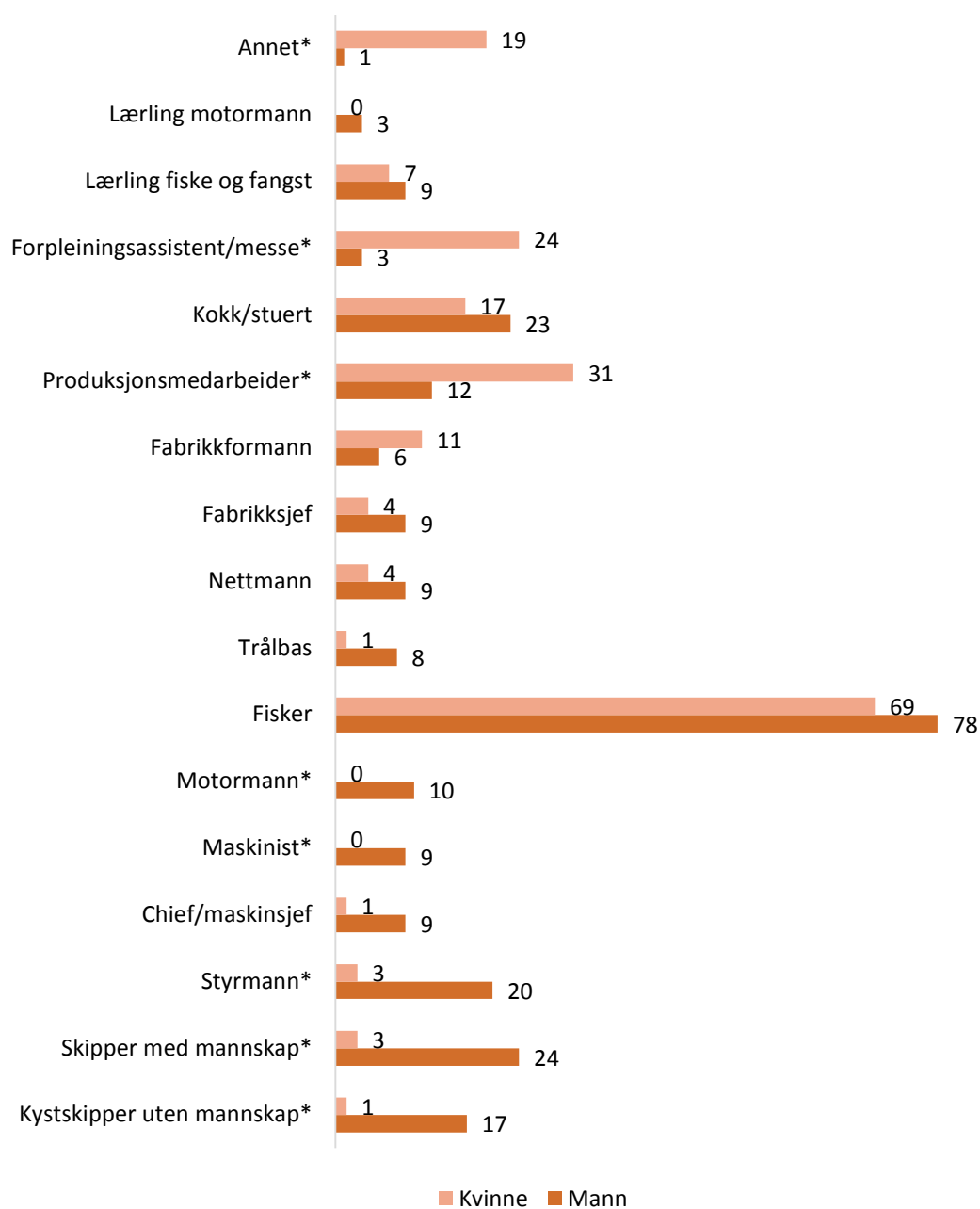
Under «annet» i Tabell 11 har respondentene oppgitt bl.a. garnbåt, laksenot, King Crab, håndegning, sjark med not, teinefiske etter hummer og krabbe, garn, line.

Tabell 11. Flåtegruppetilhørighet, etter kjønn.

Hvilke flåtegrupper har du erfaring fra?	Mann		Kvinne	
	N	Prosent	N	Prosent
Trål*	89	57,3	72	34,7
Konvensjonell kystflåte	88	42,0	72	33,3
Trål med filetproduksjon*	88	19,3	72	40,3
Reke-trål*	88	39,8	72	15,3
Ringnot*	88	36,4	72	4,2
Autoline*	89	32,6	72	6,9
Snurrevad*	88	26,1	72	8,3
Autoline med filetproduksjon	88	6,8	72	0,0
Annet	88	14,8	72	15,3

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

I tillegg finner vi at menn har hatt signifikant flere typer stillinger om bord enn kvinner. Figur 4 viser at *fisker* er den stillingen som flest oppgir å ha hatt om bord. Kjønnforskjellene er særlig knyttet til at kvinnene er overrepresentert i stillingene som produksjonsmedarbeider, forpleiningsassistent og «annet», og ganske kraftig underrepresentert i stillinger som skipper (med og uten mannskap), styrmann, maskinist og motormann.



Figur 4. Stillinger om bord, etter kjønn. Prosent. N=161. * signifikant forskjell mellom kjønn.

5.2 HVER TREDJE KVINNE JOBBET OM BORD I PARTNERENS BÅT

Åtte prosent av respondentene var eiere av båten(e) de jobbet om bord på, og 15 prosent oppga at de var medeiere på båten(e) de har jobbet på. Noen har flere båter, men 72 prosent av respondentene oppgir at de verken er eiere eller medeiere. Det er ingen signifikant forskjell mellom kjønnene når det gjelder hvor stor andel som hadde et eierskap til båten(e) de jobbet (se Tabell 12a).

Tabell 12a. Eierskap til båt etter kjønn.

<i>Eierskap til båt</i>	Mann		Kvinne		Alle	
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent
Eneeier	87	9,2	71	5,6	158	7,6
Eide sammen med flere	87	14,9	71	14,1	158	14,6
Eide ikke	87	76,7	71	65,3	158	71,5

Det er derimot en viktig kjønnsforskjell når det gjelder å ha jobbet på en båt som er eid av ektefelle/samboer/partner (se Tabell 12b). Mens 33 prosent av kvinnene har jobbet om bord i partnerens båt, gjelder dette *ingen* av mennene. Videre ser vi at langt flere menn enn kvinner har jobbet om bord på båter eid av annen nær familie.

Tabell 12b. Var båten(e) du jobbet på eid av partner eller annen nær familie? Etter kjønn.

	Mann		Kvinne		N	Prosent
	N	Prosent	N	Prosent		
Eid av ektefelle/samboer/partner*	86	0,0	72	33,3	158	15,8
Eid av annen nær familie*	86	29,1	72	4,2	158	17,7

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

5.3 KJØNNSFORSKJELLER I VURDERINGEN AV PRAKTISK KOMPETANSE

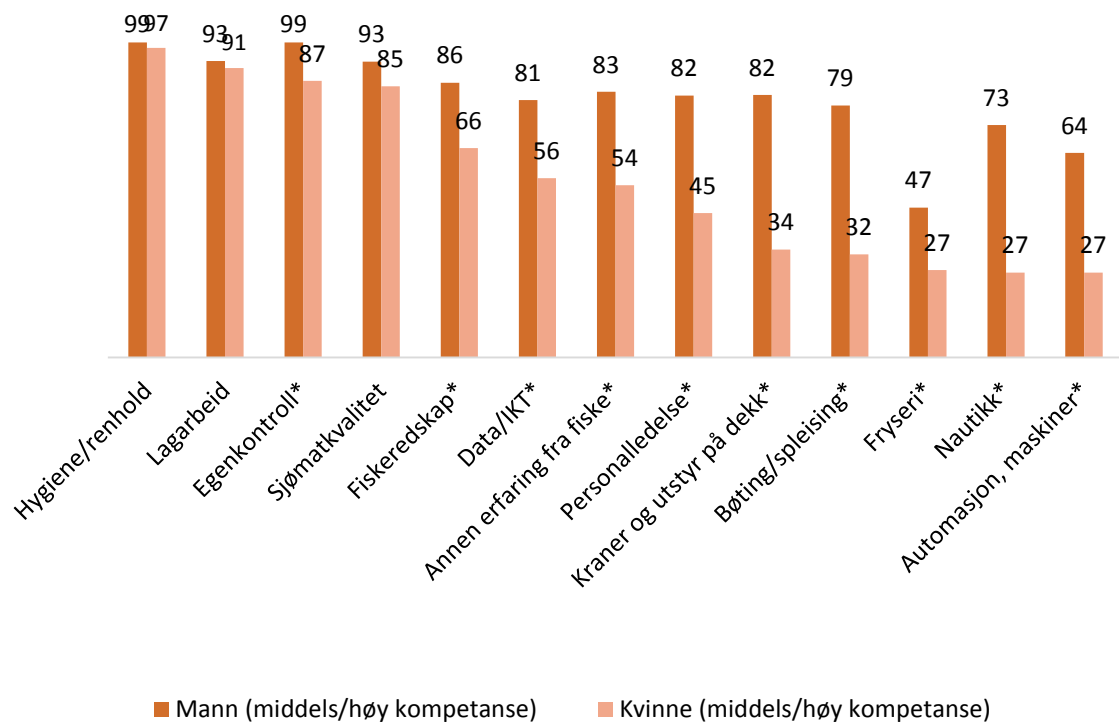
Tabell 13 gir en oversikt over hvordan respondentene selv vurderer den kompetansen de har opparbeidet seg i fiskeflåten. Kompetansen innen hygiene/renhold, egenkontroll, lagarbeid og sjømatkvalitet blir gjennomgående vurdert som god hos de fleste, mens kompetanse på kraner og utstyr på dekk, automasjon/maskiner og fryseri er de områdene færrest oppgir å ha middels eller høy kompetanse på. I mellomsjiktet kommer kompetanse på data/IKT, bøting/spleising, nautikk, fiskeredskap, personalledelse og «annen» erfaring fra fiske. Som vist i Figur 5 mener imidlertid så mange som rundt 80 prosent av mennene at de har god kompetanse på disse områdene – men på grunn av at det er så få kvinner med disse kompetansene, så kommer de ikke så høyt opp i Tabell 13.

Tabell 13. Hvordan vurderer du din kompetanse innenfor følgende områder? Prosent.

	Ingen kompetanse	Lav kompetanse	Middels kompetanse	Høy kompetanse	N
Fiskeredskap*	3,9	18,8	51,3	26,0	154
Bøting/spleising*	14,6	26,5	34,4	24,5	151
Sjømatkvalitet	2,0	8,7	44,7	44,7	150
Hygiene/renhold	0,6	1,3	31,4	66,7	156
Egenkontroll*	3,9	2,6	47,1	46,5	155
Automasjon, maskiner*	20,7	31,7	32,4	15,2	145
Kraner og utstyr på dekk*	16,7	22,0	38,0	23,3	150
Fryseri*	26,2	35,2	26,9	11,7	145
Nautikk*	24,2	22,8	30,2	22,8	149
Personalledelse*	14,9	18,9	39,9	26,4	148
Lagarbeid	3,3	4,6	38,4	53,6	151
Data/IKT*	6,8	23,1	49,7	20,4	147
Annen erfaring fra fiske*	11,9	18,5	50,4	19,3	135

* Signifikante kjønnsforskjeller.

I Figur 5 kommer det tydelig fram at det er store forskjeller i hvordan kvinner og menn vurderer sin kompetanse. Når vi vet at stillingstyper om bord i fiskeflåten også er sterkt kjønnsdelt (jf. Kapittel 5.1), så er det heller ikke usannsynlig at kvinner og menn reelt sett opparbeider seg ulik kompetanse. Det vi imidlertid ikke kan vite er om forskjellene i realiteten er så store som vi får inntrykk av i Figur 5. Historien om at «alle menn synes de er bedre sjåførere enn gjennomsnittet» er velkjent og ment som bevis på at menn generelt har en tendens til å overvurdere sin egen kompetanse, men vi har ikke lyktes å finne forskning som støtter opp under en slik påstand.



Figur 5. Middels og høy kompetanse etter kjønn. Prosent. N=72-87 for menn; 62-69 for kvinner.

Spørsmålet er om det også er kjønnsforskjeller innenfor like stillingskategorier. Svaret er ja. En analyse av de som oppgir å ha hatt jobb som *fisker* og/eller *produksjonsmedarbeider* (som er de eneste stillingskategoriene med flere enn 10 av hvert kjønn i vårt materiale), så er det langt flere menn enn kvinner som oppgir å ha middels eller høy kompetanse på de områdene hvor det er størst kjønnsforskjell (se Figur 5). Vi antar at en stor del av denne forskjellen skyldes at menn har hatt flere typer jobber enn fisker og produksjonsmedarbeider i fiskeflåten, men det kan også tenkes at det innenfor like stillingskategorier som f.eks. *fisker* også er forskjell på hva menn og kvinner faktisk gjør, - og antakelig også på hvordan de vurderer sin kompetanse.

Ikke bare oppgir menn å ha et bredere kompetanseområde enn kvinner, men de vurderer også gjennomgående sin kompetanse som høyere enn det kvinner gjør. Respondentene har vurdert egen kompetanse innen 13 kompetanseområder relatert til fiskeflåten på en skala fra «ingen kompetanse» (1) til «høy kompetanse» (4). En enveis variansanalyse viser at menn gjennomgående vurderer egen kompetanse høyere enn kvinner. Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn finner vi for kompetanseområdene *fiskeredskap*, *bøting/spleising*, *egenkontroll*,

automasjon/maskiner, kraner og utstyr på dekk, fryseri, nautikk, personalledelse, data/IKT, og annen erfaring fra fiske. Differansene mellom kjønn varierer fra 0,09 til 1,18 (Tabell 14).

Tabell 14. Forskjeller mellom kvinner og menn i vurdering av egen kompetanse.

Kompetanseområde	Kjønn	N	Gjennomsnitt (skala 1-4)	Standardavvik
Fiskeredskap*	Mann	87	3,20	0,66
	Kvinne	67	2,73	0,85
Bøting/spleising*	Mann	86	3,08	0,77
	Kvinne	65	2,17	1,04
Sjømatkvalitet	Mann	83	3,39	0,66
	Kvinne	67	3,24	0,78
Hygiene/renhold	Mann	87	3,68	0,49
	Kvinne	69	3,59	0,60
Egenkontroll*	Mann	87	3,49	0,57
	Kvinne	68	3,19	0,85
Automasjon, maskiner*	Mann	81	2,74	0,95
	Kvinne	64	2,02	0,88
Kraner og utstyr på dekk*	Mann	85	3,14	0,76
	Kvinne	65	2,08	0,99
Fryseri*	Mann	83	2,47	0,97
	Kvinne	62	1,94	0,90
Nautikk*	Mann	85	3,02	0,90
	Kvinne	64	1,84	0,96
Personalledelse*	Mann	84	3,12	0,87
	Kvinne	64	2,33	0,99
Lagarbeid	Mann	86	3,48	0,66
	Kvinne	65	3,35	0,82
Data/IKT*	Mann	83	3,01	0,67
	Kvinne	64	2,61	0,95
Annen erfaring fra fiske*	Mann	72	3,03	0,69
	Kvinne	63	2,48	1,01

* Signifikant forskjell mellom kjønn.

5.5 FLEST MENN HAR FORMELL KOMPETANSE INNENFOR FISKE- OG SJØMATFAG

Da respondentene sluttet som fiskere var videregående utdanning det som flest hadde oppgitt som sin høyeste utdanning, og en god del hadde fagbrev eller teknisk fagskole. Noen år etter de har sluttet (vår 2015) hadde mange tatt mer utdanning, - vi ser særlig stor økning² i andelen som har teknisk fagskole, eller annen utdanning på høyskolenivå (Tabell 15). Det er forskjeller mellom kvinner og menns utdanningsnivå både på sluttidspunktet og da undersøkelsen ble gjennomført (vår 2015). Det er særlig er teknisk fagskole som utmerker seg med høy andel menn, mens bachelorstudiet ved høyskole/universitet er mer vanlig blant kvinner.

² Merk at bare 112 personer er spurt om «før-situasjonen» (spørsmålet ble ikke stilt i SMS-undersøkelsen) mens 161 er spurt om «nå-situasjonen». Økningen i Tabell 15 kan derfor skyldes at det er flere med høy utdanning som har svart på «nå-situasjonen». Men siden mange oppgir å ha tatt mer utdanning etter de sluttet med fiske, så regner vi med at i alle fall noe av økningen er reell.

Hele 40 prosent oppgir at de har tatt mer utdanning etter at de sluttet i fiskeflåten. Bak disse tallene finner vi at 40 prosent av mennene har tatt bedriftsintern utdanning (f.eks. kurs, sertifiseringer), mens dette bare gjelder 13 prosent av kvinnene. Til gjengjeld har litt flere kvinner (39 %) enn menn (35 %) tatt poenggivende studier ved høyskoler/universitet (eventuelt i tillegg til bedriftsinterne kurs).

Tabell 15. Hva var din høyeste fullførte utdanning da du sluttet som fisker, og pr i dag? Prosent.

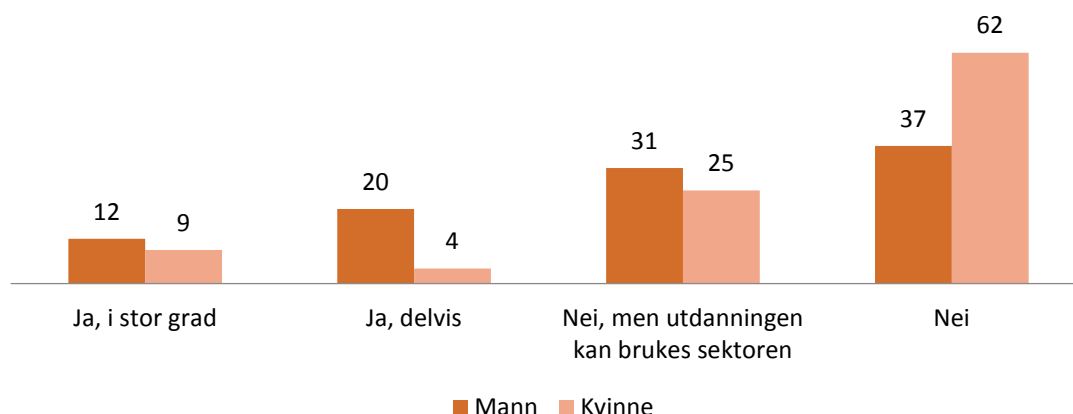
	Da de sluttet*			Pr vår 2015		
	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner	Alle
Grunnskole	11	11	11	6	10	8
Videregående 1 år	15	7	12	9	3	6
Videregående 2-3 år	24	41	31	14	22	17
Fagbrev	18	15	17	21	18	19
Teknisk fagskole	14	4	10	31	7	20
Høgskole/universitet 1-2 år	9	4	7	8	4	6
Høgskole/universitet 3-4 år (bachelor)	3	13	7	3	25	13
Høgskole/universitet mer enn 4 år (master)	2	2	2	5	7	6
Annet	5	2	4	5	6	5
N	66	46	112	88	73	161

* Respondentene sluttet i perioden 2003-2013. Bare et utvalg av respondentene ble spurt om hva slags utdanning de hadde på sluttidspunktet. Se fotnote 2.

Siden Sett Sjøbein er opptatt av at sjømatsektoren skal kunne tilby livslang læring, spurte vi respondentene om de hadde fått tilbud om etter- og/eller videreutdanning da de jobbet i fiskeflåten. En firedel både blant svarte bekreftende på det. Blant de som ikke fikk et slikt tilbud, mente 21 prosent at de burde ha fått det. De aller fleste av disse var menn.

For sjømatnæringene er det av betydning om den utdanningen de har tatt er spesifikt innrettet mot denne sektoren eller ikke. I undersøkelsen vår er det bare 10 prosent som sier at den *i stor grad* er det, mens 13 prosent sier at utdanningen deres er *delvis* innrettet mot sjømatnæringen. I underkant av 30 prosent sier at utdanningen ikke er innrettet mot denne næringen, men at den kan brukes innenfor sektoren. Til sammen er det altså om lag halvparten som oppgir å ha en utdanning som man kan få uttelling for i denne sektoren.

Det framgår av Figur 6 at det også på dette området er store kjønnsforskjeller, der kvinner i langt mindre grad enn menn har tatt utdanning som er innrettet mot fiske- og sjømatnæringen. Faktisk er to tredeler av alle som oppgir å ha fiske- og sjømatrelevante utdanning menn.



Figur 6. Er utdanningen din spesielt innrettet mot fiske- og sjømatsektoren, etter kjønn. Forskjellene er statistisk signifikante. Prosent. N=86 for menn, 68 for kvinner.

Tabell 16 gir en oversikt over hvilke utdanningsretninger respondentene har valgt. Det er såpass få personer i hver kategori at det ikke gir mye mening å splitte den opp på kjønn. Likevel mener vi å finne igjen det typiske bildet at menn har valgt teknologifag rettet mot båt, mens kvinner er mer orientert mot biologi og fisk som mat. Vi legger også merke til at ingen kvinner har fagbrev i akvakultur, som motormann, skipsteknisk drift eller marin teknikk, og ingen menn har fagbrev som sjømathandler, matteknikk, fiskehelse og bioteknologi. Nautikk er det faget flest har, men bare fire av dem er kvinner.

Tabell 16. Oversikt over hvilke fag respondenter med sjømatrelevant utdanning har.

Fag	Antall
Fagbrev fiske og fangst	13
Fagbrev akvakultur	2
Fagbrev sjømatproduksjon	4
Fagbrev sjømathandler	1
Fagbrev matros	6
Fagbrev motormann	4
Nautikk	28
Skipsteknisk drift	10
Akvakultur (fagskole)	2
Matteknikk, foredling og kvalitet	1
Fiskeri – og havbruksvitenskap	3
Fiskehelse	1
Marinbiologi	3
Havbruksdrift og ledelse	0
Biomarin innovasjon	0
Bioteknologi	2
Marin teknikk	4
Innovasjon Norges kompetanseprogram	0
Økonomi, eksport og markedsføring	6
Administrasjon og ledelse	11
Råstoff og produksjonslære	3
Annet	23
Sum	127

6. HVORFOR SLUTTER MAN SOM FISKER?

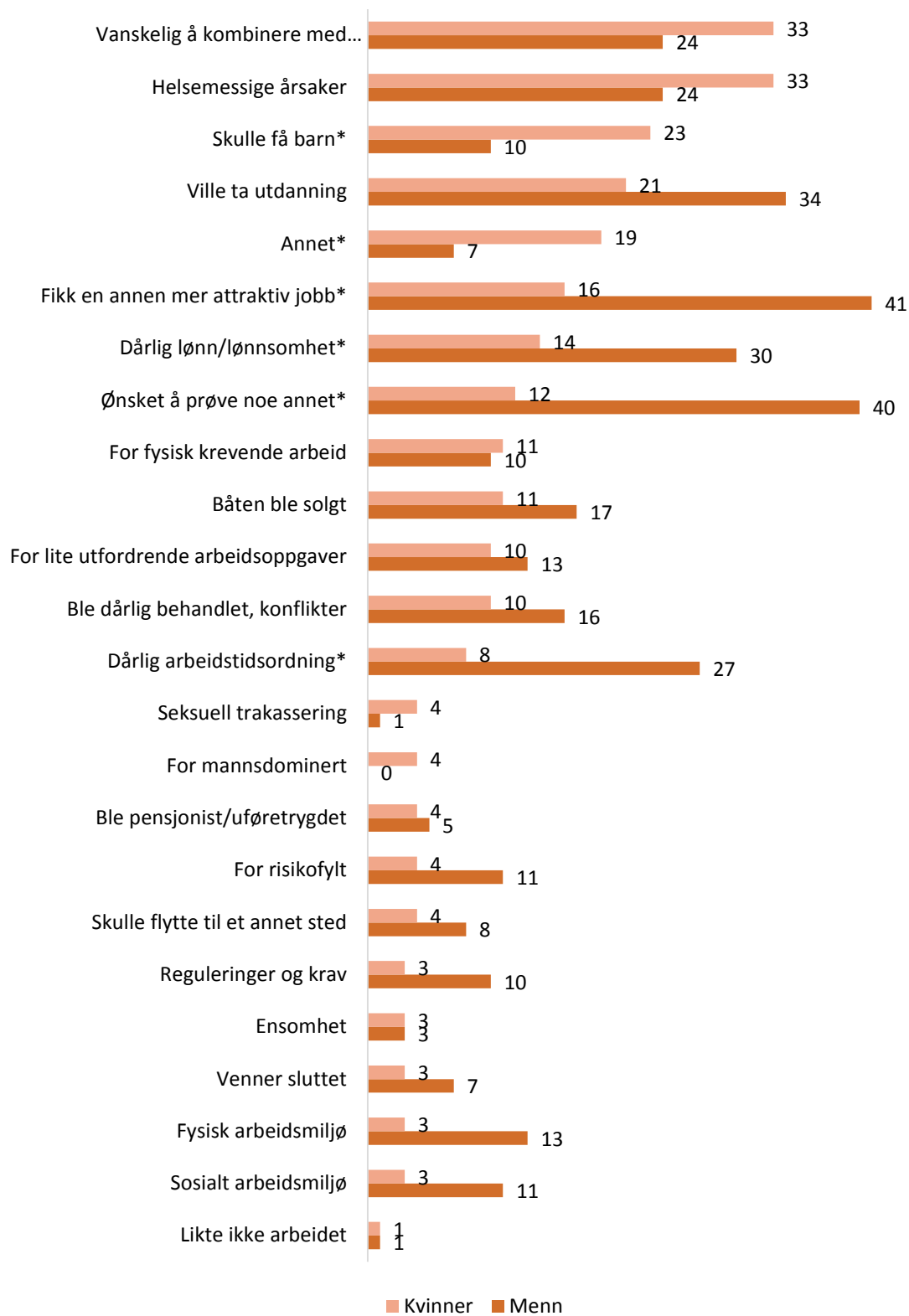
6.1 SLUTTER KVINNER FORDI DE «MÅ»?

Åttifire prosent av respondentene sa opp jobben som fisker av egen vilje, mens 12 prosent svarer nei og fire prosent *vet ikke* på dette spørsmålet. Blant de som ikke sluttet av egen vilje oppgir omtrent halvparten av våre respondenter at de sluttet av helsemessige årsaker, noen at de ble pensjonister og noen at de skulle få barn. Vår studie stemmer således godt overens med Johnsen og Vik (2013) som fant at 82 prosent av frafalne fiskere oppga å slutte av egen vilje. Det kan tyde på at det er dårlig grunnlag for å hevde at frafallet av fiskere kommer av at de blir tvunget ut av næringen mot sin vilje. Det er likevel grunn til å se på sluttårsakene som sammensatt av forhold ved selve arbeidssituasjonen som virker frastøtende (skyvfaktorer) og forhold utenfor arbeidssituasjonen som virker tiltrekkende (trekkfaktorer) i sammenheng, og samtidig som påvirket av personlige forhold og livssituasjon. I tillegg vil naturligvis frafallet også påvirkes av mulighetsstrukturen i arbeidsmarkedet ellers (som vi kommer tilbake til i Kapittel 9) og av samfunnsendringer for øvrig.

I Figur 7 har vi gjengitt svarprosent for hvert enkelt av motivene som var opplistet i spørreskjemaet, og vi har sortert dem etter hvilke sluttmotiver som er vanligst hos kvinnene. Det er kanskje ikke så overraskende at «*vanskelig å kombinere med familie-/omsorgsoppgaver*» var det som oftest blir nevnt, men vi skal merke oss at dette også er en viktig sluttårsak blant menn (og forskjellen mellom kjønnene er ikke statistisk signifikant). *Helsemessige årsaker* er like vanlige som familiehensyn både hos kvinner og menn. Den tredje mest nevnte sluttårsaken blant kvinner er at de «*skulle få barn*». Til sammen vitner disse tre årsakene om at skyvfaktorer kanskje er sterkere enn trekkfaktorer blant kvinnene. De slutter ikke først og fremst fordi de vil gjøre noe annet, men fordi yrkesspesifikke forhold «*tvinger*» dem på land hvis helsen svikter eller hvis de skal ha barn og/eller drive omsorgsarbeid. Vi ser imidlertid at en god del kvinner blir «*trukket*» i land fordi de vil ta mer utdanning, og at de slutter på grunn av «*annet*». Det er signifikant flere kvinner enn menn som har svart «*annet*». Det kan tyde på at det er noen sluttårsaker som er relevante for kvinner som vi ikke har fanget opp med spørreskjemaet vårt.

Ser vi på de tre hyppigst nevnte sluttårsakene blant menn, er det nokså tydelig at de har karakter av å være trekkfaktorer: de slutter fordi de har fått en annen jobb, fordi de ville prøve noe annet og fordi de ville ta mer utdanning. Men på fjerde- og femteplass kommer skyvfaktorene dårlig lønnsomhet og dårlige arbeidstidsordninger. Med unntak for utdanning er alle disse sluttårsakene signifikant viktigere for menn enn for kvinner.

Det hevdes av og til at kvinner ikke er tøffe nok eller sterke nok til å være fiskere (jf. Kap. 8). Vi merker oss derfor at sluttårsaker som går på fysisk arbeidsmiljø, sosialt arbeidsmiljø, at arbeidet er for fysisk krevende eller at de ikke likte arbeidet – på ingen måte mer vanlig hos kvinner enn hos menn, snarere tvert imot.



Figur 7. Årsaker til at man sluttet i fiskeflåten, etter kjønn. I prosent. N=88 for menn, 73 for kvinner. * signifikant forskjell mellom kjønn.

6.2 SLUTTÅRSÅK VARIERER MED FLÅTETYPE

Fiskeryrket kan fortone seg ganske forskjellig etter hva slags type fiskefartøy man jobber på, og det er derfor rimelig å anta at grunnen til at man slutter i fiskeflåten kan henge sammen med hva slags fartøy man jobbet på. Vi har undersøkt dette, og funnet at det bare er seks av de 24 sluttårsakene fra Figur 6 som varierer med flåtegruppe. Se tabell 17.

Tabellen viser at trålfiskere (inkl. reke-trål og trål med filetproduksjon) oftere enn fiskere uten trålerfaring oppgir sluttårsakene *dårlig behandling/konflikter* (20 % vs. 5 %), *sosialt arbeidsmiljø* (12 % vs. 2 %), og *for lite utfordrende arbeidsoppgaver* (17 % vs. 3 %).

Fiskere med erfaring fra autolineflåten oppgir oftere enn fiskere i andre flåtegrupper at de sluttet fordi de *fikk en annen mer attraktiv jobb* (49 % vs. 26 %) og på grunn av *dårlig arbeidstidsordning* (34 % vs. 15 %).

Fiskerne med erfaring fra autoline og de med erfaring fra trål oppgir også oftere enn andre at de sluttet på grunn av at de *ønsket å prøve noe annet* (hhv. 43 % vs. 24 % og 36 % vs. 17 %).

Dårlig lønn/lønnsomhet oppgis sjeldnere som sluttårsak blant de med erfaring fra den konvensjonelle kystflåten sammenlignet med andre flåtegrupper, henholdsvis av 13 prosent og 30 prosent.

Tabell 17. Årsaker til frafall, etter flåtegruppeerfaring. Uthevet skrift viser signifikante forskjeller.

Sluttårsak*	N	Trål		Autoline		Ringnot		Snurrevad		Konv. kystflåte	
		Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei
		95	65	35	125	35	125	29	131	61	99
Ble dårlig behandlet, konflikter	22	20,0	4,6	22,9	11,2	17,1	12,8	10,3	14,5	8,2	17,2
Fikk en annen mer attraktiv jobb	49	33,7	26,2	48,6	25,6	34,3	29,6	20,7	32,8	27,9	32,3
Dårlig lønn/lønnsomhet	38	29,5	15,4	25,7	23,2	28,6	22,4	27,6	22,9	13,1	30,3
Sosialt arbeidsmiljø	12	11,6	1,5	11,4	6,4	5,7	8,0	0,0	9,2	4,9	9,1
For lite utfordrende arbeidsoppgaver	18	16,8	3,1	8,6	12,0	5,7	12,8	0,0	13,7	4,9	15,2
Ønsket å prøve noe annet	45	35,8	16,9	42,9	24,0	22,9	29,6	34,5	26,7	27,9	28,3

*Kun sluttårsaker hvor det er signifikante forskjeller mellom flåtegruppeerfaring er inkludert i tabellen.

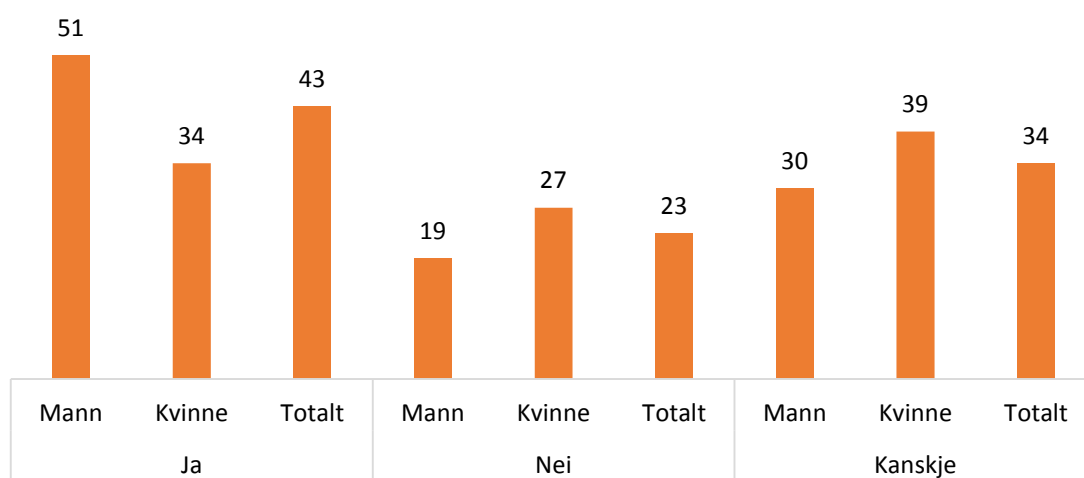
Det er en signifikant sammenheng mellom alder ved frafall og hvilken flåtegruppe man tilhører. En korrelasjonsanalyse³ viser at fiskere med erfaring fra trål og trål med filetproduksjon er signifikant yngre når de slutter enn fiskere som ikke har erfaring fra disse flåtegruppene, henholdsvis $r=-0,308$, $p=0,001$ og $r=-0,274$, $p=0,004$. Motsatt finner vi at fiskere med erfaring fra konvensjonell kystfiskeflåte er signifikant eldre når de slutter enn fiskere uten erfaring fra denne flåtegruppen ($r=0,290$, $p=0,002$).

Som vist i Kapittel 5.1 er trål, trål med filetproduksjon og konvensjonell kystflåte de flåtegruppene som kvinner oftest har erfaring fra. Det er ganske få kvinner som har erfaring fra autoline og ringnot.

³ Spearman's rho

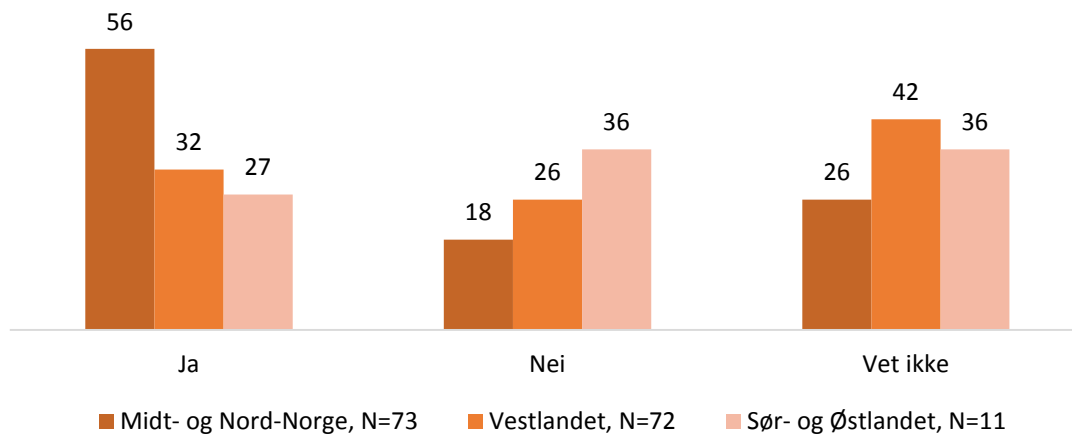
6.4 MANGE VIL TILBAKE TIL FISKEFLÅTEN

Når en fokuserer på frafall og sluttårsak er det lett å få inntrykk av at fiskeflåten er en lite attraktiv arbeidsplass. Det er imidlertid ganske få (23 %) av respondentene våre som sier at de *ikke* vil tilbake til fiskeflåten igjen. Noen flere sier *kanskje*, og hele 43 prosent stiller seg positive til å komme tilbake. En bakgrunn for denne undersøkelsen var at aktører i næringen hadde et inntrykk av at kvinner sjeldnere enn menn kommer tilbake til fiskeflåten etter at de har gått i land. Figur 8 viser for så vidt at det er flere menn enn kvinner som er positive til å jobbe om bord på båt igjen i framtiden, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant.



Figur 8. Kunne du tenke deg å jobbe på fiskebåt igjen en gang i framtiden etter kjønn. Prosent. N=85 for menn, 73 for kvinner.

Vi finner derimot en signifikant sammenheng med landsdel og hvorvidt en kunne tenke seg å komme tilbake til fiskeflåten. Figur 9 viser at vel halvparten av respondentene fra Nord- og Midt-Norge er positive til å begynne som fisker igjen, og det er langt flere enn i de øvrige landsdelene. Blant menn fra Nord- og Midt-Norge er det så mange som 70 prosent som svarer *ja* på spørsmålet om de kunne tenke seg å jobbe på fiskebåt igjen en gang i framtiden (ses ikke i figur). Kvinnene er mer tilbøyelig til å svare *kanskje*, og det gjelder ikke minst kvinner på Vestlandet.



Figur 9. Kunne du tenke deg å jobbe på fiskebåt igjen en gang i framtiden etter landsdel. Prosent. Midt-Norge er Trøndelagsfylkene, Vestlandet er fra Rogaland t.o.m. Møre og Romsdal.

Går vi bak disse tallene for landsdel ser vi at det særlig er mange blant de som definerer hjemstedet sitt som et «typisk fiskevær/fiskerikommune» som er positive til å jobbe på fiskebåt igjen. Dette kan altså handle om hvor sterkt næringen står lokalt, og også om hvilke andre muligheter som finnes.

De som sluttet i fiskeflåten fordi de ville ta mer utdanning og/eller fordi de mente det var vanskelig å kombinere yrket med å ha familie, er mer tilbøyelige til å ville tilbake til flåten.

7. FÅR FISKERNE BRUKT FISKERIKOMPETANSEN «PÅ LAND»?

7.1 FLESTEPARTEN ER I HELTIDSJOB

Nesten halvparten av respondentene gikk over i annen type jobb da de sluttet i fiskeflåten, og nesten en tredel gikk inn i et utdanningsløp. En femdel oppgir at de hadde omsorgsoppgaver som hovedbeskjeftigelse rett etter at de sluttet (se Tabell 18). Tabellen viser at det er signifikante kjønnsforskjeller i dette bildet. Helt i tråd med det som er vanlig i samfunnet for øvrig, var det langt flere menn enn kvinner som gikk til heltidsjobb, mens kvinnene i langt større grad enn menn var hjemme med omsorgsoppgaver. Som vist i Kapittel 6 var omsorgsoppgaver en viktig grunn til at kvinner sluttet i fiskeflåten.

På spørsmål om hva som er hovedbeskjeftigelsen i dag, er bildet noe annerledes (Tabell 18). Det kommer først og fremst av at flere er blitt ferdig med utdanningen sin og gått over i arbeid. Vi ser også at flere er blitt pensjonister, mens færre er hjemme med omsorgsoppgaver, færre er arbeidsledige og færre driver med «annet». Kjønnsforskjellene når det gjelder fordelingen på heltids- og deltidsarbeid har forsterket seg over tid, mens det ikke lenger er signifikante forskjeller mellom kjønnene når det gjelder å være hjemme med omsorgsoppgaver.

Tabell 18. Hva var din hovedbeskjeftigelse rett etter at du sluttet i fiskeflåten - og hva driver du med i dag, etter kjønn. Prosent.

Hovedbeskjeftigelse	Rett etter at de sluttet			Våren 2015		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
Utdanning	37,3	22,2	31,2	5,6	8,3	6,8
Jobb heltid	46,3*	17,8*	34,8	77,5*	50,0*	65,2
Jobb deltid	9,0*	13,3*	10,7	5,6*	19,4*	11,8
Omsorgsoppgaver	10,4*	33,3*	19,6	6,7	11,1	8,7
Pensjonist	9,0	2,2	6,2	11,2	4,2	8,1
Arbeidsledig	7,5	11,1	8,9	9,0	5,6	7,5
Annet	13,4	15,6	14,3	9,0	8,3	8,7
N	67	45	112	89	72	161

* Markerer signifikante kjønnsforskjeller.

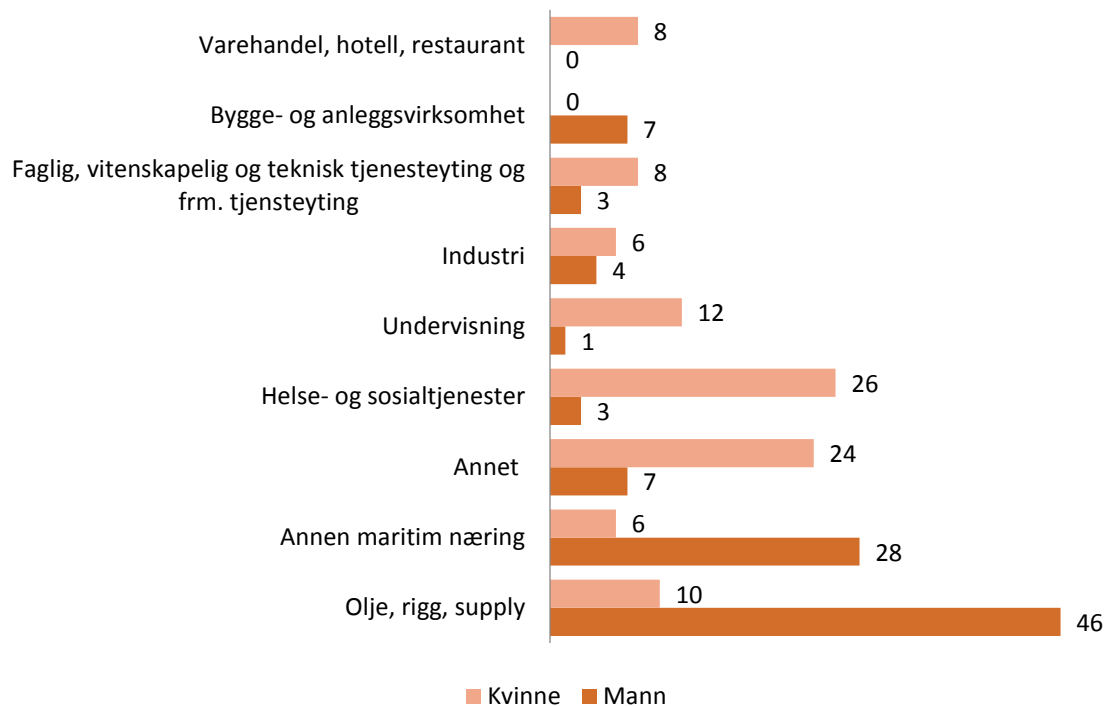
Vi skal i det følgende se nærmere på de som på undersøkelsestidspunktet (våren 2015) er i hel- eller deltidsjobb. Som det framgår av Tabell 18 gjelder det 77 prosent av respondentene våre – hvorav en større andel menn (83 %) enn kvinner (69 %).

Av alle mannlige respondenter som er i jobb, er hele 93 prosent i en heltidsjobb. Tilsvarende tall for kvinner er 72 prosent. Ifølge arbeidskraftundersøkelsen 1. kvartal 2015 er tallene for alle yrker i hele landet 85 prosent for menn og 62 prosent for kvinner (Statistisk sentralbyrå, 2015). Sammenliknet med landsgjennomsnittet er altså andelen i heltidsarbeid høyere blant respondentene våre, mens forskjellen mellom kjønnene er den samme.

7.2 MENN JOBBER PÅ SJØEN, KVINNER JOBBER I «KVINNEYRKER»

Figur 10 tyder på at de fleste menn antakelig ikke har «gått på land» etter en karriere i fiskeflåten, men heller gått over til å jobbe på rigg eller supplybåt (dette gjelder i særlig stor grad

menn på Vestlandet) – eller i annen maritim næring. De fleste kvinnene har havnet i helsesektoren og i undervisning – og en god del av dem også i varehandel, hotell og restaurant og i faglig- eller forretningsmessig tjenesteyting. Figuren gir inntrykk av at disse kvinnene, som i utgangspunktet har valgt et utradisjonelt yrke for kvinner, stort sett havner i typiske kvinnesektorer når de går på land.



Figur 10. Hvilken sektor jobber du innenfor fordelt på kjønn. Prosent. N=71 for menn, N=50 for kvinner. «Annet» er en samlepost for sektorer med bare 1-2 personer i hver, bl.a. Energi/vannforsyning, avløp og renovasjon; Landtransport og lagring; Informasjon og kommunikasjon; Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning; Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter og annen tjenesteyting. Inndelingen i næringer tar utgangspunkt i Standard for næringsgruppering (Statistisk sentralbyrå, 2008).

Som vist i Kapittel 5 er også arbeidsoppgavene om bord i fiskebåt sterkt kjønnsdelt. Kvinnene har stort sett erfaring som fisker, produksjonsmedarbeider eller forpleiningsassistent, mens menn har et bredere spekter av jobber om bord. Spørsmålet er da om det ikke er kjønn, men heller hva slags arbeidserfaring de har fra fiskeflåten som avgjør hva slags jobber de får etter de sluttet i fiskeflåten.

Når det gjelder de typiske mannstillingene om bord – som kystbåtskipper, maskinist, chief eller motormann – oppgir *alle* som har mer enn ett års erfaring fra dette at de nå jobber på rigg, supplybåt eller i annen maritim næring. Det samme gjelder hele 77 prosent av alle som har erfaring som skipper, styrmann, trålbass, nettmann og fabrikk sjef. Disse mannsdominerte yrkene i fiskeflåten ser helt klart ut til å kvalifisere for en annen (mannsdominert) jobb i maritim sektor.

Tar vi utgangspunkt i de stillingene som har en jevnere kjønnsfordeling om bord, så som fisker, produksjonsmedarbeider, fabrikkformann og kokk/stuert, så ser vi likevel at kvinner har havnet i

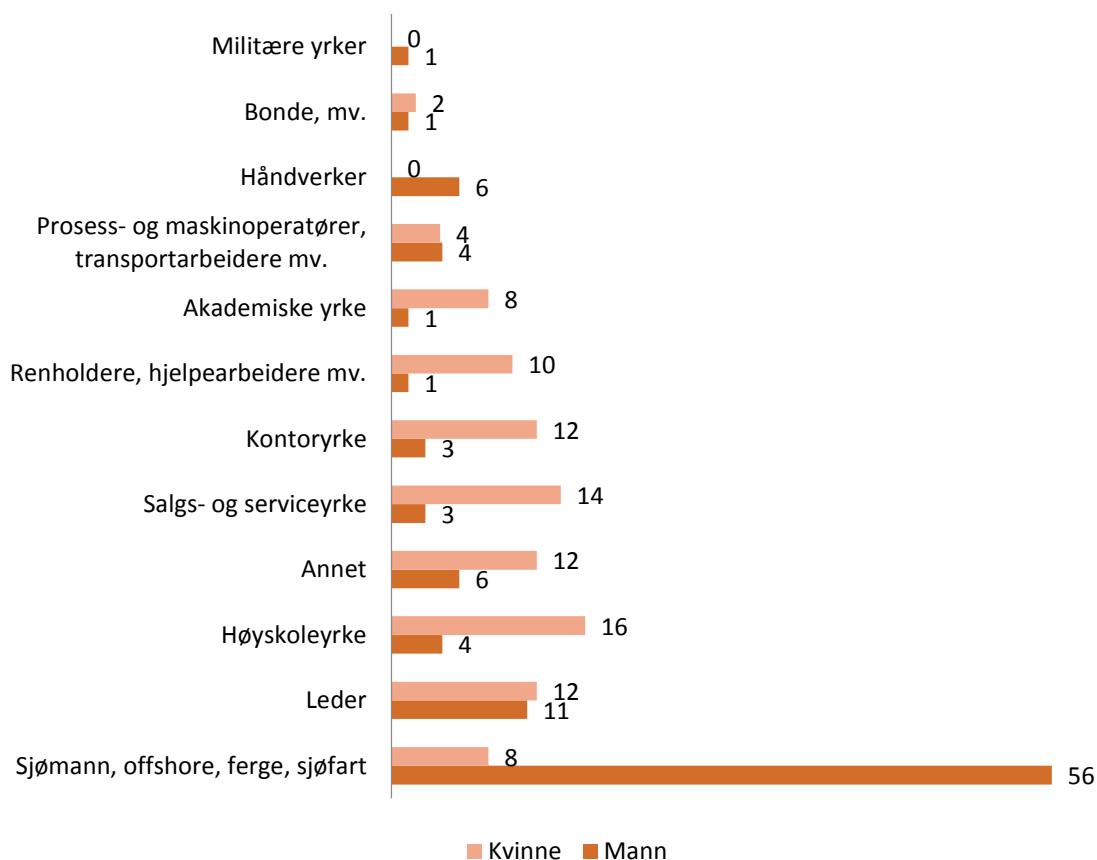
andre yrker på land enn det menn har. I likhet med andre menn fra fiskeflåten havner de fleste av disse også på rigg, supplybåt eller annen maritim sektor, og en god del havner i industri eller bygg og anlegg. Kvinnene får derimot i langt større grad jobber i helse- eller undervisningssektoren eller i annen tjenesteytende næring. Med andre ord ser det ikke ut til å være hva de gjør om bord som bestemmer hva de gjør etterpå. Valgene synes å være langt mer i tråd med tradisjonell kjønnsdeling i arbeidslivet.

De samme kjønnsforskjellene finner vi om vi ser hvilke yrker respondentene har i dag. Figur 11 viser at over halvparten av mennene fortsatt har yrker på sjøen (sjømann, offshore, ferge, sjøfart). Kvinnene er som nevnt oftere å finne i skole- og helsevesenet og det gjenspeiler seg i at mange kvinner oppgir at de har akademiske yrker⁴ eller høyskoleyrker⁵. Ellers er kvinnene sterkere representert enn menn i typiske kvinneyrker som kontorarbeid⁶, renhold, og salg og service. Vi finner ingen sammenheng mellom den type stilling de hadde om bord og type stilling de har fått etterpå.

⁴ Yrker som krevet minst 4 års universitetsutdanning, f.eks. leger, sivilingeniør, lektorer, forskere.

⁵ Yrker som krever kortere høyskole/universitetsutdanning, f.eks. lærere, sykepleiere, sosionomer, ingeniører, skipsmaskinister, dekksoffiserer, los o.l.

⁶ Med kontoryrker menes her kontor- og kundeserviceyrker som krever videregående utdanning, f.eks. sekretærer, regnskapsmedarbeidere, billettselgere, resepsjonister o.l.



Figur 11. Yrke etter kjønn. Inndeling av yrker er basert på Standard for yrkesklassifisering (Statistisk sentralbyrå, 1998). Prosent. N=70 for menn, N=49 for kvinner.

7.3 LIKE MANGE KVINNER SOM MENN HAVNET I SJØMATSEKTOREN

Hver fjerde eks-fisker har jobbet i sjømatsektoren⁷ etter at de sluttet i fiskeflåten. Av disse jobber 15 prosent i sjømatsektoren i dag, mens 10 prosent har sluttet.

Undersøkelsen vår tyder på at det ikke er grunnlag for å si at relativt færre kvinner enn menn havner i sjømatsektoren etter at de slutter som fiskere. Tjuesju prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene oppgir enten å jobbe i sektoren i dag eller å ha gjort det en eller annen gang etter at de sluttet i fiskeflåten. Denne lille forskjellen i kvinners favør er ikke statistisk signifikant.

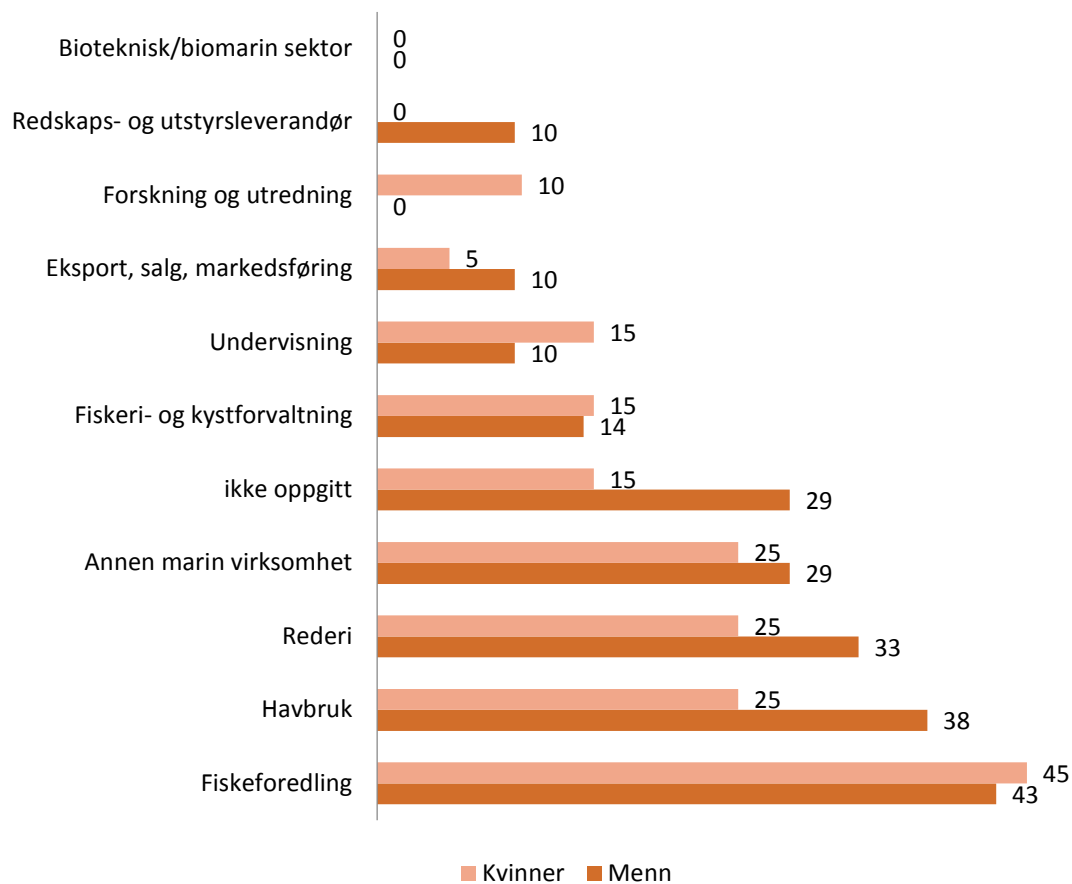
Vi må imidlertid legge til at det kan se ut til å være en forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder hvilke deler av sjømatsektoren de havner i. Figur 12 viser at det er flere menn enn kvinner i havbruk, rederi, og hos redskaps- og utstyrsleverandører (og i «uoppgitt»). Til gjengjeld er det flere kvinner i undervisning og forskning. Selv om dette er i tråd med forventningene så

⁷ Spørsmålet lød: Har du hatt stillinger i eller i tilknytning til sjømatmatnæringen (eller marin næring) etter at du sluttet i fiskeflåten? Det er med andre ord respondenten som definerer hva som menes med sjømatnæring her.

må kjønnsforskjellene i figuren tas med en klype salt fordi det er svært få personer innenfor hver sektor.

Figur 12 viser interessant nok at kjønnsfordelingen er nokså jevnt i fiskeforedling - den delen av sjømatsektoren som flest har fått jobb i. Fiskeforedlingen har lenge hatt ord på seg for å være en kvinnearbeidsplass, men dette er en sannhet med sterke modifikasjoner. Også Angell mfl. (2011) fant at kjønnsfordelingen i fiskeindustrien var jevnere enn antatt, og at dette i stor grad kommer av at mange mannlige arbeidsinnvandrere har fått jobb i produksjonen.

Vi legger ellers merke til at det er få i undersøkelsen vår som sier de har jobbet med 'Eksport, salg og markedsføring', og at ingen har hatt i jobb i bioteknisk/biomarin sektor.



Figur 12. Hvilke sektorer innenfor sjømatnæringen jobber eller har du jobbet i etter at du sluttet i fiskeflåten, etter kjønn. Prosent. N=21 for menn og 20 for kvinner.

7.4 FLERE MENN ENN KVINNER VELGER AKTIVT BORT FISK- OG SJØMATYRKER

Det er altså relativt få som har valgt et yrke innenfor eller i nær tilknytning til sjømatnæringen. Vi spør derfor hva grunnen er til at de ikke har valgt en slik karrierevei etter å ha vært fisker. Figur 13 viser at de to svaralternativene som fikk flest svar var *har ikke opplevd at min fiskerierfaring er etterspurt og jeg fikk en annen type jobb*. Ingen av disse svarene tyder isolert sett på at

sjømatrelaterte jobber aktivt blir valgt bort. Det gjelder i enda mindre grad det tredje mest besvarte alternativet: «skulle gjerne ha jobbet i sjømatsektoren om det var mulig».

Likevel, til sammen 40 prosent har svart at de ville jobbe med noe annet enn fisk og sjømat. Figur 13 viser at det gjelder hele 57 prosent av mennene, men bare 23 prosent av kvinnene. I den grad det er sant at kvinner ikke begynner i sjømatsektoren når de går på land, så antyder denne undersøkelsen at det i liten grad skyldes at kvinnelige eks-fiskere aktivt har valgt bort arbeid som har med fisk og sjømat å gjøre.



Figur 13. Hvorfor har du valgt å ikke jobbe i sjømatsektoren? Flere svar pr person. Prosent. N=58-63 for menn, 44-51 for kvinner. Annet har lavere N: 33 for menn, 37 for kvinner. * Signifikant forskjell mellom kjønn.

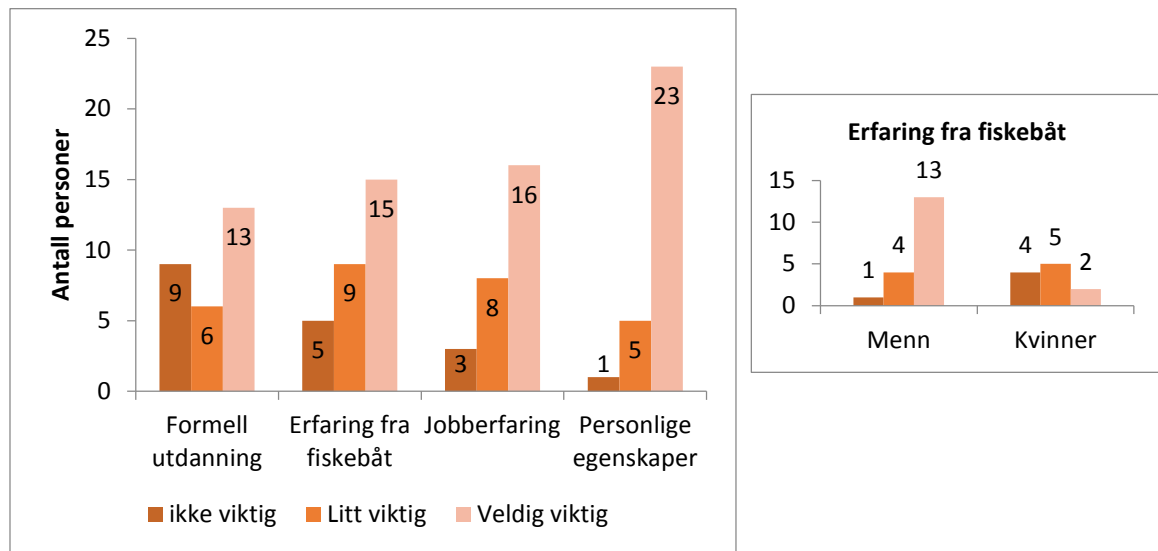
Den andre begrunnelsen med signifikante kjønnsforskjeller gjelder «jeg fikk en annen type jobb». Hele 86 prosent av mennene (og 59 prosent av kvinnene) oppgir dette som årsak til at de ikke har valgt sjømatsektoren. Mange av disse (særlig mennene) har samtidig svart at de ikke ønsket å jobbe med fisk og sjømat.

Siden hver respondent kan svare på flere alternativ, har vi undersøkt om det er noen svarkombinasjoner som er mer vanlig enn andre. Det er tre slike grupperinger. For det første er det de som er nevnt ovenfor; de som aktivt velger bort sjømatnæringen. I denne gruppen var det langt flere menn enn kvinner. Den andre gruppen består av folk som kanskje ønsker å jobbe i næringen, men som ikke kan fordi de både «mangler utdanning» og «mangler annen relevant

kompetanse». Den siste gruppen begrunner bortvalget med en kombinasjon av «fant ingen jobber i sjømatsektoren som jeg hadde lyst på»; «skulle gjerne ha jobbet i sjømatsektoren om det hadde vært mulig», og «slike jobber finnes ikke der jeg bor».

7.5 FÆRRE KVINNER ENN MENN FÅR UTTELLING FOR ERFARING FRA FISKEBÅT

Som vi skal se senere i rapporten, er kandidater med erfaring fra fiskebåt ettertraktet blant arbeidsgivere i sjømatnæringen på land. Her spør vi hva eks-fiskere som i dag jobber (eller har jobbet) i sjømatnæringen på land mener var de viktigste grunnene til at de fikk denne jobben. Figur 14 viser at personlige egenskaper teller mest og formell utdanning teller minst. Dette er ikke overraskende ut fra det vi vet om rekrutteringsmekanismer i denne næringen, men en kan jo alltid undres over hvorfor ikke erfaring fra fiskebåt kommer høyere opp som en kvalifikasjon for å få jobb i sektorer som helt klart har et visst slektskap til fiskeryrket.

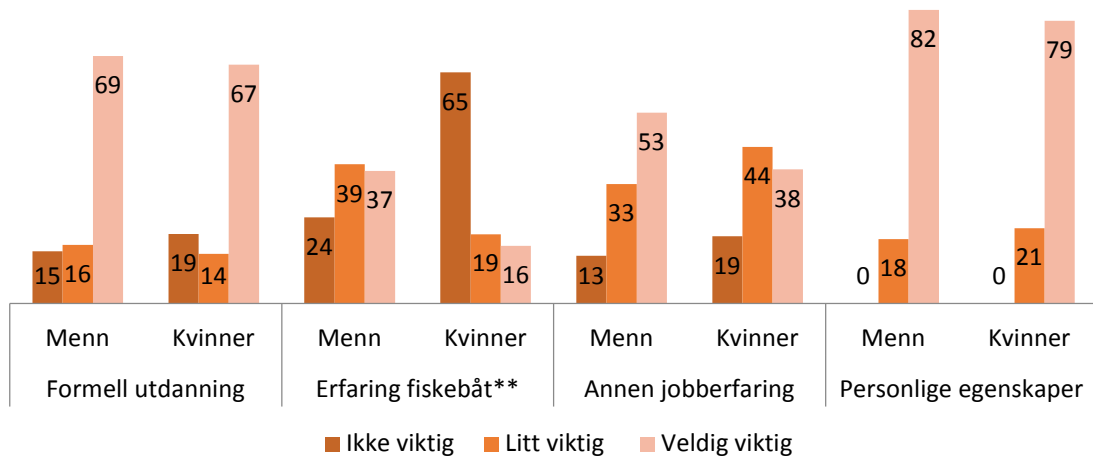


Figur 14. «Hvilke egenskaper mener du var viktige for at du fikk jobb i sjømatsektoren?» Antall personer (både de som jobber i sektoren i dag, og de som har jobbet der tidligere er med). Innfelt figur viser kjønnsforskjeller i betydningen av erfaring fra fiskebåt.

Til tross for at det er svært få svar, har vi valgt å vise fram kjønnsforskjellene på spørsmålet om hvor viktig erfaring fra fiskebåt var for at de fikk jobb i sjømatsektoren. Som den innfelte figuren viser, mener 13 menn at erfaring fra fiskebåt var en *veldig viktig* årsak til at de fikk jobb i sektoren. Bare to kvinner mente det samme – mens forskjellen går motsatt vei når det gjelder hvor mange som mente at erfaring fra fiskebåt *ikke er viktig*. Nå er det såpass få personer det er snakk om her, at vi ikke kan trekke noen konklusjoner på dette grunnlaget alene. Vi tar derfor opp det samme spørsmålet rettet mot alle de andre yrkesaktive i undersøkelsen, hvor vi skal se at mønsteret er det samme.

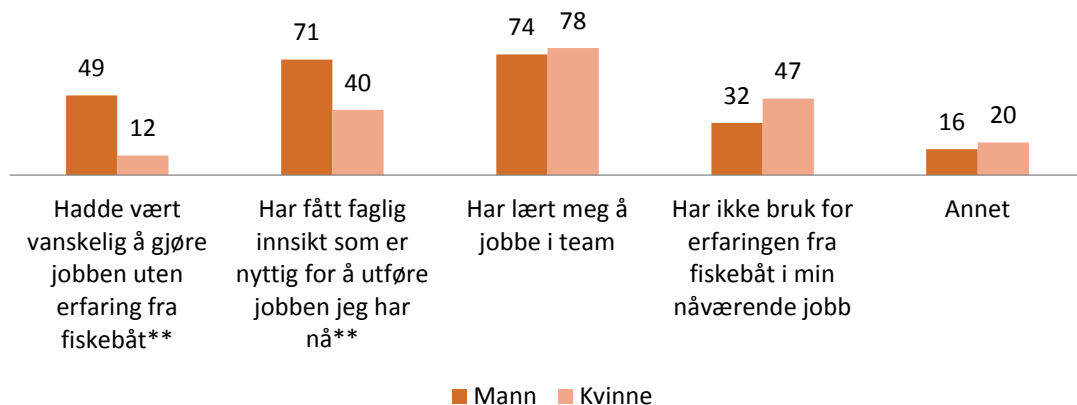
Figur 15 viser at også blant de som hadde andre yrker så mente flesteparten at det var «personlige egenskaper» som ga mest uttelling da de fikk jobb. Videre var formell utdanning av litt større betydning enn det var for sjømatsektoren, mens erfaring fra fiskebåt er det som færrest har tillagt vekt. Det er likevel interessant at det bare er for denne kompetansen at det er signifikante forskjeller mellom kjønnene. Det er langt flere menn (37 %) enn kvinner (16 %) som

mener erfaring fra fiskebåt var *veldig viktig*. Blant kvinner var det desto flere – hele 65 prosent – som mente at denne erfaringen ikke hadde betydning. Det er ingen av de andre egenskapene som får så høy score på *ikke viktig* – verken hos menn eller kvinner.



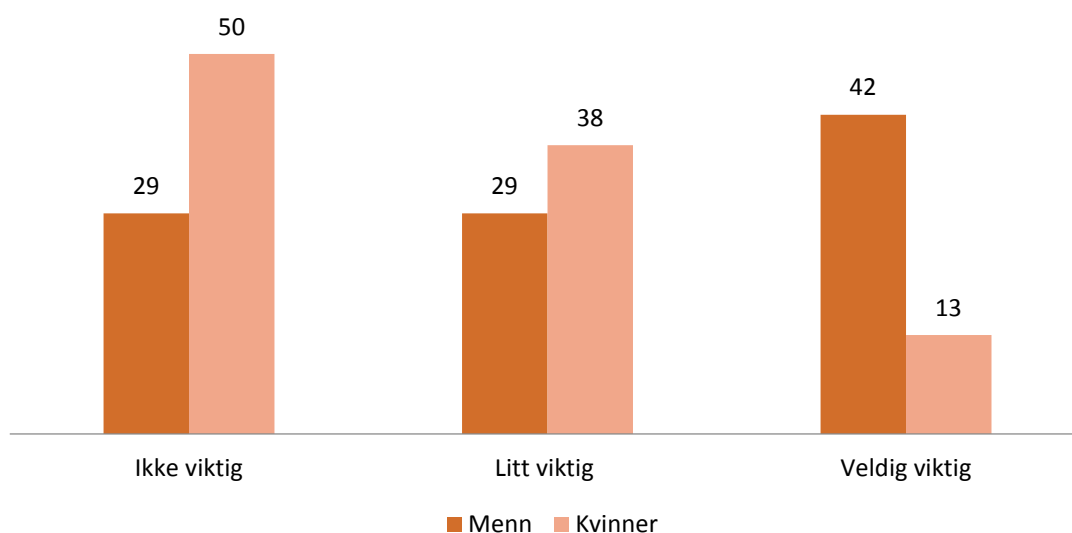
Figur 15. «Hvilke egenskaper mener du var viktige for at du fikk den jobben du har i dag (de som jobber i sjømatsektoren er ikke med, de er i Figur 15). Prosent. N=45-55 for menn, og 31-38 for kvinner. ** Signifikant forskjell mellom kjønn.

Vi har også spurt om hvordan respondentene mener de får bruk for fiskerierfaringen i den jobben de har nå (Figur 16). Flesteparten, både blant menn og kvinner, er enig i at de har fått bruk for erfaringen med å jobbe i team. Spør vi litt mer konkret om den faglige nytten av å ha vært på fiskebåt, så er det stor forskjell på menn og kvinner. Nærmere halvparten av mennene sier det hadde vært vanskelig å utføre den jobben de har i dag uten erfaring fra fiskebåt. Bare 12 prosent av kvinnene sier det samme. Videre ser vi at hele 71 prosent av mennene sier at tiden på fiskebåt har gitt dem en faglig innsikt som er nyttig i den jobben de har nå, mens bare 40 prosent av kvinnene sier det samme. Det går også fram av figuren at nesten halvparten av kvinnene sier de ikke har bruk for erfaringen fra fiskeflåten i sin nåværende jobb.



Figur 16. Hvordan har du hatt bruk for erfaringen fra fiskeflåten i din nåværende jobb? Prosent. N=67 for menn, N=43 for kvinner. ** Signifikant forskjell mellom kjønn.

Både innenfor og utenfor sjømatsektoren ser det ut til at menn får mer uttelling for erfaringen fra fiskeflåten enn det kvinner får. Når vi vet at mange menn har fått seg yrker i maritim sektor, mens mange kvinner har fått jobb i helsevesenet og i undervisning, er det kanskje ikke så overraskende at det er slik. Men kommer det av at kvinners fiskerikompetanse ikke blir anerkjent – eller at kvinner heller legger vekt på andre ting når de skal velge jobb på land? Figur 17 tyder på at kvinner ikke er like opptatt av å få brukt denne kompetansen som det menn er. Vi ser at det er langt flere menn enn kvinner som mener det er *veldig viktig* å få brukt kompetansen fra tiden på fiskebåt, og at så mange som halvparten av kvinnene mener at det *ikke er viktig* i det hele tatt.



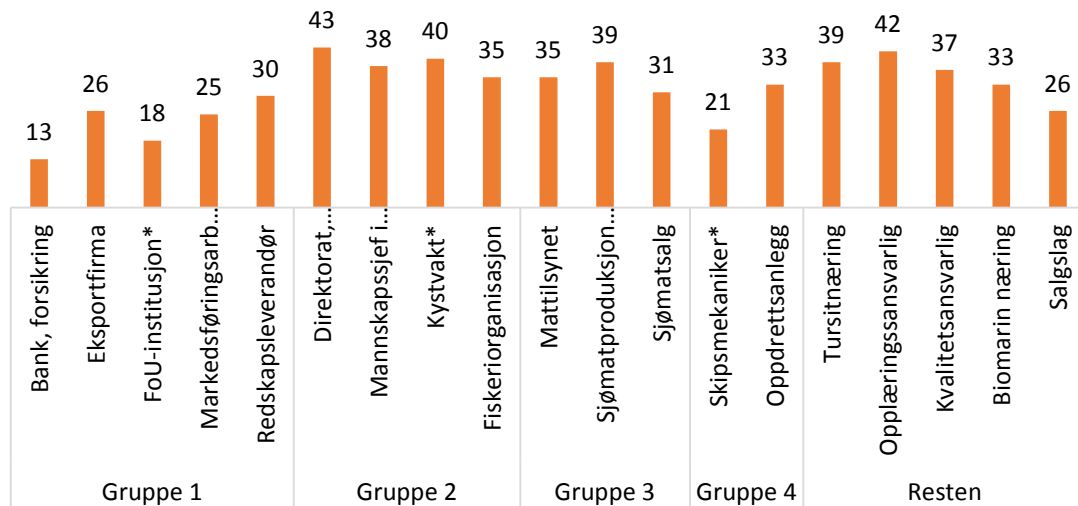
Figur 17. Hvis du skulle velge deg et yrke i framtiden, hvor viktig er det at du får brukt kompetansen fra tiden på fiskebåt? Prosent. N=59 for menn, 32 for kvinner. P=0,012.

7.6 EN FRAMTID I SJØMATNÆRINGEN?

Vi har spurt eks-fiskerne om å ta stilling til om de kunne tenke seg å bruke fiskerikompetansen sin i 20 ulike jobber/arbeidsplasser der vi antar at deres kompetanse kan være relevant (se Figur 18). Hver fjerde respondent er ikke interessert i noen av dem. I denne gruppen er respondenter over 61 år overrepresentert – noe som rimer med at de i mindre grad ser for seg et yrkesaktivt liv i framtiden.

Figur 18 viser hvordan de 75 prosentene som kunne tenke seg en jobb innenfor minst en av disse arbeidsplassene fordeler seg. Direktorat/departement, opplæringsansvarlig og kystvakten er de mest populære, og de eneste som har fått minst 40 prosent score. De minst populære jobbene/arbeidsplassene er de som mer eller mindre direkte har med salg og finansiering å gjøre: salgslag, eksport, markedsføring, bank og forsikring – jobber der en kanskje ikke får så stor uttelling for fiskerikompetansen. I tillegg kommer Skipsmekaniker og Forskning og utvikling langt ned på lista, noe som kan ha sammenheng med at de bare appellerer til ett av kjønnene,

henholdsvis menn og kvinner. Når det gjelder kjønnsforskjeller for øvrig på yrkene sett enkeltvis, er det bare for kystvakten at vi finner signifikante kjønnsforskjeller, og da i favør av menn.



Figur 18. Kunne du tenke deg å bruke fiskerierfaringen din til noe av dette i framtiden? Prosent. N=121.

Det er svært varierende hvor mange svaralternativ den enkelte har krysset av på; noen har svart på bortimot alle alternativene mens andre har valgt bare ett eller to. Figur 18 er delt inn i grupper etter yrkesvalg som opptrer systematisk sammen. Den første gruppen består av salgsrelaterte jobber, og er mest vanlig hos de med bostedsadresse på Sør- og Østlandet, og de som har utdanning på høgskole/universitetsnivå (men ikke teknisk fagskole). Gruppe 2 er i stor grad forvaltnings-/kontoryrker dog med kystvakten også inne i gruppen. Dette knippet av yrker er særlig populære hos de som har teknisk fagskole og hos de som bor på Vestlandet.

Yrkene i den tredje gruppen handler nokså direkte om mat, og velges oftere av kvinner enn av menn (uansett bosted og utdanning). Gruppe nummer 4, skipsmekaniker og oppdrettsanlegg, blir derimot oftere valgt av menn, og av respondenter med bostedsadresse på Vestlandet.

Den siste gruppen er kalt «resten»; det er yrkesvalg som det ikke er systematiske sammenhenger mellom.

Til slutt vil vi minne om at vi i Kapittel 6 fant at 43 prosent av respondentene godt kunne tenke seg å komme tilbake til fiskeflåten, og at 34 prosent sier de kanskje kunne tenkt seg det. Sammen med de 75 prosent som sier de kan tenke seg minst en av arbeidsplassene i Figur 18 i framtiden, så er det mye som tyder på at sjømatnæringen har stort potensiale i å ta vare på og utvikle den kompetansen som folk med erfaring fra fiskebåt har.

8. EKS-FISKERNES FORKLARINGER PÅ HVORFOR DET ER FÅ KVINNER I FISKEFLÅTEN

Fiskeflåten er som kjent en mannsdominert næring. Bare tre prosent av de registrerte fiskerne er kvinner. Vi har spurt eks-fiskerne om hva de selv mener er årsaken til det (Tabell 19).

Tabell 19. Det er forholdsvis få kvinner som jobber i fiskeflåten. Hva tror du er årsakene til det?

Påstander	Prosent	N
Fiskeryrket er et tradisjonelt mannsyrke derfor velger få kvinner det	79 %	136
Kvinner slutter så snart de får barn	70 %	125
Kvinner foretrekker å jobbe på land	58 %	116
Kvinner tror ikke de kan klare jobben om bord like godt som mannfolk	58 %	114
Færre kvinner enn menn har de fysiske egenskapene som skal til	57 %	140
Noen rederier vil bare ha menn om bord i fartøyet	54 %	112
Arbeidsmiljøet er lite kvinnevennlig **	48 %	127
Kvinner blir diskriminert; vanskeligere for å få jobb på båt fordi de er kvinner	44 %	118
Færre kvinner enn menn har de formelle kvalifikasjonene som skal til	34 %	116
Mange fartøy er ikke tilpasset kvinners krav til komfort*	34 %	124
Arbeidet er dårlig tilpasset kvinner*	31 %	110
Kvinner får ikke like utfordrende/varierte oppgaver som menn om bord	25 %	117
Arbeidet egner seg dårlig for kvinner**	18 %	118
Kvinner er ikke tøffe nok psykisk	16 %	126

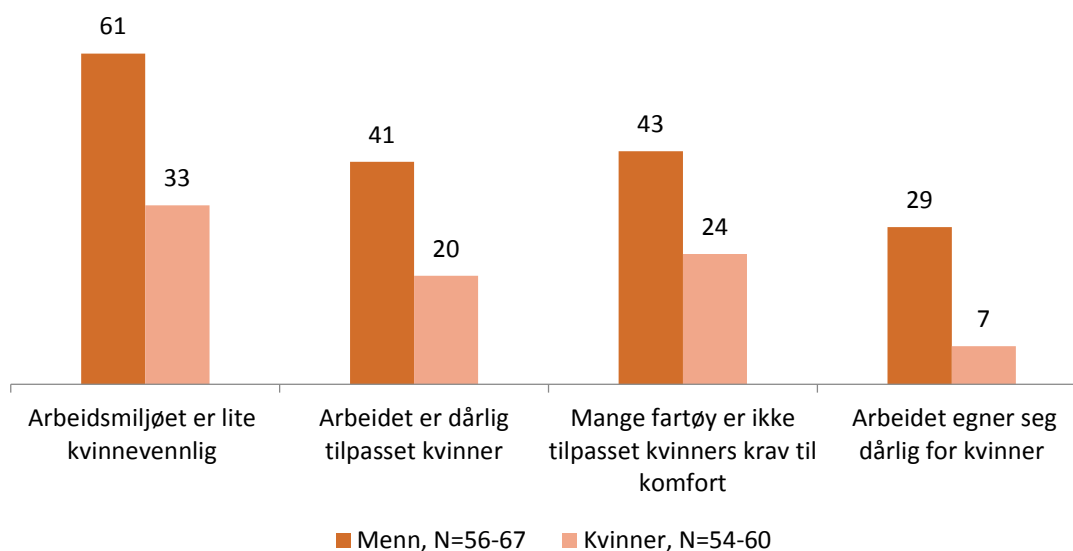
** Signifikant kjønnsforskjell.

Den forklaringen som flest, nær 80 prosent, er enig i er at det har med tradisjon å gjøre. Det er tradisjonelt en mannsnæring, og det gjør at det ikke er like selvfølgelig for kvinner som for menn å velge dette yrket – og heller ikke like selvfølgelig å ansette kvinner. Videre ser vi at en forklaring flesteparten kan gå med på er at kvinner går på land når de får barn og at det derfor er færre kvinner enn menn i flåten.

Det er bare fire av forklaringsalternativene i Tabell 19 som menn og kvinner svarer ulikt på. De er illustrert i Figur 20. Det er interessant at de alle fire handler om at menn i langt større grad tror at årsaken til at det ikke er flere kvinner i flåten er at arbeidet på en eller annen måte ikke egner seg for kvinner – ved at det er lite kvinnevennlig arbeidsmiljø, arbeidet er dårlig tilpasset kvinner, fartøyene er ikke komfortable nok for kvinner. Det er verdt å merke seg at kvinnene selv i liten grad er enig i dette. Med unntak for *arbeidsmiljøet er lite kvinnevennlig*, så er disse svaralternativene uansett blant de som samlet sett får færrest score.

Det er en mangel ved svaralternativene at ingen av dem fanger opp strukturelle barrierer knyttet til det å få tilgang til båt og kvoter når en vil starte for seg selv. Da torsk kvotene ble innført som reguleringssystem på 1990-tallet, ble det påpekt at bl.a. fordi kvotetildeling dels var basert på tidligere aktivitet i næringen, så virket ordningen diskriminerende på kvinner som gruppe fordi de i veldig liten grad hadde fått en fot innenfor fiskeriene. Kvote- og reguleringsregimet hindret en økning i andelen kvinner, hevdet Munk-Madsen (1998). En annen faktor som kan begrense kvinners adgang til å være sjølvstendige fiskere med egen båt, er at «ingen menn vil jobbe for en kvinnelig skipper» - som en av våre respondenter skrev. I Kapittel 5 var vi inne på noe liknende da vi påpekte at ingen menn i vårt materiale har jobbet om bord i ektefelle/samboers båt. Men

selvfølgelig finnes det eksempler på menn som jobber for kvinnelige båteiere og kvinnelig skipper. Det viktige som utsagnet peker på, er at det (også) innenfor fiskerinæringen finnes tradisjoner og normer for hva slags type jobber som passer for kvinner og hva slags jobber som passer for menn, slik bl.a. Munk-Madsen (1998) og Gerrard (2008) har påpekt. Slike normer kan skape usynlige barrierer for kvinners mulighet til å bli f.eks. skipper. I vårt materiale oppgir nærmere 80 % at de antar at «tradisjoner» er en god forklaring på mannsdominansen i næringen (Tabell 19). Dette er imidlertid ikke noe som er spesielt for fiskerinæringen; det er flere forskere som har påpekt at normene for hva som regnes som maskulint og feminint gjør at kvinner har vanskeligere for både å søke på og for å få lederyrker. Dette er særlig tydelig innenfor primærnæringer, politi og forsvar – der *fysisk styrke* er en viktig del av den maskuline identiteten (se f.eks. Fasting og Sand, 2011).



Figur 19. Kjønnforskjeller i antatte årsaker til at det er få kvinner som jobber i fiskeflåten. Prosent.

Hvorfor det er så få kvinner i fiskerinæringen er et komplekst spørsmål som det neppe finnes ett entydig svar på. Nedenfor gjengir vi et utvalg sitater fra noen av respondentene som har delt sine synspunkter med oss:

Respondent 1

Er godt voksen, og var registrert som A-fisker samtidig som jeg drev eget firma innen annen næring. Jeg fisket sammen med min mann som måtte slutte av helsemessige årsaker. Gøy erfaring! Generell vurdering: et noe gammeldags og rigid "gubbevelde" som jeg håndterte bra som voksen, men som jeg ikke tror jeg ville håndtert som ung kvinne. Også lovverk og vanskeligheter med informasjon/bistand fra det offentlige er en hemsko som kan skremme bort unge (det siste gjelder nok begge kjønn).

Respondent 2

*Jeg skulle kjøpe egen båt, men helt umulig med **regelverket** i dag. Jeg har to ganger meldt meg inn i fiskerimantallet, men før jeg fikk tak i båten jeg hadde tenkt meg, ble jeg støket fra fiskermanntallet. Jeg skal gå av som 62 åring som pensjonist. Derfor hadde jeg planer om å bli*

fisker sammen med min mann som alltid har vært fisker. Den tette oppfølgingen av fiskeridirektoratet av fiskermanntallet kan være en grunn til at det er så få kvinner i fiskeryrket.

Respondent 3

*Jeg vet om flere som har lagt fiskerikarrieren sin på hylla når de har fått **barn**. For min del har det aldri vært aktuelt å dra ut på 5-6 ukers turer når jeg har barn hjemme. Har tenkt mye på alle mennene som går glipp av så mye av oppveksten til bana sine. Men å være fisker er mer som en livsstil. Ikke lett å begynne å arbeide på land når man er vant til å ha fri når man er hjemme. Men må innrømme at jeg savner sjøen, folkene, kjempebra miljø. God erfaring å ta med videre.*

Respondent 4

Jobbet i flere år på fiskebruk som produksjonsmedarbeider, spesialist på saltfiskproduksjon + mottak. Vokst opp i en stor fiskerfamilie, vært med min far på sjøen siden jeg var liten. Kjøpte fiskebåt og fikk min far + svigerfar til å gå den nordover. Søkte om 18000 i kommunen for å kjøpe 2 juksmaskiner, fikk avslag hos formannskapet. Fikk 30 % av kjøpesummen fra sametinget. Vokste opp i bua, det var vår barnehage. Begynte å agne/skjære tunge da jeg var liten.

Respondent 5

*Største grunn til at jeg sluttet var de **sosiale ordningene** innen fiskeriene. De er for dårlige. Jeg var for gammel til å få fiskeripensjon av betydning da jeg begynte. Ingen arbeidsledighetstrygd. Var ledig 3 til 4 mnd. i året som mannskap. På land har jeg full jobb hele året. Arbeidsledighetstrygd, avtalefestet pensjon ved 62 år, tjenestepensjon, feriepenger og selvbestemt frivillig ferie og ordna arbeidsforhold.*

Respondent 6

Ville bare si at jeg ofte tenker tilbake på "livet som fisker". Det er absolutt en erfaring som har lært meg om hvem jeg er og hvordan man skal takle andre mennesker.

9. FISKERE ER ATTRAKTIVE I SJØMATSEKTOREN

For å få et innblikk i hvor attraktive personer med bakgrunn fra fiskeflåten er i sjømatnæringene på land, har vi gjennomført 8 informantintervjuer med HR-ansvarlige eller ledere i store nasjonale bedrifter og organisasjoner innenfor følgende sektorer:

- sjømatindustri (hvitfisk og pelagisk)
- oppdrett
- redskaps- og utstyrsindustri
- biomarin industri
- forvaltning/tilsyn
- undervisning

Det er definitivt flere deler av sjømatnæringen som representerer et potensielt arbeidsmarked for fiskere som går i land, og stillinger der tidligere fiskere er spesielt attraktive, men sektorene over er prioritert da de er av de største og representerer et bredt utvalg stillinger som finnes langs hele kysten. Videre er det valgt ut informanter i store nasjonale bedrifter med virksomhet i flere deler i landet. I hver bedrift har informanten samlet inn opplysninger fra flere anlegg og lokasjoner. Dette har vi gjort for å løfte fram tendenser på et generelt/nasjonalt nivå, som er noe løsrevet fra spesifikke forhold i lokale arbeidsmarkeder. Noen intervju ble gjort på telefon og epost, mens de som var lokalisert i Ålesundområdet ble gjennomført ansikt til ansikt.

For å få et mest mulig komplett bilde av rekrutteringsstrategier i hver bransje, har informantene blitt stilt spørsmål både rundt rekrutterings- og kompetansebehov generelt, og rekruttering av kandidater med fiskerierfaring spesielt. I det følgende kommer korte oppsummeringer av samtalene innenfor hver sektor. Avslutningsvis i kapitlet kommer en sammenfatning av funnene.

9.1 SJØMATINDUSTRI (HVITFISK OG PELAGISK): FISKERE ER VELKOMNE

En av sektorene det er mest nærliggende å se til som et mulig arbeidsmarked for fiskere som går i land, er neste ledd i verdikjeden – nemlig sjømatindustrien. Et hovedinntrykk etter intervjuer med store bedrifter innen både hvitfisk- og pelagisk sektor er at det å ha bakgrunn som fisker er en verdifull kompetanse for industrien, men at det likevel ikke rekrutteres særlig mange fra fiskeflåten.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Sjømatindustrien har en lang rekke stillinger som krever forskjellige kompetanser, og som det er knyttet ulike utfordringer til å kunne fylle. Det generelle trekket er at det ikke er noe problem å rekruttere folk til produksjonsmedarbeiderstillinger, men at det tidvis kan være vanskelig – særlig ute i distriktene – å få tak i folk til lederstillinger og personer med spesielt ansvar som kai- og anleggsledere, teknisk personell, o.l. Til administrative stillinger ved hovedkontorene i større byer kan det på den annen side være utfordrende å håndtere den store bunken av søknader som kommer inn til f.eks. salgsstillinger.

Norsk sjømatindustri er i stor grad sesongbasert, både innenfor hvitfisk og pelagisk, og for de fleste produksjonsstillinger er det arbeid bare halve året – når de store fiskeriene står på.

Informanten i pelagisk sektor oppgir at unntaket for dem er produksjon av mel og olje, der det er helårige stillinger.

Tilbakemeldingene er at uten arbeidsinnvandring og innpendling fra utlandet i sesonger, hadde det vært vanskelig å fylle produksjonsmedarbeiderstillingene. Hvor avhengig en er av arbeidsinnvandring, varierer imidlertid fra sted til sted. Ved hvitfiskanleggene oppgis andelen fremmedspråklige å variere fra 30 % ved noen anlegg til 50-60 % på andre. Blant disse er det en utfordring å finne folk som kan norsk. Fremmedspråklige oppfordres til å ta språkkurs, og enkelte anlegg har i tillegg kjørt interne kurs (for mer om sjømatnæringen og utenlandsk arbeidskraft, se Reegård mfl. 2012.).

Rekrutteringsmåten til produksjonsmedarbeiderstillingene er i hovedsak uformell og basert på de ansatte sine nettverk, og slike stillinger lyses sjelden ut. Unntaket er stillinger innen produksjon av olje og mel, som oftere lyses ut – med store søkerbunker som resultat. Den pelagiske bedriften oppgir for øvrig å ha en veldig stabil arbeidsstokk, og det er sjelden behov for å ansette nye. Det nevnes dessuten at det på grunn av en del nedleggelse er et internt overskudd av potensielle kandidater til ulike stillinger.

Lederstillinger blir annonsert. Til salgs- og lederstillinger blir det ofte rekruttert folk utenfra industrien, men det er også en del som har gått gradene i industrien og praktisk erfaring og forståelse for næringen er viktig. En av bedriftene nevner dessuten at de har opprettet trainee-stilling for å gjøre det enklere å rekruttere til enkelte stillinger, ved å gi nyutdannede mulighet til å bygge erfaring fra ulike deler av virksomheten – både produksjonsanleggene og salgskontorene.

Kompetansekrav

Det stilles ingen spesifikke krav til kompetanse når det gjelder ansettelse av produksjonsarbeidere, men de må kunne sette seg inn i regler og rutiner ift. egenkontroll, hygiene og Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS). Det oppgis at det viktigste er at de har interesse for jobben og en god holdning til det å jobbe i produksjonen. Fagbrev er ingen ulempe, men det er heller ikke et krav. Rekrutteringsmåten – bruk av ansattes nettverk – gjør at en får gode kandidater. Anbefalinger forplikter både for den som anbefaler og for den som blir anbefalt. Den som anbefaler «garanterer» for denne persons kompetanse, inkludert interesse og vilje til å arbeide (jf. Angell mfl., 2011).

Kompetansekrav til plassansvarlig og øvrig anleggsledelse handler for det meste om erfaring og personlige egenskaper, men de bør ha fagbrev eller annen relevant formell utdanning i bunn. De eneste stillingene det er rettet konkrete kompetansekrav til er elektriker, kjølemaskinist og regnskap, der en må ha gitte sertifiseringer.

En spørreundersøkelse fra Sintef (Henriksen mfl., 2014) viser også at fiskeindustri er den kjerneaktiviteten i sjømatsektoren som i minst grad etterspør formell utdanning. Kun 47 prosent av respondentene trekker frem fagbrev som viktig kompetansenivå for ansettelse, og kun 42 prosent trekker frem høyere generell utdanning. For fiskeindustrien regnes erfaring fra fiskeindustrien som viktigste kompetansegrunnlag for ansettelse. Dette stemmer også med Angell mfl. (2011) som viste til at praksiserfaring var viktigste rekrutteringsgrunnlag. I denne undersøkelsen ble det også påpekt at 90 prosent av de spurte bedriftene sa seg enig i følgende

uttalelse: Når vi tar inn nye medarbeidere, er en positiv holdning til arbeidet og arbeidsplassen viktigere enn formell utdanning. Dette underbygges av intervjuene som er gjennomført i denne undersøkelsen hvor personlige egenskaper trekkes fram som viktig av hele 98 prosent av respondentene.

Kjønn

Den pelagiske industrien er mannsdominert, særlig innenfor mel og olje. De ønsker å rekruttere flere kvinner, men de oppfordres ikke spesielt om å søke.

Innenfor hvitfiskanleggene oppgis det også at det er noen flere menn enn kvinner som jobber på anleggene, men at dette varierer fra det ene anlegget til det andre. Tidligere var det stor overvekt av kvinner i f.eks. filetavdelingen, men dette er endret i det siste. Angell mfl. (2011) viser at for sjømatindustrien (generelt) så kommer dette i stor grad av at mannlige arbeidsinnvandrere har fått jobb i produksjonen som tidligere var kvinnedominert. Oppfatningen og myten om at kvinner er flinkere til denne typen jobb, er dermed i ferd med å forsvinne. Andre deler av industrien synes likevel å være like kjønnsdelt som før; der menn dominerer arbeidsoppgaver som oppfattes som fysisk tunge. På kaia er det mest menn, og en av informantene poengterer at han aldri har sett en dame som kjører truck.

Hvitfiskbedriften har ikke noen bevisst politikk på å rekruttere menn og kvinner til ulike typer stillinger. «Det viktige er at folk får jobbe med det de er best på, og trives med» - sier vår informant.

Kandidater fra fiskeflåten – hvor attraktive er de?

Bedriftene som er intervjuet er ikke direkte opptatt av å rekruttere kandidater med erfaring fra fiskebåt, og har ingen strategi for å fange opp slike. Likevel mener de at fiskerkompetanse kunne vært nyttig for dem - særlig i forhold til sløyting og lossing. Fiskere har den fordel at de forstår arbeidsmetoden og behovet for høyt tempo når man håndterer ferskt råstoff. I tillegg vil en med erfaring fra fiskebåt kunne ha erfaring med kvalitet, kommunikasjon, handel og hygiene.

Hvitfiskbedriften legger videre vekt på at en med bakgrunn som fisker vil kunne være godt kvalifisert til å ha anleggsansvar, fordi han eller hun vil ha et godt overblikk over verdikjeden – og kjenne situasjonen fra råstoffleverandørenes side. Dette kan potensielt sett gi en mulighet til å kunne yte ekstra god service og sikre en god relasjon mellom fisker og anlegg. Hvitfiskbedriften vurderer det slik at en fisker kanskje kunne tenke seg å jobbe på mottak, men at lønnsnivået i produksjonen antakelig gjør at de ikke vil jobbe der. Dessuten kan det være at en jobb i sjømatindustrien ikke er spennende nok for en fisker, som er vant til litt mer varierte arbeidsdager.

Bedriften innen pelagisk produksjon er opptatt av at fiskere har mange ulike kompetanser, og at noen er mer attraktive enn andre. En skipper vil f.eks. trolig være like opptatt av kvalitet og fangsthåndtering som industrien på land, mens en maskinist trolig kan mindre om fangsthåndtering. Store båter er dessuten mer spesialiserte og mer som en industri, enn sjarker med mannskap på en eller to personer – som er vant til å være sine egne sjefer.

Arbeidet i sjømatindustrien er som nevnt sesongbetont, og man går ofte minst et halvt år uten jobb – før man har lange dager i sesongene. Dette sammenfaller med fiskesesongen, og det vil

være en fordel for fiskerne at de ofte er vant til slikt sesongarbeid. Det er imidlertid oftest dårligere betalt i industrien, og informantene tror at dette er en av grunnene til at de ikke får mange henvendelser fra folk med fiskerierfaring.

Informanten fra pelagisk sier videre at det trolig er en helt annen arbeidsstruktur på land enn på sjø, med mer gitte arbeidstider og arbeidsoppgaver. De ansatte må følge ordre, og man kan tenke seg at fiskere ofte foretrekker arbeidsplasser der de får større fleksibilitet og frihet. Informanten tror at dette trolig en av grunnene til at sjømatindustrien ikke virker å være spesielt attraktiv for tidligere fiskere.

Dersom en fisker ønsker å begynne i sjømatindustrien er det stort sett ingen gitte formalkompetansekrav (med unntak av enkelte stillinger: mekaniker/tekniker og kvalitetsleder). En kan selvsagt ta relevante kurs, men det vil være avhengig av hvilken type stilling det er snakk om. Truckførerkurs, kvalitetskurs og fagbrev i sjømatproduksjon kan være aktuelt for produksjonsstillinger, mens økonomi og administrasjon og høyere utdanning kan være nyttig for lederstillinger.

9.2 OPPDRETT: FISKERE ER ATTRAKTIVE, MEN IKKE PRIMÆR MÅLGRUPPE

En annen sjømatgren med virksomhet langs hele kysten, er oppdrett. Sjømat til forbrukerne er som for villfisksektoren sluttproduktet, men verdikjeden frem dit er ulik – med flere ledd: fra oppdrett av settefisk, smolt, matfisk eller rensefisk, utvikling og produksjon av fôr, slakting, filetering og pakking av fisken, salg, logistikk, osv. Tilbakemeldingene fra en av de største bedriftene i sektoren, med stillinger i de fleste ledd av verdikjeden, var at personer med erfaring fra fiskebåt helt sikkert har kompetanse som er nyttig også innen deres sektor. De er imidlertid primært ute etter personer med erfaring eller utdanning innen oppdrett og det er også disse som stort sett søker jobb hos dem.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Bedriften som er intervjuet oppgir at det generelt sett ikke er vanskelig å rekruttere folk, og de opplever å bli stadig mer attraktiv som arbeidsgiver. Det poengteres imidlertid at det kan være forskjell på hvor lett det er å rekruttere til ulike stillinger, og mellom ulike regioner. Attraktiviteten til ulike jobber i bedriften er avhengig av arbeidsmarkedet for øvrig i den enkelte regionen. Det er konkurranse mellom sektorer og med andre selskaper, og særlig enkelte lederstillinger kan være utfordrende å fylle ute i distriktet.

De fleste stillingene i bedriften blir utlyst, men det rekrutteres også internt.

Kompetansekrav

Det er et stort spekter av stillinger i bedriften, og kompetansekrav og behov varierer. Informanten gikk gjennom situasjonen for et utvalg av stillingene i sin bedrift: *Driftsteknikere* (som jobber på oppdrettsanlegg) er det generelt sett lett å få tak i. Folk kan ha veldig ulik bakgrunn, men de med erfaring fra oppdrettsnæringen og/eller med teknisk/mekanisk bakgrunn stiller sterkest. På grunn av at bedriften har økt bemanningen er behovet tidvis større enn tilgangen på kandidater med relevant erfaring. Det er derfor mer og mer vanlig at det kommer inn driftsteknikere uten erfaring - særlig på små steder. Bedriften gir imidlertid opplæring, i annonseteksten står det gjerne: «Erfaring fra oppdrett ønskelig, men

opplæring blir gitt». Bedriften har en strategi for å utvikle kompetanse hos de ansatte, og det er et mål å tilby driftsteknikere fagbrevutdanning. Dette er en rett de kan jobbe seg opp til.

Driftsledere (ansvar for anlegg):

Det er mer utfordrende å rekruttere til lederstillinger, og særlig vanskelig å finne rett kompetanse på små steder i utkantstrøk. Driftsledere bør ha en kombinasjon av praktisk erfaring og ledererfaring. De må ha innsikt i det som foregår, og bør ha bakgrunn innen oppdrett – men annen ledererfaring kan også være nyttig. Bedriften rekrutterer ofte driftsteknikere til driftslederstillinger, men en viss formalkompetanse/ledererfaring er vanligvis nødvendig da jobben blir stadig mer administrativ. Lederpotensial er derfor noe som også vektlegges når de ansetter driftsteknikere.

Produksjonsmedarbeidere:

Ifølge informanten er det vanskelig å finne nordmenn som vil jobbe i industrien, til tross for at det er relativt godt betalt. Turnover på fabrikkene er dessuten lav, så det er sjelden behov for folk. Bedriften bruker ofte et innleieselskap, og når de skal rekruttere fast ansatte, rekrutteres det fra disse.

I fabrikken har enkelte tatt fagbrev i sjømatproduksjon som privatist. Vanskelig å få ordinært fagbrevtilbud på dette området, på grunn av mangel på bedrifter som etterspør dette.

Bedriften opplever i disse dager at elektrikere og teknikere i større grad enn tidligere tar kontakt på grunn av nedbemanning i andre næringer.

Administrasjonsstillinger:

Bedriften har oppbemannet administrasjonen de siste årene, og har rekruttert en del internt. Når det gjelder fiskehelsebiologer tar de ofte inn nyutdannede.

Salgsstillinger: Her ansettes folk med ulik type bakgrunn. Salgserfaring er det viktigste i slike stillinger, og folk kommer ofte fra andre bransjer enn oppdrett.

Kjønn

Kompetanse er viktigere enn kjønn ved rekruttering, men bedriften prøver å være bevisst, og søker å ha en kjønnsbalansert arbeidsstokk. Det er generelt sett mest menn ute på matfiskanleggene. Informanten tror at mange har inntrykk av at dette arbeidet er fysisk tungt. Men i dag har man flere fysiske hjelpemidler enn før, så dette inntrykket er feil. Informanten har videre inntrykk av at damene oftere enn menn interesserer seg for og utdanner seg innen biologi, og i bedriften finnes det flere damer på ferskvannsanleggene der det kreves mer biologisk kompetanse enn på anleggene til sjøs.

I produksjonen på fabrikkene er det overtall av damer. Man har inntrykk av at damene er mer presise og nøye når de for eksempel skjærer fileter, men dette er også et bilde de prøver å endre på – og de søker å rekruttere menn til disse avdelingene.

I administrasjonen er det ofte mange damer.

Kandidater fra fiskeflåten – hvor attraktive er de?

Oppdrettsbedriften søker primært etter folk med erfaring fra oppdrett, og det er også stort sett disse som søker jobb. Det dukker opp en og annen tidligere fisker når det lyses ut driftsteknikerstillinger, og bedriften har ansatt en del folk med fiskerierfaring til slike stillinger. Generelt er inntrykket at det er veldig få henvendelser fra fiskere. Bedriften tar tidvis inn lærlinger med bakgrunn innen fiske og fangst, og fagarbeidere innen fiske og fangst får fagbrevtillegg i bedriften.

Informanten hadde liten erfaring med rekruttering av fiskere, men reflekterte likevel rundt mulige fordeler ved å ansette en med fiskerierfaring: Eks-fiskere har trolig høy arbeidskapasitet og er vant til krevende arbeidsoperasjoner og lange dager. De har også erfaring med å håndtere fisk, og samarbeide med andre. Dette gjør at de kan passe godt til å jobbe både som driftsteknikere og i produksjonen. Opplæring kan dessuten gis, og bedriften har et internt utdanningssystem som kan gi kandidatene mer spisset kompetanse opp mot arbeidet i bedriften.

Personer med ledererfaring (skippere og andre) kan tenkes å være kvalifiserte til lederstillinger, men kravet til erfaring og forståelse for oppdrettssektoren er viktig. Til slike stillinger er det ønske om fagbrev eller høyere utdanning innen akvakultur.

Bedriften har en egen serviceavdeling, som legger ut fortøyninger, bidrar under avlusning og notskifte, m.m. I denne avdelingen kan praktisk kompetanse fra havet være spesielt nyttig.

Bedriften tar ikke aktivt kontakt med personer med fiskerierfaring, og ser ikke på disse som sin primære målgruppe av potensielle arbeidstagere.

9.3 REDSKAPS- OG UTSTYRSINDUSTRI: BER DEKSPERSONELL OM Å TA KONTAKT!

Bedrifter som leverer redskap og utstyr, har ofte tett kontakt opp mot fiskebåtene – og er en mulig arbeidsgiver for fiskere som går i land. Aktører i denne bransjen produserer ofte utstyr både til fiskeflåten og andre maritime bransjer, og har stillinger direkte knyttet opp mot produksjonen, i tillegg til salg og administrasjon. Vår informant jobber i en av de største bedriftene i landet, har virksomhet langs hele kysten og leverer utstyr til både fiskeri, oppdrett og offshore. Kort sagt er personer med erfaring fra fiskebåt svært attraktive for denne typen bedrifter, og da særlig trålbaser, nettmenn og dekkspersonell som kjenner godt til fiskeredskapene.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Bedriften oppgir at de generelt sett har en stabil arbeidsstokk, med liten turnover. Generelt sett har de nedbemannet mer enn rekruttert de siste åra, og har derfor ikke profilert stillinger i bedriften i særlig stor grad heller. I hovedsak annonseres alle ledige stillinger, men ofte tar folk også direkte kontakt.

Kompetansekrav

Søkermassen til stillinger i bedriften er normalt sett veldig stor og spredd. De setter ingen kompetansekrav på produksjonsstillinger, og mange viser interesse.

Bedriften tar ikke direkte kontakt med aktuelle kandidater/miljøer, men «fisker» gjerne litt ekstra for å besette enkelte stillinger. Bedriften opplever at det er vanskeligere å rekruttere i Nord-Norge enn lenger sør. Dette kan trolig ses i sammenheng med at bedriften har virksomhet i byer der det er mange konkurrerende arbeidsplasser. Informanten tror imidlertid situasjonen er i ferd med å snu, og at det fremover i større grad blir «arbeidsgivers marked.»

Tilbakemeldingen er at det generelt sett aldri er store formalkompetansekrav til stillinger i bedriften. Om folk ikke har redskaperfaring, er de ute etter «praktikeren» fremfor «teoretikeren». Men det er likevel viktig å kunne rettskrivning, bruke data, m.m.

Det er mye ufaglært arbeidskraft i bedriften, og informanten forteller at de har kjørt prosjekt for å heve grunnleggende kompetanse blant de ansatte i form av BKA-kurs (Basiskompetanse i arbeidslivet). Dette er en statlig ordning som er finansiert av VOX, der man kan gi ansatte tilbud om IT-opplæring, kurs i norsk grammatikk, mattekurs, o.l.

Bedriften har for øvrig revitalisert fagbrev i fiskeredskap, og flere ansatte har tatt fagbrev som praksiskandidat mens en er i ferd med å fullføre ordinært lærlingeløp. Dette karakteriserer informanten som en investering for bedriften. De ansatte invester tid, og bedriften betaler kurskostnader.

Kjønn

Det er en overvekt av menn i bedriften, men bare 15 år tilbake var det like mange kvinner som menn. Bakgrunnen for denne utviklingen er at mye av den finmaskinelle og tradisjonelt sett kvinnedominerte delen av virksomheten er flyttet ut av landet. I dag er det mange kvinner i avdelingen bedriften har i andre deler av verden.

Informanten er tydelig på at de ønsker å rekruttere både kvinner og menn til alle deler av virksomheten. Arbeidet i produksjonen er imidlertid fysisk tungt, så folk må ha god fysikk for å jobbe der – noe som gjelder både kvinner og menn.

Kandidater fra fiskeflåten – hvor attraktive er de?

Alle som har tatt i fiskeredskap er bedriftens viktigste potensielle ansatte, særlig i produksjonen. Folk som har jobbet på dekk på båt er spesielt attraktive. Ettersom fiskeredskapskompetansen er viktigst, er ikke bransjen så interessert i offiserer – ei heller de som har jobbet i fabrikken eller i byssa. Men når det er sagt vil fellesnevneren for folk som har jobbet på fiskebåt uansett være at de er gode arbeidsfolk, og det vil være en kvalitet i seg selv.

Erfaring fra fiskebåt oppgis som ønsket kompetanse i stillingsannonser, eksempelvis: *«Det er ønskelig med erfaring fra tråling eller tilsvarende arbeid, men full opplæring gis. Vi er også interessert i å tilknytte oss flere trålbaser, nettmenn eller andre med bøteerfaring som kan arbeide i perioder (friturer)».*

Tidligere fiskere er primær målgruppe for stillinger innen produksjon av fiskeriutstyr, men det er likevel ikke mange tidligere fiskere som søker på utlyste stillinger. De tar som oftest kontakt direkte. Bedriften opplyser på generell basis via nettsider og andre kanaler om at «har du erfaring fra fiskeri og redskap, ta kontakt!».

Det er en stor del av de ansatte i produksjonen som har jobbet på fiskebåt. Det er gjerne folk som har sluttet av personlige eller familierelaterte årsaker. Informanten mener leverandørindustrien ikke kan konkurrere på lønn, og det er derfor ingen som går i land fordi det er mer attraktivt å jobbe hos en utstysleverandør.

Utfordringen er at mange av fiskerne som går i land gjør det av helsemessige årsaker, og vil da oppleve samme utfordringer hos dem som på havet siden arbeidet er fysisk tungt. De som går i land av andre årsaker, eller evt. har blitt kvitt sine helsemessige plager eller har plager som ikke virker inn på arbeidet, er midt i blinken. Bedriften har og har hatt mange i denne gruppen ansatt, og disse er bedriftens primærmålgruppe når de rekrutterer. De ansetter dessuten gjerne folk i «godt voksen alder» også – 60-åringer gjør gjerne en god jobb i ti år.

Kandidater med erfaring fra fiskebåt stiller sterkt ved ansettelser, men det er også viktig at vedkommende kan forholde seg til å jobbe med papirer og kan rettskriving, m.m. I stillingsannonser vises det til behov for å kunne norsk skriftlig og muntlig. Dette er en måte å unngå at majoriteten av søknader er på engelsk (det er ikke et krav å kunne norsk, men de prøver å rekruttere nordmenn primært siden utlendinger ofte ikke har den erfaringen de er ute etter). Men det understrekes at dette også er en måte å påpeke at også nordmenn bør kunne norsk grammatikk og rettskriving.

Det er generelt lite formalkompetanse hos tidligere fiskere. Det er først og fremst ungdomsgenerasjonen som har fagbrev. Mange av disse er dessuten ofte innom bedriften som en del av lærlingtiden sin, men de har foreløpig ikke sett noen av dem komme igjen.

Andelen kvinner på fiskebåt øker, men informanten tror det er en stund til vi ser dem igjen i leverandørindustrien. De har for øvrig heller ikke sett jenter der som lærlinger. Informanten kan ikke huske mer enn én dame med fiskerierfaring som har søkt jobb hos dem. Hun ble ansatt.

God fysikk er ikke avhengig av kjønn, og bedriften vurderer ikke damer som mindre fysisk egnet. Dette er helt individuelt. Søkermassen er stort sett menn, men de ønsker å ansette flere kvinner fordi det er balanserende for arbeidsmiljøet.

Bedriften konkurrerer om tidligere fiskere med andre, f.eks. konkurrenter innen utstysproduksjon. Men generelt sett er sektoren for lavt lønna for tidligere fiskere, så de forsvinner til bedre betalte jobber. Informanten har ikke sett noe mønster i hvor eks-fiskere ellers havner. Informanten er for øvrig spent på om det dukker opp flere som dem nå som det er nedgangstider i maritim næring.

Dersom en fisker med redskaperfaring søker, vil han være kvalifisert for å jobbe i bedriften. Videre får han eller hun intern opplæring. Man kan ikke gå noen spesielle kurs for å tilegne seg denne kompetansen, det må skje gjennom bedriften.

9.4 FORVALTNING OG TILSYN: UTDANNING OG FLÅTEERFARING ER ATTRAKTIVT

Det er mange offentlige jobber innenfor sjømatnæringen, noen med større tilknytning til fiskeflåten enn andre. Etater som er ansvarlige for forvaltning og tilsyn av fiskeriene er trolig de det er mest nærliggende å se til for tidligere fiskere. En av disse etatene er intervjuet her, og

igjen er det valgt en informant som har virksomhet langs hele kysten og et bredt spekter av stillinger. Oppsummert er kjennskap til fiskerinæringen en stor fordel dersom man skal jobbe med tilsyn og fiskerirelatert saksbehandling, men det er knyttet formalkompetansekrav opp mot flere av stillingene. Det blir fremhevet at totalkompetansen i organisasjonen til enhver tid vil alltid være avgjørende – fiskerierfaring er spesielt nyttig i kombinasjon med annen type kompetanse.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Offentlige etater er forpliktet til å lyse ut alle ledige stillinger. Vår informant opplyser om at det generelt sett er god søkning hos dem, noe avhengig av stilling og periode. Arbeidssted vil også ha betydning, og det kan ofte være utfordrende å finne de rette folkene ute i distriktene. En av grunnene til at det tidvis kan være vanskelig å få folk med erfaring til å ta slike jobber, er at de «ikke ønsker å kontrollere naboen».

Det er også regionale forskjeller når det gjelder hvor attraktive ulike jobber er, avhengig av arbeidsmarkedet for øvrig. Det er eksempelvis ofte flere søkere på en inspektørstilling i Nord-Norge, enn for eksempel på Sunnmøre der det er mange konkurrerende arbeidsplasser. Det kan være lettere å få tak i inspektører i Finnmark, men mer utfordrende å finne for eksempel en jurist. I større byer lenger sør er det ofte omvendt.

Ellers opplever de at rekrutteringsbehovet er relativt likt i ulike regioner, og avdelingene må til enhver tid vurdere sammensetningen av kompetansen til de andre ansatte når de skal rekruttere en ny.

Kompetansekrav

Det er ofte knyttet formalkompetansekrav opp mot stillinger i etaten, og dette blir spesifisert i stillingsutlysninger. Enkelte stillinger (slik som inspektørstillinger) har imidlertid ikke like høye formalkompetansekrav.

For enkelte typer saksbehandlerstillinger, med medium kompetansekrav, er søkermassen ofte bred og det er mange som potensielt kan fylle en slik stilling. Når stillingene er mer spesifiserte, blir det også færre søkere.

Det rekrutteres stadig flere folk med grader fra høgskole. Men samtidig søker etaten til enhver tid å tilse at den totale kompetansen i organisasjonen er så sammensatt som mulig – og da er også erfaring en viktig del av vurderingen.

Kjønn

Kjønn er ikke en faktor når etaten rekrutterer; bakgrunn og kompetanse er avgjørende. Ifølge informanten er det generelt sett god kjønnsbalanse, men det varierer noe innenfor type stilling. Det er flere menn enn kvinner som søker jobb som inspektør, men man har også kvinnelige inspektører. Dette kan ha noe med at jobben innebærer mye reising og man tilbringer lange dager på kaier og ute i felt. Informanten tror dette er noe som mange kvinner finner lite attraktivt siden inspektørjobben er mer utfordrende å kombinere med familieliv enn en 8-16-jobb.

I saksbehandlingsstillinger og drift av kontor er det derimot flere kvinner enn menn.

Kandidater fra fiskeflåten – hvor attraktive er de?

I mange av stillingene i etaten er følgende spesifisert: «Kjennskap til fiskerinæringen er en fordel». Erfaring fra og kjennskap til næringen er ikke nødvendigvis avgjørende, men er positivt og erfaring fra fiskebåt er alltid en bonus. En fordel om folk skjønner hva man jobber med; kan «fram og bak på en båt», nærings sammensetning, fangstmetoder, m.m. Det gjør det lettere å lese resten av jobben, og interessen for fagfeltet ligger da ofte til grunn.

Det er som nevnt knyttet formalkompetansekrav opp mot mange av stillingene i etaten, noe som blir spesifisert i hver enkelt stillingsutlysning. Skal man for eksempel jobbe med saksbehandling av fartøysaker må man ha saksbehandlerutdanning/-erfaring, og det er vanskelig å rekruttere folk direkte fra flåten. Personer med fiskerierfaring er ikke alltid så godt skolerte. For å jobbe i offentlig forvaltning og tilsyn må man som et minimum kunne håndtere datasystemer og rettskrivning.

For enkelte stillinger er det imidlertid ikke like store formalkrav, for eksempel inspektørstillinger. Denne typen stillinger er svært relevante for personer med fiskerierfaring. Stor nytteverdi å kjenne næringen man kontrollerer. De fleste som er ansatt som inspektører har litt erfaring fra havet, men mange ikke mer enn 2-3 turer. Noen har også annen relevant jobberfaring, eksempelvis fra logistikk eller industri.

Etaten har dessuten en egen sjøgående tjeneste, og der blir det ofte ansatt folk med erfaring fra fiskebåt.

Nytteverdien i fiskerierfaring er at kandidatene har kjennskap til hvordan fisket foregår, og kjenner alle praktiske problemstillinger (relatert til kvalitet, biologi, redskapshåndtering, m.m.). Slike kandidater har en annen innsikt i det som foregår om bord enn de som bare har gått på skole. «Skal man avdekke fusk og fanteri, må man ha vært med på fusk og fanteri». Nettverk og innsikt i tankesettet til de som jobber på sjøen o.l. har stor verdi.

Fiskerierfaring er verdifullt i kombinasjon med annen kompetanse i organisasjonen, og etaten er opptatt av at det er ansatt folk med ulik kompetanse og bakgrunn til enhver tid. Det understrekes at verdien av utveksling av kunnskap er stor.

Offentlige etater klarer sjelden å konkurrere på lønn, og de som kommer til dem har som oftest forlatt flåten av familiære årsaker eller ønske om en mer ordnet hverdag. Det er ikke mange som går i land som tar kontakt med etaten, men det er alltid personer med fiskerierfaring i søkerbunken. Utfordringen er at mange stillinger krever en kombinasjon av erfaring og formell utdanning (eksempelvis økonomi og administrasjon, regnskap, osv.).

Informanten mener det offentlige ofte har problemer med å tilby tidligere fiskere det lønnsnivået de er vant til. Det nevnes også at de som kommer fra havet ofte kan finne det utfordrende å forholde seg til offentlige regler og prosedyrer og tidskrevende byråkratiske prosesser. «Man kan ikke alltid ri den dagen man sadler» i det offentlige. Men igjen så kan denne typen jobb gi mer ordnede arbeidsdager og faglige utfordringer. Dette er en annen hverdag, som passer for noen – men ikke alle. Formalkompetanse er i utgangspunktet svært viktig når en søker jobb i det offentlige, og fagbrev og sertifikater gir derfor større mulighet for jobb. Særlig skippere

blir ansett som ideelle kandidater, da de har innsikt i hele driften av en fiskebåt og er vant til å ta avgjørelser. Nautikkaspektet er ifølge informanten mer nyttig for dem enn fangsthåndteringsaspektet. En person med erfaring fra kjøkken eller renhold om bord vil heller ikke nødvendigvis være like attraktiv som en person med erfaring fra broa på båten eller med selve fiskeriet. Men innsikt og erfaring fra båt er uansett positivt.

Utover den kompetansen man kan tilegne seg på havet, vil for eksempel utdanning som gir kompetanse i saksbehandling, administrasjon og ledelse, kystzoneplanlegging, biologi og eventuelt fiskeri- og havbruksrelaterte fag være spesielt relevante for jobber innen forvaltning og tilsyn.

9.5 UTDANNING: TRENGER LÆRERE MED ERFARING OG SERTIFIKAT FRA FISKEBÅT

I spørreundersøkelsen svarer 12 % av kvinnene og 1 % av mennene som har gått i land at de jobber med undervisning. Hvilken type undervisning og på hvilket nivå, er uvisst. Men det som er sikkert, er at det er innen fiskerifaglig undervisning at tidligere fiskere i størst grad, og i mest direkte forstand, får brukt erfaringen sin fra fiskebåt. For å få innblikk i situasjonen og strategiene til skoler som tilbyr fiskerifaglig utdanning, er et nasjonalt nettverk av videregående skoler som tilbyr opplæring i fiske og fangst intervjuet. Tilbakemeldingen var klar: kandidater med erfaring og utdanning (sertifikat) fra fiskebåt er deres primærmålgruppe når det rekrutteres faglærere. Det er imidlertid vanskelig å rekruttere slike kandidater før de går i land med pensjon.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Ifølge informanten og nettverket han representerer er det generelt sett vanskelig å rekruttere yrkesfaglærere innen fiske og fangst. Det er stort sett 60-åringer som søker seg til slike lærerstillinger, da de ofte er klare for å gå i land og hever pensjon som de gjerne vil kombinere med en lærerlønn. På grunn av lønnsnivået klarer skolen generelt sett ikke å være attraktive for kandidater med ønsket kompetanse og erfaring.

Alle stillinger i det offentlige lyses ut, og når det ansettes kandidater må skoleverket følge strenge rutiner for veiing av ulike kompetansekriterier, m.m.

Kompetansekrav

Det er to stillingskategorier som er direkte relatert til den fiskerifaglige utdanningen på videregående nivå:

Faglærer

Fastsatte krav i forskrift til opplæringsloven ligger til grunn når det skal ansettes nye personer i undervisningsstillinger i den videregående skolen. Når det gjelder rekruttering av yrkesfaglærere er relevant utdanning avgjørende. En kan i utgangspunktet bare ha hatt teori, men yrkesfaglig praksis veier tungt.

For at en tidligere fisker skal få faglærerjobb må han eller hun ha toårig utdanning utover videregående skole (det vil si teknisk fagskole eller høgskole som gir sertifikater) og videre fire års praksis. I tillegg er det krav om å ta praktisk pedagogisk utdanning innen tre år.

Fagarbeider (tidligere kalt assistent)

Fagarbeideren deltar i enkelte fag, og hjelper blant annet med praktisk instruksjon. Læreren har det pedagogiske ansvaret for timene, mens fagarbeideren bistår – særlig når det er behov for å dele klassen i to grupper eller enkelte elever trenger ekstra oppfølging. Det er ikke like store formalkrav til fagarbeideren som til læreren, men vedkommende bør ha fagbrev og forståelse for og erfaring med det praktiske arbeidet. Det er imidlertid ikke krav til pedagogisk og yrkesfaglig praksis for denne stillingskategorien.

Kandidater fra fiskeflåten – hvor attraktive er de?

Personer med fiskerierfaring er primærmålgruppen når videregående skoler skal rekruttere faglærere innen fiske og fangst. Skolene tar i tillegg til å lyse ut stillinger ofte direkte kontakt med aktuelle kandidater i området. I tillegg til å prøve å knytte til seg yngre personer, tar de ofte kontakt med «ferske» pensjonister når de trenger vikarer. Enkelte fiskere er innom på friturer, men det er ikke utbredt.

Det er sjelden andre enn de som har yrkesfaglig bakgrunn som søker på utlyste faglærerstillinger – men søkerbunken er sjelden stor. Søkermassen for fagarbeiderstillinger består oftere av folk med mer ulik bakgrunn og kompetanse.

Kravene for ansettelse gjør at personer med ren fiskerierfaring, uten sertifikater (teknisk fagskole eller høgskole) ikke kvalifiserer til en faglærerstilling. Men fiskere uten sertifikat kan eventuelt jobbe som fagarbeidere.

Generelt sett er personer med fiskerierfaring vant til å tjente mer enn de gjør i skoleverket, og det er som nevnt vanligvis først når de kan heve pensjon at de ønsker seg til skolen. Pensjonistene fungerer ofte godt, og blir som bestefarsfigurer for elevene. Skolene skulle likevel gjerne hatt inn yngre krefter, som ble lenger enn 5-10 år – men det er vanskelig å konkurrere om disse.

Det er en del personer med fiskerierfaring som går i land på grunn av familiære årsaker eller ønske om å jobbe på land, som jobber i skolen. Men behovet er større enn tilgangen på slike kandidater. Det er ca. 25 faglærerstillinger innen fiske og fangst på landsbasis. Dette er ikke spesielt mange, men det er likevel vanskelig å fylle disse. Gjennomsnittsalderen på de ansatte er per i dag høy på mange skoler.

Personer med sertifikater fra fiskeriene kan dessuten være aktuelle som lærere i maritime fag, da de har nautikkompetanse. Maskinister vil også være aktuelle som lærere i maritime fag, opp mot de som skal bli motormennlæringer. Skoler som har akvakultur er på sin side ikke interessert i personer med fiskerierfaring, da fagbrev eller høyere utdanning innen akvakultur er gjeldende krav der.

Personer med skippererfaring er vant til å være ledere, og denne kompetansen er ifølge vår informant svært «gangbar» også i skolen – klassen blir ofte som et mannskap.

De skulle svært gjerne rekruttert flere kvinner til skolene, men det er ikke mange kvinner i næringen og svært få som «banker på døra». Det skal dessuten klaffe at de har ledige stillinger i skolen akkurat når vedkommende er på arbeidsmarkedet.

Informanten understreker at det er viktig å ha noen tidligere fiskere på land, som kan bringe perspektivene fra havet videre og bidra til å øke kompetansen til de nyutdannede om fiskeflåten, kultur og tradisjon. Folk med yrkesbakgrunn har ofte ikke tenkt på muligheten for å undervise, og det kan være et poeng å synliggjøre dette som en yrkesmulighet på land – der de får bruke sin kompetanse fra havet.

9.6 BIOMARIN INDUSTRI – FISKERE MÅ TA VIDEREUTDANNING

Biomarin industri er en relativt ny næringsgren innenfor det marine, som dreier seg om høyforedling av marine ingredienser gjennom produksjon av oljer, proteiner eller biokjemikalier. Kjernekompetansen til bedriftene i denne industrien er ifølge Oterhals mfl. (2013) ofte kunnskap om industrielle produksjonsprosesser heller enn råstoff, produkter og markeder. En internasjonal bedrift innen produksjon av omega3-konsentrat er intervjuet, i tillegg til et kortere intervju med prosjektleder for en biomarin bedriftsklynge med medlemmer i alle deler av verdikjeden – for å få frem noen generelle trekk ved denne næringen. Intervjuene viser at prosess- og næringsmiddelkompetanse er viktigere for denne industrien, enn erfaring med råstoffhåndtering – og erfaring fra fiskeflåten har generelt sett ingen spesiell verdi for disse bedriftene. Det erkjennes imidlertid at produksjonskompetanse og erfaring med kvalitetskontroll fra fabrikk på båt kan være av relevans, og det poengteres videre at det er mulig å ta etter- og videreutdanning for å spisse seg mot arbeid innen biomarin sektor – der formalkompetansekravene ofte er relativt høye.

Rekrutteringssituasjon og rekrutteringsmåte

Tilbakemeldingene fra intervjuene med informanter i biomarin sektor, tilsier at rekrutteringssituasjonen er god for denne typen bedrifter. Men det er mye fokus på at det er viktig å rekruttere rett kompetanse til ulike stillinger. Det er viktig at folk verken er for høyt eller lavt utdannet, og personlig egnethet opp mot ulike stillinger er viktig. For lav kompetanse gir begrenset mulighet for internt opprykk i bedriften, mens for høy kompetanse kan føre til at folk kjeder seg i jobben.

Det kan være en utfordring for bedriftene at det opp mot enkelte stillinger er et begrenset marked av kandidater. Når de skal rekruttere er behovet ofte prekært, og det er vanskelig å tenke langsiktig i forhold til potensialet for å videreutvikle kompetanse innad i bedriften. De har ikke kapasitet eller system for å lage langtidsplaner over hvem som potensielt kan ta over ulike stillinger, m.m., og det er lettere for store bedrifter som har slike systemer å se kompetansegapene som oppstår til enhver tid. Bedriften som er intervjuet lyser ut alle stillinger, for å få et best mulig utvalg kandidater. Men tror mange ansettelse i næringen skjer via nettverk.

Kompetansebehov

Formalkompetansekravene i den biomarine industrien, særlig innenfor bioteknologi og ingrediensindustrien, er relativt høye. Kompetansekravene vil variere med type stillinger i industrien, og hvor teknisk avansert de ulike delene av produksjonen er. Informanten fra den biomarine klyngen mener det er grunn til å tro at fabrikkfaring fra båt, råstoffhåndtering og kvalitetsfokus kan være særlig anvendbar kompetanse å ta med seg fra båt til land.

Informanten fra industribedriften fortalte om avdelingsinndelingen hos bedriften og kompetansekrav i de ulike delene av virksomheten:

- Produksjonsavdeling: Det er få produksjonsoperatører som ansettes uten relevant erfaring fra produksjonsanlegg, og det er særlig ønskelig at de har fagbrev i kjemi- og prosessfag. Noe de fleste i produksjonen har, etter at flere har tatt fagbrev som praksiskandidat etter noen år i jobben.
- Kvalitetsavdeling: Kvalitetskontrollører og kvalitetssikrere har minimum fagbrev som laborant eller bioingeniørutdanning, høyere laborantutdanning, ingeniørutdanning eller lignende, avhengig av hvilken funksjon de har.
- Vedlikeholdsavdeling: Ofte industrimekanikere og elektrikere som blir ansatt her.
- Administrasjon bestående av fabrikk sjef, kvalitetsteam, HMS-leder, HR, regnskap, IT, finans, m.m. Relevant erfaring eller utdanning opp mot de gitte stillingene. Varierer hvilken bakgrunn folk har.
- FoU-avdeling: Større kompetansekrav, og ansatte her har master eller doktorgradsutdanning – oftest innen ulike kjemiske fag.
- Logistikkavdeling: Disse har oftest logistikerfaring og utdanning, og flere har benyttet seg av et videreutdanningstilbud innen logistikk for å ta master.
- Salgs- og markedsavdeling: Jobber globalt og rekrutterer folk med markedskompetanse og språkferdigheter, blant annet.

Ofte kan erfaring veie opp for formell kompetanse, avhengig av hvordan en person bruker denne realkompetansen. Men det er likevel stadig viktigere med formalkompetanse i grunn – særlig i større internasjonale bedrifter og i forhold til muligheter for internt opprykk.

Kjønn

Det er mye laboratorievirksomhet tilknyttet den biomarine industrien, og denne delen av virksomheten er kvinnedominert. Informantene peker på at det er mange kvinner som utdanner seg innen kjemi og biokjemi. Med unntak av produksjonen som er mannsdominert, er de andre avdelingene i den biomarine bedriften rimelig kjønnsbalansert.

Personer med fiskerierfaring – er de attraktive?

Den biomarine bedriften som er intervjuet har ikke etterspurt kompetanse fra fiskebåt, eller erfaring fra produksjon av sjømat for øvrig. Dette fordi råstoffhåndtering ikke er en del av arbeidet i bedriften, som får levert marin råolje som de prosesserer videre. De driver med kjemikalier, og de er ute etter personer som har forståelse for produksjonsprosesser fremfor råstoffkompetanse.

Informanten fra den biomarine klyngen viser til at utstyrsprodusenter/verft/designmiljø generelt sett har ansett kontakten med fiskere som en av drivkreftene for utvikling i maritim sektor. Det blir sagt at folk med fagbrev + etterutdanning er en av de store innovasjonskreftene i sektoren, og det er grunn til å tro at det samme til en viss grad er gjeldende for marin sektor. Det er imidlertid trolig ikke så stor bevissthet rundt dette, og klyngen ønsker å øke fokuset på dette fremover. Det er på bakgrunn av dette for eksempel viktig å løfte frem og synliggjøre den yrkesfaglige veien inn til høyere utdanning. Det vil si at utvalgte fagbrev er kvalifiserende inn til enkelte studieretninger på et utvalg høgskoler, og gir en mulighet for personer med fagbrev til å

ta videreutdanning. Helt spesifikt gir «Y-veien» til biomarin innovasjon ved Høgskolen i Ålesund en mulighet for personer med fagbrev/erfaring fra fiskebåt til å ta høyere utdanning som er spesielt relevant for den biomarine klyngen.

Informanten fra klyngen understreker avslutningsvis at det generelt sett er stor verdi i kompetanseutveksling på tvers av verdikjeden. Det er viktig at produksjonen kjenner markedet, og markedet kjenner produksjonen. En type kompetanse kan tilføre andre deler av verdikjeden nyttig kompetanse og en større forståelse for sammenhengene. Fiskere og andre med fiskerierfaring som kommer på land representerer en slik kompetanseutvekslingsmulighet.

9.7 MARITIM SEKTOR – MISTER MAGNETEN SIN KRAFT?

Spørreundersøkelsen vår viste at majoriteten av fiskere som sluttet i fiskeflåten ikke gikk på land, men til maritim sektor. Etter å ha intervjuet flere av de store sektorene i sjømatnæringen kan vi konstatere at ingen av disse utmerker seg med å rekruttere mange tidligere fiskere. Det vises derimot til at de konkurrerer om fiskerne, og at maritim sektor trolig er den største konkurrenten.

Rapporten *Fra sjø til land* (Reegård og Rogstad, 2012) konstaterte at praktisk erfaring fra sjø er av vesentlig betydning både for innovasjon og sysselsetting i den landbaserte delen av de maritime klyngene. Særlig kombinasjonen av praktisk erfaring og teoretisk kunnskap ble fremhevet som en katalyserende kraft.

Det ble gjennomført et mindre intervju med en representant for et forum av maritime bedrifter i ulike deler av verdikjeden, for å få noen perspektiver rundt attraktiviteten av fiskerierfaring spesielt.

Tilbakemeldingen er at erfaring fra fiskebåt er interessant for virksomheter i alle deler av maritim sektor, men de ønsker likevel primært å ansette folk med erfaring eller utdanning som er tilpasset den aktuelle maritime virksomheten. For stillinger på land vil det dessuten være avgjørende hvilken stilling man har hatt om bord, og de er primært ute etter teknologi- og maskinell kompetanse, og det er derfor skippere og maskinister som er mest attraktive. Maritim virksomhet på land har lenge fokusert på utvikling innenfor offshore, mens fiskeri har vært en liten sidegren. Med redusert etterspørsel etter offshorebåter og utstyr er det mulig fokuset på fiskeri økes. Dette kan gjøre at kompetanse og kjennskap til fiskebåter blir etterspurt i enda større grad på land.

Ettersom det den siste tiden har vært nedgangstider i maritim sektor, med permitteringer og oppsigelse både på sjø og land, kan det virke som jobber i marin sektor har økt i popularitet. Ifølge et nyhetsoppslag i NRK er det nå blitt "in" å være fisker (Storvik og Reksnes, 2015). Det kan virke som den magnetiske effekten maritim sektor har hatt, er redusert – så vil det vise seg om dette er en kortvarig effekt eller om dynamikken mellom arbeidsmarkedet innen fiskeri og annen maritim virksomhet er endret også på lang sikt.

9.8 FISKERE ER ATTRAKTIVE FOR SJØMATNÆRINGER, MEN IKKE OMVENDT

Det synes å være et generelt trekk at fiskere er attraktiv arbeidskraft for en rekke arbeidsgivere i sjømatindustri og sjømatrelaterte virksomheter på land, men at de landbaserte virksomhetene

har problemer med å rekruttere fiskere. Grunnene antas å være at fiskere er vant til et høyere lønnsnivå og mer varierte arbeidsoppgaver.

Bedriftene opplever at fiskerne heller velger maritim sektor når de slutter som fiskere. I den forbindelse knyttes det spenning til hva som vil skje i nærmeste framtid med tanke på at veksten i maritim sektor er svekket. Kanskje blir det lettere for sjømatnæringen å rekruttere kandidater med fiskerierfaring.

De foretakene og virksomhetene vi har snakket med har i liten grad rekruttert fiskere, og har stort sett heller ingen strategier spesielt innrettet mot denne gruppen. Det er to unntak fra dette: en utstyrleverandør og videregående skoler med fiske og fangstlinjer. Begge disse går aktivt inn for å rekruttere folk med erfaring fra fiskebåt. Når de får tak i eks-fiskere er det som regel de som har gått på land av helsemessige årsaker, eller av familierelaterte årsaker som gjør at de ønsker mer regulert arbeidstid, eller at de er pensjonister eller på vei til å bli det.

De øvrige arbeidsgiverne mener stort sett at det er en fordel med erfaring fra fiskebåt, men det er ikke noe krav. I den grad fiskerne har øvrige kompetansekrav i orden, vil de kunne gå foran andre både til produksjonsstillinger (om de har nettverket i orden) og til stillinger i administrasjon, forvaltning og tilsyn.

Det meldes om økende krav til formell utdanning, og at det er et inntrykk blant arbeidsgiverne vi har snakket med at den formelle kompetansen hos fiskere generelt er lav. For å få flere fiskere inn i sjømatrelaterte virksomheter er det derfor viktig å formidle at det å ta utdanning vil gi dem fortrinn i landbasert sjømatnæring. Det poengteres dessuten at det er viktig med erfaringsutveksling mellom alle ledd i verdikjeden; de som jobber på land burde ha noen turer på sjøen, og omvendt.

10. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Hensikten med denne kartleggingen har vært å undersøke om og hvorfor det er slik at kvinner i større grad enn menn slutter i fiskeflåten, og om de i mindre grad enn menn tar i bruk fiskerikompetansen når de går i land. I tillegg har vi undersøkt hvor attraktiv fiskerikompetansen er på land.

Ikke større frafall blant kvinner

Kvinneandelen i fiskeflåten har holdt seg ganske stabil på tre prosent gjennom den tiårsperioden vi har studert. Relativt sett er ikke netto frafall av kvinner større enn for menn, men gjennomstrømmingen av kvinner er høyere. Det er altså flere kvinner som slutter i fiskeflåten, men dette blir kompensert gjennom at det også er flere kvinner som rekrutteres inn.

Når det har dannet seg et inntrykk i næringen av at det er relativt flere kvinner enn menn som forlater flåten, så kan det henge sammen med at gjennomstrømmingen er høyere og at nyrekruttering ikke nødvendigvis skjer på samme sted som frafallet. Det kan også henge sammen med at kvinner er yngre enn menn når de gir seg som fiskere. Menn blir gjennomsnittlig dobbelt så lenge som kvinner i fiskeryrket. Siden det er menn som setter normen i dette yrket, så blir det å slutte i ung alder, eller etter kort tid, i seg selv noe unormalt som blir lagt merke til.

Vi skal heller ikke se bort fra at svakheter ved administrasjon og oppdatering av fiskermanntallet gjør at det ikke nødvendigvis gir et 100 % nøyaktig bilde av de endringer som skjer i frafall og nyrekruttering. Det er like fullt det beste datagrunnlaget vi har.

Kvinnene vet hva de går til

En kan tenke seg at årsaken til at kvinner ikke blir like lenge i fiskeflåten som det menn gjør, henger sammen med at de ikke vet hva de går til i utgangspunktet. Undersøkelsen vår tyder på at de i alle fall var klar over at fiskeryrket ikke er noe for den som ønsker å sitte stille hele dagen. Den hyppigst nevnte motivasjonen for å bli fisker – både blant kvinner og menn – var nemlig at de likte fysisk arbeid. Som en god nummer var eventyrlyst.

For den som er opptatt av at begge kjønn skal rekrutteres inn i fiskeryrket kan vi merke oss at kvinner ikke i samme grad som menn er blitt motivert av økonomi, lagarbeid og frihet, og det er heller ikke like vanlig for kvinner å ha fiskeryrket som en barndomsdrøm, eller å gli inn i det fordi mange i omgangskretsen ble fiskere. De to sistnevnte motivasjonene er dessuten mer vanlig for de som er oppvokst i en fiskerikommune enn for de som ikke er det. En aktiv rekrutteringspolitikk må ta hensyn til at alle ikke nødvendigvis sosialiseres inn i yrket i oppveksten. Det er særlig viktig med tanke på at fiskeflåten, på grunn av strukturendringer, i mindre og mindre grad rekrutterer lokalt (Vik mfl. 2011).

Å bli fisker er kanskje lettere enn antatt?

Vi ser at vår undersøkelse, i likhet med Johnsen og Vik (2008), viser at den vanligste måten å bli fisker på er å bruke nettverket av familie og venner, og å ta direkte kontakt med rederiet. Videre så vi at halvparten fikk jobb på dagen. Dette er overraskende sett ut i fra en nokså vanlig oppfatning om at det er blitt vanskeligere og vanskeligere å få innpass i denne næringen.

Forskjellene mellom kvinner og menn er ikke statistisk signifikante i disse spørsmålene, men derimot finner vi at de som ikke er oppvokst i en fiskerikommune har en tendens til å bruke lengre tid på å få jobb.

Vanskelig å kombinere fiskeryrket med barn og familieliv

Slutter kvinner av andre årsaker enn menn? Dette spørsmålet er aktuelt ikke minst fordi kvinner i gjennomsnitt ikke blir værende i yrket like lenge som menn. At kvinner slutter tidligere enn menn er nærliggende å sette i sammenheng med at kvinner går på land når de får barn; hele 70 prosent av respondentene mener det er en god forklaring på hvorfor det er så få kvinner i næringen. Likevel er det bare 24 prosent av de kvinnelige respondentene (og 10 prosent av mennene) som på direkte spørsmål om sluttårsak sier de sluttet fordi de skulle ha barn. I tillegg til dette var de to andre vanligste sluttårsakene for kvinner at det var vanskelig å kombinere med familieliv og omsorgsoppgaver, og helsemessige årsaker. De tre viktigste sluttårsakene blant menn var av en helt annen karakter: Fikk en mer attraktiv jobb, ville prøve noe annet og dårlig lønn/lønnsomhet.

Vi merker oss likevel at det er omtrent like stor andel av begge kjønn som oppgir «vanskelig å kombinere med familie» som sluttårsak. Den moderne mansrollen er i endring, og er en medvirkende årsak til frafallet i fiskeflåten (Johnsen og Vik, 2013).

I likhet med hva Johnsen og Vik (2008) fant i sin studie, sitter vi igjen med et inntrykk av at fiskerne stort sett har forlatt flåten av egen fri vilje. Årsakene til at de slutter handler minst like mye om attraktive muligheter på land og personlige forhold, som negative sider ved arbeidsforholda eller at man ble skjøvet ut av næringen. Vi fant dessuten at det bare er 23 prosent som sier de ikke kunne tenke seg å komme tilbake til fiskeflåten.

Bedre å jobbe i konvensjonell flåte enn i trålflåten?

Vi fant at det er forskjeller på fiskere som har jobbet i trål og de som har jobbet i andre typer fartøy. Fiskere med bakgrunn i trål, reketrål og trål med filetproduksjon er yngre når de slutter enn fiskere med bakgrunn i andre fartøy. Fiskere med erfaring fra konvensjonell kystfiskeflåte er gjennomgående eldre når de slutter. Siden kvinner relativt oftere enn menn har jobbet på reketrål og trål med filetproduksjon, kan dette være medvirkende til at vi ser at kvinner generelt er yngre enn menn når de slutter.

Fiskere fra trålerflåten oppgir dessuten oftere enn andre at sluttårsak er knyttet til negative sider ved jobben: *dårlig behandling/konflikter, sosialt arbeidsmiljø, og for lite utfordrende arbeidsoppgaver*. Fiskere med erfaring fra autolineflåten oppgir oftere enn fiskere i andre flåtegrupper at de sluttet fordi de *fikk en annen mer attraktiv jobb og på grunn av dårlig arbeidstidsordning*. Fiskerne med erfaring fra autoline og de med erfaring fra trål oppgir også oftere enn andre at de sluttet på grunn av at de *ønsket å prøve noe annet*.

Dårlig lønn/lønnsomhet oppgis sjeldnere som sluttårsak blant de med erfaring fra den konvensjonelle kystflåten sammenlignet med andre flåtegrupper.

Menn opparbeider seg kompetanse på flere områder enn kvinner

Den enkelte mann, så vel som menn som gruppe, har opparbeidet seg et bredere spekter av erfaringsbasert kompetanse enn hva kvinner har. De har erfaring fra flere typer fartøy og

fiskerier, og de har erfaring fra flere typer oppgaver om bord i båten. Mens kvinner stort sett har erfaring som fisker, produksjonsmedarbeider eller fra byssa, så har langt flere menn i tillegg erfaring som skipper, styrmann, chief, motormann, maskinist, nettmann, trålbass, m.m. Kvinnelige respondenter med denne type erfaring kan telles på én hånd.

Det følger av dette at den kompetansen kvinner og menn har ervervet om bord, er ulik. Menn oppgir for det første å ha opparbeidet seg flere typer ferdigheter enn kvinner, og for det andre oppgir de gjennomgående et høyere kompetansenivå innenfor hver ferdighet enn det kvinner gjør. Det er overraskende at det selv innafor like stillingstyper, som f.eks. fisker og produksjonsmedarbeider, er forskjell i hva slags kompetanse menn og kvinner oppgir å ha tilegnet seg. Denne forskjellen kan ha sammenheng med at menn oftere har hatt flere typer jobber om bord i løpet av karrieren (som gjennomsnittlig varer lenger enn kvinners). Det kan imidlertid også ha sammenheng med at kvinner har et snevrere mulighetsområde for hva de kan jobbe med om bord, enten på grunn av at de selv ønsker å ha det slik, og/eller fordi de er ofre for etablerte stereotype oppfatninger om hvilke typer jobber som egner seg for kvinner om bord. Dette er problemstillinger som krever nærmere studier for å finne ut av.

Denne studien fant også at kvinner og menn som har hatt like stillinger om bord – som fisker, produksjonsmedarbeider, fabrikkformann, kokk/stuert – har havnet i helt forskjellige og kjønntypiske jobber på land; altså menn går til rigg, supplybåt eller annen maritim sektor og bygg og anlegg, mens kvinnene går til helsesektoren eller annen tjenesteyting på land. Tallgrunnlaget er for spinkelt til å trekke bastante konklusjoner, men det peker på at det ikke bare er typen jobber og opparbeidet kompetanse om bord som bestemmer hvilke yrker kvinner og menn havner i når de forlater fiskeflåten. Valgene synes å være langt mer i tråd med tradisjonell kjønnsdeling i arbeidslivet.

Flest menn blant de som har utdanning rettet mot sjømatsektoren

I tillegg til realkompetansen en får gjennom jobben, har mange også formell kompetanse. Utdanningsnivået er noe lavere enn blant befolkningen for øvrig, men i likhet med befolkningen for øvrig er det stor forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder hva slags type utdanninger de har valgt. Langt flere menn enn kvinner har fagbrev eller teknisk fagskole som høyeste utdanning, mens kvinner oftere enn menn har bachelorutdanning fra høyskole/universitet. Videre ser vi at de frafalne mennene oftere enn kvinnene har valgt fagretninger som de mener de har bruk for, eller kan få bruk for, innenfor sjømat og sjømatrelaterte næringer. Av alle som oppgir å ha relevant utdanning for sektoren er to tredeler menn. Mens kvinner tenderer mot å velge biologi og matfag, er menn mer opptatt av nautikk- og mekanikkaspektet enn av selve sjømaten.

Oppsummert kan vi si at menn i tillegg til fangsthåndtering har opparbeidet seg mer av både uformell og formell kompetanse knyttet til maskiner, kraner og annen teknologi, fryseri, nautikk og ledelse. Alt dette er kompetanser som er høyt etterspurt også i andre sektorer. Kanskje en like gjerne burde spørre hvorfor ikke flere menn slutter i fiskeflåten?

Hvordan blir kompetansen brukt på land?

De fleste respondentene våre er i yrkesaktiv alder; det er få under 30 år og få over 60 år. Det betyr at de aller fleste er i jobb, enten de er menn eller kvinner. Kjønnsforskjellen er den samme som ellers i samfunnet (eller litt sterkere) i det at langt flere kvinner enn menn oppgir å være

deltidssysselsatt. Vi har også sett at kvinner og menn i stor grad har havnet i næringer som er typiske for sitt kjønn; dvs. kvinner har fått jobber innenfor helse og omsorg, undervisning eller personlig tjenesteyting etter at de har «gått i land», og menn har i stor grad begynt i offshore, supplyskip, sjøfart og annen maritim sektor. Det kan derfor være noe misvisende å snakke om å *gå i land* når det gjelder menn som slutter i fiskeflåten.

På grunn av disse yrkesvalgene har menn i større grad enn kvinner fått bruk for kompetansen fra fiskeflåten etter at de sluttet. Men det er ikke først og fremst fiske- og fangstkompetansen som blir videreført, men snarere utstys- og nautikkkompetansen.

Landbasert sjømatsektor synes mer attraktiv enn antatt

Hver fjerde respondent jobber, eller har jobbet, i sjømatnæringen etter at han eller hun sluttet i fiskeflåten. Av de som ikke har hatt jobb i sjømatsektoren sier hele 47 prosent at de ikke har opplevd at fiskerikompetansen deres har vært etterspurt på land, og 44 prosent sier de gjerne skulle hatt en jobb i sjømatsektoren om det var mulig. Sjømatsektoren synes derfor å være mer attraktiv for ilandgåtte fiskere enn det vi fikk inntrykk av gjennom samtaler med noen sentrale arbeidsgivere på land.

Bare 25 prosent av de spurte oppgir at de ikke er interessert i å jobbe i sjømat- eller sjømatrelatert sektor i framtiden. En stor del av disse var over 60 år, og generelt lite interessert i å få ny jobb.

Like mange kvinner som menn i landbasert sjømatsektor

Materialet vårt gir ikke grunnlag for å si at kvinner i mindre grad enn menn begynner i sjømatnæringen etter at de går i land, tvert imot er det flere kvinnelige enn mannlige respondenter som sier de jobber eller har jobbet i denne sektoren etter at de «gikk på land» (men forskjellen er ikke statistisk signifikant). Tallmaterialet vårt er spinkelt på dette spørsmålet, men det ser likevel ut til å være noen forskjeller i hvilke deler av sjømatnæringen menn og kvinner går inn i. Foruten fiskeforedling som begge kjønn går inn i, finner menn oftere veien til havbruk, redskaps-/ utstysleverandører og rederier, mens relativt flere kvinner enn menn driver med undervisning og forskning.

Menn velger oftere aktivt bort jobber som har med fisk og sjømat å gjøre enn det kvinner gjør, men samtidig oppgir menn langt oftere enn kvinner at det er viktig for dem å få brukt fiskerikompetansen i ny jobb etter at de har sluttet i fiskeflåten. Vi har sett at det er den maritime heller enn den marine kompetansen som blir brukt.

Menn har fått mer uttelling for fiskerikompetansen enn kvinner

Både innenfor og utenfor sjømatsektoren ser det ut til at menn får mer uttelling for erfaringen fra fiskeflåten enn det kvinner får. Blant menn er det bare en firedel som sier at erfaringen fra fiskebåt ikke var viktig for at de fikk den jobben de har i dag. Blant kvinner var tilsvarende tall 65 prosent. Mens hele 70 prosent av mennene sier fiskerikompetansen deres er nyttig for nåværende jobb, så gjelder det bare 40 prosent av kvinnene. Videre viste vi at nær halvparten av mennene sier det hadde vært vanskelig å utføre den jobben de har i dag uten erfaring fra fiskebåt, mens bare 12 prosent av kvinnene sier det samme.

Når vi vet at mange menn har fått seg yrker i maritim sektor, mens mange kvinner har fått jobb i helsevesenet, undervisning og personlige tjenester, er det kanskje ikke så overraskende at det er slik. Men kommer det av at kvinners fiskerikompetanse ikke blir anerkjent – eller at kvinner heller legger vekt på andre ting når de skal velge jobb på land? Noe klart svar på det kan vi ikke gi, men undersøkelsen vår tyder på at kvinner ikke er like opptatt av å få brukt denne kompetansen som det menn er. Mens 42 prosent av mennene sier det er *veldig viktig* å få brukt kompetansen fra fiskebåt i nytt yrke, så er tilsvarende tall for kvinner 13 prosent. Halvparten av kvinnene mener at det ikke er viktig i det hele tatt.

Fiskere er attraktive på land!

Intervjuundersøkelsen viste at fiskere er attraktive for arbeidsgivere på land. Vi kan skille mellom de som går aktivt inn for å rekruttere fiskere, og de som gjerne ansetter fiskere fordi de verdsetter erfaringen de har – uten at de har noe spesielt fokus på fiskere i sine rekrutteringsstrategier.

Redskaps- og utstyrprodusenter har fiskere med inngående kjennskap til fiskeredskap og annet utstyr som sin primære målgruppe for rekruttering. Det er den siden av kompetansetilfanget som synes å være mest tilgjengelig blant mannlige fiskere. De vil gjerne ansette kvinner, men oppgir at det er vanskelig siden det er veldig få kvinnelige fiskere i utgangspunktet, og at enda færre av dem har erfaring fra dekk. Det er også sterk etterspørsel etter ilandgatte fiskere til faglærerstillinger i videregående skole. Utfordringen for disse arbeidsgiverne er å gjøre seg attraktive nok for fiskere. De mener at det er vanskelig å konkurrere med fiske når det gjelder lønn, og må derfor satse på å få tak i de som «må» gå i land på grunn av helse, pensjonsalder eller at de har omsorgsoppgaver på land som ikke lar seg forene med å være fisker.

I fiskeindustrien og i havbruksnæringen er det ingen bevisst strategi på å få tak i fiskere, men de erkjenner at den type erfaring er høyst relevant. Til produksjonstillinger er det ingen krav ut over at en må være interessert i arbeidet. Rekruttering foregår stort sett via nettverket til de som allerede jobber der, og det skulle ikke være til hinder for å rekruttere fiskere – men det gir dem heller ingen fordel framfor andre. Det er imidlertid en lang rekke andre typer stillinger i fiskeindustrien og i havbruk der kompetansen til fiskere vil være kjærkommen. Det gjelder for eksempel i innkjøp, fryseri, som anleggssjef, driftsleder og andre typer lederposisjoner m.m. Dette er posisjoner som fiskeindustrien stedvis strever med å få besatt. Igjen ser vi stor etterspørsel etter den type fiskerikompetanse som få kvinner sier de har opparbeidet på havet. Disse næringene opplever at det er vanskelig å få tak i fiskere fordi fiskere er vant med et høyere lønnsnivå. Fiskeindustrien er i dag avhengig av arbeidsinnvandring, noe Sasson og Reve (2012: 114) setter i sammenheng med at bedriftene er geografisk lokalisert på steder i Norge som i dag oppfattes som mindre attraktive enn tidligere av mange majoritetsnordmenn som stadig blir mer utdannet og urbane.

I Fiskeridirektoratet er man også interessert i å rekruttere fiskere, men det er viktig at de i tillegg har riktig formalkompetanse. Til inspektørstillinger er dog formalkompetansekravene mindre. Også biomarin virksomhet var opptatt av at formalkompetansen må være høy og relevant. Biomarin virksomhet var ikke spesielt interessert i den kompetansen fiskerne har fra båt – det måtte være om de har høy utdanning i tillegg.

Det generelle inntrykket er at fiskere er attraktiv arbeidskraft for en rekke arbeidsgivere i sjømatnæring og sjømatrelaterte næringer på land, fordi fiskere har de rette ferdighetene og den rette kunnskapen – og fordi de generelt oppfattes som «gode arbeidsfolk». Det ble dog pekt på at det skorter noe på formell utdanning for noen stillinger.

Arbeidsgiverne vi har snakket med opplever at det ikke er mange fiskere som søker jobb hos dem, og at de antar dette kommer av lønnsnivået og at fiskere vil ha mer frihet i jobben sin. I vår spørreundersøkelse er det imidlertid ikke mye som tyder på at ilandgåtte fiskere aktivt har valgt bort jobber i sjømatsektoren. For å ivareta og utvikle den kompetansen som ilandgåtte fiskere har, bør kanskje landbasert sjømatnæring bli flinkere til å synliggjøre seg selv som attraktive arbeidsgivere og drive litt mer målrettet rekrutteringspolitikk.

At kravene til formell utdanning er økende, også innenfor sektorer og i jobber der det før ikke ble ansett som nødvendig, er velkjent. Det er også kjent at yrker med lave formalkompetansekrav framstår som lite attraktive blant dagens unge. Det er atskillig mindre kjent at *kombinasjonen* av formell utdanning og erfaring fra fiskebåt, og da særlig erfaring fra dekk og broa, nærmest er uslåelig for de fleste stillinger både på land og til havs.

Med tanke på å rekruttere den beste kompetansen til sjømatsektoren, kan en synliggjøring av attraktive karriereveier være en vei å gå. Utdanning trenger ikke være første ledd i et karriereforløp, men kan tas senere og i flere omganger. Videre trenger karriereveiene ikke bare å gå fra fiskebåt til landbasert virksomhet, men også andre veien. Det er påpekt et behov for at folk har kompetanse fra ulike deler av verdikjeden – både på kryss og tvers av leddene.

REFERANSER

- Amundsen, B. (2013). Folk svarer ikke lenger. *Bladet Forskning*, (02/2013), 14-16.
- Angell, E., Aure, M., & Emaus, P.A. (2011). *Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien - med fokus på utenlandsk arbeidskraft*. Alta: Norut Alta.
- Forskrift om manntal for fiskarar og fangstmenn. (2008). *Forskrift om manntal for fiskarar og fangstmenn*. Fastsatt ved kgl. res. 18. desember 2008 nr. 1436 med hjemmel i lov 28. juni 1957 nr. 12 om pensjonstrygd for fiskere § 4. Hentet 8. juni 2015, fra Lovdata <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-18-1436>
- Fasting, K. & Sand, T.S. (2011). *Flere kvinner i Forsvaret? En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*. Oslo: Norges idrettshøgskole - Forsvarets institutt.
- Gerrard, S. (2008). Quota policy and local fishing: Gendered Practices and Perplexities. *Maritime Studies* 6 nr. 2 s. 53-75.
- Haram, W. (2014). Sjømannsforbundet slakter Fiskermanntallet. *Nytt i Uka*. Hentet fra <http://www.nyttiuka.no/default.aspx?menu=617&id=54203>
- Henriksen, K., Olafsen, T., & Sønvisen, S.A. (2014). Kartlegging av behov for kompetanse og arbeidskraft i sjømatnæringen - i dag og fram til 2020. SINTEF A26222. Trondheim: SINTEF Fiskeri og havbruk.
- Johnsen, J.P., & Vik, J. (2008). Mellom nettverk og marked: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiskeri. Rapport 7/08. Trondheim: Norsk senter for bygdeforskning.
- Johnsen, J.P., & Vik, J. (2013). Pushed or pulled? Understanding fishery exit in a welfare society context. *Maritime Studies* 2013 12:4.
- Munk-Madsen, E. (1998). The Norwegian fishing quota system: Another patriarchal construction? *Society & Natural Resources: An International Journal*, 11(3), 229-240, DOI: 10.1080/08941929809381075
- Oterhals, O., Jünge, G.H., & Johannessen, G. (2013). Biomarine næringer i region Nordvest. Utviklingstrekk, status og potensialer for nye biomarine næringer. Rapport nr. 1312. Molde: Møreforskning Molde AS.
- Reegård, K., & Rogstad, J. (2012). Fra sjø til land. Betydningen av sjøbasert erfaring i maritim næring fram mot 2020. Fafo-rapport 2012:22. Oslo: Fafo.
- Reegård, K., Rogstad, J., & Tronstad, K.R. (2012). Sjømatnæringen og utenlandsk arbeidskraft - språklige utfordringer, tilgjengelige kurs og mulige finansieringskilder. Fafo-notat. Oslo: Fafo.
- Sasson, A., & Reve, T. (2012). *Et kunnskapsbasert Norge*. Universitetsforlaget.
- Statistisk sentralbyrå. (1998). Standard for yrkesklassifisering. Oslo: Statistisk sentralbyrå (Norges offisielle statistikk). http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_c521/nos_c521.pdf
- Statistisk sentralbyrå. (2008). Standard for næringsgruppering. Oslo: Statistisk sentralbyrå (Norges offisielle statistikk). http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf
- Statistisk sentralbyrå. (2015). Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kvartal 2015. Oslo: Statistisk sentralbyrå (Norges offisielle statistikk). <http://ssb.no/aku>

- Storvik, H.F., & Reksnes, A.H. (2015). Trenden har snudd, no er det "in" å vere fiskar. *NRK*. Hentet fra http://www.nrk.no/sognogfjordane/trenden-har-snudd_-no-er-det-_in_-a-vere-fiskar-1.12391142.
- Vik, J., Johnsen, J.P., & Sønvisen, S.A. (2011). Kysten i endring: Om fiskeripolitikken som distrikts- og lokalsamfunnspolitikk. I: Haugen, M.S. og E.P. Stræte (2011) '*Rurale brytninger*', (Tapir), pp. 405-425.



MØREFORSKING

MØREFORSKING AS
Postboks 5075
NO-6021 Ålesund
TEL +47 70 11 16 00
epost@mfaa.no
www.moreforsk.no
NO 991 436 502

