

Sigmund Aslesen
Arild H. Steen

Riksvei 1 som maritim karrierevei

Om arbeidsmarkedet i innenriks sjøfart



Sigmund Aslesen
Arild H. Steen

Riksvei 1 som maritim karrierevei
Om arbeidsmarkedet i innenriks sjøfart

© Fafo 2003
ISSN 0804-5135

Omslagsbilde: Nordgående hurtigrute Kong Harald i Raftsundet, Lofoten.
© Helge Sunde / Samfoto

Innhold

Hovedfunn i undersøkelsen	4
1 Arbeidsmarkedet	5
2 Innenriks sjøfart	7
2.1 Struktur	7
2.2 Stillingstyper	8
2.3 Alder og rekrutteringsutfordringer	10
3 Yrkesvalg, arbeidsmiljø og framtidsutsikter	13
3.1 Spørreundersøkelsen	13
3.2 Hvem har deltatt i undersøkelsen?	13
3.3 Tilknytning til yrket	16
3.4 Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering	17
3.5 Anbefalinger av maritime yrker	19
3.6 Jobbskifte, og motiver for jobbskifte	20
3.7 Framtidsutsikter og rekruttering	21
3.8 Oppsummering	24
4 Sluttsannsynlighet	27
4.1 Innledning	27
4.2 Risikogrupper basert på sluttsannsynlighet	27
4.3 Risikogruppene: Hva kjennetegner dem?	28
4.4 Tilknytning til yrket hos risikogruppene	31
4.5 Tilfredshet med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver blant risikogruppene	32
4.6 Nåværende og framtidig yrkeskarriere blant risikogruppene	35
4.7 Oppsummering	38
5 En framtid i innenriks sjøfart?	41
5.1 Trygge arbeidsplasser for alle sjøfolk	41
5.2 Faglig utvikling for yngre sjøfolk	42
5.3 Personalpolitisk skreddersøm	43
Spørreskjema med hovedfrekvenser	45

Hovedfunn i undersøkelsen

- Hele 76 prosent av sjøfolkene har sjøfolk i familie eller nær bekjentskapskrets – 60 prosent har foreldre eller søsken som er (eller har vært) sjøfolk, 44 prosent har sjøfolk i øvrig familie.
- Viktigst for sjøfolkene valg av nåværende arbeidsplass har vært at arbeidet gir mulighet for å bo nær hjemstedet.
- Sjøfolk flest har et godt sosialt arbeidsmiljø (ca. 88 prosent) og trives med oppgavene de jobber med (75 prosent).
- Omtrent en tredel av sjøfolkene oppgir at de har begrensede muligheter for faglig utvikling der de jobber.
- Bare en tredel av sjøfolkene vil anbefale maritime yrker til andre, mens over halvparten ikke vil gjøre det.
- Over tre firedeler av sjøfolkene har foretatt jobbskifte i løpet av yrkeskarrieren.
- 38 prosent av sjøfolkene kunne tenke seg å jobbe et annet sted enn der de jobber i dag, i løpet av de neste to årene.
- De yngste sjøfolkene (under 30 år) har større sannsynlighet for å slutte i sin nåværende jobb sammenlignet med sjøfolk i andre aldersgrupper.

1 Arbeidsmarkedet

Utgangspunktet for dette prosjektet er en bekymring i næringen for det framtidige arbeidsmarkedet i innenriks sjøfart. Uroen dreier seg både om å kunne rekruttere tilstrekkelig antall personer og om å beholde de framtidige rekruttene. Den skyldes dels de vanskeligheter som rederier i næringen har opplevd når det gjelder rekruttering og opplæring, dels har den sammenheng med en aldersundersøkelse som Rederienes Landsforening (RLF) selv nylig utførte blant arbeidstakerne i medlemsbedriftene, som viste en høy gjennomsnittsalder.

Dette var bakgrunnen for at RLF og Norsk Sjømannsforbund (NSF) henvendte seg til Fafo med forespørsel om vi kunne bistå med en kartlegging av hvordan arbeidstakerne i næringen opplevde situasjonen, og hvilke tanker de hadde om arbeidssituasjonen, egne framtidssutsikter og næringens utfordringer. Formålet med prosjektet var å komme med anbefalinger til næringen om hva den kan gjøre for å sikre bemanningen og styrke rekrutteringen til innenriksfarten. Prosjektet er finansiert av RLF og Norsk Sjømannsforbund.¹

Prosjektet løper ut av fire problemstillinger:

1. Hva er bakgrunnen for sjøfolkenes yrkesvalg?
2. Hvordan opplever sjøfolkene arbeidsmiljø og arbeidsorganisering i innenriks sjøfart?
3. Hva er bakgrunnen for mobiliteten blant sjøfolk i innenriksfarten, hvor omfattende er mobiliteten og hva kjennetegner de som ønsker å skifte jobb?
4. På bakgrunn av kunnskap om mobiliteten – er det mulig å komme med anbefalinger for å styrke innenriksfartens muligheter til å beholde arbeidskraften?

I denne rapporten legger vi stor vekt på å analysere den potensielle avgangen fra innenriksfarten. Det betyr *ikke* at det er dekning for å si at avgangsproblematikken er kritisk for næringen. Bildet vi får gjennom undersøkelsen viser snarere en næring som generelt har motiverte arbeidstakere som er godt fornøyd med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, og som trives innenfor maritim sektor. Vårt prosjekt fokuserer imidlertid på visse problemområder som innenriks sjøfart kan vurdere framtidige tiltak og strategier ut fra.

Vårt utgangspunkt er de problematiske sidene ved avgangen. Det bør nevnes at en næring har behov for en viss avgang, ikke minst for å fornye kompetanse og arbeidsorganisering. Noe av avgangen kan også skyldes feil yrkesvalg, og i slike tilfeller vil det være ønskelig at det skjer – for at yrkesutøvere bedre kan utnytte sine egenskaper innenfor andre områder. All avgang er altså ikke negativ.

Prosjektet ble planlagt i en periode hvor knapphet på arbeidskraft var mer i søkelyset enn arbeidsledighet. Utover høsten og vinteren 2002/2003 endret arbeidsmarkedet seg, og

¹ Parallelt med dette prosjektet pågår det et annet prosjekt i regi av Fafo, initiert av de maritime opplæringskontorene, RLF og Norges Rederiforbund, som spesielt skal belyse gjennomstrømningen av lærlinger innenfor de maritime fagene.

mangel på arbeidskraft ble mindre problematisk. Arbeidstakerne i innenriksfarten er imidlertid for en stor del spesialiserte fagfolk. Det kan derfor ta noe tid før den generelt økende ledigheten i arbeidsmarkedet eventuelt vil påvirke arbeidsmarkedet i innenriksfarten.

Rapporten har 5 kapitler. I det andre kapitlet redegjør vi for hovedtrekkene ved innenriks sjøfart. I det tredje kapitlet presenteres hovedresultatene av spørreundersøkelsen som Opinion og Fafo har gjennomført i forbindelse med dette prosjektet. I det fjerde kapitlet analyserer vi avgangsproblematikken i innenriksfarten, hvor vi spesielt fokuserer på de yrkesutøverne som med størst sannsynlighet vil forlate innenriksfarten. Til slutt, i kapittel 5, gir vi anbefalinger på bakgrunn av hovedfunnene i undersøkelsen – med henblikk på å styrke rekruttering og beholde personell i innenriksfarten.

2 Innenriks sjøfart

2.1 Struktur²

Innenriks sjøfart omfatter skip som trafikkerer mellom norske havner eller fra oljeinstallasjoner i Nordsjøen til norsk havn. I statistikksammenheng definerer man innenlandske transporter som transport der godset både blir lastet og losset i Norge, og tilsvarende for persontransport. Skipene er typisk fartøyer som driver gods- eller passasjertransport (som tank-, bulk- og stykkgodsskip, hurtigruter, bilferger, hurtigbåter og lignende) samt spesialfartøyer (som boreskip, los- og redningsfartøyer, forsyningskip, forskningsskip, slepebåter, kranfartøyer og lignende). Dette er båter som er registrert i NOR (Norsk Ordinært Skipsregister), som seiler under norsk flagg – i norske farvann.

Ifølge offentlig statistikk gjeldende for 2000 omfatter innenriks sjøfart i alt 612 bedrifter, som til sammen sysselsetter omtrent 10 000 arbeidstakere og som samlet står for en omsetning på omkring 7,5 milliarder kroner per år. Tabell 2.1 viser hvordan bedriftene fordeles seg i forhold til hovednæringsgrupper samt antall sysselsatte og omsetning innenfor disse gruppene.

De fleste bedriftene i innenriksfarten er enten organisert i RLF eller Fraktefartøyenes Rederiforening. Sistnevnte organisasjon organiserer rederier som driver innenriks godstransport, mens RLF i stor grad er konsentrert om passasjertrafikken.

Tabell 2.1 Bedrifter, sysselsetting og omsetning i innenriks sjøfart, 2000

Næringshovedgruppe	Antall bedrifter	Sysselsetting (gjennomsnittlig antall over året)	Omsetning i millioner
Løs fraktfart på norskekysten	240	1208	1145
Innenlandske kystruter	110	2496	2047
Innenlandske bilferjer	30	3547	1758
Slepebåter og forsyningskip	57	1427	2035
Kysttrafikk i Norge ellers	159	666	370
Transport på elver og innsjøer	16	36	18
Totalt	612	9380	7373

Kilde: SSB: Innenriks sjøtransport, Strukturstatistikk 2000

² Beskrivelsen støtter seg på Fafo-notatet *På høy tid – Om utviklingen i norsk skipsfart og konsekvensene for norske sjøfolk i kyst- og nærsjøsøfart*, utarbeidet av Arne Pape 2002.

Tabell 2.2 Antall skip i rederier tilknyttet RLF etter skipstype

Skipstyper	Antall	Prosent
Ferger	191	38,7
Redningsfartøy	38	7,7
Hurtigruter	12	2,4
Hurtigbåter	166	33,7
Andre passasjerfartøy	14	2,8
Slepe- og bergingsfartøy	60	12,2
Tank-, bulk-, stykkgods- og spesialskip	12	2,4
Totalt	493	100,0

Kilde: Rederienes Landsforening (www.rlf.no)

RLF er tilsluttet NHO, og organisasjonen er etablert for å ivareta interessene til i alt cirka 50 rederier. Medlemsrederiene er engasjert i innenriks sjøfart, og opererer rundt 500 skip langs norskekysten og i fjordene. Skipene sysselsetter til sammen omtrent 5500 sjøfolk. Tabell 2.2 viser antall skip fordelt på ulike skipstyper fra RLF sine medlemsrederier. En hovedvekt av rederiene er konsentrert om passasjertransport og fergetrafikk. Foreningen representerer også rederier som har redningsskøyter, slepe- eller bergingsfartøyer knyttet til sin virksomhet. Til foreningen hører i tillegg enkelte rederier som har tankskip, stykkgodsskip, bulkskip eller spesialskip, men disse er i klart mindretall blant medlemmene.

Innenriks sjøfart er i utgangspunktet mindre utsatt for internasjonal konkurranse enn utenriks sjøfart. Innenriks rutetransport av passasjerer er konsesjonsbelagt og støttes med tilskudd fra stat eller kommune. Mesteparten av skipene og sjøfolkene i RLF sine medlemsrederier er tilknyttet denne typen trafikk, og disse har fram til i dag vært lite utsatt for internasjonal konkurranse. Det betyr ikke at innenlandsk rutetransport er skjermet for utenlandsk konkurranse. Det er åpent for rederier fra alle nasjoner innenfor EØS-området å delta i anbudsrunder på innenriks rutetransport, også på innenlandske riksveis fergesamband som tidligere ikke ble lagt ut på anbud. Konkurransesituasjonen er likevel mer intens for slepe- og bukserbåtene enn for innenriks rutetransport. Slepe- og bukserbåtene har gjennom en årrekke konkurrert med tilsvarende båter fra hele Europa om oppdrag i norske oljeterminaler og anlegg. Også godsskip i kyst- og nordsjøfart, som fra før av opplever hard konkurranse med utenlandsk tonnasje, har kommet i en vanskelig situasjon som følge av endringer i konkurranseforholdet.

2.2 Stillingstyper

Det finnes flere veier å gå dersom man ønsker et yrke til sjøs, på et av skipene til medlemsrederiene i RLF. Man kan velge å bli kaptein, som er skipets øverste sjef og som har det overordnede ansvaret for sikkerhetssystemer, last, passasjerer, mannskap og utstyr. Kapteinen deltar også aktivt i manøvrering og navigering av skipet og er rederiets øverste representant om bord. Under kapteinen er styrmannen, som har ansvar for navigasjon, lasting og lossing, planlegging av reiser, vakthold på broen og kontakt med havnemyndighetene. I maskinrommet og på fartøyet ellers er det maskinsjefen som fungerer som teknisk sjef, og som er ansvarlig for all teknisk drift, vedlikehold og elektroinstallasjoner, mens maskinisten (og

maskinpasseren) har ansvaret for drift og vedlikehold av hoved- og hjelpemaskineri på skipet og leder skipets arbeider ved verksted. Matrosen arbeider i skipets dekkavdeling, og har sine oppgaver knyttet til drift og vedlikehold. I byssa har kokken som oppgave å forberede og lage måltider og holde regnskap over kjøkkendriften.

Flåten kjennetegnes ved en spesialisert arbeidsstokk. For sertifikat som sjøkaptein eller maskinsjef gjelder krav om maritim høyskole/teknisk fagskole samt nødvendig fartstid på båt (eller eventuelt verkstederfaring). Sertifikat som maskinist forutsetter også maritim høyskole/teknisk fagskole, mens for å bli matros eller motormann må du ha fagbrev innen maritime/marine fag fra videregående opplæring. Matros og motormann kan gjennom videre utdanning på fagskole-/høgskolenivå få sertifikat som styrmann eller maskinist, mens styrmann og maskinist kan etter noen års erfaring (godkjent fartstid) rykke opp til å bli henholdsvis kaptein eller maskinssjef. Jobben som kokk krever fagbrev innen kokkfaget fra videregående opplæring, og etter noen år som kokk kan man rykke opp til stuert/forpleiningsjef. Cateringsansatte trenger normalt ingen utdanning utover grunnskole.

Til sammen er det omtrent 5500 sjøfolk sysselsatt i RLF sine medlemsrederier. Tabell 2.3 viser prosentvis fordeling av disse sjøfolkene etter yrkesgruppe og skipstype.³

Tabellen indikerer at noen yrkesgrupper er sterkere representert enn andre i rederiene, og at besetningen på ulike skipstyper er sammensatt forskjellig. Matrosene er den største yrkesgruppen – hele en tredel av sjøfolkene i rederiene er matroser, etterfulgt av skipsførere (18,5 prosent) og maskinssjefer (16,7 prosent). Andelen matroser er størst på fergene, og det er også fergene som til sammen sysselsetter flest. Matrosene er i tillegg sterkt representert på øvrige skipstyper. Alle skip har en skipsfører eller kaptein, og som regel også en maskinsjef. På buksere og spesialskip er det framfor alt disse yrkesgruppene som utgjør besetningen, mens på passasjerskip som hurtigruta er de naturlig nok i klart mindretall i forhold til hjelpemannskap (matroser) og cateringsansatte. Hurtigruta er for øvrig de eneste skipene som også har elektrikere i besetningen. Det er ellers totalt sett langt færre styrmenn og maskinister enn skipsførere og maskinssjefer blant ansatte i medlemsrederiene, noe som kan bety at en del skip seiler uten underordnet (formelt kvalifisert) personell på førersida og i maskinrommet. Unntaket synes å være kystgodsfartøylene, som driver mye laste- og lossevirksomhet og som har omtrent like mange styrmenn som skipsførere.

Tabell 2.3 Sjøfolk i rederier tilknyttet RLF etter yrke og skipstype. Prosent

	Ferger	Hurtigbåter	Hurtigruter	Bukser, spesialskip	Kystgodsbåt	Totalt
Skipsfører	18,6	26,6	3,1	28,6	17,2	18,5
Styrmann	10,8	18,8	9,7	9,3	20,1	12,0
Maskinsjef	17,3	21,0	3,1	25,3	15,3	16,7
Maskinist	0,5	1,1	7,2	1,1	8,1	1,6
Elektriker	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0	0,3
Matros	38,2	18,8	22,5	35,2	26,8	34,0
Maskinpasser	2,5	1,3	4,1	0,5	0,0	2,3
Kokk	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,1
Catering	12,1	12,4	46,6	0,0	10,5	14,5
Totalt	100	100	100	100	100	100

Kilde: Aldersundersøkelsen, RLF

³ Jf. aldersundersøkelse som RFL har gjennomført blant sine medlemmer, som inkluderer svar fra i alt 4776 personer av totalt ca. 5500.

2.3 Alder og rekrutteringsutfordringer

En aldersundersøkelse som RLF nylig gjennomførte viser at det er en høy gjennomsnittsalder på de ansatte i flåten. Av tabell 2.4 framgår det at gjennomsnittsalderen for sjøfolk i medlemsrederiene totalt sett er omtrent 46 år, og enda høyere for skipsførere, maskinsjefer og maskinister (ca. 50 år). På hurtigbåtene og spesial- og bukserbåtene ligger gjennomsnittsalderen for de ulike yrkesgruppene noe lavere enn for andre skipstyper, mens kystgodsfartøylene utmerker seg med en særlig høy gjennomsnittsalder for alle yrkesgrupper. På bakgrunn av aldersundersøkelsen ble det foretatt beregninger av framtidige rekrutteringsbehov for medlemsrederiene. Disse beregningene indikerer en kraftig økning i behovet for navigatører noe fram i tid, samtidig som behovet for underordnet personell vil øke mye fram mot 2010. Dette kan tyde på at innenriksflåten står overfor et generasjonsskifte. Samtidig vil næringen være avhengig av at det fortsatt tilflyter arbeidskraft fra utenriksflåten (og andre maritime næringer), slik det tradisjonelt har gjort.

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig alder på sjøfolk tilknyttet RLF etter yrke og skipstype

	Ferger	Hurtigbåter	Hurtigruter	Bukser, spesialskip	Kystgodsbåt
Skipsfører	49,6	48,9	52,5	46,4	57,7
Styrmann	41,1	39,6	43,8	40,8	52,4
Maskinsjef	49,5	48,3	53,6	47,9	55,1
Maskinist	50,9	25,0	46,6	48,5	55,1
Matros	45,0	44,5	47,2	49,2	54,6
Stuert/catering	42,5	41,0	42,2	-	54,0
Totalt	100	100	100	100	100

Kilde: Aldersundersøkelsen, RLF

Samtidig med at arbeidstokken eldes, skjer det en utvikling i næringen som kan innebære at en del norske sjøfolk i innenriksfart går en usikker framtid i møte. Norge har åpen kystfart for skip i alle registre unntatt NIS (Norsk Internasjonalt Skipsregister)⁴. Det betyr at den norske innenriksflåten er utsatt for internasjonal konkurranse. Konkurrentene kan være norskeiet utenlandsk registrert tonnasje eller skip fra nærliggende land. Stadig flere skip i fart langs norskekysten seiler under bekvemmelighetsflagg. Dette er skip som står noenlunde fritt i forhold til tariffavtaler og nasjonalitetskrav på besetningen, og som av den grunn har et stort konkurransefortrinn i forhold til skip i NOR med høye krav til lønns- og arbeidsvilkår. Norskregistrerte skip i innenriksfart møter dessuten økt konkurranse fra skip under andre nasjonale flagg med bedre rammevilkår enn de norske. Av særlig betydning er EU sine retningslinjer i skipsfartspolitikken, som har gitt rederier i våre nordiske naboland bedre rammebetingelser for sin virksomhet enn tilsvarende virksomhet i Norge. Forskjellen ligger særlig i nettolønnsordningen. I Norge har vi riktignok etter hvert fått nettolønnsordning for utenlandsfergene, men utover dette legger norske myndigheter opp til å fortsette sin refu-

⁴ NIS ble etablert i 1987 for å tilby norsk internasjonal skipsfart et konkurransedyktig alternativ. Bakgrunnen for etableringen var en økende utflagging og omstilling innen skipsfarten internasjonalt. Hensikten ved opprettelsen var å lage et register for skip som driver internasjonal skipsfart, og det er ikke tillatt for disse skipene å drive kystfart i Norge. Skipene er underlagt norsk jurisdiksjon og det norske lov- og forskriftsverk, med enkelte unntak og særregler.

sjonsordning for sjøfolk. Den norske refusjonsordningen kan ikke konkurrere med netto-lønnsordningene i nabolandene. En annen viktig forskjell gjelder bemanningsreglene i passasjertransport, som er strengere i Norge enn i EU-landene.

I Norge har det vært politisk strid i spørsmålet om støtteordninger for sysselsetting av norske sjøfolk. Striden og uforutsigbarheten knyttet til dette er i seg selv en faktor som kan virke dempende på rekrutteringen til innenriksfarten. Riktignok nyter også norske rederier visse fordeler, ikke minst gjennom refusjonsordningen som innebærer at rederier kan søke refundert brutto lønnsutgifter med en viss prosent. Ordningen, som ble innført for å sikre sysselsetting av norske sjøfolk på norske skip, har imidlertid blitt utsatt for en rekke endringer og forslag til endringer etter at den ble etablert i 1994, både når det gjelder prosentsats og hvilke fartøygrupper den skal omfatte. Det er dessuten en tilskuddsordning og ikke en skatteordning – den krever nye årlige bevilgninger og er således utforutsigbar. Blant annet på dette grunnlag framstår det som usikkert hvorvidt sjømannsyirket er en trygg karriere å velge i framtida, eller om norsk sjøfart vil bli utkonkurrert av utenlandske aktører.

3 Yrkesvalg, arbeidsmiljø og framtidsutsikter

3.1 Spørreundersøkelsen

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i innenriks sjøfart. Spørsmålene omhandlet tilknytning til yrke, arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø og nåværende og framtidig yrkeskarriere. I vedlegg 1 ligger spørreskjema med tilhørende svarfrekvenser på spørsmålene.

Undersøkelsen ble gjennomført som en telefonintervjuundersøkelse blant medlemsbedriftenes ansatte. De ansatte ble trukket tilfeldig fra et register som ble konstruert på grunnlag av en oversikt over ansatte fra medlemsbedriftene. For å få flere yrkesgrupper representert, stilte vi som krav at respondentene skulle fordeles slik på fartøygruppene: 250 innen ferge- og lokaltrafikk, 150 innen kysttrafikk, 50 innen bukseringsrederier og 50 innen redningsfartøyer. Totalt 500 respondenter. Ansatte innen restaurasjon og forpleining ble holdt utenfor undersøkelsen.

Undersøkelsen var komplisert og ressurskrevende å gjennomføre – mest av alt fordi variable skiftordninger gjorde at man måtte prøve mange ganger før man traff respondentene hjemme. Svarvilligheten var imidlertid stor.

3.2 Hvem har deltatt i undersøkelsen?

Tabell 3.1 viser hva som kjennetegner de som har deltatt i undersøkelsen, og de er delt inn etter hvilken fartøygruppe de tilhører.

Vi ser av tabell 3.1 at halvparten av dem som har deltatt i undersøkelsen er ansatte i ferge- og lokaltrafikk, 30 prosent er ansatte i kysttrafikken, 10 prosent er ansatte i buksering og 10 prosent er ansatte på redningsfartøyene. Innenfor alle fartøygruppene er det en alderskonsentrasjon i gruppen 45–59 år. Sterkest er denne konsentrasjonen innen buksering, hvor aldersgjennomsnittet også er høyere enn i de andre fartøygruppene. Samlet gjennomsnittsalder i undersøkelsen er 45 år. Aldersundersøkelsen som RLF gjennomførte på et tidligere tidspunkt, som innebar en totaltelling, viste en snittalder på 46 år. Dette viser at utvalget aldersmessig treffer blink i forhold til populasjonen.

De som har svart på undersøkelsen er i hovedsak gift eller har samboer. Andelen som lever som enslig er noe større blant ansatte innen kysttrafikken enn blant ansatte i andre fartøygrupper, noe som for en stor del skyldes en aldersstruktur med flere yngre respondenter i denne fartøygruppa. Omtrent halvparten i alle fartøygrupper har barn som bor hjemme.

Tabell 3.1 Sentrale kjennetegn ved ansatte i undersøkelsen etter fartøygrupper. Prosent

	Ferge - og lokaltrafikk	Kysttrafikk	Buksering	Redningsfartøy	Alle
Totalt:	250	150	50	50	500
I prosent	50,0	30,0	10,0	10,0	100,0
Aldersgruppe:					
Under 30 år	11,1	12,2	5,5	11,1	10,8
30-44 år	27,5	35,3	20,0	33,3	29,6
45-59 år	54,9	46,2	74,5	55,6	54,4
60 år og eldre	6,6	6,4	0,0	0,0	5,2
Sum	100	100	100	100	100
<i>Alder gjennomsnitt (år)</i>	<i>45,8</i>	<i>44,5</i>	<i>47,8</i>	<i>44,1</i>	<i>45,0</i>
Sivilstatus:					
Gift/Samboer	83,2	75,0	83,6	88,9	81,2
Skilt	4,5	5,8	3,6	2,2	4,6
Enslig	12,3	19,2	12,7	8,9	14,2
Sum	100	100	100	100	100
Barn (i hjemmet):					
Ja	47,5	50,6	47,3	48,9	48,6
Nei	52,5	49,4	52,7	51,1	51,4
Sum	100	100	100	100	100
Region:					
Oslo og Akershus	1,6	1,3	1,8	2,2	1,6
Øvrige Østlandet	4,9	3,2	30,9	15,6	8,2
Sørlandet	2,0	3,2	9,1	4,4	3,4
Vestlandet	73,8	25,6	50,9	24,4	51,8
Trøndelag	4,1	11,5	0,0	4,4	6,0
Nord-Norge	13,5	55,1	7,3	48,9	29,0
Sum	100	100	100	100	100
Utdanning:					
Fullført 7-årig grunnskole	6,0	4,0	2,0	2,0	4,6
Fullført realskole e.l.	11,6	8,7	10,0	12,0	10,6
Fullført 9(10)-årig grunnskole	11,2	9,3	12,0	2,0	9,8
Fullført videregående skole	48,4	60,7	56,0	66,0	54,6
Fullført høyskole/universitet	22,8	17,3	20,0	18,0	20,4
Sum	100	100	100	100	100

Halvparten av dem som har deltatt i undersøkelsen er bosatt på Vestlandet, mens rundt 30 prosent er bosatt i Nord-Norge. Særlig innen ferge- og lokaltrafikken og buksering er en stor andel ansatte bosatt på Vestlandet, mens en stor andel av de ansatte innen kysttrafikken og på redningsfartøyene er bosatt i Nord-Norge. Hovedparten av respondentene har utdanning fra videregående skole som sin høyeste utdanning – andelen som har det er for øvrig noe lavere blant ansatte innenfor ferge- og lokaltrafikken enn blant ansatte i andre fartøygrupper. Dertil har rundt en femdel av respondentene, uansett fartøygruppe, utdanning fra enten høyskole eller universitet.

Tabell 3.2 viser hvordan ansatte i de ulike fartøygruppene fordeler seg med hensyn til stilling og ansiennitet.

Tabell 3.2 Ansatte i undersøkelsen etter fartøygruppe, stilling og ansiennitet. Prosent

	Ferge - og lokaltrafikk	Kysttrafikk	Buksering	Redningsfartøy	Alle
Stilling:					
Skipsfører	22,4	5,3	26,0	32,0	18,6
Styrmann	17,6	18,0	16,0	18,0	17,6
Maskinsjef	17,2	10,0	24,0	8,0	14,8
Maskinist	1,6	12,0	8,0	28,0	8,0
Matros	33,2	12,0	20,0	10,0	23,2
Motormann	2,4	6,0	0,0	2,0	3,2
Elektriker	0,0	4,7	0,0	0,0	1,4
Lærling/kadett	2,4	4,0	4,0	0,0	2,8
Annet	3,2	28,0	2,0	2,0	10,4
Sum	100	100	100	100	100
Bedriftsansiennitet:					
Inntil 5	35,2	29,5	36,4	33,3	33,4
6-10	19,3	21,2	12,7	13,3	18,6
11-20	19,7	30,1	16,4	11,1	21,8
21 eller mer	25,4	19,2	32,7	42,2	25,8
Sum	100	100	100	100	100
<i>Bedriftsansiennitet (år)</i>	<i>12,7</i>	<i>12,1</i>	<i>15,7</i>	<i>15,9</i>	<i>13,1</i>
Maritim ansiennitet:					
Inntil 5	10,2	10,3	5,5	2,2	9,0
6-10	10,2	12,2	1,8	11,1	10,0
11-20	18,9	18,6	12,7	26,7	18,8
21 eller mer	60,7	59,0	78,2	60,0	62,0
Sum	100	100	100	100	100
<i>Maritim ansiennitet (år)</i>	<i>24,0</i>	<i>23,4</i>	<i>28,7</i>	<i>24,8</i>	<i>24,4</i>

Vi ser at matros er representert med flest i undersøkelsen, etterfulgt av skipsførere, styrmenn, maskinsjefer og maskinister. Lærlinger og kadetter er representert med få, det samme gjelder motormenn og elektrikere. Ansatte på redningsfartøyene skiller seg fra ansatte på de øvrige fartøygruppene ved at en stor andel av dem er skipsførere. Blant ansatte på redningsfartøyene utgjør dessuten maskinistene en stor andel. Innenfor buksering er det en stor andel maskinsjefer som har svart, i ferge- og lokaltrafikken utgjør matrosene en tredel av respondentene, mens i kysttrafikken er det en vesentlig andel som innehar andre typer stillinger enn dem som ble angitt i undersøkelsen. Vi ser ellers at det særlig på redningsfartøyene er en stor andel ansatte med lang fartstid i rederiet de jobber i nå – bedriftslojaliteten synes altså å være spesielt sterk blant disse. Ansatte innen buksering utmerker seg derimot med lang fartstid i næringen. Utover dette er det hele 62 prosent av sjøfolkene i undersøkelsen som har 21 års ansiennitet eller mer fra maritime næringer. Koblet med en snittalder på 45 år gir dette en introduksjonsalder i maritime næringer på maksimalt 24 år. Det kan således virke som om mange sjøfolk rekrutteres som unge til maritime næringer, og at de opparbeider mye av sin ansiennitet innenfor disse næringene.

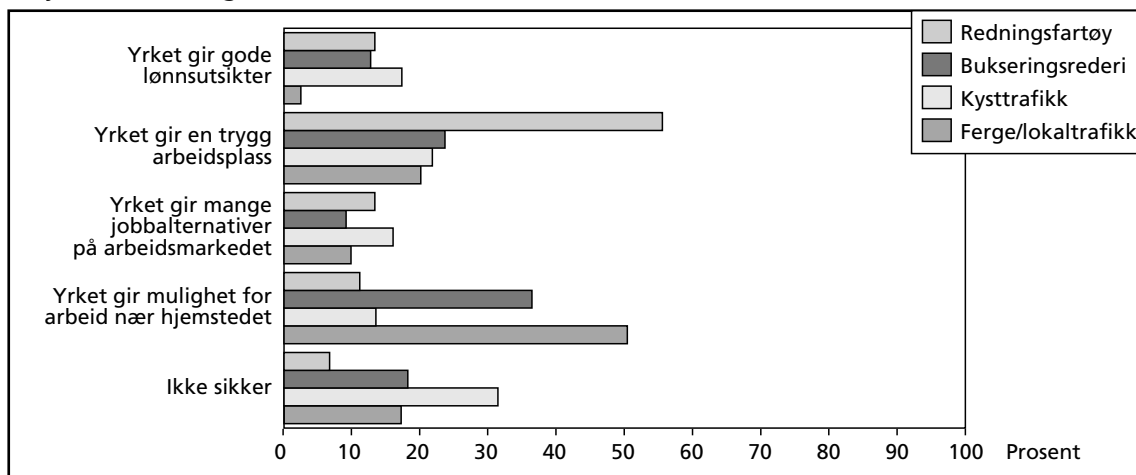
3.3 Tilknytning til yrket

Et av hovedtemaene i undersøkelsen dreide seg om sjøfolkenes tilknytning til yrket. Vi ønsket å finne ut hva som drev dem inn i innenriks sjøfart, ved å se på motiver, familiebakgrunn og råd de eventuelt fikk fra andre.

De ansatte ble i undersøkelsen bedt om å velge ut ett blant i alt fire forhold som hadde størst betydning for valg av nåværende yrke/utdanning. De fire forholdene angikk henholdsvis lønn, jobbtrygghet, alternative jobbmuligheter som yrket gir og mulighet for arbeid nær hjemstedet. Det bør nevnes at hele 21 prosent av respondentene ikke klarte å velge blant de oppgitte forholdene, og frafallet var særlig stort blant dem som var ansatt i kysttrafikken. Det store frafallet skyldes nok for en vesentlig del at andre forhold enn de fire som ble presentert for respondentene ble oppfattet som viktigere. Samtidig kan det ha sammenheng med at mange av respondentene har vært yrkesaktive i mange år, og at de rett og slett ikke lenger husker hva som en gang brakte dem inn i yrket.

At arbeidet gir mulighet for å bo på hjemstedet er tydelig en viktig drivkraft for mange sjøfolk, og viktigst er den for ansatte i ferge- og lokaltrafikken og i bukseringsrederiene. Trygge arbeidsplasser prioriteres også av mange, spesielt gjelder det de ansatte på redningsfartøyene. Det siste har trolig sammenheng med at redningsfartøyene i langt mindre grad enn andre fartøytyper innenfor innenriksfarten er truet av konkurranse utenfra, og at de på den måten representerer en tryggere arbeidsplass. Lønn har derimot jevnt over betydd lite for sjøfolkene – som motiv for valg av yrke. Det er ellers verdt å merke seg at de yngre sjøfolkene (under 30 år) i mindre grad enn andre vektlegger at yrket gir mulighet for arbeid nær hjemstedet. Samtidig er disse mer opptatt enn andre av at yrket gir mange jobbalternativer. Dette skyldes nok dels at færre av dem er bundet av familieforpliktelser, og at de derfor er mer fleksible med hensyn til valg av bosted og jobb. Dessuten er de i starten av sin yrkeskarriere, da det er naturlig å være opptatt av hvilke muligheter som ligger i yrkesvalget.

Figur 3.1 «Hvilket av følgende 4 forhold har hatt størst betydning for ditt valg av nåværende yrke/utdanning?» Prosent



Tabell 3.3 I hvilken grad råd fra andre har hatt betydning for yrkesvalget. Prosent

	Råd fra foreldre	Råd fra søsken, besteforeldre, familie	Råd fra venner	Råd fra skoleverket	Råd fra lokale rederier/sjøfartsorganisasjoner
Stor betydning	7,4	6,8	4,8	1,4	5,4
Noe betydning	11,4	9,4	19,4	6,8	8,4
Mindre betydning	14,5	7,0	6,8	4,6	4,4
Ingen betydning	66,0	76,2	68,2	86,4	81
Ikke sikker	0,7	0,6	0,8	0,8	0,8
Sum	100	100	100	100	100

Tabell 3.3 viser i hvilken grad råd fra andre har hatt betydning for yrkesvalget. Tabellen forteller oss at andres råd vedrørende valg av yrke for de fleste sjøfolkene har hatt mindre eller ingen betydning. I den grad råd betyr noe for yrkesvalget, er det rådene fra venner og foreldre som ser ut til å ha betydd mest. På dette spørsmålet er det ellers grunn til å anta at vi får noe underreportering, ettersom de fleste har et ønske om å formidle at yrkesvalget i det store og det hele er et resultat av egne vurderinger. Hele 76 prosent av respondentene har nemlig sjøfolk i familien eller i nær bekjentskapskrets, 60 prosent av disse igjen har foreldre eller søsken som er sjøfolk, mens 44 prosent har sjøfolk i øvrig familie.⁵ Blant de yngre er det riktignok noe mindre vanlig at foreldre/søsken har maritim bakgrunn. Til gjengjeld er det vanligere blant dem at øvrig familie har bakgrunn fra sjømannsyirket. Vi antar dermed at familiebakgrunn har betydning for sjøfolkenes yrkesvalg, til tross for at råd fra familie-medlemmer vedrørende yrkesvalget blir tillagt liten vekt. Antakelsen om en tett kobling mellom familiebakgrunn og yrkesvalg støttes opp av en representativ undersøkelse blant tenåringsungdom foretatt av Opinion for Norges Rederiforbund i 1997, der hele 81 prosent av dem som hadde vurdert maritim utdanning hadde sjøfolk i nærmeste familie – et nivå som altså tilsvarer det vi finner i denne undersøkelsen (Opinion 1997).

3.4 Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering

Sjøfolkenes erfaringer hva gjelder arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver antas å ha betydning for avgangsproblematikken i innenriks sjøfart. Respondentene ble derfor i undersøkelsen presentert for en rekke, både positivt og negativt ladede, påstander vedrørende arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, som de skulle ta stilling til ut fra erfaringer med arbeidsplassen sin. Ved slike påstandsspørsmål er respondentene ofte tilbøyelige til å være enige i påstanden. De negativt formulerte påstandene skal nettopp kontrollere for tendensen til «ja-siing». I denne undersøkelsen ser vi at de negativt formulerte påstandene i liten grad får tilslutning (10–20 prosent), mens de positive påstandene om sosialt miljø og arbeidsplass får en tilslutning på rundt 80 prosent. Tendensen til «ja-siing» er derfor svak. Det betyr at arbeidstakernes gjennomgående positive svar i forhold til de dimensjonene som påstandene dekker, må tolkes som et reelt uttrykk for tilfredshet.

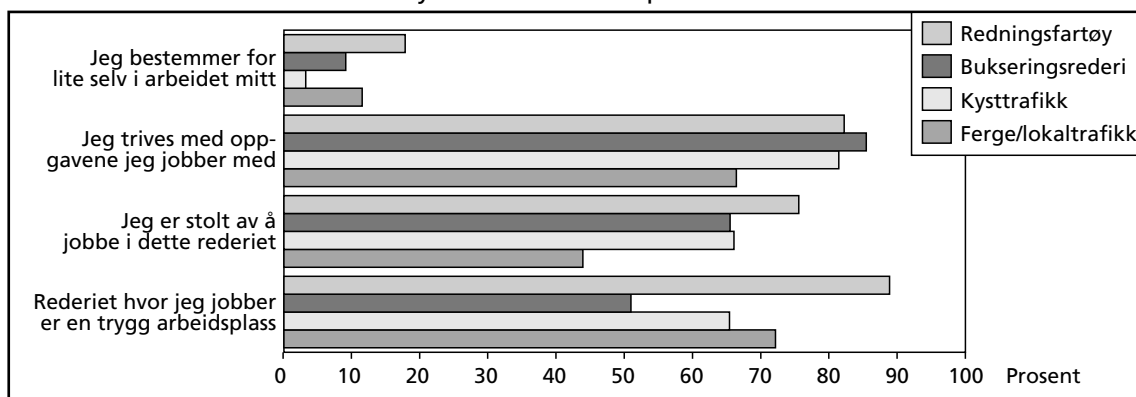
⁵ På spørsmålet vedrørende bakgrunn fra sjømannsyirket blant familiemedlemmer var det åpnet for å gi flere svar, ettersom respondentene både kan ha foreldre og søsken og øvrig familie med denne bakgrunnen.

I figur 3.2 og 3.3 har vi lagt inn andelen av ansatte innenfor de ulike fartøygruppene som har svart at den ene eller andre påstanden vedrørende arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver «stemmer i stor grad» med erfaringene fra deres egen arbeidsplass.

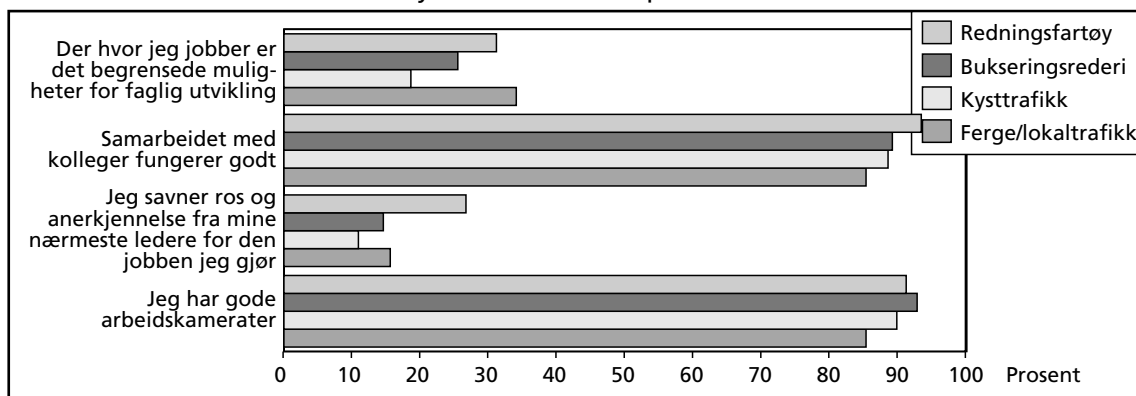
Figur 3.2 viser at det er mange som trives med oppgavene de jobber med, men at denne andelen ligger noe lavere for ansatte i ferge- og lokaltrafikk sammenlignet med ansatte i øvrige fartøygrupper. Forskjellene mellom fartøygruppene er likevel mer markante når det gjelder oppfatningen om rederiet som en trygg arbeidsplass og stoltheten knyttet til det. Mer konkret synes ansatte på redningsfartøyene å oppfatte arbeidsplassen sin som mer trygg enn andre – noe som for øvrig stemmer bra med tidligere funn som viste at dette med trygg arbeidsplass var et særskilt viktig motiv for yrkesvalget til ansatte på disse fartøyene. Samtidig ser vi at ansatte i ferge- og lokaltrafikken i mindre grad er stolte av sitt eget rederi enn ansatte i øvrige fartøygrupper. Det er ellers få i undersøkelsen som gir uttrykk for at de bestemmer for lite selv i arbeidet sitt, men i den grad det er et problem, synes dette å være noe større blant ansatte på redningsfartøyene enn blant ansatte på andre fartøytyper.

Figur 3.3 viser at de ansatte, uansett fartøygruppe, er relativt samstemte i sine erfaringer hva angår det sosiale arbeidsmiljøet; svært mange av dem gir uttrykk for at de har gode arbeidskamerater og at samarbeidet med kolleger fungerer godt. Samtidig er det en god del

Figur 3.2 «I hvilken grad synes du følgende påstander om arbeidsmiljø og organisering av arbeidet stemmer med ditt inntrykk av din arbeidsplass?» Prosent



Figur 3.3 «I hvilken grad synes du følgende påstander om arbeidsmiljø og organisering av arbeidet stemmer med ditt inntrykk av din arbeidsplass?» Prosent



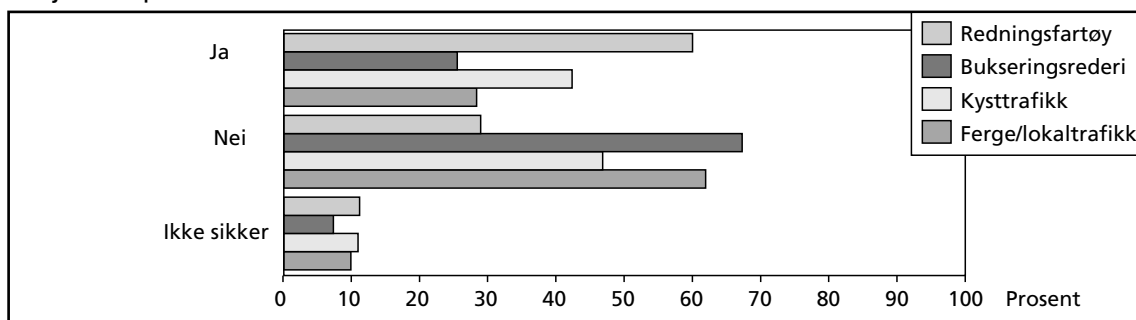
som mener det er begrensede muligheter for faglig utvikling der de jobber, og andelen som gir uttrykk for dette er størst (ca. en tredel) blant ansatte i ferge- og lokaltrafikken. Ansatte på redningsfartøyene savner i større grad enn ansatte på andre fartøyer ros og anerkjennelse fra nærmeste ledere. Generelt ser det likevel ikke ut til at dette med ros og anerkjennelse er beheftet med særskilte problemer for ansatte i innenriksfarten. Dette kan på den ene siden skyldes at det på de fleste arbeidsplassene er en etablert kultur for at overordnede gir slike tilbakemeldinger til sine ansatte. Det kan på den annen side skyldes at det i liten grad eksisterer noen slik kultur, og at det derfor heller ikke er noen forventninger blant de ansatte knyttet til det.

3.5 Anbefalinger av maritime yrker

Undersøkelsen har vist oss at svært mange av sjøfolkene har medlemmer i familien med bakgrunn fra sjømannsyirket. Antakelig har disse familiemedlemmene, i en del tilfeller, fungert som gode ambassadører for yrket – gjennom råd og anbefalinger til andre i familien. Mot denne bakgrunnen, og delvis som et oppfølgingsspørsmål til det som gikk på arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, ble de ansatte spurt om de, ut fra sine erfaringer, ville anbefale maritime yrker overfor andre i familie og bekjentskapskrets.

Samlet er det bare en tredel som vil anbefale maritime yrker til andre, mens i overkant av halvparten ikke vil gjøre det. Det er et alvorlig tegn for næringen at tilbøyeligheten til å ville anbefale sjømannsyirket er så lav blant sjøfolkene. Trolig står man overfor en situasjon hvor sjøfolkene ikke lenger er de gode ambassadørene for et maritimt yrkesvalg som de kan hende en gang var. Figur 3.4 viser at ansatte i redningsfartøyene er mer tilbøyelige enn andre til å ville anbefale maritime yrker, spesielt sammenlignet med ansatte i bukseringsrederier og i ferge- og lokaltrafikken. Det viser seg for øvrig at maskinsjefene er de blant stillingsgruppene som er minst tilbøyelige til å ville anbefale maritime yrker til andre – kun en av fem av disse vil gjøre det.

Figur 3.4 «Vil du ut fra dine erfaringer anbefale maritime yrker for andre i familie eller bekjentskapskrets?» Prosent



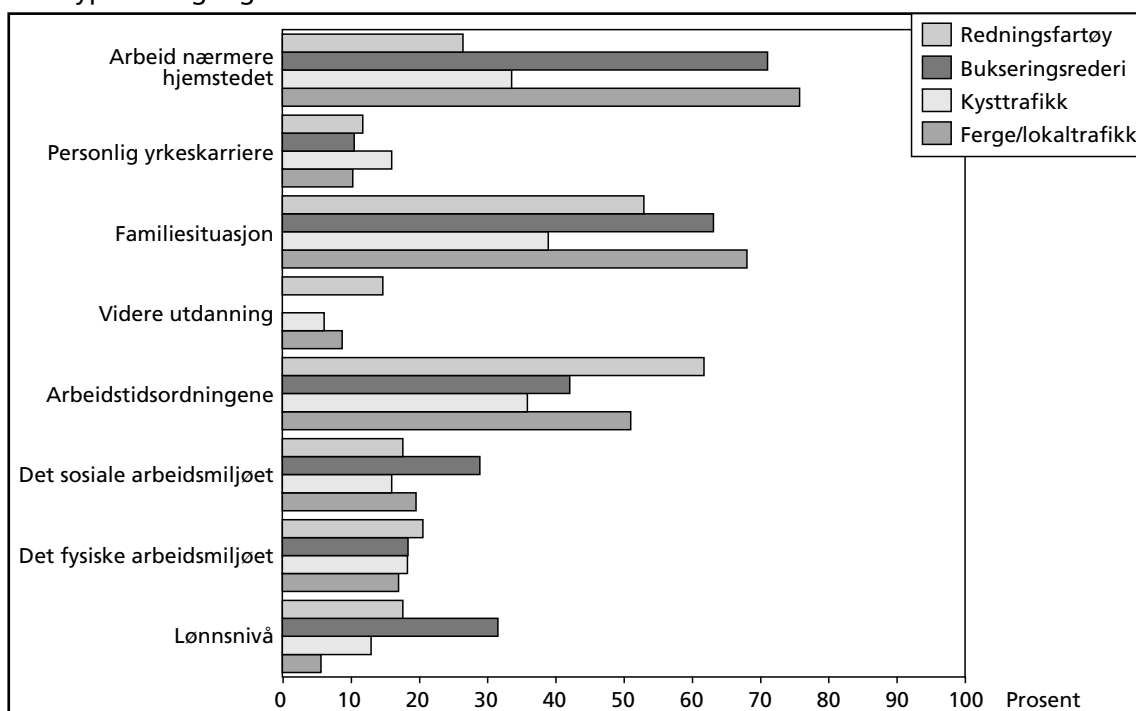
3.6 Jobbskifte, og motiver for jobbskifte

Det er vanlig å skifte arbeidsfelt eller flåtetype i løpet av yrkeskarrieren – over tre firedeler av dem som har deltatt i undersøkelsen har gjort det. Størst er andelen blant ansatte i kysttrafikken, hvor omtrent 85 prosent har skiftet jobb i løpet av yrkeskarrieren, mens lavest er den blant ansatte i bukseringsrederier, hvor cirka 70 prosent har gjort det samme. Ser man det siste i lys av at ansatte innen buksering utmerker seg med lang fartstid i næringen, kan det tas som et tegn på at sjøfolk innen buksering er mer lojale mot bedriften og bransjen enn sjøfolk innenfor andre fartøygrupper.

Når vi spør hvilke faktorer som ligger bak et jobbskifte, finner vi store forskjeller mellom flåtetypene (se figur 3.5).

Figur 3.5 viser at arbeid nær hjemstedet har størst betydning for ansatte i ferge- og lokaltrafikken og i bukseringsrederiene, og at familiesituasjonen i tillegg har stor betydning. Som drivkrefter vil nok arbeid nær hjemstedet og familiesituasjon i en del tilfeller henge sammen, gjennom at jobbskiftet foretas ut fra et ønske om å bedre kunne kombinere arbeid med familie. Ansatte på redningsfartøyene var ikke tilsvarende drevet av at det skulle medføre arbeid nærmere hjemstedet siste gangen de skiftet jobb. Derimot var arbeidstidsordningene en viktigere drivkraft for dem enn for ansatte i de andre fartøygruppene. Det er verdt å merke seg at mange av dem som har svart fra redningsfartøyene er skipsførere, fordi skipsførere i større grad enn andre stillingsgrupper synes å være opptatt av arbeidstidsordninger som motiv for jobbskifte. Tatt i betraktning at det siste jobbskiftet har brakt dem dit de er nå, kan dette tyde på at særlig ferge- og lokaltrafikken og bukseringsrederiene forventes å legge godt til rette for å kombinere arbeid med familie. Det hele vil likevel være avhengig av

Figur 3.5 «Hvor stor betydning hadde følgende forhold for ditt valg om å skifte arbeidsfelt/flåtetype siste gang?» Prosent



hvordan forholdene var på stedet de jobbet før siste jobbskifte, samt hva den enkelte forbinder med det å legge godt til rette for å kombinere arbeid med familie.

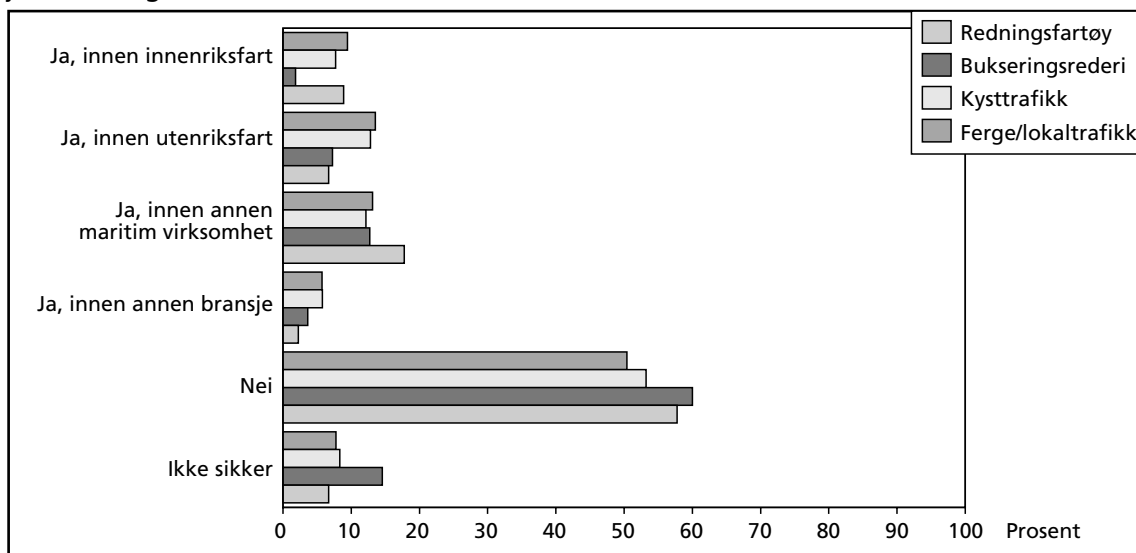
3.7 Framtidsutsikter og rekruttering

Et sentralt tema i undersøkelsen var hvordan de ansatte vurderte framtidsutsiktene i næringen – for egen del i form av et mulig framtidig jobbskifte og eventuelle motiver for dette, for næringen sin del i form av framtidige rekrutteringsmuligheter.

Ett av spørsmålene gikk ut på hvorvidt respondentene, i løpet av de nærmeste to årene, kunne tenke seg å jobbe et annet sted enn der de jobber i dag. Figur 3.6 viser hvordan dette fordeler seg i forhold til ulike fartøygrupper.

Noe over halvparten, mer eller mindre uavhengig av fartøygruppe, ser for seg at de mest sannsynlig vil forbli i sin nåværende jobb de to nærmeste årene, og at ytterligere i underkant av ti prosent er usikre på dette. Derimot ser 38 prosent av de spurte for seg et mulig jobbskifte innen det er gått to år. Figur 3.6 viser at tilbøyeligheten til å ville skifte jobb varierer mellom fartøygruppene; høyest er den blant ansatte innen ferge- og lokaltrafikk (42 prosent), og lavest er den blant ansatte innen bukseringsrederiene (25 prosent). Likevel er det kun en liten andel som ønsker seg ut av maritime næringer (5 prosent) – sektorer utenfor maritime bransjer ser således ikke ut til å ha en sterk tiltrekningskraft på de ansatte i innenriksfarten. En noe større andel ser for seg et jobbskifte innenfor bransjen, mens flest søker seg mot enten utenriksfarten (12 prosent) eller mot annen maritim virksomhet (13 prosent). Ansatte innen ferge- og lokaltrafikk og kysttrafikk er noe mer tilbøyelige til å søke seg mot utenriksfarten enn ansatte innen andre fartøygrupper. Utover dette er det kun små forskjeller mellom ansatte på ulike fartøytyper med hensyn til hvor de søker seg hen. Derimot har alder betydning, ved at det spesielt er de yngre sjøfolkene som kunne tenke seg å skifte jobb. Disse vil også, i større grad enn andre, over i annen virksomhet enn innenriksfarten. Og det

Figur 3.6 «Kunne du tenke deg i løpet av de to neste årene å jobbe et annet sted enn der du jobber i dag? I tilfelle, hvor?» Prosent



er særlig utenriksfarten som framstår som et interessant alternativ – nesten 30 prosent av dem under 30 år ser for seg en framtid i denne. Gruppen under 30 år består riktignok kun av 54 respondenter, men slår vi disse sammen med dem som er mellom 30–44 år, får vi en gruppe på til sammen drøyt 200 respondenter. Blant disse er det 45 prosent som ser for seg en framtid utenfor innenriksfarten.

Det er altså særlig de yngre aldersgruppene avgangsproblematikken i innenriks sjøfart er aktuell for. Dette må ses i sammenheng med at disse i mindre grad enn eldre sjøfolk er bundet av familieforpliktelser, noe som trolig gir dem større fleksibilitet med hensyn til det å skifte jobb. Samtidig er de mer eller mindre på starten av sin karriere, innenfor et yrke der fartstid er en forutsetning for å komme seg videre. I innenriks sjøfart gir fartstid, sammen med utdanning, grunnlag for å utstede sertifikater på forskjellige nivåer eller klasser. Sertifikatene er viktige, ettersom de er avgjørende for om du kan seile som ansvarshavende offiser på bestemte typer fartøy. For at fartstid skal bli gjeldende, i forhold til å utløse sertifikatene, forutsettes det at den er opparbeidet på fartøyer over en viss størrelse og i bestemte fartsområder, mer konkret fartsområde 3 (eller større). Dette innebærer et problem for ansatte i innenriksfarten, fordi mange av dem er ansatt på fartøyer som opererer i fartsområde 1 og 2. Disse vil ikke ha mulighet til å opparbeide nødvendig fartstid for å utløse høyere sertifikater uten samtidig å skifte fartsområde. Fartstid i fartsområde 3 eller høyere er således den eneste veien å gå, også dersom man ønsker å seile som ansvarshavende offiser på fartøyer i fartsområde 1 og 2. Systemet med sertifikatkrav kan på den måten, slik det fungerer i dag, bidra til å forklare at det særlig er de yngre sjøfolkene som tilsynelatende ønsker seg vekk fra innenriksfarten. Det samme systemet kan også være viktig for å forklare at det spesielt er utenriksfarten de yngre sjøfolkene tiltrekkes av.

De som i undersøkelsen svarte at de vurderte å skifte arbeidsplass i løpet av en toårsperiode, ble også spurt om hvilke forhold som hadde betydning for dette valget (se tabell 3.4). Vi ser av tabell 3.4 at arbeidstidsordninger blir framhevet av flest som av stor betydning for et mulig framtidig jobbskifte, men også familiesituasjonen framheves av mange. Vi kan anta at disse forholdene til dels angår samme fenomen – tilpasningen mellom arbeid og fritid/sosiale forpliktelser. Dertil framstår det sosiale arbeidsmiljøet og lønnsnivået som viktige drivkrefter, og disse forholdene synes for sjøfolkene sin del å ha større betydning nå enn ved det forrige jobbskiftet de foretok (se figur 3.5).⁶ Derimot blir arbeid nær hjemstedet tillagt langt mindre vekt som motiv i forhold til et framtidig jobbskifte, sammenlignet med

Tabell 3.4 Prosent som svarer *stor og noe betydning* for valg av alternativ arbeidsplass.

Forhold som kan ha betydning for jobbskifte	Stor betydning	Stor og noe betydning
Arbeidstidsordningene	49	70
Familiesituasjonen	43	62
Det sosiale arbeidsmiljøet	42	55
Lønnsnivå	42	74
Personlig karriere	28	54
Fysisk arbeidsmiljø	25	52
Arbeid nær hjemstedet	24	34
Videre utdanning	22	41

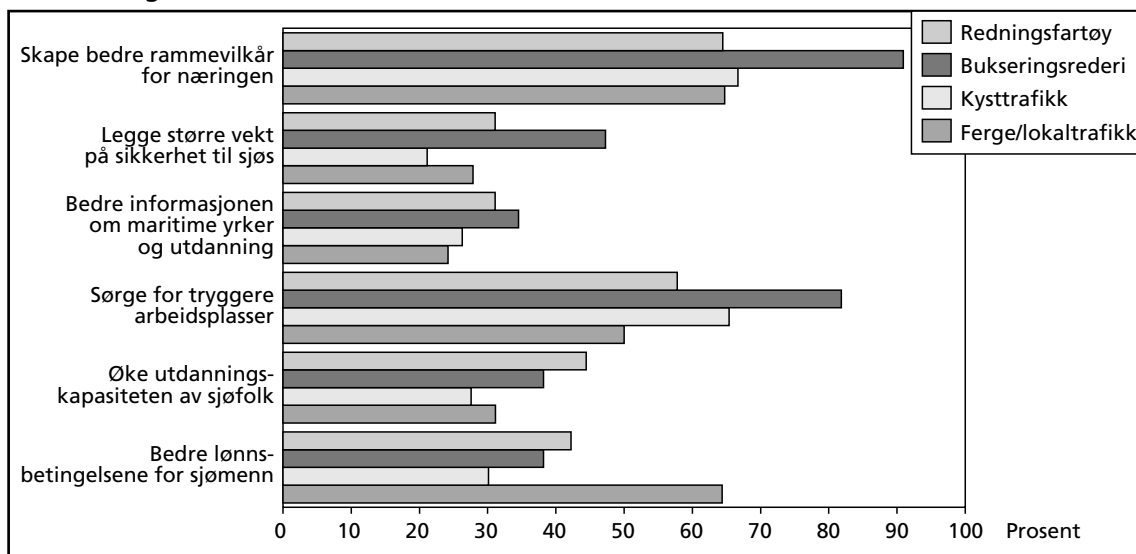
⁶ Dette gjelder også når vi har trukket ut den gruppen i utvalget som både har foretatt et jobbskifte og som kunne tenke seg å foreta et nytt jobbskifte i løpet av en toårsperiode.

hva det hadde sist gang. Dette er antakelig fordi en stor del av dem allerede har foretatt et jobbskifte som har brakt dem nærmere hjemstedet. Heller ikke personlig yrkeskarriere, fysisk arbeidsmiljø og videre utdanning blir tillagt betydelig vekt som motiver for et mulig framtidig jobbskifte. Vi gjør ellers et interessant funn når vi slår sammen dem som har svart stor og noe betydning på de ulike forholdene som angår framtidig jobbskifte; nemlig at lønnsnivå får størst oppslutning. Dette kan tyde på at selv om lønn ikke er det sjøfolkene først og fremst framhever som motivasjonsfaktor for et framtidig jobbskifte, er det uansett en viktig drivkraft.

Respondentene i undersøkelsen ble også spurt om hvilke dimensjoner de på generelt grunnlag mente ville være avgjørende for å sikre rekrutteringen til innenriksfarten. De ble presentert for i alt seks dimensjoner, hvor de skulle vurdere viktigheten av de forskjellige ut fra en skala fra 1 til 6 – der 1 er lavt og 6 er høyt. I figur 3.7 har vi lagt inn andelene som har gitt den ene eller andre dimensjonen verdien 6 på skalaen.

Av alle dimensjonene var det «bedre rammevilkår» som fikk størst oppslutning blant sjøfolkene, etterfulgt av «tryggere arbeidsplasser». De to dimensjonene retter seg mot næringspolitiske tiltak. De har vært viktige paroler i debatten som har pågått (og som fortsatt pågår) her til lands de siste årene omkring sjøfartsnæringens framtid, en debatt som både myndigheter, politikere, arbeidsgiverforeninger og fagforbund har engasjert seg i. Særlig ansatte i bukseringsrederiene, som kanskje er den fartøygruppen i innenriksfarten som er mest utsatt for utenlandsk konkurranse, vektlegger bedre rammevilkår sterkt – blant disse er det en nær monolittisk enighet om at rammevilkårene for næringen må bli bedre, uansett alder og stilling. Av figuren går det ellers fram at særlig ansatte i ferge-/lokaltrafikken legger vekt på lønn som viktig for framtidig rekruttering. Det har sammenheng med at det innenfor denne fartøytypen er en stor andel matroser som har deltatt i undersøkelsen, ettersom matroser er mer opptatt av lønn som virkemiddel for rekruttering sammenlignet med andre stillingsgrupper.

Figur 3.7 Hvor avgjørende er følgende forhold for at innenriks sjøfart skal kunne sikre seg rekruttering i framtida? Prosent



3.8 Oppsummering

Hovedfunnene fra spørreundersøkelsen blant sjøfolk i RLF sine medlemsrederier viser et alderstyngdepunkt i gruppen mellom 45–59 år og et aldersgjennomsnitt på omkring 45 år. Sjøfolkene har jevnt over mange års erfaring fra maritime næringer og til dels også fra rederiet de jobber i nå. Hovedparten av dem har fagutdanning fra videregående skole som sin høyeste utdanning, nærmere en femdel har utdanning fra enten høyskole eller universitet. Blant dem som har deltatt i undersøkelsen er den største andelen matroser, etterfulgt av skipsførere, styrmenn, maskinsjefer og maskinister.

At arbeidet gir mulighet for å bo nær hjemstedet er det forholdet som har hatt størst betydning for sjøfolkenes valg om å gå inn i sitt yrke. At innenriksfarten har representert en trygg arbeidsplass har også hatt stor betydning for manges yrkesvalg, mens det at yrket gir mange alternative jobbmuligheter eller at det gir gode lønnsutsikter har hatt mindre eller liten betydning. Råd fra andre har betydd lite for sjøfolkenes yrkesvalg. Samtidig er det svært mange av dem som har familiemedlemmer som er eller har vært sjøfolk. Familiebakgrunn har altså betydning, selv om det ikke kommer direkte til uttrykk gjennom råd fra familiemedlemmene.

Sjøfolkene i RLF sine medlemsrederier trives både med arbeidskameratene og med arbeidsoppgavene. En del opplever rederiet de jobber i som en trygg arbeidsplass og er også stolte av å jobbe der. Likevel er det bare omkring en tredel som vil anbefale maritime yrker til andre, mens i overkant av halvparten ikke vil gjøre det. Vi mener den lave tilbøyeligheten til å ville anbefale maritime yrker til andre er et alvorlig tegn for innenriksfarten, ettersom sjøfolkene potensielt er viktige som ambassadører og rekrutteringsagenter for næringen.

Langt på vei de fleste sjøfolkene har skiftet jobb i løpet av yrkeskarrieren. Å få seg arbeid nærmere hjemstedet og familiesituasjonen er de forholdene som har veid tyngst i forhold til det å skifte jobb. Dertil har det å få forbedret sine arbeidstidsordninger vært en viktig drivkraft for mange. Godt over en tredel kunne tenke seg å skifte jobb i løpet av en toårsperiode. Det er likevel få av disse som kunne tenke seg ut av maritime næringer – de fleste søker seg enten mot utenriksfarten eller mot annen maritim virksomhet.

Når sjøfolkene blir spurt om hva de mener vil være avgjørende for å sikre rekruttering til innenriksfarten, er det «bedre rammevilkår» og «tryggere arbeidsplasser» som blir vektlagt av flest, mens forhold knyttet til informasjon, sikkerhet, utdanningskapasitet og lønn får mindre oppslutning.

Det er ellers forskjeller mellom sjøfolkene med hensyn til yrkesvalg, erfaringer med arbeidsmiljø og framtidsutsikter. Mens den viktigste drivkraften bak yrkesvalget til ansatte på redningsfartøyene er tryggheten som arbeidsplassen gir, var ansatte innen ferge- og lokaltrafikken mer opptatt av at yrket skulle bringe dem nær hjemstedet. Blant de yngste sjøfolkene var det derimot det at yrket gir mange jobbalternativer som betydde mest. Ansatte innen ferge- og lokaltrafikken synes å være mindre tilfreds med sitt arbeidsmiljø sammenlignet med ansatte innen andre fartøygrupper: De trives i mindre grad med sine arbeidsoppgaver, de har mindre grad av stolthet knyttet til rederiet de jobber i og gir i større grad uttrykk for begrensninger i forhold til faglig utvikling. Ansatte i ferge- og lokaltrafikken er da også blant dem som er minst tilbøyelige til å ville anbefale maritime yrker til andre. Det ligger dessuten forskjellige motiver bak sjøfolkenes jobbskifte. Mens ansatte innen ferge- og

lokaltrafikk og i bukseringsrederiene vektlegger arbeid nær hjemstedet og familiesituasjon som motiver for det siste jobbskiftet de foretok, var arbeidstidsordningene den viktigste drivkraften for ansatte på redningsfartøyene. Ansatte i ferge- og lokaltrafikken er også de blant sjøfolkene som er mest tilbøyelige til å ville skifte jobb i løpet av en toårsperiode, og de søker seg i større grad enn andre sjøfolk mot utenriksfarten. Interessen for utenriksfarten, som et alternativ til innenriksfarten, synes for øvrig å være størst blant de yngre sjøfolkene – uansett fartøygruppe.

4 Sluttsannsynlighet

4.1 Innledning

Sentralt i prosjektet om arbeidsmarkedet i innenriks sjøfart står rekrutteringssituasjonen. Vi vet nå at dette er en næring som preges av høy gjennomsnittsalder blant sjøfolkene, og som av den grunn frykter at den vil slite med et «seniorstempel» i framtida. Næringen står med andre ord overfor en utfordring i forhold til å framstå som attraktiv og sikre tilgangen av tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft. Undersøkelsen blant sjøfolk i innenriks sjøfart viser at mange er opptatt av rekrutteringssituasjonen og mener det vil være avgjørende for denne at det skapes bedre rammevilkår for næringen, og at det sørges for tryggere arbeidsplasser og bedre lønn. Den viser dessuten at erfaringene med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene i næringen er delte; at det er flere forhold som tilsynelatende fungerer bra, men at det også er forhold som åpenbart kunne ha fungert bedre.

Én utfordring gjelder rekrutteringen av kvalifisert arbeidskraft, en annen angår det å begrense antall ansatte som slutter i næringen. I undersøkelsen ble respondentene spurt om de, i løpet av de to neste årene, kunne tenke seg å jobbe et annet sted enn der de jobber i dag. Respondentene ble også spurt om de, ut fra sine erfaringer, ville anbefale maritime yrker til andre. Det første spørsmålet gir respondentene anledning til å redegjøre for sine yrkesplaner på kort sikt, mens det andre spørsmålet åpner for en generell vurdering av maritime yrker. Vi tror det er viktig å se disse to spørsmålene i forhold til hverandre for å kunne vurdere den enkeltes sluttsannsynlighet. I dette kapitlet har vi derfor valgt å dele de ansatte inn i fire ulike grupper basert på hva de har svart på de to spørsmålene. Bakgrunnen for en slik inndeling var et ønske om å undersøke nærmere sluttsannsynligheten blant ansatte i innenriks sjøfart, med særlig vekt på hva som kan forklare denne. De fire gruppene er i kapitlet kalt risikogrupper, ut fra en vurdering av sannsynligheten for at ansatte i de ulike gruppene vil kunne komme til å slutte der de jobber nå i løpet av en toårsperiode.

4.2 Risikogrupper basert på sluttsannsynlighet

Figur 4.1 viser fordelingen av ansatte i fire ulike risikogrupper. Gruppene er, som nevnt innledningsvis, inndelt ut fra hvorvidt de vurderer å slutte der de jobber nå i løpet av en toårsperiode samt hvorvidt de vil anbefale maritime yrker til andre. Den første gruppen består av dem som vurderer å bytte jobb i løpet av to år, samtidig som de ikke vil anbefale maritime yrker til andre. Denne gruppen, som består av i alt 110 personer (eller 22 prosent av

dem som har svart på undersøkelsen), har vi valgt å betegne som *høy risikogruppen*. Den andre gruppen, *middels risikogruppen*, utgjøres av kun 65 respondenter (eller 13 prosent) og er den minste av gruppene. Den omfatter dem som vurderer å bytte jobb i løpet av to år, men som likevel vil anbefale maritime yrker til andre. Den tredje gruppen, *mindre risikogruppen*, er med sine 137 respondenter (eller 27,4 prosent) den største gruppen av de fire. Den utgjøres av dem som ikke vurderer å bytte jobb i løpet av en toårsperiode, men som likevel ikke vil anbefale maritime yrker til andre. Den fjerde og siste gruppen, *liten risikogruppen*, består av de 98 respondentene som ikke vurderer å bytte jobb i løpet av de to nærmeste årene samtidig som de kunne tenke seg å anbefale maritime yrker til andre.⁷

Betegnelsen på de fire risikogrupperne er altså gitt ut fra en vurdering om sluttsannsynlighet. Det er viktig å ha klart for seg at større eller mindre sluttsannsynlighet ikke bare må tolkes som uttrykk for grader av tilfredshet. Det kan like gjerne ha å gjøre med en naturlig utvikling av enten karrieren eller livssituasjonen, eller begge deler, som gjør det mer sannsynlig at enkelte grupper av ansatte vil vurdere å skifte jobb framfor andre.

Figur 4.1 Risikogrupper basert på sluttsannsynlighet

		Jobbskifte	
		Ja	Nei
Anbefalinger	Ja	Middels risiko	Liten risiko
	Nei	Høy risiko	Mindre risiko

4.3 Risikogrupperne: Hva kjennetegner dem?

Tabell 4.1 viser hvordan de ulike risikogrupperne fordeler seg etter sentrale kjennetegn ved de ansatte i undersøkelsen.

Middels risikogruppen skiller seg fra de øvrige risikogrupperne ved at den har en relativt stor andel yngre sjøfolk under 30 år. Mens denne gruppen har et alderstyngdepunkt blant dem som er mellom 30–44 år, ligger tyngdepunktet i de andre gruppene blant dem som er mellom 45–59 år. Vi ser også at aldersgjennomsnittet er lavt i middels risikogruppen sammenlignet med de andre gruppene. Middels risikogruppen skiller seg dessuten fra de andre ved at en vesentlig større andel lever som enslig, noe som har sammenheng med aldersstrukturen i denne gruppen.

De som har deltatt i undersøkelsen kommer for en stor del enten fra Vestlandet eller Nord-Norge. I middels risiko- og liten risikogruppen er det en sterkere konsentrasjon av respondenter fra Nord-Norge enn i materialet for øvrig. Dette skyldes nok mye at hovedandelen (ca. 60 prosent) av dem som har svart som kommer fra denne landsdelen, er ansatt i kysttrafikken. Ansatte i kysttrafikken er mer tilbøyelige til å ville anbefale maritime yrker til andre

⁷ De fire risikogrupperne utgjør til sammen 410 respondenter, av i alt 500. De resterende 90 har valgt svar-kategorier på de to spørsmålene som faller utenfor dem som ligger til grunn for grupperingen.

Tabell 4.1 Risikogruppene etter sentrale kjennetegn ved de ansatte. Prosent

	Høy risiko	Middels risiko	Mindre risiko	Liten risiko	Alle
Totalt:	110	65	137	98	500
I prosent	22,0	13,0	27,4	19,6	
Aldersgruppe:					
Under 30 år	14,5	24,6	2,9	7,1	10,8
30-44 år	39,1	41,5	16,8	29,6	29,6
45-59 år	45,5	33,8	69,3	57,1	54,4
60 år og eldre	0,9	0,0	10,9	6,1	5,2
Sum	100	100	100	100	100
<i>Alder gjennomsnitt (år)</i>	<i>42,4</i>	<i>37,9</i>	<i>51,1</i>	<i>46,9</i>	<i>45,5</i>
Sivilstatus:					
Gift/Samboer	81,8	67,7	89,8	79,6	81,2
Skilt	6,4	1,5	3,6	5,1	4,6
Enslig	11,8	30,8	6,6	15,3	14,2
Sum	100	100	100	100	100
Barn (i hjemmet):					
Ja	56,4	52,3	38,7	41,8	48,6
Nei	43,6	47,7	61,3	58,2	51,4
Sum	100	100	100	100	100
Region:					
Oslo og Akershus	0,9	0,0	2,9	2,0	1,6
Øvrige Østlandet	5,5	3,1	16,8	6,1	8,2
Sørlandet	3,6	1,5	3,6	2,0	3,4
Vestlandet	59,1	53,8	50,4	35,7	51,8
Trøndelag	3,6	1,5	8,0	12,2	6,0
Nord-Norge	27,3	40,0	18,2	41,8	29,0
Sum	100	100	100	100	100
Utdanning:					
Fullført 7-årig grunnskole	2,7	1,5	2,9	8,2	4,6
Fullført framhaldsskole, realskole e.l.	7,3	1,5	18,2	12,2	10,6
Fullført 9(10)-årig grunnskole	9,1	13,8	7,3	12,2	9,8
Fullført videregående skole	60,0	60,0	48,9	51,0	54,6
Fullført høyskole eller universitet	20,9	23,1	22,6	16,3	20,4
Sum	100	100	100	100	100

sammenlignet med eksempelvis ansatte innenfor ferge- og lokaltrafikk, som er den fartøygruppen som dominerer (ca. 70 prosent) blant dem som har svart fra Vestlandet.

Sjøfolkenes utdanning varierer noe på tvers av risikogruppene. I mindre risiko-gruppen, og til dels også liten risiko-gruppen, er det en større andel som kun har fullført framhaldsskole, realskole eller lignende. I de samme risikogruppene er det en noe mindre andel som har gjennomført videregående utdanning, og andelen med høyere utdanning i liten risiko-gruppen er lavere enn i de andre risikogruppene. Det skyldes for en stor del at innslaget av middelaldrende (44–59 år) og eldre ansatte (60 år eller mer) er større i disse to risikogrupperne sammenlignet med de andre, ettersom det forekommer sjeldnere blant dem at man har videregående utdanning og/eller høyere utdanning å vise til.

Tabell 4.2 viser fordelingen av ansatte i risikogruppene etter fartøygruppe, stilling og ansiennitet.

Tabellen viser at over halvparten av de ansatte i høyrisikogruppen og i mindre risiko-gruppen jobber innen ferger- og lokaltrafikk, som også er den største fartøygruppen totalt sett i undersøkelsen. Middels risiko-gruppen har likeledes et tyngdepunkt i denne fartøygruppen, mens hovedandelen av de ansatte i liten risiko-gruppen jobber innen kysttrafikken. Når det gjelder de ansattes stilling er det middels risiko-gruppen som skiller seg ut, ved at andelene med overordnet stilling som enten skipsfører eller maskinsjef er lavere enn i de øvrige risiko-gruppene, og ved at de har en noe høyere andel som er lærlinger eller kadetter. At middels risiko-gruppen skiller seg ut på denne måten har sammenheng med at den yngste aldersgruppen, med kortest fartstid, er sterkest representert i denne. Ansattes alder har for øvrig betydning for ansienniteten, enten det dreier seg om ansiennitet knyttet til rederi eller til maritime næringer mer generelt. I middels risiko-gruppen, hvor aldersgjennomsnittet er lavt sammenlignet med i de andre risikogruppene, har over halvparten kun vært inntil fem år i rederiet de er ansatt i nå, og omtrent en firedel har bare jobbet inntil fem år i maritime

Tabell 4.2 Risikogruppene etter fartøygruppe og stilling. Prosent

	Høy risiko	Middels risiko	Mindre risiko	Liten risiko	Alle
Fartøytype:					
Ferge/lokaltrafikk	57,3	44,6	54,7	34,7	48,8
Kysttrafikk	28,2	36,9	25,5	39,8	31,2
Bukseringsrederi	7,3	9,2	16,8	6,1	11,0
Redningsfartøy	7,3	9,2	2,9	19,4	9,0
Sum	100	100	100	100	100
Stilling:					
Skipsfører	20,0	9,2	21,9	18,4	18,6
Styrmann	21,8	20,0	13,9	11,2	17,6
Maskinsjef	19,1	9,2	16,8	8,2	14,8
Maskinist	3,6	6,2	10,2	15,3	8,0
Matros	21,8	23,1	25,5	25,5	23,2
Motormann	3,6	3,1	0,7	4,1	3,2
Elektriker	0,9	4,6	0,7	2,0	1,4
Lærling/kadett	0,0	9,2	0,7	3,1	2,8
Annet	9,1	15,4	9,5	12,2	10,4
Sum	100	100	100	100	100
Bedriftsansiennitet:					
Inntil 5	35,8	56,3	19,0	25,5	33,5
6-10	19,3	21,9	16,8	19,4	18,7
11-20	23,9	14,1	26,3	23,5	21,9
21 eller mer	21,1	7,8	38,0	31,6	25,9
Sum	100	100	100	100	100
<i>Bedriftsansiennitet gjennomsnitt (år)</i>	<i>12,1</i>	<i>8,6</i>	<i>16,6</i>	<i>14,1</i>	<i>13,1</i>
Maritim ansiennitet:					
Inntil 5	9,1	23,1	1,5	11,2	9,0
6-10	11,8	20,0	4,4	6,1	10,0
11-20	20,9	30,8	13,1	17,3	18,8
21 eller mer	58,2	26,2	81,0	64,3	62,1
Sum	100	100	100	100	100
<i>Maritim ansiennitet gjennomsnitt (år)</i>	<i>22,4</i>	<i>14,5</i>	<i>30,5</i>	<i>25,7</i>	<i>24,4</i>

næringer totalt. Andelene med lengre bedrifts- og maritimt ansiennitet er til dels betydelig større i de andre risikogrupperne.

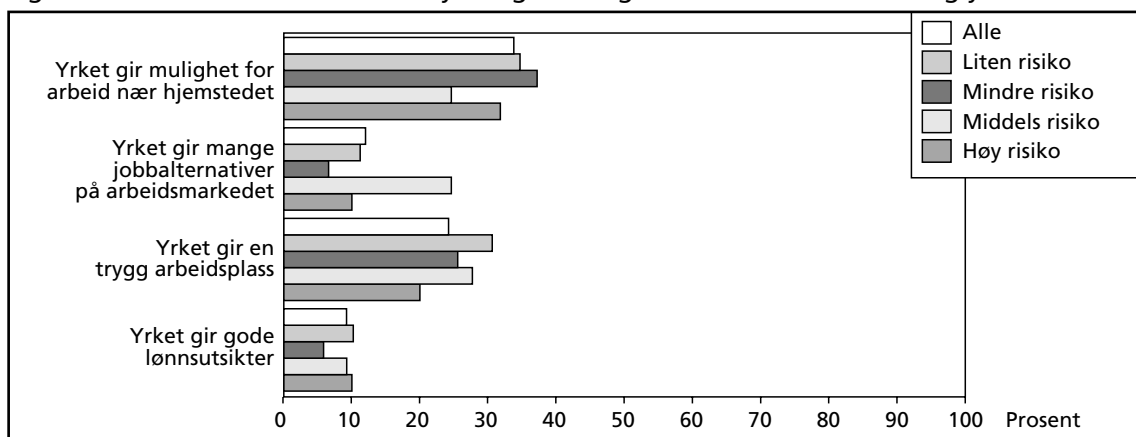
4.4 Tilknytning til yrket hos risikogrupperne

I undersøkelsen la vi opp til at respondentene skulle redegjøre for hva som hadde størst betydning for at de valgte en yrkeskarriere innenfor maritime næringer. Respondentene måtte velge mellom hva som veide tyngst av fire forskjellige forhold. Meningen med spørsmålet var å få fram noe av drivkraften bak den enkeltes valg om utdanning og/eller yrke. Kan det være at denne drivkraften er forskjellig mellom risikogrupperne, ut fra at sannsynligheten for å bytte jobb vurderes ulikt i disse?

I forrige kapittel så vi at det forholdet som har størst betydning for valg av nåværende yrke blant sjøfolk er at yrket gir mulighet for arbeid nær hjemstedet. Dette gjelder også innenfor risikogrupperne, med ett unntak: Blant ansatte i middels risiko-gruppen har det størst betydning at yrket gir en trygg arbeidsplass (se figur 4.2). Dette forholdet har imidlertid stor betydning for relativt mange i de andre risikogrupperne også. Desto viktigere er det å merke seg at ansatte i middels risiko-gruppen, i markant større grad enn ansatte i de andre risikogrupperne, synes å være drevet inn i sitt nåværende yrke ut fra en forventning om at det gir mange jobbalternativer på arbeidsmarkedet. Samtidig virker de altså noe mindre opptatt enn de andre av at yrket gir mulighet for arbeid nær hjemstedet.

Forskjeller mellom risikogrupperne i forhold til hva som motiverte dem til å velge sitt nåværende yrke kan for en stor del forklares ut fra alder: De yngre ansatte, særlig de som er under 30 år, er langt mer tilbøyelige enn eldre ansatte til å vektlegge det at yrket gir mange jobbalternativer på arbeidsmarkedet. Ansatte i den yngste aldersgruppen viser seg også å være mindre opptatt av at arbeidet har nærhet til hjemstedet, noe som henger sammen med at disse langt sjeldnere har barn, sammenlignet med ansatte i de andre aldersgrupperne. At den yngste aldersgruppen er så vidt sterkt representert i middels risiko-gruppen får således konsekvenser, fordi de yngre ansatte befinner seg i en fase av livet der drivkraften forbundet med det å gå inn i et yrke, i hvert fall tilsynelatende, er noe annerledes.

Figur 4.2 Forhold som har hatt betydning for valg av nåværende utdanning/yrke. Prosent



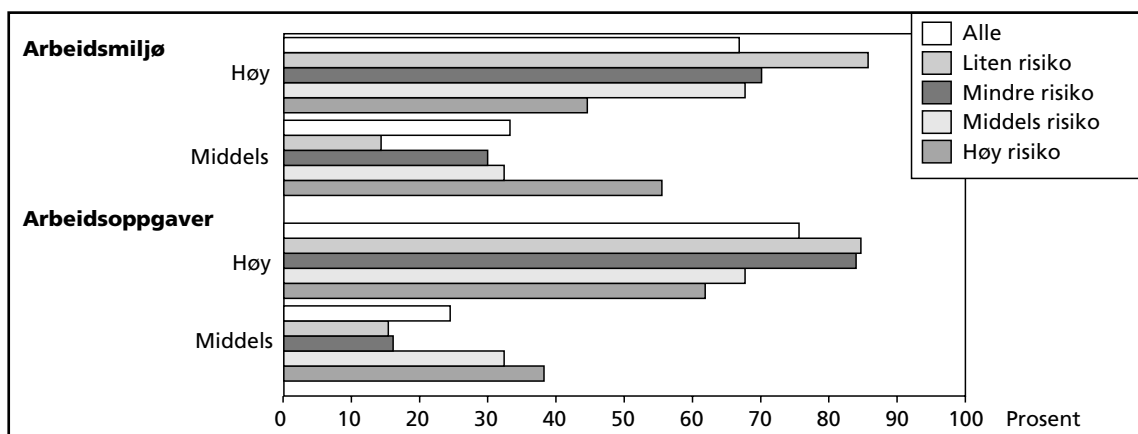
4.5 Tilfredshet med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver blant risikogruppene

Respondentene ble i undersøkelsen presentert for en rekke, både positivt og negativt ladede, påstander vedrørende arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver – som de skulle ta stilling til ut fra erfaringer med egen arbeidsplass. I forrige kapittel ble det vist hvordan respondentene fordelte seg i forhold til de ulike påstandene, totalt sett og ut fra hvilke fartøygrupper de hørte inn under. I dette kapitlet skal vi se nærmere på om det er forskjeller mellom risikogruppene med hensyn til erfaringer med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver på arbeidsplassen. Er det grunn til å forvente at slike erfaringer vil variere mellom risikogruppene, og hva kan i så fall forklare denne variasjonen? Kan det tenkes at erfaringer med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver på arbeidsplassen i seg selv har bidratt til ansattes sannsynlighet for å bytte jobb?

I dette kapitlet har vi laget to indekser basert på en sammenslåing av alle forholdene som omhandler enten arbeidsmiljø eller arbeidsoppgaver. På denne måten vil vi kunne si noe om hvordan arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene samlet sett oppfattes av risikogruppene. I arbeidsmiljøindeksen inngår forhold knyttet til henholdsvis det kollegiale, ros og anerkjennelse, samarbeid med kolleger, faglig utvikling, trygghet på arbeidsplassen og grad av stolthet knyttet til den. Arbeidsoppgaveindeksen omfatter forholdene jobbtrivsel, selvbestemmelse, ansvarsforhold, informasjonsflyt, arbeidsmetoder og ressurstilgang. Til beregning av indekser har vi måttet «snu» verdiskalaen på de negative påstandene i undersøkelsen, slik at retningen på denne skalaen står i forhold til verdiskalaen på de øvrige. Total skåre på indeksene har blitt dividert med antall forhold som inngår i den ene eller andre indeksen, de nye tallene har blitt multiplisert med 100 og inndelt i fire like store intervaller ut i fra en verdiskala fra 1 til 4 – hvor 1 uttrykker svært negative erfaringer med arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene, mens 4 uttrykker svært positive erfaringer.

Figur 4.3 viser fordelingen av risikogrupper på indeksene «arbeidsmiljø» og «arbeidsoppgaver». De som skårer *høyt* på indeksene tilsvarer dem som på skalaen ligger over 3 og inntil 4; det er ansatte som samlet sett har overveiende positive erfaringer med enten arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene. De som skårer *middels* tilsvarer dem som på skalaen ligger

Figur 4.3 Risikogrupper fordelt etter indekser basert på arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver. Prosent



på 3 eller lavere; dette er ansatte som samlet sett gir en mer negativ vurdering av sitt arbeidsmiljø eller sine arbeidsoppgaver. Det er svært få i materialet, i underkant av to prosent, som oppnår en totalskåre på 2 eller mindre på indeksene – disse er dermed i figuren slått sammen med dem som skårer middels.

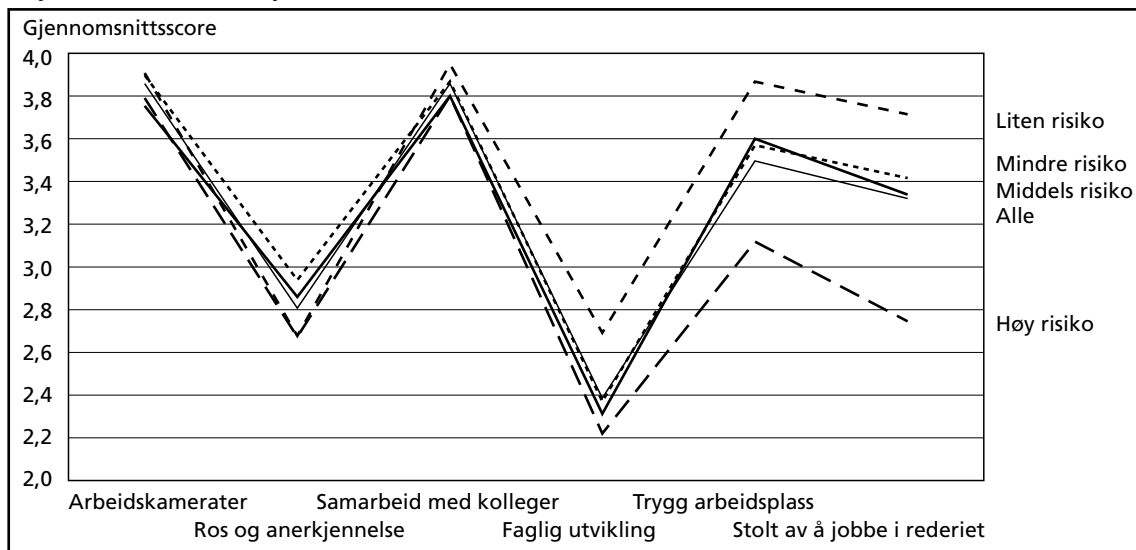
Vi ser av figuren at det i gruppen med liten risiko er en svært stor andel som skårer høyt på arbeidsmiljøindeksen. Gruppen med høy risiko har derimot en markant større andel med middels skåre på den samme indeksen sammenlignet med de andre risikogrupperne. En umiddelbar antakelse om hva som kunne forklare dette kan være at det i høyrisikogruppen er en relativt stor andel ansatte, over halvparten, som jobber innen ferge- og lokaltrafikken. Ansatte i denne fartøygruppen er, som vi så av forrige kapittel, noe mindre tilfreds med arbeidsmiljøet sitt enn ansatte innenfor andre fartøygrupper. Men også i gruppen med mindre risiko jobber over halvparten innen ferge- og lokaltrafikken – andelen med middels skåre på arbeidsmiljøindeksen er likevel betydelig lavere enn i høyrisikogruppen. Fartøygruppen de ansatte tilhører forklarer altså ikke hele forskjellen med hensyn til erfaringer knyttet til arbeidsmiljøet.

Imidlertid er det en klar sammenheng mellom på den ene siden de ansattes erfaringer med arbeidsmiljøet, målt ved indeks, og på den annen side hvorvidt de vurderer å bytte jobb og/eller vil anbefale maritime yrker til andre. Denne sammenhengen står seg også etter at vi har kontrollert for andre faktorer. Mer konkret vil det si at ansatte som har overveiende positive erfaringer med arbeidsmiljøet sitt er mindre tilbøyelige til å vurdere å jobbe et annet sted og samtidig mer tilbøyelige til å ville anbefale maritime yrker til andre, mens det motsatte gjelder for dem som har negative erfaringer med arbeidsmiljøet.

Risikogrupperne skiller seg mindre fra hverandre på indeksen som angår arbeidsoppgaver. Det er riktignok en tendens til at ansatte i grupperne med mindre eller liten risiko skårer høyere på arbeidsoppgaveindeksen enn ansatte i middels og høy risiko-grupperne. Sammenhengen mellom erfaringer med arbeidsoppgaver og sluttsannsynlighet synes likevel ikke tilsvarende sterk som for arbeidsmiljø og sluttsannsynlighet. Mer konkret er det en klar sammenheng mellom erfaringer med arbeidsoppgaver, målt ved indeks, og hvorvidt den enkelte vurderer å bytte jobb, men det er ingen sammenheng mellom erfaringer med arbeidsoppgaver og det å ville anbefale maritime yrker til andre. For ansatte sin del vil det si at de som har overveiende positive erfaringer med arbeidsoppgavene sine er mindre tilbøyelige til å vurdere å bytte jobb enn ansatte med negative erfaringer på dette området, men at disse erfaringene, enten de er positive eller negative, synes å ha liten betydning for de ansattes tilbøyelighet til å ville anbefale maritime yrker til andre.

Hva så med forholdene som ligger under de to indeksene – hvordan fordeler risikogrupperne seg langs disse, og hvilken betydning kan det ha for skåren på indeksene? For å undersøke dette har vi benyttet gjennomsnittsskåre eller aritmetisk gjennomsnitt. Aritmetisk gjennomsnitt sier noe om sentraltendensen i et tallmateriale. Den tilsvarende summen av alle verdiene dividert med antallet observasjoner. Til å beregne gjennomsnittsskåre har vi, som for indeksene sin del, måttet «snu» verdiskalaen på de negative påstandene i undersøkelsen, slik at retningen på denne skalaen står i forhold til verdiskalaen på de øvrige. Risikogruppernes gjennomsnittsskåre på de ulike forholdene har vi valgt å legge inn i to figurer, der den første figuren (figur 4.4) angår forhold som har med arbeidsmiljø å gjøre, mens den andre figuren (figur 4.5) vedrører forhold knyttet til arbeidsoppgavene. Et utgangspunkt for å

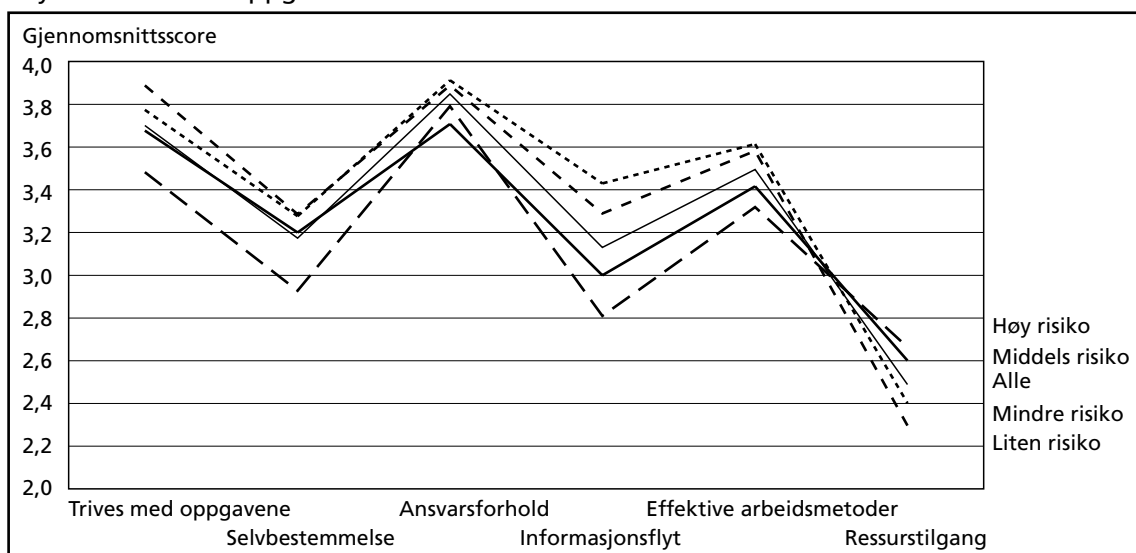
Figur 4.4 Risikogrupper etter gjennomsnittsskåre (på en verdiskala fra 1 til 4) på forhold knyttet til arbeidsmiljø



vurdere risikogruppernes gjennomsnittsskåre er at dersom denne ligger under verdien 3, så uttrykker gruppene seg negativt om det ene eller andre forholdet.

Figur 4.4 viser at alle de fire risikogruppene skårer høyt på forhold som angår arbeidskamerater og samarbeidet mellom kolleger. Derimot skårer alle risikogruppene lavt på forholdet som angår ros og anerkjennelse fra nærmeste overordnede – negative erfaringer vedrørende dette synes på den måten å være utbredt uten å være heftet ved en særskilt risikogruppe. Heller ikke når det gjelder faglig utvikling synes erfaringene å være de optimale. Faglig utvikling oppnår lav skåre i alle risikogruppene – og den laveste skåren totalt sett av alle forholdene som vedrører erfaringer med arbeidsmiljøet. Gjennomsnittsskåren på faglig utvikling er for øvrig lavest blant ansatte i høyrisikogruppen, mens den er høyest i gruppen med liten risiko. Det er likevel på de to neste forholdene, trygghet på arbeidsplassen og stolthet knyttet til rederiet de jobber i, at høyrisikogruppen skiller seg vesentlig fra de andre. På forholdet som angår tryggheten på arbeidsplassen ligger riktignok gjennomsnittsskåren for alle risikogruppene over 3. Høyrisikogruppen har likevel en skåre som ligger en god del lavere enn de andre risikogruppene. Avstanden mellom høyrisikogruppen og de andre risikogruppene er enda større når det kommer til forholdet som angår stoltheten knyttet til rederiet de jobber i. Høyrisikogruppen er også den eneste av risikogruppene som oppnår «negativ» skåre på dette. Dette kan tyde på at manglende følelse av henholdsvis trygghet på arbeidsplassen og stolthet knyttet til rederiet er det som får høyrisikogruppen til å vurdere arbeidsmiljøet sitt mer negativt enn de andre risikogruppene, hvor spesielt det siste forholdet, der skåren er lav, får særskilte konsekvenser både for deres vurderinger om å bytte jobb og deres vurderinger av maritime yrker mer generelt. Stolthet, eller mangel på stolthet, kan i den sammenheng tolkes som graden av lojalitet knyttet til arbeidsplassen, og kanskje også til næringen mer generelt.

Figur 4.5 Risikogrupper etter gjennomsnittsskåre (på en verdiskala fra 1 til 4) på forhold knyttet til arbeidsoppgaver

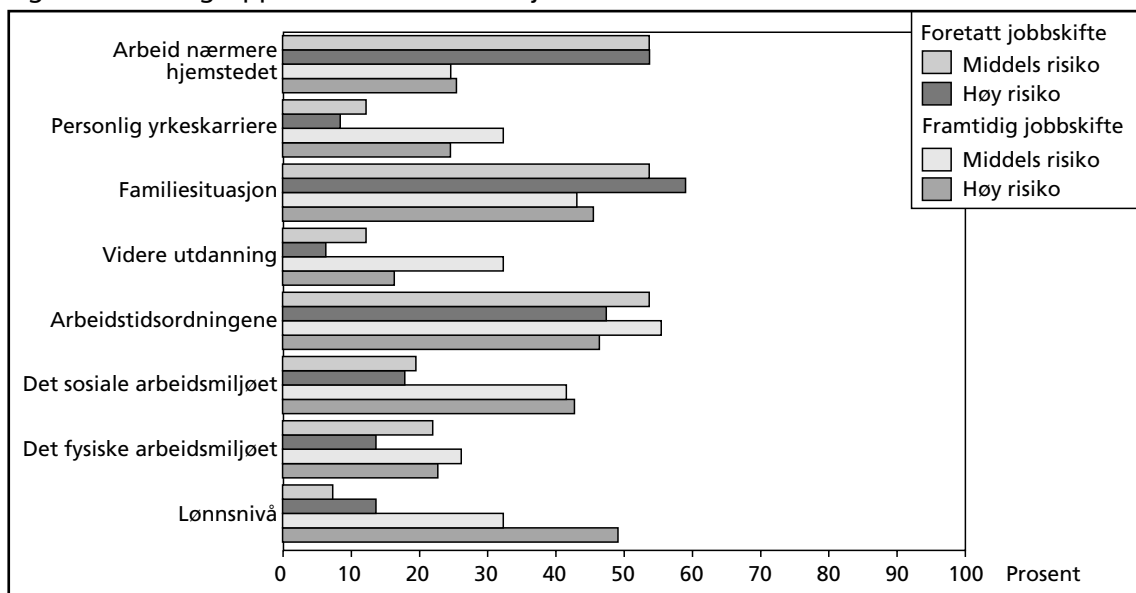


Figur 4.5, som angår forhold knyttet til arbeidsoppgavene, viser at erfaringene med jobbtrivsel og ansvarsforhold jevnt over vurderes som gode blant ansatte i risikogruppene. Ansatte i de ulike risikogruppene synes også å være rimelig tilfreds med mulighetene for selvbestemmelse på arbeidsplassen, med ett unntak; ansatte i høyrisikogruppen er de eneste med en gjennomsnittsskåre på dette forholdet som ligger i den negative enden av verdiskalaen. Det samme gjelder for forholdet som angår informasjonsflyt, der høyrisikogruppen nok en gang er den eneste av risikogruppene som har «negativ» skåre. Risikogruppene synes å være mer samstemte, og positive, i sine erfaringer vedrørende effektive arbeidsmetoder på arbeidsplassen. Tilsynelatende samstemte er de også i sine erfaringer vedrørende ressurstilgangen, men da i den negative enden av verdiskalaen. Vi husker fra tidligere at avstanden mellom risikogruppene var mindre på indeksen som angikk arbeidsoppgaver sammenlignet med den som angikk arbeidsmiljø. I den grad høyrisikogruppen er mer negativt innstilt i forhold til arbeidsoppgavene sine enn de øvrige risikogruppene, kan det virke som om spesielt mangelen på selvbestemmelse og opplevelsen av dårlig informasjonsflyt er viktig for å forklare dette – noe som trolig også får særskilte konsekvenser for høyrisikogruppens vurderinger om å bytte jobb.

4.6 Nåværende og framtidig yrkeskarriere blant risikogruppene

Respondentene ble i undersøkelsen spurt om hvilken betydning ulike forhold hadde for bestemmelsen om å skifte jobb – med hensyn til siste foretatte jobbskifte og i forhold til et mulig framtidig jobbskifte. Vi ønsket med dette å finne svar på hva som motiverer folk til å bytte jobb, fra ett sted til et annet, og hvorvidt det legges forskjellige motiver til grunn fra det ene jobbskiftet til det andre. I dette underkapittelet settes søkelyset på risikogruppene.

Figur 4.6 Risikogrupper etter motiver for jobbskifte. Prosent



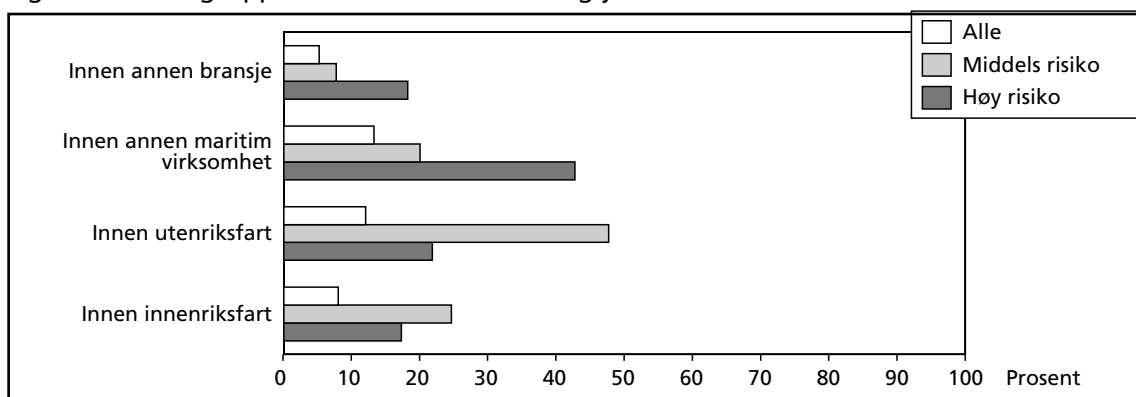
Vi ser nærmere på deres jobbskifter, motivene for disse og hvor de kunne tenke seg å jobbe neste gang de bytter jobb. Til denne analysen har vi valgt å legge vekt på gruppene med henholdsvis høy og middels risiko, som er de to risikogruppene som kjennetegnes ved at de vurderer å skifte jobb i løpet av en toårsperiode.

Figur 4.6 viser fordelingen av de to risikogruppene langs ulike motiver for jobbskifte. I figuren har vi lagt inn hvordan de to gruppene fordeles seg i forhold til henholdsvis det siste jobbskiftet som de foretok (foretatt jobbskifte) og i forhold til et mulig framtidig jobbskifte (framtidig jobbskifte).

Vi ser av figuren at hvilke motiver som har stor betydning, varierer fra det ene jobbskiftet til det andre. Riktignok er det en stor andel i begge risikogruppene som vektlegger familiesituasjonen og arbeidstidsordningene som viktige motiver, både i forhold til det jobbskiftet de foretok sist gang og i forhold til et mulig framtidig jobbskifte. Det at arbeidet er nær hjemstedet har likevel, for begge risikogruppene sin del, langt mindre betydning som motivasjonsfaktor i forhold til et framtidig jobbskifte på det nåværende tidspunkt. Dette er antakelig fordi de fleste av dem allerede har foretatt et jobbskifte som har brakt dem nærmere hjemstedet. Samtidig er det motiver som har vesentlig større betydning i forhold til et framtidig jobbskifte. Disse er mer konkrete motiver knyttet til lønnsnivå, det sosiale arbeidsmiljøet, personlig yrkeskarriere og til dels også videre utdanning; motiver som altså ikke ble vektlagt i så stor grad ved forrige jobbskifte, men som det helt klart er forventninger knyttet til denne gang.

Vi ser ellers av figur 4.6 at de to risikogruppene tenderer til å vektlegge enkelte motiver forskjellig, og spesielt i forhold til et framtidig jobbskifte. Ansatte i høyrisikogruppen har stor oppslutning rundt lønnsnivå som motiv for et framtidig jobbskifte, mens ansatte i middels risiko-gruppen synes ikke tilsvarende drevet av dette motivet. Ansatte i middels risiko-gruppen har derimot en forholdsvis stor oppslutning omkring motivene knyttet til personlig yrkeskarriere og videre utdanning sammenlignet med ansatte i høyrisikogruppen. En viktig forklaring på at spesielt middels risiko-gruppen er opptatt av karriere- og utdanningsmuligheter ligger i det maritime utdanningssystemet; for sertifikater til overordnede

Figur 4.7 Risikogrupper fordelt etter framtidig jobbskifte. Prosent



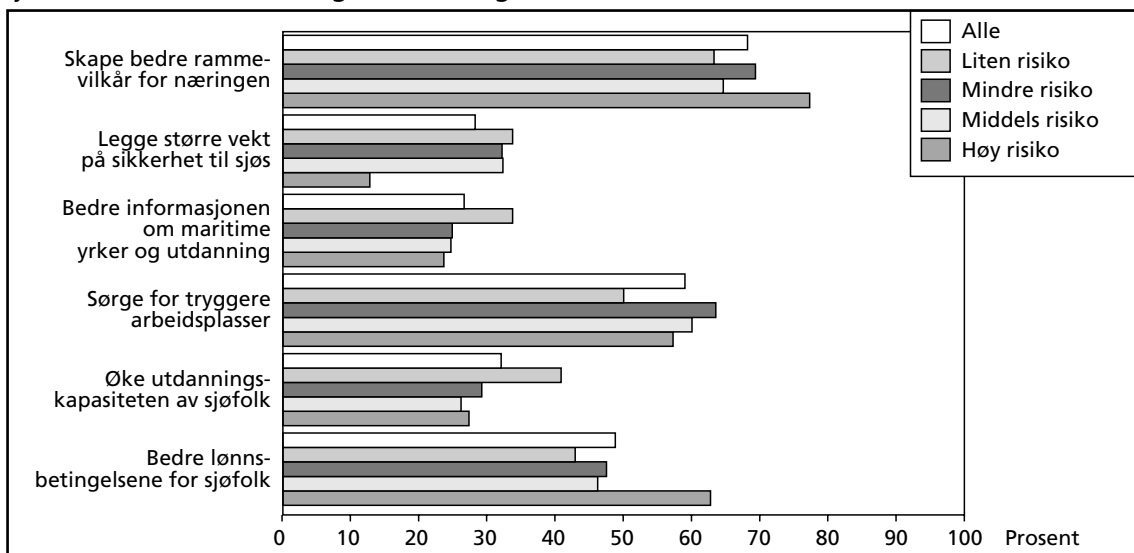
stillinger som sjøkaptein eller maskinsjef gjelder krav om maritim høgskole eller teknisk fagskole samt nødvendig fartstid, og for sertifikat som maskinist gjelder krav om maritim høgskole/teknisk fagskole. Tatt i betraktning den relativt unge alderen på en del av de ansatte i middels risiko-gruppen, samt at de i større grad enn ansatte i høyrisikogruppen befinner seg i underordnede stillinger, er det viktig for disse at arbeidsplassen de kommer til har tilrettelagt for en yrkeskarriere, og at den har gode muligheter for videre utdanning. At de ser disse motivene som viktige for å skifte jobb, kan for øvrig tyde på at de mener det ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for dette på det stedet de jobber nå.

Hvilke andre steder er det så disse to risikogrupperne kunne tenke seg å jobbe i, i løpet av en toårsperiode? Figur 4.7 viser at ansatte i de to risikogrupperne fordeler seg ulikt i forhold til dette.

Mens hovedandelen av de ansatte i høyrisikogruppen kunne tenke seg å jobbe innen annen maritim virksomhet, ser størsteparten av de ansatte i middels risiko-gruppen for seg en jobb i utenriksfarten. Ser vi denne fordelingen i forhold til risikogruppernes ulike motiver for et framtidig jobbskifte, finner vi åpenbare sammenhenger; hos høyrisikogruppen i forholdet mellom vektlegging av lønnsnivået og ønsket om å jobbe innen annen maritim virksomhet, hos middels risiko-gruppen i forholdet mellom personlig yrkeskarriere og videre utdanning og ønsket om å jobbe innen utenriksfarten. Lønnsnivået er altså, for ansatte i høyrisikogruppen sin del, en motivasjonsfaktor som trekker dem ut av innenriks sjøfart og over i annen maritim virksomhet, mens personlig yrkeskarriere og videre utdanning er motiver som i stor grad trekker ansatte i middels risiko-gruppen ut av innenriks sjøfart og over i utenriksfarten. Mer generelt kan det synes som om de som har planer om et jobbskifte – der forventninger om lønn betyr mye – oppfatter innenriks sjøfart som et dårligere alternativ enn annen maritim virksomhet. Samtidig oppfattes innenriks sjøfart som et dårligere alternativ enn utenriksfarten for dem som planlegger et jobbskifte der karriere- og utdanningsmuligheter betyr mye.

De ulike risikogrupperne er noenlunde samstemte med hensyn til hva de mener er avgjørende for at innenriks sjøfart skal kunne sikre seg rekruttering i framtida. Høyest prioritet har det å skape bedre rammevilkår for næringen, etterfulgt av det å sørge for tryggere arbeidsplasser. Høyrisikogruppen er ellers noe mer opptatt enn andre risikogrupper av det å bedre lønnsbetingelsene for sjøfolk som rekrutteringstiltak. Dette stemmer godt overens med tidligere funn som viser at ansatte i denne gruppen også er mer tilbøyelige enn andre til å vektlegge lønn som motiv for å skifte jobb.

Figur 4.8 Risikogrupper fordelt etter hvor avgjørende følgende forhold er for at innenriks sjøfart skal kunne sikre seg rekruttering i framtida. Prosent



4.7 Oppsummering

Analysen av sluttansynlighet blant ansatte i innenriks sjøfart har vist at denne fordeler seg ulikt blant sjøfolkene. Utgangspunktet har vært en inndeling av sjøfolkene i risikogrupper, basert på hva de har svart på spørsmålet om de kunne tenke seg å jobbe et annet sted enn der de jobber i dag i løpet av de to nærmeste årene, og spørsmålet om de ville anbefale maritime yrker til andre. Analysen av de fire risikogruppene, henholdsvis kalt høy risiko, middels risiko, mindre risiko og liten risiko, har vist at disse er forskjellige fra hverandre både hva gjelder kjennetegn ved de ansatte som tilhører den ene eller andre gruppen, motiver for å gå inn i sitt nåværende yrke, erfaringer med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene, motiver for foretatt og framtidig jobbskifte og hvor de forskjellige har ønske om å jobbe. Under redegjøres kort for de viktigste av disse funnene.

Middels risiko-gruppen, som vurderer å bytte jobb i løpet av de to nærmeste årene – men som samtidig kunne tenke seg å anbefale maritime yrker til andre – skiller seg på flere måter fra de øvrige risikogruppene. Ansatte i middels risiko-gruppen er i gjennomsnitt yngre enn de andre, de er oftere enslige, de har kortere ansiennitet og er i mindre grad konsentrert om overordnede stillinger. Når de blir spurt om hva som hadde størst betydning for at de valgte nåværende yrke eller utdanning, vektlegger de i større grad enn andre at yrket gir mange jobbalternativer på arbeidsmarkedet. Stilt overfor spørsmålet om hva som har betydning for et mulig framtidig jobbskifte, er de mer opptatt enn andre av personlig yrkeskarriere og videre utdanning. Dette er ansatte som gir inntrykk av å være ambisiøse. De er stort sett fornøyd med det meste på arbeidsplassen. Samtidig legger de stor vekt på personlig utvikling, og er av den grunn åpne for alternative jobbmuligheter dersom de skulle by seg.

Høyrisikogruppen, som vurderer å bytte jobb i løpet av de to nærmeste årene, og som samtidig ikke kunne tenke seg å anbefale maritime yrker til andre, skiller seg fra de øvrige

risikogrupperne ved at de samlet sett har en mer negativ oppfatning av sitt arbeidsmiljø og sine arbeidsoppgaver. Ansatte i denne gruppen har, i forhold til ansatte i de andre risikogrupperne, mer negative erfaringer med tryggheten på arbeidsplassen, de har mindre grad av stolthet knyttet til rederiet hvor de er ansatt, er mindre tilfreds med mulighetene for selvbestemmelse og opplever i større grad informasjonsflyten som et problem. Dette er ansatte som i gjennomsnitt er noe eldre enn ansatte i middels risiko-gruppen, de har vært i næringen en stund, og en god del av dem er å finne i overordnede stillinger. Det er ansatte som nok er mer kritiske til innenriks sjøfart, som kanskje ikke lenger føler den samme lojaliteten til næringen og som av den grunn ønsker seg vekk – fortrinnsvis til annen maritim virksomhet. Personlig karriere og videre utdanning er ikke, som for ansatte i middels risiko-gruppen, viktige drivkrefter for et mulig framtidig jobbskifte – dette har de kan hende fått tilfredsstilt gjennom sin nåværende jobb. Derimot har lønnsnivået, mest sannsynlig i form av forventninger knyttet til høyere lønn, en stor betydning for at mange av dem ønsker seg ut av innenriks sjøfart – og over i annen maritim virksomhet.

Ansatte i mindre risiko- og liten risiko-grupperne har en høyere gjennomsnittsalder enn ansatte i høyrisiko- og middels risiko-gruppen. De har vært mange år i næringen og til dels også i rederiet hvor de jobber nå. Deres tilknytning til yrket er i stor grad styrt av at det gir mulighet for arbeid nær hjemstedet og at det er en trygg arbeidsplass, i mindre eller liten grad av at det gir mange jobbalternativer eller gode lønnsutsikter. Særlig ansatte i liten risiko-gruppen, som ikke vurderer å skifte jobb i løpet av de to nærmeste årene og som samtidig vil anbefale maritime yrker til andre, synes å være tilfreds med arbeidsmiljøet sitt, mens både liten risiko- og mindre risiko-gruppen er jevnt over tilfreds med arbeidsoppgavene sine. At dette er de to grupperne av ansatte som ikke kunne tenke seg å bytte jobb i løpet av de to nærmeste årene, er kanskje ikke så overraskende; for det første gir de inntrykk av å trives hvor de er, for det andre har de nok opparbeidet en betydelig lojalitet gjennom mange år i næringen, og for det tredje er de blitt såpass «gamle» at et jobbskifte ikke lenger vurderes som særlig aktuelt.

5 En framtid i innenriks sjøfart?

I dette kapittelet gis anbefalinger til innenriks sjøfart som næring, basert på hovedfunn fra undersøkelsen og særskilte utfordringer som dette gir.

5.1 Trygge arbeidsplasser for alle sjøfolk

Ønsket om en trygg arbeidsplass som gir mulighet for å bo nær hjemstedet har stor betydning for yrkesvalget til mange av de ansatte i innenriksfarten. At de går inn i yrket med slike forutsetninger, gjør dem kan hende ekstra sårbare i forhold til det å oppleve arbeidsplassen som utrygg. Ansatte i store deler av innenriksfarten er slik sett utsatt, gjennom at de går en usikker framtid i møte med hensyn til utenlandsk konkurranse og som følge av utflagging av norske rederier. Det er med andre ord ikke uten grunn at sjøfolkene framhever bedre rammevilkår og tryggere arbeidsplasser som viktigst for at næringen skal kunne sikre seg rekruttering i framtida. Dette handler om å sikre deres egen arbeidsplass.

Det har i de siste par årene vært rettet mye oppmerksomhet mot sjøfarten, og fokuseringen har for en stor del vært negativ. Den har dreid seg om sjøfolk som raser mot budsjettet, om utflagging av norske rederier, om tap av arbeidsplasser og frykt for framtida. Sentralt har stått nettolønnsordningen til svenske og danske rederier, som gir disse bedre konkurransevilkår enn de norske. I Norge har vi etter hvert fått nettolønnsordning for utenlandsfergene, men utover dette legger norske myndigheter opp til å fortsette sin refusjonsordning for sjøfolk. Den norske refusjonsordningen kan ikke konkurrere med nettolønnsordningene i nabolandene, og ordningen har dessuten vært utsatt for flere endringer og forslag til endringer i perioden den har eksistert. Refusjonsordningen er dermed heftet med betydelig usikkerhet.

Mot denne bakgrunnen, som nok kan ha bidratt til å forsterke følelsen av utrygghet omkring næringens framtid blant sjøfolkene, er arbeidsmiljøet på arbeidsplassen enn viktig buffer. De ansatte i innenriks sjøfart trives godt både med arbeidskollegene og arbeidsoppgavene sine. Flertallet vil likevel ikke anbefale maritime yrker til andre. Det er et tankekors at næringen på denne måten står uten mange potensielt viktige ambassadører og rekrutteringsagenter. En del ser også for seg at de, i løpet av de to nærmeste årene, vil søke seg over i ny jobb – utenfor innenriksfarten. Noe av denne mobiliteten vil nok være naturlig. Samtidig er det ingen grunn til å se bort fra at den situasjonen som næringen er i nå, og som det har vært fokusert på de siste par årene, har bidratt til at sjøfolk ønsker seg vekk. Det gjelder med andre ord for innenriksfarten å skape trygghet blant sine sjøfolk. Dette for å unngå at rederiene mister arbeidskraft, samtidig som rekrutteringen uteblir.

Et utgangspunkt for partenes arbeid med å påvirke myndighetenes skipsfartspolitik er å sikre norske rederier og sjøfolk like konkurransevilkår som de utenlandske. Sjøfolkene har

selv engasjert seg aktivt i dette arbeidet, gjennom blant annet streik, forskjellige protestaksjoner og demonstrasjoner. De fleste sjøfolk har nok etter hvert fått et klart begrep om konkurransesituasjonen til innenriksfarten. Kan hende vet de likevel ikke nok om hva rederiene tenker om den; hvordan tar rederier sikte på å møte utfordringene som konkurransesituasjonen gir, og hva innebærer det for sjøfolkene sin del? Hva forventes av sjøfolkene i rederiene i forhold til å kunne håndtere en framtidig konkurransesituasjon? Hva er verst og hva er best tenkelige scenario med tanke på den videre utviklingen av næringen? Dette er trolig problemstillinger som det allerede arbeides strategisk med på et mer overordnet nivå i rederiene. Det ligger en utfordring i å underrette sjøfolkene om dette arbeidet, at rederiene er så åpne som de kan om det og at sjøfolkene også involveres i arbeidet på områder hvor dette er aktuelt. Å skape trygghet på arbeidsplassen må således for innenriksfarten sin del bestå i at partene fortsetter sitt arbeid med å sikre norske rederier og sjøfolk like konkurransevilkår som de utenlandske. Samtidig må det satses på å gi sjøfolkene økt informasjon og deltakelse i strategisk arbeid som berører næringens framtid. Bare da vil de kunne ha en formening om sin egen framtid i innenriksfarten. I motsatt fall vil mangelfull informasjon og involvering fra rederienes side kunne bidra til å skape ytterligere utrygghet omkring arbeidsplassen, med høy turnover og lav rekruttering blant sjøfolkene som resultat.

5.2 Faglig utvikling for yngre sjøfolk

Mange unge sjøfolk ønsker seg bort fra innenriksfarten. Dette kommer dels av at disse, i mindre grad enn sjøfolk som er eldre, er bundet av familieforpliktelser, noe som gir dem større fleksibilitet med hensyn til det å skifte jobb. Kan hende er de også, mer enn andre sjøfolk, drevet av eventyrlyst og det å gjøre noe nytt. Det er en stor, og samtidig viktig, utfordring for innenriksfarten å holde på disse i større grad enn hva den tilsynelatende makter i dag; en stor utfordring fordi den handler om å snu på tradisjonelle karriereveier særlig blant unge sjøfolk, en viktig utfordring fordi sjøfolkene i innenriksfarten har en høy gjennomsnittsalder. Spørsmålet er hva som må til for å takle denne utfordringen.

Unge sjøfolk er opptatt av sin personlige yrkeskarriere og av videre utdanning. Dette er blant de viktigste motivene for å søke seg ut av innenriksfarten. Riktignok trives de med sine arbeidskolleger og arbeidsoppgaver, i likhet med sjøfolk flest innenfor næringen. De er likevel mer tilbøyelige enn andre til å ønske seg vekk, og over i andre deler av maritim virksomhet – fortrinnsvis utenriksfarten. Trivsel på arbeidsplassen er med andre ord ikke nok, det må også legges til rette for faglig utvikling og karriere. Utenriksfarten framstår i dette øyemed som et bedre alternativ enn innenriksfarten for unge sjøfolk som ser for seg et jobbskifte i nær framtid. At innenriksfarten lekker arbeidskraft til utenriksfarten er ikke noe nytt fenomen, like lite som at innenriksfarten får deler av sin arbeidskraft fra utenriksfarten representerer noe nytt. En typisk maritim karrierevei har gått fra innenriks til utenriks sjøfart – for å tjene opp de nødvendige sertifikater – og deretter tilbake, gjerne i en overordnet stilling, i innenriksfarten. Utenriksfarten har på den måten vært, og er fortsatt, en viktig instans for rekruttering og faglig utvikling av arbeidskraft til innenriksfarten. Utviklingen i utenriksfarten kan imidlertid innebære at innenriks sjøfart i framtida må gå andre veier for å tilfredsstille sitt rekrutteringsbehov, mer eller mindre uavhengig av utenriksfarten.

Innenriksfarten vil i større grad være avhengig av å kunne rekruttere og holde på de unge sjøfolkene. For at innenriksfarten skal klare dette, må den satse på faglig utvikling for yngre sjøfolk. Riktignok bør faglig utvikling som strategi rettes mot alle sjøfolk – dette understøttes ikke minst av at en god del sjøfolk, uansett aldersgruppe, gir uttrykk for begrensede muligheter for faglig utvikling på arbeidsplassen. Den høye mobilitetstilbøyeligheten blant unge sjøfolk, og årsakene til denne, påkaller likevel en særskilt oppmerksomhet. Oppmerksomheten bør dels rettes mot rederiene og hvordan disse legger til rette for lærevilkår og utviklingsmuligheter på den enkelte arbeidsplass, dels bør den rettes mot partene (og myndighetene) sin rolle med hensyn til å få systemet med sertifikatkrav til å fungere mer fleksibelt enn det gjør i dag. Spesielt det siste kan bli avgjørende i forhold til å beholde ung arbeidskraft i næringen. Sertifikatkravene innebærer, slik de fungerer nå, et problem for ansatte i innenriksfarten som ønsker å gjøre karriere i næringen. Dette fordi de for en stor del er ansatt på fartøyer som opererer i fartsområde 1 og 2, mens skal man opparbeide nødvendig fartstid for å utløse høyere sertifikater, må dette skje på fartøyer som opererer i fartsområde 3 eller høyere. Utenriksfarten kan slik sett være mer attraktiv enn innenriksfarten for unge sjøfolk. Det vil den fortsette å være dersom det ikke skjer endringer i sertifikatkravene, slik at sjøfolk i fartsområde 1 og 2 vil ha større mulighet til å opparbeide nødvendig fartstid for høyere sertifikater uten samtidig å måtte skifte jobb.

5.3 Personalpolitisk skreddersøm

Det er store forskjeller mellom sjøfolkene med hensyn til bakgrunn, erfaringer, preferanser og behov. Det viser, ikke minst, analysen av de ulike risikogruppene. En personalpolitikk som virker likt for alle vil ikke kunne møte denne variasjonen. Samtidig vil det være umulig å føre en personalpolitikk for hver enkelt. Det dreier seg snarere om å utvikle (eller skreddersy) personalpolitiske virkemidler som treffer presist i forhold til prioriterte grupper. Dette er virkemidler som, i tråd med prosjektets problemstillinger, bør ha som utgangspunkt å beholde så mange som mulig av sjøfolkene i næringen.

Risikogruppene, som ble utviklet på grunnlag av hva de forskjellige hadde svart på hvorvidt de ville anbefale maritime yrker for andre og hvorvidt de vurderte å skifte jobb i løpet av de nærmeste to årene, kan danne utgangspunkt for å identifisere prioriterte grupper. Vi har allerede behandlet de yngre sjøfolkene og deres særskilte preferanser og behov knyttet til faglig utvikling i et eget punkt. Dette er sjøfolk som for en stor del hører hjemme i midt-dels risiko-gruppen; som kunne tenke seg å anbefale maritime yrker til andre, men som samtidig vurderer å skifte jobb i løpet av en toårsperiode.

Høyrisikogruppen, som ikke vil anbefale maritime yrker til andre og som samtidig vurderer å skifte jobb, er den gruppen vi forventer med størst sannsynlighet vil slutte i næringen. Dette er en gruppe som bør ha høy prioritet, og hvis erfaringer, preferanser og behov trolig krever spesifikke virkemidler for at de ikke skal forsvinne ut av næringen. Det er ansatte som i gjennomsnitt er noe eldre enn ansatte i middels risiko-gruppen, de har vært i næringen en stund, og en god del av dem er å finne i overordnede stillinger. For disse er høyere lønn en viktig drivkraft for å ønske seg vekk fra sin nåværende jobb. Men selv om høyere

lønn er et viktig motiv for deres ønske om å skifte jobb, er lønn neppe verken tilstrekkelig eller det mest nærliggende virkemiddel for å demme opp for mobiliteten blant disse. Ansatte i denne gruppen har nemlig mer negative erfaringer med både arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene sammenlignet med andre ansatte; de føler seg mindre trygge på arbeidsplassen sin, de har ikke den samme grad av stolthet knyttet til rederiet de er ansatt i, de er i større grad misfornøyd med mulighetene for selvbestemmelse og opplever informasjonsflyten som et større problem enn sjøfolk i de andre risikogrupperne. Riktignok kan lønn i dette tilfellet fungere som en slags kompensasjon for negative erfaringer med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, men desto viktigere er at virkemidlene for ansatte i høyrisikogruppen hovedsakelig rettes inn mot å bedre arbeidssituasjonen deres.

De ansatte i mindre risiko- og liten risiko-gruppen antas med liten sannsynlighet å ville slutte i sin nåværende jobb i løpet av de nærmeste årene. De er i gjennomsnitt eldre enn ansatte i de andre risikogrupperne, de har vært mange år i næringen og til dels også i rederiet de jobber i nå. Dette er ansatte som, i likhet med ansatte i øvrige risikogrupper, har sine egne preferanser og behov. Samtidig utgjør de strengt tatt ikke en prioritert gruppe i forhold til å utvikle personalpolitiske virkemidler med henblikk på å begrense turnover av arbeidskraft i innenriksfarten. Det er ansatte som riktignok er viktige for næringen. De trives imidlertid stort sett både med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene, og har opparbeidet en betydelig lojalitet gjennom mange år i næringen.

Spørreskjema med hovedfrekvenser

God dag, mitt navn er..... og jeg ringer fra Opinion AS. På oppdrag fra Rederienes Landsforening og Norsk Sjømannsforbund gjennomfører vi i disse dager en undersøkelse blant norske sjøfolk. Har du anledning til å svare på noen spørsmål i den forbindelse?

Tilknytning til yrke

1. I hvilken flåtetype arbeider du nå?

1:	Ferge/lokaltrafikk	49%
2:	Kysttrafikk	31%
3:	Bukseringsrederi	11%
4:	Redningsfartøy	9%
	Total	100%

2. Hvilken stilling har du nå?

1:	Skipsfører	19%
2:	Styrmann	18%
3:	Maskinsjef	15%
4:	Maskinist	8%
5:	Matros	23%
6:	Motormann	3%
7:	Elektriker	1%
8a:	Lærling, dekk	1%
8b:	Lærling, maskin	1%
8c:	Lærling, annet	0%
9a:	Kadett, dekk	0%
9b:	Kadett, maskin	0%
9c:	Kadett, annet	0%
10:	Annet	10%
	Total	99%

3. Hvilket av følgende 4 forhold har hatt størst betydning for ditt valg av nåværende yrke/utdanning?

LES OPP 1-4:

1:	Yrket gir gode lønnsutsikter	9%
2:	Yrket gir en trygg arbeidsplass	24%
3:	Yrket gir mange jobbalternativer på arbeidsmarkedet	12%
4:	Yrket gir mulighet for arbeid nær hjemstedet	34%
5:	Ikke sikker	21%
	Total	100%

4. Er det noen i din familie som har bakgrunn fra sjømannsyirket?

FLERE SVAR MULIG

1:	Foreldre, søsken	60%
2:	Øvrig familie	44%
3:	Nei, ingen	23%
4:	Vet ikke	0%

5. Hvilken betydning hadde råd fra andre i forbindelse med ditt valg av yrke/utdanning?

5a. Råd fra foreldre

LES OPP 1 - 4:

1:	Stor betydning	7%
2:	Noe betydning	11%
3:	Mindre betydning	13%
4:	Ingen betydning	68%
5:	Ikke sikker	1%
	Total	100%

5b. Råd fra søsken, besteforeldre/andre i familien

1:	Stor betydning	7%
2:	Noe betydning	9%
3:	Mindre betydning	7%
4:	Ingen betydning	76%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	99%

5c. Råd fra venner

1:	Stor betydning	5%
2:	Noe betydning	19%
3:	Mindre betydning	7%
4:	Ingen betydning	68%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	99%

5d. Råd fra skoleverket (lærere, rådgivere)

1:	Stor betydning	1%
2:	Noe betydning	7%
3:	Mindre betydning	5%
4:	Ingen betydning	86%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	99%

5e. Råd fra lokale rederier/sjøfartsorganisasjoner

1:	Stor betydning	5%
2:	Noe betydning	8%
3:	Mindre betydning	4%
4:	Ingen betydning	81%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	98%

Tilfredshet med arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø

6. I hvilken grad synes du følgende påstander om arbeidsmiljøet og organisering av arbeidet stemmer med ditt inntrykk av din arbeidsplass? Angi for hvert alternativ om det stemmer i stor grad, i noe grad, i mindre grad eller i liten grad

6a. Jeg har gode arbeidskamerater
LES OPP 1 - 4:

1:	I stor grad	88%
2:	I noen grad	10%
3:	I mindre grad	0%
4:	I liten grad	1%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	99%

6b. Jeg savner ros og anerkjennelse fra mine nærmeste ledere for den jobben jeg gjør

1:	I stor grad	15%
2:	I noen grad	26%
3:	I mindre grad	17%
4:	I liten grad	38%
5:	Ikke sikker	3%
	Total	99%

6c. Samarbeidet med kolleger fungerer godt

1:	I stor grad	87%
2:	I noen grad	11%
3:	I mindre grad	0%
4:	I liten grad	0%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	98%

6d. Der hvor jeg jobber er det begrensede muligheter for faglig utvikling

1:	I stor grad	28%
2:	I noen grad	27%
3:	I mindre grad	17%
4:	I liten grad	24%
5:	Ikke sikker	4%
	Total	100%

6e. Rederiet hvor jeg jobber er en trygg arbeidsplass

1:	I stor grad	69%
2:	I noen grad	17%
3:	I mindre grad	5%
4:	I liten grad	5%
5:	Ikke sikker	4%
	Total	100%

6f. Jeg er stolt av å jobbe i dette rederiet

1:	I stor grad	56%
2:	I noen grad	26%
3:	I mindre grad	9%
4:	I liten grad	6%
5:	Ikke sikker	2%
	Total	99%

6g. Jeg trives med oppgavene jeg jobber med

1:	I stor grad	75%
2:	I noen grad	22%
3:	I mindre grad	3%
4:	I liten grad	0%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	100%

6h. Jeg bestemmer *for* lite selv i arbeidet mitt

1:	I stor grad	9%
2:	I noen grad	18%
3:	I mindre grad	19%
4:	I liten grad	53%
5:	Ikke sikker	1%

6i. Vi har klare ansvarsforhold på arbeidsplassen min

1:	I stor grad	89%
2:	I noen grad	9%
3:	I mindre grad	1%
4:	I liten grad	1%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	100%

6j. Hos oss er det vanskelig å få den informasjonen som trengs i arbeidet

1:	I stor grad	8%
2:	I noen grad	23%
3:	I mindre grad	16%
4:	I liten grad	52%
5:	Ikke sikker	1%
	Total	100%

6k. Vi har effektive arbeidsmetoder

1:	I stor grad	60%
2:	I noen grad	31%
3:	I mindre grad	4%
4:	I liten grad	3%
5:	Ikke sikker	2%
	Total	100%

6l. Hos oss er det vanskelig å få de ressursene som er nødvendige for å løse oppgavene

1:	I stor grad	13%
2:	I noen grad	24%
3:	I mindre grad	15%
4:	I liten grad	46%
5:	Ikke sikker	2%
	Total	100%

7. Vil du ut fra dine erfaringer anbefale maritime yrker for ungdom i familie eller bekjentskapskrets?

1:	Ja	35%
2:	Nei	55%
3:	Ikke sikker	10%
	Total	100%

Nåværende og framtidig yrkeskarriere

8. Har du skiftet arbeidsfelt/flåtetype i løpet av ditt yrkesaktive liv som sjømann?

1:	Ja	79%
2:	Nei	21%
	Total	100%

DERSOM JA PÅ SPM 8

9. Hvor stor betydning hadde følgende forhold for ditt valg om å skifte arbeidsfelt/flåtetype *siste* gang? Angi for hvert alternativ om det har hatt stor betydning, noe betydning, mindre betydning, ingen betydning eller ikke sikker (Ett kryss per alternativ):

9a. Lønnsnivå

1:	Stor betydning	9%
2:	Noe betydning	11%
3:	Mindre betydning	15%
4:	Ingen betydning	42%
5:	Ikke sikker	1%
	Total	79%

9b.	Det fysiske arbeidsmiljøet	
	1: Stor betydning	14%
	2: Noe betydning	12%
	3: Mindre betydning	14%
	4: Ingen betydning	37%
	5: Ikke sikker	1%
	Total	78%
9c.	Det sosiale arbeidsmiljøet	
	1: Stor betydning	15%
	2: Noe betydning	15%
	3: Mindre betydning	10%
	4: Ingen betydning	37%
	5: Ikke sikker	2%
	Total	79%
9d.	Arbeidstidsordningene	
	1: Stor betydning	37%
	2: Noe betydning	11%
	3: Mindre betydning	6%
	4: Ingen betydning	24%
	5: Ikke sikker	1%
	Total	79%
9e.	Videre utdanning	
	1: Stor betydning	6%
	2: Noe betydning	6%
	3: Mindre betydning	11%
	4: Ingen betydning	53%
	5: Ikke sikker	2%
	Total	78%
9f.	Familiesituasjon	
	1: Stor betydning	45%
	2: Noe betydning	9%
	3: Mindre betydning	4%
	4: Ingen betydning	20%
	5: Ikke sikker	2%
	Total	80%

9g. Personlig yrkeskarriere

1:	Stor betydning	10%
2:	Noe betydning	11%
3:	Mindre betydning	12%
4:	Ingen betydning	45%
5:	Ikke sikker	8%
	Total	86%

9h. Arbeid nærmere hjemstedet

1:	Stor betydning	45%
2:	Noe betydning	9%
3:	Mindre betydning	3%
4:	Ingen betydning	21%
5:	Ikke sikker	1%
	Total	79%

10. Har du i løpet av den tiden du har jobbet i det rederiet du er ansatt i nå søkt eller fått tilbud om noe av følgende?

LES OPP, FLERE SVAR MULIG

1:	Ja, søkt eller fått tilbud om annet arbeid i et annet land <i>innenfor</i> maritime næringer	10%
2:	Ja, søkt eller fått tilbud om annet arbeid i et annet land <i>utenfor</i> maritime næringer	3%
3:	Ja, søkt eller fått tilbud om jobb i et annet rederi	29%
4:	Nei, ingen av delene	67%
	Total	100%

11. Kunne du tenkt deg i løpet av de to neste årene å jobbe et annet sted enn der du jobber i dag? I tilfelle, hvor kunne du helst tenkt deg å jobbe?

1:	Ja, innen innenriksfart	8%
2:	Ja, innen utenriksfart	12%
3:	Ja, innen annen maritim virksomhet	13%
4:	Ja, innen annen bransje	5%
5:	Nei	53%
6:	Ikke sikker	9%
	Total	100%

HVIS SPM 11 = 1-4:

12. Hvor stor betydning har i så fall følgende forhold for dette valget?

Angi for hvert alternativ om det har stor betydning, noe betydning, mindre betydning, ingen betydning eller ikke sikker (Ett kryss per alternativ):

12a. Lønnsnivå

1:	Stor betydning	16%
2:	Noe betydning	12%
3:	Mindre betydning	5%
4:	Ingen betydning	5%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12b. Det fysiske arbeidsmiljøet

1:	Stor betydning	9%
2:	Noe betydning	11%
3:	Mindre betydning	7%
4:	Ingen betydning	11%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12c. Det sosiale arbeidsmiljøet

1:	Stor betydning	16%
2:	Noe betydning	9%
3:	Mindre betydning	5%
4:	Ingen betydning	8%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12c. Arbeidstidsordningene

1:	Stor betydning	19%
2:	Noe betydning	8%
3:	Mindre betydning	5%
4:	Ingen betydning	6%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12e. Videre utdanning

1:	Stor betydning	9%
2:	Noe betydning	7%
3:	Mindre betydning	8%
4:	Ingen betydning	14%
5:	Ikke sikker	1%
	Total	39%

12f. Familiesituasjon

1:	Stor betydning	16%
2:	Noe betydning	7%
3:	Mindre betydning	4%
4:	Ingen betydning	11%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12g. Personlig karriere

1:	Stor betydning	11%
2:	Noe betydning	10%
3:	Mindre betydning	7%
4:	Ingen betydning	11%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

12h. Arbeid nærmere hjemstedet

1:	Stor betydning	9%
2:	Noe betydning	4%
3:	Mindre betydning	6%
4:	Ingen betydning	11%
5:	Ikke sikker	0%
	Total	38%

13. Jeg skal nå lese opp en rekke forhold og for hvert av disse vil vi gjerne vite hvor avgjørende du mener dette vil være for at innenriks sjøfart skal kunne sikre seg rekruttering også i fremtida. Vi vil gjerne at du svarer med et tall fra 1 til 6 der 1 betyr svært lite avgjørende og 6 betyr svært avgjørende.

	Gjennomsnittsscore
13a. Bedre lønnsbetingelsene for sjømenn	5,0
13b. Øke utdanningskapasiteten av sjøfolk	4,3
13c. Sørge for tryggere arbeidsplasser	5,2

13d.	Bedre informasjonen om maritime yrker og utdanning	4,4
13e.	Legge større vekt på sikkerhet til sjøs	4,3
13f.	Skape bedre rammevilkår for næringen	5,5

Bakgrunn

14.	Hvilket år er du født?	
	Under 30 år	11%
	30-44 år	30%
	45-59 år	54 %
	Over 60 år	5%
	Total	100%

15.	Hva er din sivilstatus? Er du:	
	1: Gift/Samboer	81%
	2: Skilt	5%
	3: Enslig	14%
	Total	100%

16.	Hva er din høyeste fullførte utdanning? (Kun ett kryss)	
	1: Fullført 7-årig grunnskole	5%
	2: Fullført framhaldsskole, realskole eller middelsskole	11%
	3: Fullført 9(10)-årig grunnskole	10%
	4: Fullført videregående skole	55%
	5: Fullført høyskole eller universitet	20%
	Total	100%

17a.	Har du hjemmeboende barn (i din husstand), eventuelt hvor mange?	
	1: 1 barn	21%
	2: 2 barn	16%
	3: 3 eller flere barn	12%
	4 Ingen barn	51%
	Total	100%

DER SOM 17a = 1-4

17b. Hvor gamle er barna (et)?
FLERE SVAR MULIG

	1: 0-6 år	36%
	2: 7-15 år	30%
	3: 16 år eller mer	17%

18.	Hvor lenge har du vært ansatt i rederiet du er ansatt i nå?	Gjennomsnitt
	Angi antall år:	13 år
19.	Hvor lenge har du jobbet innenfor maritime næringer totalt?	Gjennomsnitt
	Angi antall år totalt:	24 år
20.	Er du medlem i en arbeidstaker- eller yrkesorganisasjon?	
	1: Ja, i Norsk Sjømannsforbund	36%
	2: Ja, i Norsk Maskinistforbund	18%
	3: Ja, i Norske Sjøoffisers forbund	31%
	4: Ja, i annen arbeidstaker- eller yrkesorganisasjon	1%
	5: Nei	14%
	Total	100%
21.	Registrering av kjønn:	
	1: Mann	98%
	2: Kvinne	2%
	Total	100%

Riksvei 1 som maritim karrierevei

Dette notatet omhandler arbeidsmarkedet i innenriks sjøfart. I notatet presenteres hovedresultatene fra en spørreundersøkelse blant ansatte i innenriks sjøfart, det foretas en særskilt analyse av avgangsproblematikken og drøftes tiltak for å styrke rekruttering og beholde personell i innenriksfarten. I notatet redegjøres det i tillegg for hovedtrekkene ved innenriks sjøfart.

Notatet er resultat av et prosjekt der Rederienes Landsforening og Norsk Sjømannsforbund henvendte seg til Fafo med forespørsel om en kartlegging av hvordan arbeidstakerne i innenriks sjøfart opplevde arbeidssituasjonen, hvilke framtidsutsikter de hadde samt deres vurderinger av næringens utfordringer. Prosjektet løper ut av fire problemstillinger:

1. Hva er bakgrunnen for sjøfolkenes yrkesvalg?
2. Hvordan opplever sjøfolkene arbeidsmiljø og arbeidsorganisering i innenriks sjøfart?
3. Hva er bakgrunnen for mobiliteten blant sjøfolk i innenriksfarten, hvor omfattende er mobiliteten og hva kjennetegner dem som ønsker å skifte jobb?
4. På bakgrunn av kunnskap om mobiliteten – er det mulig å komme med anbefalinger for å styrke innenriksfartens muligheter til å beholde arbeidskraften?

