



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?



Bacheloroppgave utført ved
Høgskolen Stord/Haugesund – Studie for nautikkfag

Av: Morten Urrang

Kand.nr. 9

Andreas Wee Mørch

Kand.nr. 19

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH innestår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet, konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

Bacheloroppgavens tittel: Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?

Student: Morten Urrang
Andreas Wee Mørch

Veileder: Lena Stølås

Oppgaven er godkjent for innlevering av veileder.

Dato: Signatur veileder:

Gradering: Offentlig

Innlevert:

Dato: Signatur fra studieadministrasjonen

SAMMENDRAG

Bacheloroppgaven "Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere" er et prosjekt som er skrevet for å finne ut av hvor maritimt utdannet personell fortsetter sin karriere etter en periode til sjøs. Årsaken til denne problemstillingen er at en del sjøfolk velger bort en seilende karriere til fordel for landbaserte jobber eller arbeid innenfor riggvirksomhet. Enkelte vil også påstå at det vil være forskjeller innenfor karrierevalg for henholdsvis høgskole- og fagskolekandidater. Vil det være forskjeller mellom disse, og er det en myte at høgskolekandidater lettere velger en karriere på land etter noen år til sjøs? Dette var noe vi ønsket å finne ut av, da det er et meget dagsaktuelt emne. På bakgrunn av denne problemstillingen laget vi en omfattende spørreundersøkelse som ble gjennomført i perioden januar til mars.

Ved hjelp av spørreundersøkelser, intervjuer, og relevante artikler gir oppgaven verdifull informasjon om sjøfolks tanker omkring det å skifte arbeidsplass. Tendensene vi så var som forventet, men det var noen overraskelser vi ikke hadde tenkt gjennom på forhånd.

Etter at spørreundersøkelsen ble analysert ser vi tydelige mønstre i hvorfor sjøfolk skifter eller har tenkt tanken på å bytte arbeidsplass. Flertallet av de som svarte på undersøkelsen satte fritid som største årsak. Dette kom høyere enn både lønn og sikker jobbsituasjon og går igjen både innenfor fagskole- og høgskolekandidater. Myten om at høgskolekandidater enklere velger en karriere på land etter noen år til sjøs, viser seg også å stemme i nokså stor grad

FORORD

Vi er to studenter som studerer på tredje året ved Høyskolen Stord/Haugesund. Som avslutning av utdanningen har vi skrevet en obligatorisk bacheloroppgave som omhandler å finne ut hvor maritimt personell havner etter endt utdanning. Oppgaven har gått over en periode på fire måneder, hvor vi har jobbet tett sammen som et team.

Vi vil takke alle de som har vært behjelpelige med å få denne oppgaven utført. Både innenfor Høgskolen Stord / Haugesund og Fagskolen Rogaland, samt til vår samarbeidspartner Østensjø Rederi AS.

Denne oppgaven er skrevet på oppdrag fra Østensjø Rederi AS, og er ment som et oppslagsverk hvor interesserte kan gå inn å hente ut informasjon som kan være nyttig innenfor personalpolitikken.

En spesiell takk til:

Alle som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, og en spesiell takk til de som tok seg tid til å bli intervjuet.

Gunn Ersland, avdelingsleder ved nautikkutdanningen Høgskolen Stord/Haugesund

Lena Stølås, Intern veileder

Sverre Meling Jr, støttespiller

Haugesund, 27 April 2009

Andreas Wee Mørch

Morten Urrang

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING	8
1.1 BAKGRUNN	8
1.2 OPPBYGNING AV OPPGAVEN	9
1.3 AVGRENŚING	10
TEORETISK DEL	11
2.0 HISTORIEBAKGRUNN	11
2.1.1 MARITIM UTDANNING	13
2.2 DRØFTING AV TEORIEN I FORHOLD TIL PROBLEMSTILLINGEN	15
EMPIRISK DEL	16
3.0: METODE	16
3.1 KVALITATIV OG KVANTITATIV METODE	16
3.1.1 FEILKILDER VED BRUK AV METODE	17
3.2 METODEVALG	18
3.3 PRE-TEST	18
3.3.1 SPØRREUNDERSØKELSE	18
3.3.2 FORDELER	20
3.3.3 ULEMPER	20
3.4 INTERVJU	21
3.4.1 FORDELER	21
3.4.2 ULEMPER	21
3.5 FEILKILDER	22
3.5.1 RESPONSFEIL	22
3.6 KILDER	22
DATAINNSAMLING	23
4.0: UNDERSØKELSEN 4.1 UTFORMING AV SPØRREUNDERSØKELSEN	23
4.1.1 SPØRREUNDERSØKELSE FOR DE SOM SEILER	23
4.1.2 SPØRREUNDERSØKELSE FOR DE SOM HAR SKIFTET JOBB	24
4.1.3 OVERSIKT RESPONDENTER	25
5.0: RESULTATDEL	26
5.1 RESULTATER SEILENDE	26
5.1.1 Alder:	26

5.1.2 Oppnådd sertifikat:	26
5.1.3 HVA LA DU VEKT PÅ I DITT ARBEIDSVALG?	27
5.1.4 Opplæringsopplegget til rederiet	29
5.1.5 Fartøy	29
5.1.6 Fartsområde	29
5.1.7 Stipend.....	29
5.1.8 Hyre	29
5.1.9 Turnus.....	30
5.1.10 Sikker jobbsituasjon	30
UTDANNING: SEILENDE	32
5.1.11 Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb?	32
5.1.12 Syntes du studiekravene var for høye under utdanning?.....	32
5.1.13 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet?	32
5.1.14 I hvilken grad hadde du kontakt med aktuell arbeidsgiver under utdanningen?.....	32
5.1.15 VURDERT ANNEN JOBB:	33
ÅRSÅK TIL ØNSKE OM Å SKIFTE JOBB	35
5.1.16 Fritid	35
5.1.17 Lønn	35
5.1.18 Vilkår / sikker jobbsituasjon	35
5.1.19 Forandring	35
5.2 RESULTATER UNDERSØKELSE: SKIFTET JOBB	36
5.2.1 Alder:.....	36
5.2.2 Oppnådd sertifikat:	36
5.2.3 Oppnådd fartstid da respondentene gikk i land:	36
UTDANNING: SKIFTET JOBB	38
5.2.4 Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb?	38
5.2.5 Syntes du studiekravene var for høye under utdanningen?	38
5.2.6 Hadde du en oppfatning av at det var mangel på lærere?	38
5.2.7 Fikk du den oppfølgingen du trengte under utdanningen?	38
5.2.8 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet?	38
HVA LA MAN MEST VEKT PÅ VED SKIFTE AV ARBEIDSPASS	40
5.2.9 Familiesituasjon	40
5.2.10 Lønn	40
5.2.11 Bedre turnus	40
5.2.12 Bedre vilkår	40
5.2.13 Sikker jobbsituasjon	40
5.2.14 Videreutdanning	41

HVIS MAN SKULLE STARTE OPP IGJEN EN SEILENDE KARRIERE, HVA VILLE MAN LAGT VEKT PÅ?	43
5.2.15 Bedre turnus	43
5.2.16 Mer utfordrende arbeidsplass	43
5.2.17 Opplevelser	43
5.2.18 Lønn	43
5.2.19 Sikker jobbsituasjon	43
5.2.20 Annet	43
5.2.21 Hva jobber respondentene med i dag	44
Svarene på dette spørsmålet kan sees på som en oppsummering av alle spørsmålene i undersøkelsen for de som har skiftet jobb.	44
6.0 INTERVJUER	45
6.1 ÅRSKULL 2000	46
7.0 DRØFTING	47
7.1 KRITIKK AV UNDERSØKELSEN	48
8.0 KONKLUSJON	49
9.0 LITTERATURLISTE	50
10.0 ORDFORKLARINGER OG FORKORTELSER	52
11.0 VEDLEGG	52

1.0 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN

Den maritime utdanningen i Norge har i en årrekke slitt med lav rekruttering. Samtidig mister rederiene sjøfolk med unik kompetanse til landbasert eller riggrelatert virksomhet. Dette har etter hvert blitt et problem, spesielt innenfor offshorefart. Vi ønsker derfor i denne oppgaven å se på årsakene til nettopp dette.

Bakgrunnen for at vi valgte å fordype oss i akkurat dette emnet er at vi begge har arbeidet om bord på forskjellige typer fartøy innenfor offshoreindustrien. Disse fartøyene opererer med både maritimt mannskap i tillegg til personell med andre arbeidsoppgaver som er ansatt i andre selskaper. Dette personellet har ofte annen turnus enn det maritime personellet, og de går vanligvis to uker på med en påfølgende friperiode på fire uker. Lønnen er også i flere tilfeller høyere enn mannskapet som er ansatt for å drifte selve skipet. Dette kan føre til at det dannes misnøye om bord, noe som deretter kan medvirke til stort frafall og gjennomskiftning av mannskap på disse typene fartøy.

Det er også verdt å nevne at det maritime personellet noen ganger kan ha høyere eller tilsvarende kompetanse som personellet med andre arbeidsoppgaver. De har derfor muligheter for å søke seg til disse stillingene som for eksempel DP operatør, ROV pilot og lignende. Med erfaring fra seiling på forskjellige offshore fartøy ser en til stadighet diskusjon blant offiserene ombord som går ut på skifte av jobb til bedre betingelser.

”Innenfor de sosiale motivasjonsteorier har Stacy Adams i likeverdsteorien satt fokus på lønn. Essensen i teorien er at folk vil vurdere sin jobbinnsats (innskudd) med jobbutbytte (uttak), opp mot hva andre i sammenlignbare jobber gir og får. Ubalanse oppleves som likeverdsspenning og kan blant annet løses ved å arbeide mindre eller slutte i organisasjonen. Personer med høyt lønnsnivå, høyt utdanningsnivå og lang ansettelsestid velger gjerne sine referanseobjekter utenfor egen organisasjon. Teorien har god støtte i empirisk forskning” (Warberg, Wathne & Brekke, 2002).

Det er ønskelig å finne ut av hvor stort dette frafallet av offiserer til andre arbeidsgivere enn rederier egentlig er. Med bakgrunn fra både vanlig høgskole utdanningsløp og fagbrev for så videre høgskole utdanning ønsket vi også å finne ut om det kunne registreres forskjeller på endret jobb situasjon blant fagskole- og høgskole kandidater.

PROBLEMSTILLING

”Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?

Undersøkelsen vil ta for seg om dagens maritime utdanning fører til en seilende karriere etter endt utdanning. Med grunnlag på en omfattende undersøkelse samt oppfølgende intervjuer vil oppgaven se om det er forskjeller mellom valgene til Høgskole og Fagskolekandidater.

Undersøkelsen ble laget elektronisk og lagt ut på hjemmesiden vår som ble opprettet spesielt tilknyttet oppgaven.

1.2 OPPBYGNING AV OPPGAVEN

Hoveddelen av oppgaven er resultatene av spørreundersøkelsen. Oppgaven er derfor byggetopp slik at det skal være lett å se resultatene av hvert enkelt spørsmål. Oppgaven begynner med en historiedel som gir deg et innblikk i hvordan den maritime situasjonen har vært fra 1960-tallet og frem til dags dato samt utvikling av dagens maritime opplæring. Videre vil den empiriske delen gi en utdypende beskrivelse av metodene som er blitt benyttet i oppgaven og spørreundersøkelsen. I denne delen forklares også mulig feilkilder og svakheter som kan påvirke undersøkelsens resultater.

Den praktiske delen gir et utfyllende og grafisk innblikk i hvordan respondentene har besvart undersøkelsen. Som nevnt innledningsvis er hvert enkelt spørsmål satt opp i egne grafer slik at man kan som i et oppslagsverk finne detaljerte svar på hvert enkelt spørsmål. Ved å sammenligne svar fra flere grafer kan man også anslå trender og danne konklusjoner.

For å få mest mulig korrekte konklusjoner er det gjort intervjuer med profiler som tilsvarende respondentene på undersøkelsen. Disse personene er stilt mer utfyllende spørsmål, men som i helhet tilsvarende spørsmålene i undersøkelsen.

I den avsluttende konklusjonen er det lagt hovedvekt på resultatene fra undersøkelsen. Dette sammenlignes med bakgrunnshistorien og svar fra intervjuene som ble foretatt. Basert på dette har vi kommet frem til oppgavens konklusjon ved hjelp av tolkning av dataene, og våre egne meninger på hva vi mener er resultatet av den innhentede informasjonen.

1.3 AVGRENSING

Denne oppgaven er begrenset til å innbefatte et geografisk område innenfor Rogaland fylke. Årsaken til dette er at det ville vært svært krevende å innhente et godkjent antall respondenter fra hele Norge. Det er også mer aktuelt å komme i kontakt med relevante intervjuobjekter, samt innhente fakta fra lokale rederier som man kjenner til. Det er både fordeler og ulemper med å velge kun Rogaland fylke.

Rogaland som fylke inneholder både maritim fagskole, høyskole, opplæringskontor, rederier, riggselskaper og andre næringer som er aktuelle for respondentene vi søker i denne oppgaven. Grunnet at man har et bestemt geografisk område er det ikke sikkert at resultatene er 100 % valide, men tilnærmet lik grunnet at man har tatt et tilfeldig utvalg av respondentene med maritim kompetanse.



To norske avanserte offshore fartøy utenfor kysten av Afrika
Urrang, Morten

TEORETISK DEL

2.0 HISTORIEBAKGRUNN

For at det skal være enklere å forstå hvorfor denne oppgaven har fordypet seg i rederinæringen og dagens maritime utdanningssystem, er det nødvendig å se på tidligere historiebakgrunn.

”Norge som skipsfartsnasjon må satse sterkt på rekruttering og maritim utdanning for norske sjøfolk. Dette for å sikre at den maritime kompetansen blir videreført innenfor den maritime klyngen både på sjø og land” (Sjømannsorganisasjonen i Norge) (Aslesen, 2003).

Det er liten tvil om at Norge har vært og kommer til å forbli en av verdens viktigste sjøfartsnasjoner. Rederier, skipsverft, og bedrifter som leverer utstyr til den norske flåten er bedrifter som sysselsetter arbeidsplasser i hele landet. Derfor er maritim utdanning og rekruttering så enormt viktig for at vi skal opprettholde rykte og anerkjennelse utad i den globale skipsverden (Brandt, 2008) (Næringslivets hovedorganisasjon, 2007).

Sett i historisk sammenheng har Norge lange tradisjoner som skipsfartsnasjon, men dessverre har man opplevd en omfattende utflagging av norske skip til det internasjonale registeret NIS, (Norsk Internasjonalt Skipsregister) som ble etablert i 1987. Ser man på antallet norske sjøfolk har det sunket drastisk. I 1965 var det engasjert 48 262 norske sjøfolk, mens 10 år frem i tid var dette tallet redusert til 30 758 personer. I dag er antallet redusert til 24 993 totalt, inkludert de som seiler på utflaggede norske skip og flyttbare rigger (Statistisk Sentralbyrå, 2008).

Mye av årsaken til dette er at norske sjøfolk ble erstattet med billigere arbeidskraft fra andre land. Dette resulterte også i at rekrutteringen dalte drastisk og folk ble mer skeptiske til en karriere til sjøs (Sjømannsorganisasjonen i Norge).

Ser man på disse hendelsene i Haugesundsregionen i 1960-årene var rederiforeningen negative i troen på fremtiden. Rederne var skeptiske til nye lover, avgifter, dårlig marked eller andre ”styggedommer” som gjorde det vanskelig å drive rederivirksomhet. I 1965 opplyste Haugesund Rederiforbund at nesten ingen norske linjebåtrederier hadde kontrahert de siste årene, og at det var nedgangstider innenfor den maritime virksomhet. Trass i disse dårlige tidene dukket den virkelige depresjonen opp på 1970-80 tallet. Disse årene ble betraktet som ”fraktdepresjonen” innenfor sjøfarten. De store rederiene flagget ut skip, og norsk mannskap var ikke lenger en selvfølge. Mye av årsaken til denne depresjonen var enorm forskjell mellom tilbud og etterspørsel. Oljeprisene steg også drastisk i 1973, som resulterte i at rederne ikke hadde råd til å ha skipene i drift. Det var mange båter som lå i opplag og ventet på arbeid, men behovet for skip var svært lav i disse årene (Hammerborg, 2003).

På slutten av 1970-tallet var offshoremarkedet veletablert på Vestlandet. Rederiene var i frammarsj innenfor offshoreindustrien, og i begynnelsen på 1980-tallet ble det bygget nye og større skip. Disse var også mer sostifikerte og moderne enn skipene hadde vært tidligere. En kontraheringsboom var i gang. Som et resultat av dette fikk rederne tildelt langvarige kontrakter med store økonomiske fordeler, som skulle danne grobunn for det som i dag er en av Norges ledende offshoreregioner. Selv om det kom oppturer var det noen nedturer i denne perioden, men på slutten av 80-tallet bedret markedet seg betraktelig og alle rederiene kom seg gjennom krisen (Hammerborg, 2003)(Berggren et al., 1989).

Selv om det dukker opp nedturer innenfor skipsindustrien, og hendelsene på 1960-tallet fram til i dag er skremmende, har rekrutteringen i Norge likevel økt de siste årene. De maritime skolene har økt søkerantallet gradvis, og man har gjennom kampanjer og stiftelsen maritim kompetanse, kommet med målrettede tiltak for å øke rekrutteringen (Sjømannsorganisasjonen i Norge). Det skal også sies at det i 2004 ble opprettet et samarbeidsorgan kalt MARUT som skal forsøke å stimulere utviklingen og øke kompetansen i den maritime virksomhet. Maritim utvikling arbeider også med å opprette et maritimt kompetansesenter som fortrinnsvis skal satse på forskning og oppbygning av økt kompetanse. Ut i fra denne informasjonen kan man se at det er behov for videreutvikling av den maritime næringen, og at rekrutteringen må økes for at man skal oppnå målene som er satt av Regjeringen og organisasjoner som arbeider med rekruttering og kompetanseutvikling.

(Mandag Morgen, 2007)

2.1.1 MARITIM UTDANNING

Brandt (2008) påpeker at det har vært synkende rekruttering til Norsk maritim utdanning siden år. 2000. Dette har resultert i at gjennomsnittsalderen blant sjøfolk er høy. Dårlige holdninger om bord på skip til nye lærlinger og kadetter kan dessverre forekomme. Resultatet kan derfor bli at den fremtidige etterspørselen for sjøfolk vil øke betraktelig med årene (Norgesnettrådet, 2002). Tidligere hadde denne utdanningen svært høy status i samfunnet og den var ettertraktet blant ungdom. I dag ser man at denne trenden er snudd, og dagens ungdom ser ut til å foretrekke andre studievalg.

Andre årsaker som kan resultere i at ungdom velger bort den maritime utdanningen kan være basert på det faktum at de fleste av skolene sliter med mangel på lærerkrefter, samarbeid mellom skolene og frafall blant studenter. Enkelte læresteder kan i tillegg oppfattes av studentene som lite strukturerte og at kvaliteten på studiet ikke er godt nok. Det er derfor svært viktig at det satses på økt kompetanse innenfor lærerkreftene, og at det er muligheter for videreutdanning slik at læreryrket vil virke mer attraktivt (Brandt, 2008). Lønnsforskjellene mellom jobb i et rederi sammenlignet med arbeid på land vil være forskjellige, men her må en også se på hva det vil gi tilbake til næringen, og det faktum at man utdanner fremtidig personell som vil gi den maritime næringen arbeidskraft. Derfor bør rederinæringen legge opp til at det er muligheter for nettopp en slik mulighet innenfor læreryrket etter for eksempel en periode til sjøs. Samtidig som dette skjer, øker behovet for maritim kompetanse. Det er derfor nødvendig at kompetansen beholdes og at rekrutteringen er optimal. Det anslås at det er behov for et antall på anslagsvis 5000 personer i året innenfor den maritime sektor (Mandag Morgen, 2007). For at dette målet skal oppnås har det blitt arrangert forskjellige rekrutteringskampanjer.



Ikke for alle
Maritimt opplæringskontor

En av disse er "Ikke for alle" kampanjen laget i regi av Maritimt Forum, og med finansiering fra Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse. Dette ble startet i 2007, og er basert på en treårig kampanje som er til for å motivere norsk ungdom til å søke seg til maritim utdanning. De rederiene som sier seg villige til å støtte denne kampanjen vil i tillegg motta støtte for å inneha opplæringsstillinger til lærlinger, kadetter og junioroffiserer.

Hvis man ser tilbake på antall studenter som startet en maritim utdanningskarriere har de sunket gradvis med årene, men fra år 2007-2008 var det en økning i søkermassen. Det viser seg i midletid at de aller fleste velger å ta sertifikatutdanningen via fagskole.

I år 2007 gikk 73 % av studentene på fagskoler, mens de resterende gikk på en av de fire høgskolene. Dette var for nautikkstudenter. Maskinstudentene hadde en enda større andel på fagskolene. Her er det kun et fåtall av studentene som går på den eneste høgskolen som er lokalisert i Vestfold. I år 2007 var det kun 3 % som gikk på denne skolen i hele Norge (Brandt, 2008).

Vi har i dag to forskjellige løp som fører til at man kan løse sertifikater på høyeste nivå. Her skiller man mellom teknisk fagskole og høgskole. For å komme inn på teknisk fagskole må man inneha fagbrev som matros, motormann eller tilsvarende, og to års fartstid om bord på et fartøy. For å oppnå den rette kompetansen til utdanning på høgskolenivå, må man ha treårig allmennutdanning fra videregående skole. Det er verdt å merke seg at det i nyere tid er åpnet for Y-veien som gjør at man kan komme inn på maritim høgskole med kun fagbrev, som et håp om å øke kompetansen og rekruttering (NOU, 2008:18). Etter endt utdanning må begge yrkesretninger avtjene en kadettperiode om bord på et fartøy. Her er det forskjellig hvor lenge man må seile etter endt skolegang. Fagskolekandidatene må seile 6 måneder, og minst 4 av disse må være etter at de er ferdige med utdanningen. Høgskolekandidatene må derimot seile 12 måneder hvor minst 4 måneder må være etter endt skolegang. Etter denne seilingsperioden kan man etter hvert løse styrmannssertifikat klasse D3. De høyere sertifikatene opp til klasse D1 vil bli opptjent etter hvert som man seiler. Alle disse sertifikatene blir utstedt av sjøfartsdirektoratet etter internasjonale regler (Brandt, 2008).

De forskjellige utdanningene fra videregående til fagskole/høgskole skal alle tilfredsstille sjøfartsdirektoratets krav til undervisning og lærere. Her er det bestemt hvilke fag som læreplanen skal inneholde for at studentene senere kan løse sertifikater. Alle disse reglene ligger innunder STCW-konvensjonen som har normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk (Brandt, 2008). Disse reglene blir vedtatt av FN organisasjonen IMO, (International Maritime Organization). De maritime utdanningene er derfor internasjonalt regulert, som vil si at det skal være de samme kravene til maritimt personell over hele verden.

(1) Statistisk Sentralbyrå (2008). Samferdsel og reiseliv. Arbeidstakere på norskregistrerte skip.

Tilsendt på e-post fra SSB den 2.april 2009.

2.2 DRØFTING AV TEORIEN I FORHOLD TIL PROBLEMSTILLINGEN

Teoridelen innebefatter faktagrunnlag for utforming av oppgaven.

Det er lagt vekt på bruk av kilder som det ligger mye forskning bak, og disse er nøye analysert opp mot hverandre for at validiteten skal være så optimal som overhode mulig.

For at man skal se om problemstillingen ”Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?” stemmer overens med teorien har en sett på tidlige historie om det å være sjømann. Her går man helt tilbake til 1960-tallet og frem til dags dato.

Disse talldataene er mottatt fra Statistisk Sentralbyrå for å få korrekt antall seilende i hele perioden.

I teoridelen har man sett på de forskjellige rekrutteringskampanjene og søknadsmassen til den maritime utdanningen i tidsperioden historiedelen innbefatter. En slik oversikt gir et godt innblikk i hvor relevant oppgavens problemstilling er.



Morten Urrang

EMPIRISK DEL

3.0: METODE

Dette kapittelet vil gi en forklaring på metodene som er brukt for å samle inn de nødvendige data. Analysering av informasjonen og bearbeiding av dataene vil bli gitt på grunnlag av metodevalgene. Fordi man innhenter informasjon med hjelp av metode, er det hensiktsmessig å se på hvorfor og hvordan man bruker den enkelte metoden i forskjellige sammenhenger. Årsaken til at det i denne oppgaven er brukt spørreundersøkelse og intervju for å framskaffe de nødvendige data, dette fordi ønsket var å finne mest mulig valid informasjon om det valgte emne, samt at oppgaven fant det nødvendig å ha samtaler med personer som hadde kjennskap til det valgte tema.

Metodene vil bli presentert teoretisk, og det vil gis en forklaring på hvordan og hvorfor disse er brukt. Kilder vil bli brukt systematisk for at kvaliteten på det presenterte materialet skal være av best mulig kvalitet som er basert på tidligere forskning. Feilkilder, svakheter og fordeler med valg av metode vil bli introdusert, og det vil også gis en forklaring på hvorfor det i denne oppgaven ble valgt akkurat disse formene for metode.

3.1 KVALITATIV OG KVANTITATIV METODE

Grunnet at vi ikke har noe erfaring fra forskningsarbeid fra tidligere valgte vi å kombinere to ulike former for metoder. I følge Holme og Solvang er det mulig å kombinere både kvalitative og kvantitative elementer innenfor et og samme prosjekt. Her er det viktig å ta et strategisk valg ut fra problemstillingen, ressurser og eventuell forskningserfaring. Skal man forklare forskjellene enkelt mellom den kvalitative og kvantitative metoden, sier man at den kvantitative formen gjør om data til tall og mengdestørrelser, og lager statistiske analyser, (Holme og Solvang, 1998). Mens i den kvalitative metoden er det hvordan forskeren tolker og bearbeider informasjonen som spiller inn på resultatet. Disse dataene kan eller bør ikke tallfestes (Holter, 1982).

Ringedal (2007) har argumentert at ”Samtaleintervju som kan beskrives som en målrettet samtale som foregår oftest ved at forsker og informant møtes ansikt-til-ansikt” (besøksintervju). Fordi den kvantitative formen for metode ikke gir all nødvendig informasjon, ble det i oppgaven valgt også å bruke den kvalitative metoden, som i dette tilfellet ble gjort ved hjelp av intervjuer. Her ble utvalgte personer utspurt i en omfattende samtale for å få svar på den nødvendige informasjon som oppgaven trengte for å bli produsert.

På forhånd av samtalen ble tid avtalt, og relevante spørsmål ble forberedt. En annen årsak til at det ble valgt en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode var fordi en ønsket å samle inn mest mulig informasjon som også var til å stole på.

Denne metoden kalles flermetodedesign (triangulering), (Ringedal, 2007). Graden av nærhet til den forespurte vil være middels ved kontakt via e-post og internett, mens ved et besøksintervju får en bedre kontakt, og samtalen gir rom for improvisasjon fra intervjueren (Ringedal, 2007). ”Intervjuet framstilles som en egnet metode til å framskaffe autentisk kunnskap, og intervjuerens rolle er å avdekke den sanne identiteten som befinner seg under overflaten. Slik framstår intervjuet som den viktigste teknikken bak forsikringen om selvets eksistens” (Ryen, 2002). I følge Ryen framstår intervjuet som en egnet måte til å framskaffe de nødvendige data. Dette viste seg å stemme også i vårt tilfelle. De forespurte kandidatene viste seg å inneha god og nyttig informasjon som var viktig å få fram i oppgaven. Samtlige hadde også forskjellige synspunkt på hva som var viktig å få med, og råd og tips ble gitt fra kandidatene om hva som burde tas med i sluttproduktet.

3.1.1 FEILKILDER VED BRUK AV METODE

Kvantitativ metode:

Ryen, (2002) uttaler at spørreundersøkelser kan ha mange feilkilder. Årsaker som at en svarer for raskt uten å tenke seg om, fått for lite informasjon på forhånd, holdninger, eller at man svarer ”nokså fornøyd eller ”middels” på alle spørsmålene kan spille inn på validiteten av forskningen. Grunnet at spørreundersøkelsen er lagt ut som et elektronisk spørreskjema på nettet kan en oppleve at personer som egentlig ikke skal svare på undersøkelsen logger seg på og svarer usant. Det er muligheter for oss å innhente talldata på hvor mange som har besvart, men det er umulig for oss å vite at de som svarer har maritim bakgrunn.

Kvalitativ metode:

I den kvalitative metoden kan feilkilder som at personen som intervjues kan komme med feilaktig informasjon være et problem. Validiteten på informasjonen som blir gitt bør derfor sammenlignes med de andres svar, men det er viktig å huske på at intervjuobjektets egne meninger står sentralt (Ryen, 2002). Det man også kan se på er at når en bruker den kvalitative metoden intervjues et fåtall personer istedenfor et tilfeldig utvalg. Det kan derfor resultere i at en blir påvirket av den som blir intervjuet, og informasjonen kan også mistolkes og føre til feilaktige opplysninger (Goode og Hatt, 1952).

3.2 METODEVALG

Det vil i dette kapittelet gis en nærmere forklaring på metodevalgene som er brukt i oppgaven. Det er derfor viktig at det blir forklart hvordan en gikk frem for å innhente informasjonen som var nødvendig for å utføre dette.

Basert på egne arbeidserfaringer sammen med tidligere forskning vil oppgaven bygges opp på en måte som henger sammen med problemstillingen. Årsaken til at det brukes både egne og andres meninger er fordi man ønsker en mest mulig interessant oppgave som er fengende og oppdatert i forhold til dagens situasjon. Det var derfor nødvendig å fremskaffe disse dataene ved hjelp av spørreundersøkelsene som omfattet ”seilende”, ”skiftet jobb”, og ”årskull”. I tillegg har man utført intervjuer av forskjellige personer som har tilknytning til rederivirksomhet og maritim utdanning.

3.3 PRE-TEST

I forkant av hovedundersøkelsen ble det arrangert en pre-test som ble sendt ut til 6 utvalgte personer innenfor de forskjellige kategoriene; *skiftet jobb*, og *seilende*. I ettertid ble det gjennomført et evalueringsmøte hvor tilbakemeldingene fra de forespurte ble gjennomgått. Disse ble tatt i betraktning, og implementert i selve hovedundersøkelsen. Dette ble gjort for at undersøkelsen skulle være så bra som overhode mulig, og at spørsmålene ikke kunne misforstås.

3.3.1 SPØRREUNDERSØKELSE

Spørreundersøkelsen er basert på kvantitativ forsknings metode som vil si å samle inn mest mulig materiale fra flest mulig personer (Ringedal, 2007). Derfor ble det valgt å lage spørreskjema som ligger ute på hjemmesiden www.maritimutdanning.no

På forhånd hadde man laget et lite skriv som fortalte enkelt om oppgaven, og hva undersøkelsen omhandlet. Dette ble sendt på e-post til personer, tidligere studenter, bedrifter hvor man antok at antall ansatte med utfyllende kriterier for undersøkelsen var høyt, samt til fartøy i forskjellige rederier i Rogaland. Datainnsamlingen ble utfylt elektronisk, og tilbakesendt til en database som analyserte og framstilte informasjonen grafisk. Årsaken til at datainnsamling ble brukt var fordi man ville samle inn mest mulig informasjon uten påvirkning fra respondentene. Oppgaven er i midlertidig klar over at denne undersøkelsen ikke er 100 % valid, men er tilnærmet lik grunnet at man tok et tilfeldig utvalg av maritimt utdannende i Rogaland som ble spurt de samme spørsmålene. I tillegg er det viktig å nevne at det ble samlet inn 149 svar på undersøkelsen ”seilende”, og 63 svar på undersøkelsen ”skiftet jobb”. Det vil med andre ord si at det er over 200 svar til sammen i disse undersøkelsene.

Oppgavens hjemmeside



Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?

Dagens maritime utdanningsløp er stadig i debatt.

Forskjellene er store både mellom Norge og resten av verden, men også internt i Norge. Nye offshore arbeidsplasser samt økende landbasert olje / maritim virksomhet gjør også at kompetansen man får ved en maritim utdanning verdsettes høyt utenfor den seilende karrieren.

I Rogaland har man i dag både en maritim høyskole og fagskole. Det finnes også et stort antall bedrifter som er avhengig av den maritime kompetansen.

Med å se på utdannings situasjonen og næringen i Rogaland ønsker vi å finne ved hjelp av spørreundersøkelser, intervju, og artikler, hvor maritimt personell forsetter sin karriere.

Med tilbakeblikk på disse observasjonene ønsker vi å finne eventuelle forskjeller ved karrierevalg for henholdsvis høyskole- og fagskolekandidater.

Det vil også være aktuelt å se på problematikken rederiene har med å selv skaffe og beholde kvalifisert arbeidskraft, sett i forhold til tonnasje, fartsområde og ekstern konkurranse.

Har du maritim offiser utdanning fra Rogaland?
Ta vår undersøkelse ved å klikke på linkene under, tusen takk!



Undersøkelse for deg
som seiler



Undersøkelse for deg
som har skiftet jobb

(c) 2009 maritimutdanning.no - et prosjekt av Morten Urrang & Andreas Wee Mørch

[Veileder](#) - [Årskull](#)

<http://www.maritimutdanning.no>

3.3.2 FORDELER

Det er flere fordeler med å bruke spørreskjema som metode for å samle inn informasjon. En av disse er at det er mye enklere for respondentene å svare på noen enkle spørsmål, som i tillegg ikke tar særlig lang tid. Dermed vil det også være mye enklere å få inn et høyere antall svar.

I og med at denne undersøkelsen ble lagt ut elektronisk på hjemmesiden som hører til denne oppgaven, var det også enklere å samle inn informasjonen. All data ble samlet inn i en database som var underlagt hjemmesiden www.maritimutdanning.no. Svarene ble automatisk lagret i en database som gjorde det enkelt å framstille grafisk ved hjelp av databehandlingsprogram. Dermed var det lett å danne seg et bilde over situasjonen etter hvert som prosessen foregikk.

Da undersøkelsen ble laget var det viktig å tenke nøye gjennom hva oppgaven ønsket å få svar på av respondentene. Derfor ble spørsmålene laget med omhu for å få ut mest mulig informasjon av respondentene. De to undersøkelsene ”seilende” og ”skiftet jobb” var anonyme mens den siste undersøkelsen hvor man ønsket å kartlegge et bestemt årskull innebefattet navn og arbeidsplass. Årsaken til dette var at det gjorde prosessen mye enklere å utføre, da det var mulig å krysse av på listene etter hvert som kandidatene foretok undersøkelsen ”årskull”. Disse navnelistene ble utgitt fra Høgskolen og Fagskolen etter at man hadde skrevet under på en taushetserklæring.

Ved bruk av spørreundersøkelse er det også en fordel at man unngår ”ja/nei” spørsmål, og heller fokuserer på å få klare og konkrete svar. Dette var det fokusert på før undersøkelsene ble laget og sendt ut til de utvalgte respondentene.

3.3.3 ULEMPER

Ulempene med spørreundersøkelser er at det krever mye arbeid å lage selve undersøkelsen. Man må ha et velfungerende dataprogram for å lage det mest mulig profesjonelt, og datakunnskapene bør være over gjennomsnittet. Et annet problem vil være å få høyest mulig svarprosent. Har man en lav andel av besvarelser, vil også undersøkelsen være av mindre validitet. Tolkningen av spørsmålene kan være forskjellig fra person til person, og derfor vil en kunne oppleve at respondentene misforstår, og dermed svarer noe annet enn det de egentlig mener.

3.4 INTERVJU

Før man setter i gang med et intervju er det nødvendig å ha en viss mening om hva som er intensjonen å få svar på, og at en får avdekket eventuelle spørsmål i løpet av samtalen (Holme og Solvang, 1982). Hammersley og Atkinson (1987) legger vekt på at man skal ha en systematisk utvelgelse av personer man skal ha samtaler med. Dette for at man skal ha størst mulig bredde mellom de utvalgte som vil resultere i ulike synspunkt. For at den som blir intervjuet skal åpne seg og komme med den nødvendige informasjonen man er ute etter, er det viktig at man bruker de rette teknikkene (Holstein og Gubrium, 1995). I følge Löfgren, (1996) skal man fokusere på at informanten skal føle seg som en "nøkkelperson". Hvis man klarer å oppnå dette, vil det også være lettere å avdekke den sanne identitet, og framskaffe kunnskaper og fakta man er ute etter av den forespurte. Dette kan for eksempel være mannskapssjefen i et rederi hvor man forventer at han innehar de nødvendige data og informasjon man ønsker å finne nærmere ut av. Det er derfor vesentlig at den som blir intervjuet, åpner seg og kommer med relevante fakta (Holstein og Gubrium, 1995).

Ved at man har skrevet ned stikkord på forhånd som man forholder seg til under intervjuet, gjør man det enklere for seg selv å holde strukturen i samtalen (Ryen, 2002). Det kan også gi informanten en følelse av at du som intervjuer har kontroll over samtalen, og at du virker godt forberedt i forkant av intervjuet.

3.4.1 FORDELER

Denne metoden har flere fordeler, men det som er fordel nummer en, er at det krever lite arbeid sammenlignet med å lage en spørreundersøkelse. Her kan en også utforme spørsmålene som passer til den enkelte anledning, og personen som blir intervjuet. Tid kan også avtales slik at respondenten selv kan velge når det passer best for ham/henne. I denne formen for metode kan en også få mer utdypende svar, og det er mulighet for å spørre ut personen slik en selv ønsker.

3.4.2 ULEMPER

Når man uformer spørsmålene er det viktig å ha i bakhodet at den som svarer må være interessert i det du har som intensjon å få svar på. Derfor kan det være lett at spørsmålene misforstås eller tolkes feilaktig. Det bør være en begrensning på antall spørsmål, og intervjuet bør heller ikke være for langt slik at en mister konsentrasjonen, og føler at samtalen blir kjedelig. En annen ulempe med denne formen for samtale, vil være at det krever mer tid enn hvis man tar et intervju via telefon.

3.5 FEILKILDER

3.5.1 RESPONSFEIL

Det vil alltid være feilkilder ved bruk av metode (Postholm, 2005). Derfor bør en være kritisk til troverdigheten til respondenten. En har ikke mulighet til å sjekke om svarene er forstått av den svarende, og det kan også være samarbeid mellom flere personer hvis det er svar fra ett bestemt fartøy. Tiden som blir brukt til å svare på undersøkelsen kan også spille inn. Har man forhastet seg og brukt liten tid på tolking av spørsmålene, kan dette resultere i feilaktige svar. For å unngå de verste misforståelser hadde vi derfor en pre-test som ble sendt ut i forkant av den store undersøkelsen. Der fikk vi tilbakemelding om at testen var lettfattelig.

3.6 KILDER

Selv om denne oppgaven først og fremst baserer seg på spørreundersøkelsen, har man fokusert på aktiv kildebruk. Artikler som er skrevet rundt temaet utdanning og norske sjøfolk er tolket, og en har lest gjennom forskjellige tidsskrifter for å finne mest mulig troverdig informasjon. Bøker og artikler er brukt i metodedelen for å kunne forsvare våre påstander. De fleste bøkene er av nyere dato, og skrevet av personer som har lagt ned mye tid i forskning innenfor det bestemte emnet.

DATAINNSAMLING

4.0: UNDERSØKELSEN

4.1 UTFORMING AV SPØRREUNDERSØKELSEN

Dette kapittelet vil si litt om utformingen av spørreundersøkelsen. Dette ligger også som vedlegg i oppgaven.

Spørreundersøkelsen består i alt av tre forskjellige undersøkelser som er lagt ut på hjemmesiden www.maritimutdanning.no

Selve undersøkelsen er delt inn i to hoveddeler. De som fortsatt seiler og de som har skiftet jobb. I tillegg var det som mål å finne ut av hvor et bestemt avgangskull fra år 2000 har arbeidsplass i dag. Det er i den sammenheng laget en link på siden som ble kalt "Årskull".

Spørsmålene går inn på alder, kjønn, årstall når karrieren startet/sluttet, kompetanse og utdanning. Her blir det også sett på om kandidaten har fullført teknisk fagskole eller høgskole, og disse vil bli sammenlignet grafisk i oppgaven.

Videre er spørsmålene delt inn i del emner som innebefatter hvor lenge kandidaten har seilt, hvilken kompetanse som er oppnådd og hvor mye studiet var relevant for deres nåværende situasjon. Dette for å kartlegge om de tidligere studentene var fornøyd med studiestedet.

4.1.1 SPØRREUNDERSØKELSE FOR DE SOM SEILER

Denne delen går inn på hvilken maritim kompetanse som er oppnådd av kandidaten. Her er det som intensjon å avdekke hvilke sertifikater respondenten har oppnådd over en bestemt tid. Forskjellige typer sertifikater og kompetanse er nevnt, og undersøkelsen er laget slik at det er mulig å ha flere svar alternativer. Undersøkelsen ønsker i tillegg å avdekke hvilken type utdanning den enkelte har tatt, fagskole eller høgskole, og om de har tatt grunnutdanningen på skoleskip. Det blir forespurt om hvor fornøyd respondentene er med den utdanningen de ble gitt, og om den var relevant fagplanen var i forhold til dagens bruk.

Rederiene har nevnt at det er en del frafall blant sjøfolk med utdanning fra høgskole, og derfor ønsker vi å se om respondentene fortsatt seiler i samme rederi som kadettiden ble tatt. Det ble derfor laget en rubrikk som innebefattet utdanning. Her er spørsmål om selve fagplanen og om respondenten følte studiekravene var for høye i forhold til det man forventet før studiestart.

Årsaker til arbeidsvalg hvor hyre, type fartøy, jobbsituasjon med mer vil bli besvart og rangert etter hvor relevant det var ved valg av arbeidssted. Til slutt i undersøkelsen er det laget en rubrikk hvor man spør om respondentene har vurdert stillinger på rigg. Dette grunnet at det viser seg at flere og flere sjøfolk forsvinner til dette markedet mye grunnet høyere lønn og bedre turnus.

4.1.2 SPØRREUNDERSØKELSE FOR DE SOM HAR SKIFTET JOBB

Undersøkelsen for de som har skiftet jobb går mye inn på de samme temaene som de seilende, men her ønsker man å avdekke årsakene til hvorfor de skiftet jobb. Derfor er det i undersøkelsen mulighet for å krysse av på flere svar alternativer som for eksempel bedre lønn, turnus og familiesituasjon.

I tillegg ønsker man i undersøkelsen å avdekke hvilken type næring kandidatene har fortsatt sin karriere innenfor. Her er forskjellige typer rederivirksomhet som riggselskaper, maritime landjobber, og jobber som ikke er maritimt relaterte listet opp.

Siden man i denne oppgaven ønsker å avdekke om det er noen vesentlige forskjeller mellom fagskole og høyskolekandidater, er det laget en egen rubrikk hvor man kan krysse av for dette.



”J.W. Mclean” Morten Urrang

4.1.3 OVERSIKT RESPONDENTER



I februar til april hvor
undersøkelsen var aktiv
hadde hjemmesiden **2106**
forskjellige treff.
Noen av disse treffene er
oppgavens forfattere

Undersøkelse for seilende

Foto: Morten Urrang 149 respondenter. Av disse besvarte 98 samtlige spørsmål. 128 var menn 5 var kvinner 90 kom fra Fagskole 37 kom fra Høgskole Fra Fagskole hadde 51 gått gamle VK2 veien, mens 39 hadde dagens Fagskole 14 hadde deler av utdannelsen fra skoleskip

Skiftet jobb

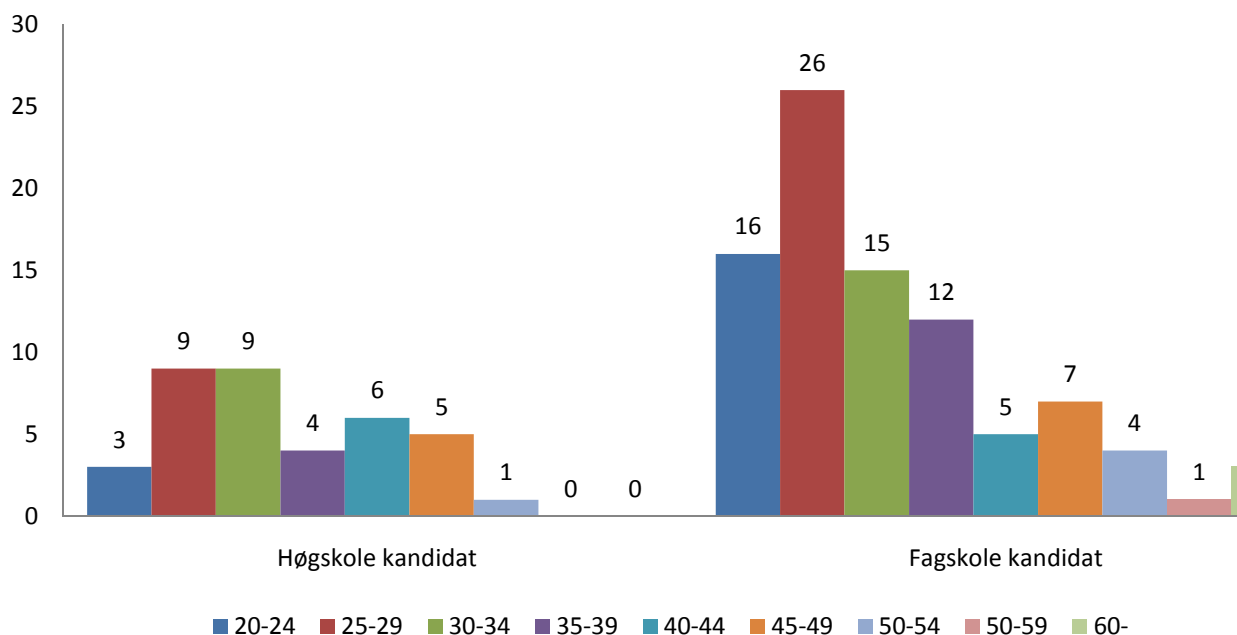
Foto: Sjøfartsdirektoratet 63 respondenter. Av disse besvarte 37 samtlige spørsmål. 54 var menn 4 var kvinner 30 kom fra Fagskole 28 kom fra Høgskole Fra Fagskole hadde 19 gått gamle VK2 veien, mens 11 hadde dagens Fagskole 8 hadde deler av utdannelsen fra skoleskip

Kull 2000
13 respondenter. Av disse besvarte alle samtlige spørsmål 6 fra Høgskole 7 fra Fagskole

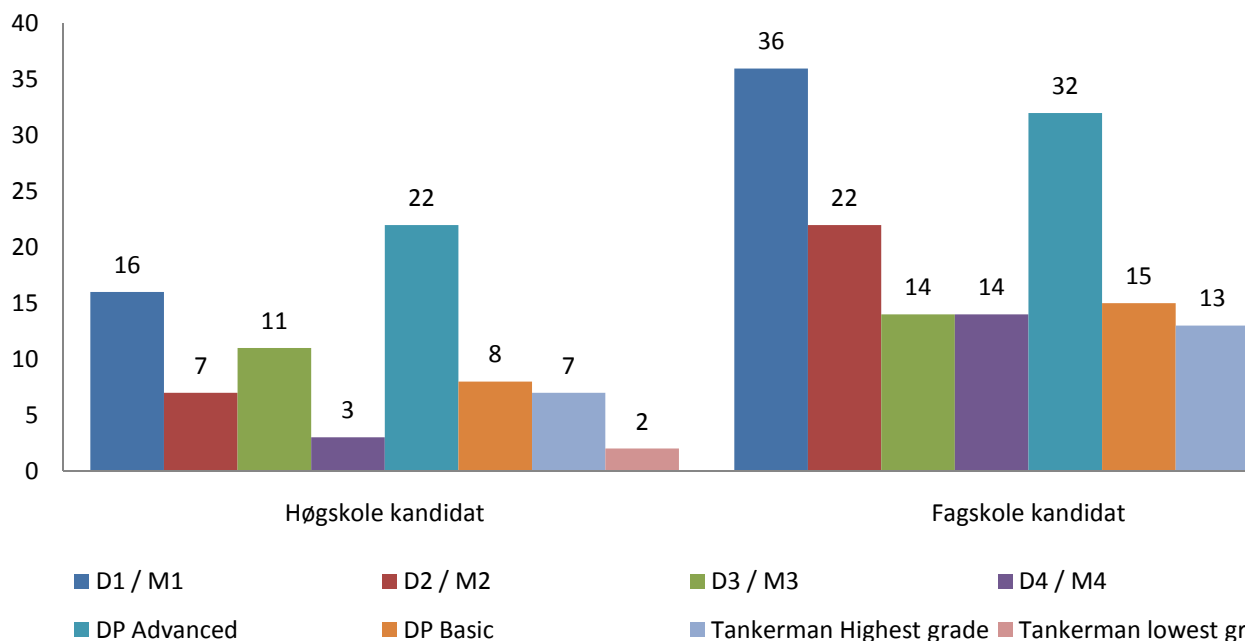
5.0: RESULTATDEL

5.1 RESULTATER SEILENDE

5.1.1 Alder:



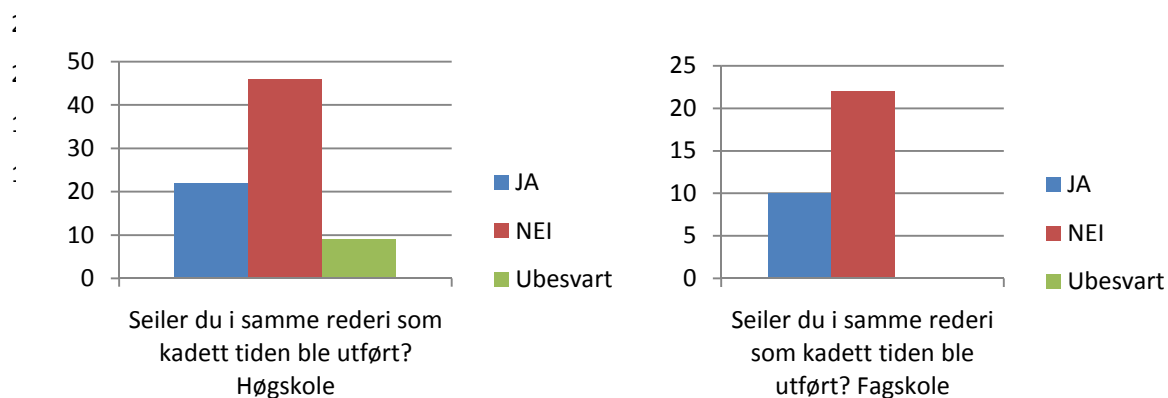
5.1.2 Oppnådd sertifikat:



For begge utdanningsløpende viser grafen at respondentene i hovedsak har fartstid nok til å løse ut D1 / M1 sertifikat med henholdsvis 43,24 % og 40,91 %. Det er også en stor andel, 29,72 %, høgskole respondenter med klasse D3 / M3 sertifikat, det skyldes nok alderen på respondentene, referert til graf 4.1.1.

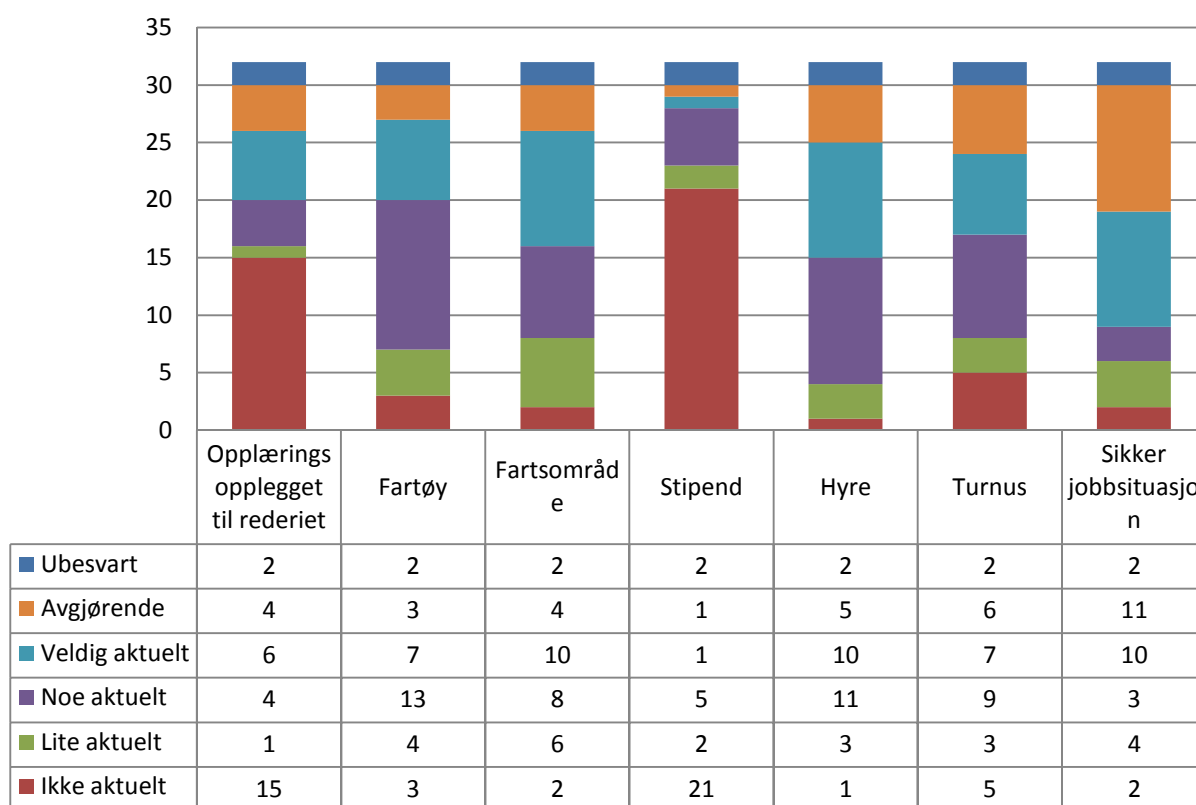
For begge utdanningsløp ser vi at respondentene løser ut høyeste DP sertifikat, dette kan nok forklares med utdannings institusjonene i Rogaland som har høy kompetanse på dette og næringen som i hovedsak seiler med avanserte offshore fartøy som krever denne type kompetanse.

5.1.3 HVA LA DU VEKT PÅ I DITT ARBEIDSVALG?

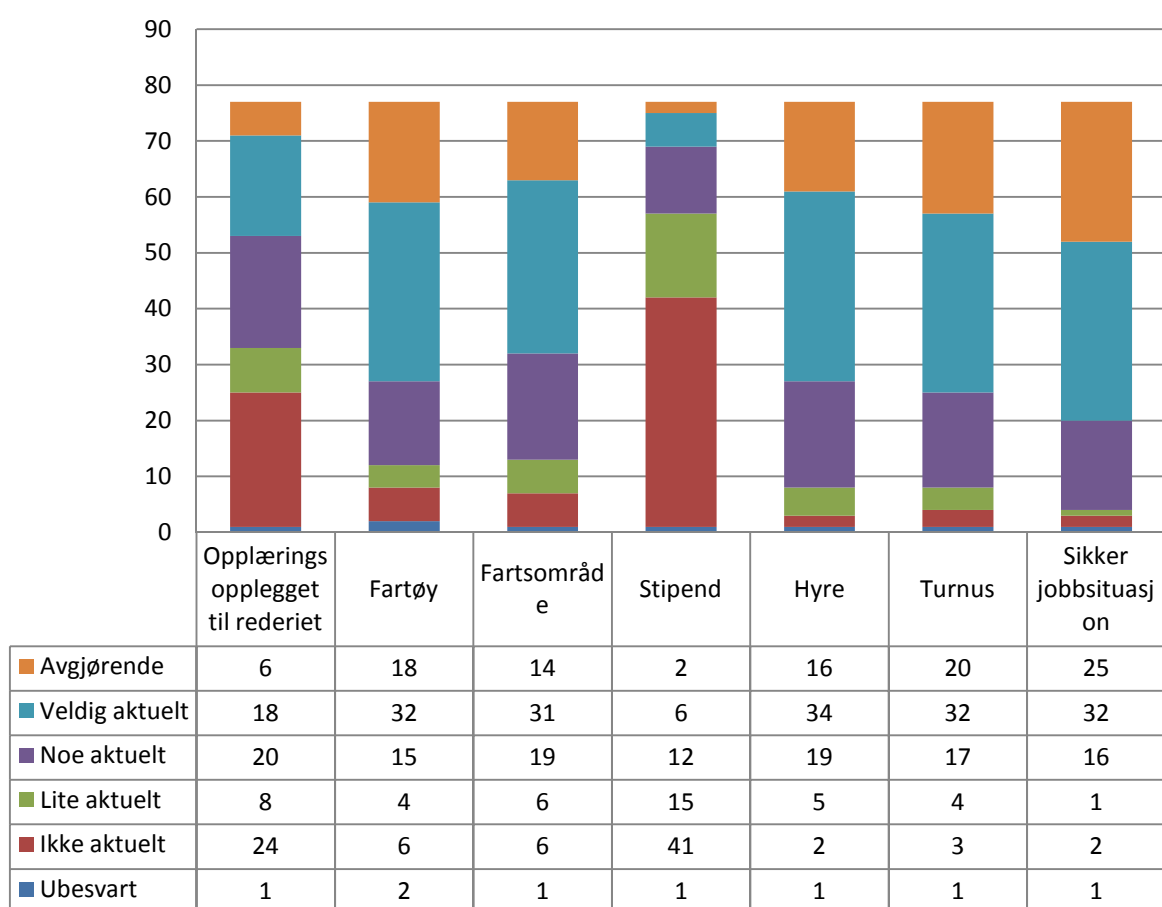


Det er svært liten forskjell på de to utdanningsløpene. På forhånd skulle man tro at fagskole kandidater hadde en større tilhørighet til sitt rederi da de i tillegg til kadett tid også gjerne har seilt læretiden for samme rederi, men grafene viser at slike forhold ikke er avgjørende for valg av arbeidsgiver. Her må man også ta i betraktning at noen ikke får videre jobb tilbud fra rederiet etter endt opplæring.

Hva la du vekt på i ditt arbeidsvalg: Høgskole



Hva la du vekt på i ditt arbeidsvalg: Fagskole



5.1.4 Opplæringsopplegget til rederiet

Respondentene er i stor grad opptatt av det faglige tilbudet rederiene gir. Et godt og faglig opplæringstilbud tiltrekker seg nyutdannede kandidater. Det kan merkes at høyskole respondenter legger mindre vekt på akkurat dette tilbudet, selv om man kan anta at disse har en lavere andel praktisk erfaring på forhånd.

5.1.5 Fartøy

For begge utdanningsløp svarer respondentene at dette er en viktig del av deres valg. Dette kan bety forskjellige ting, men oppsummert vil valg av type fartøy et rederi opererer med si mye om turnus, lønn, opplevelser, og lignende.

5.1.6 Fartsområde

Grafen viser at respondentene har et blandet syn på fartsområdet, men i hovedsak svarer flertallet at over gjennomsnittet avgjørende på spørsmålet. Sammenlignes svarene med hva man får i graf 4.1.5 ser vi en klar sammenheng mellom fartøy og fartsområde.

5.1.7 Stipend

Flere rederier har tilbudt slike ordninger. Dette er gjerne rederier med spesiell tonnasje eller spesielt fartsområde. Blant kandidater under utdanning er dette ofte en heftig diskusjon, og rederier som tilbyr slike ordninger har fremstått som gode alternativer. Respondentene i oppgaven bekrefter derimot det motsatte når de her svarer på valgt arbeidsgiver i forhold til stipendordning. Dette er blant grafene i oppgaven som gir tydeligst svar, og viser at andre verdier hos arbeidsgiver som gir mulighet til økt personlig kompetanse verdsettes høyere. Av 169 respondenter var det kun 3, eller 1.77% som anga dette som avgjørende.

5.1.8 Hyre

Selv om graf 4.1.7 viser at respondentene ikke lar seg kjøpe ved valg av arbeidsgiver, viser flertallet at lønn er en avgjørende faktor ved valg av arbeidsgiver. Dette kan skyldes det hete arbeidsmarkedet som har vært den siste tiden. Respondentene har også høye sertifikater og god kompetanse, som gjør at det er grunn til å tro at flertallet seiler på moderne fartøy hvor forskjellene fra rederi til rederi er liten, mens lønsspørsmålet kan være den avgjørende faktoren.

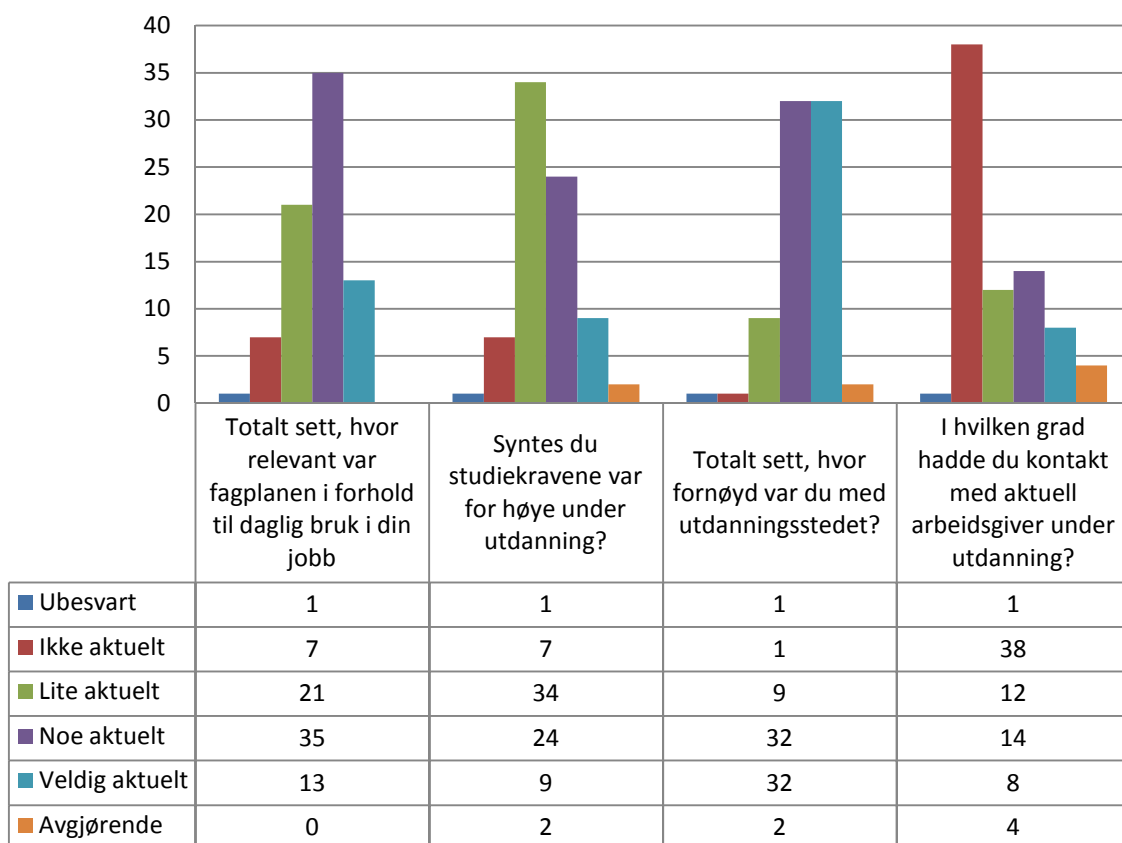
5.1.9 Turnus

Respondentene viser mye samme trend her som ved graf 4.1.8 om Hyre. Dette har nok igjen sammenheng med kompetansen respondentene har og mulighetene i det gode jobbmarkedet som har vært da respondentene svarte på undersøkelsen.

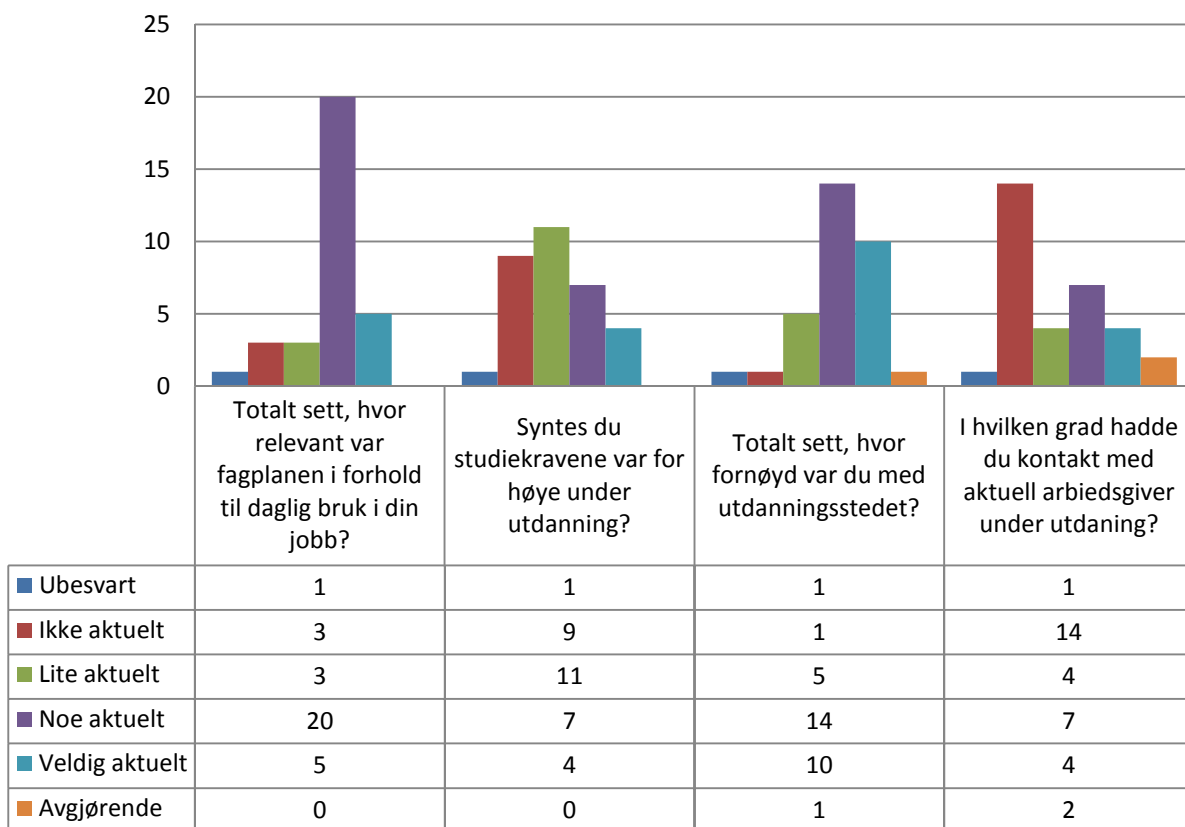
5.1.10 Sikker jobbsituasjon

Her viser respondentene for begge utdanningsløp at dette er svært avgjørende. Med et lite tilbakeblikk vet man jo at det stadig har vært snakk om utflagging og oppsigelser. Grafene viser tydelig at dette er avgjørende for hvem respondentene velger som sin arbeidsgiver. Rederier som i liten grad har truet med- eller utført utflagging vil bli sett på som aktuelle arbeidsgivere for flertallet av respondentene.

Utdanning: Fagskole



Utdanning: Høgskole



UTDANNING: SEILENDE

5.1.11 Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb?

Når man ser på grafen som omhandler utdanning, ønsket vi å avdekke hvor relevant respondentene følte utdanningen var i forhold til arbeidssituasjonen de kom til etter endt skolegang. Her ser man klart ut fra søylene at utdanningen var noe aktuell i forhold til senere jobb, men det kan også se slik ut at utdanningen ikke står i samsvar med det en kommer til å få bruk for i en senere arbeidssituasjon. Det kan merkes at særlig fagskole respondentene svarer middels på dette spørsmålet.

5.1.12 Syntes du studiekravene var for høye under utdanning?

Ut i fra denne grafen kan man lese at studiekravene var gode, og at de ble oppfattet som tilfredsstillende av respondentene. Det kan bemerkes at søylene er nokså jevne, med unntaket hvor spørsmålet er ubesvart, eller at respondentene følte at studiekravene var for høye. Forskjellene mellom høgskolen og fagskolen er noe ulike. Høgskolekandidatene mener i følge undersøkelsen at studiekravene var nokså vanskelige, mens på fagskolen var kravene passende vanskelige.

5.1.13 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet?

Ser en på hvor fornøyd respondentene var med utdanningsstedet viser undersøkelsen at både fagskole og høgskolekandidatene var fornøyd med sitt utdanningssted. Her er forskjellene heller mindre, og dermed viser det seg at kandidatene har et godt inntrykk av sin utdanningsinstitusjon.

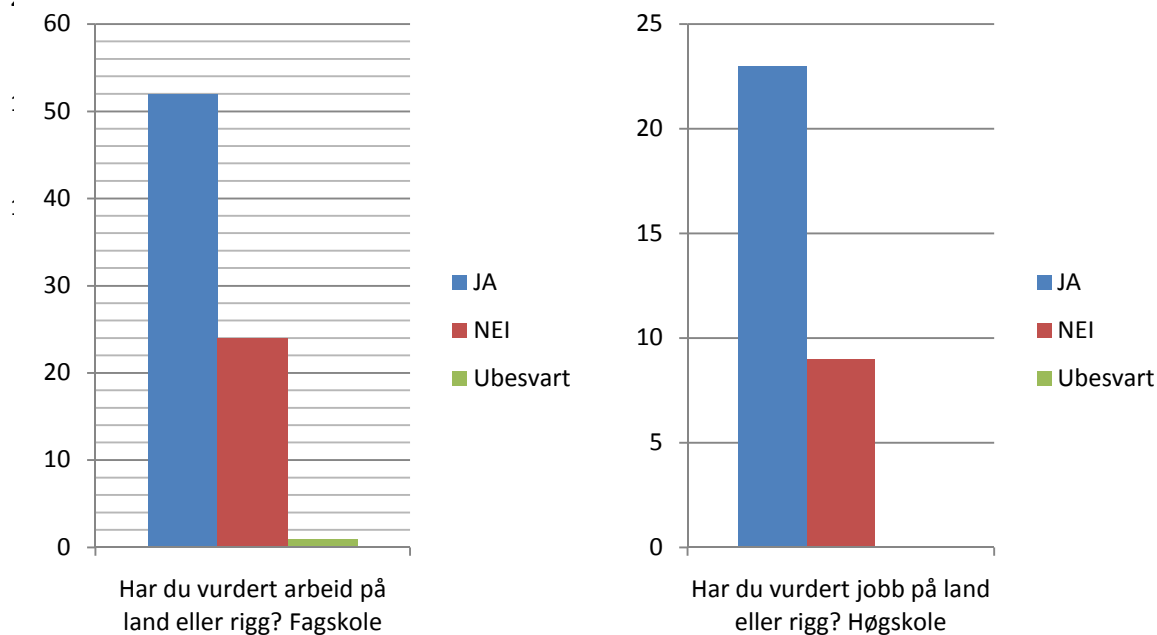
5.1.14 I hvilken grad hadde du kontakt med aktuell arbeidsgiver under utdanningen?

Her ser man igjen at tidligere relasjoner har lite å si for hvor respondentene velger å jobbe. Ser man grafen i sammenligning med 5.1.7 stipend, kan man se en tydelig tendens til hvor liten rolle slike forhold spiller i det senere yrkesvalget.

5.1.15 VURDERT ANNEN JOBB:

:

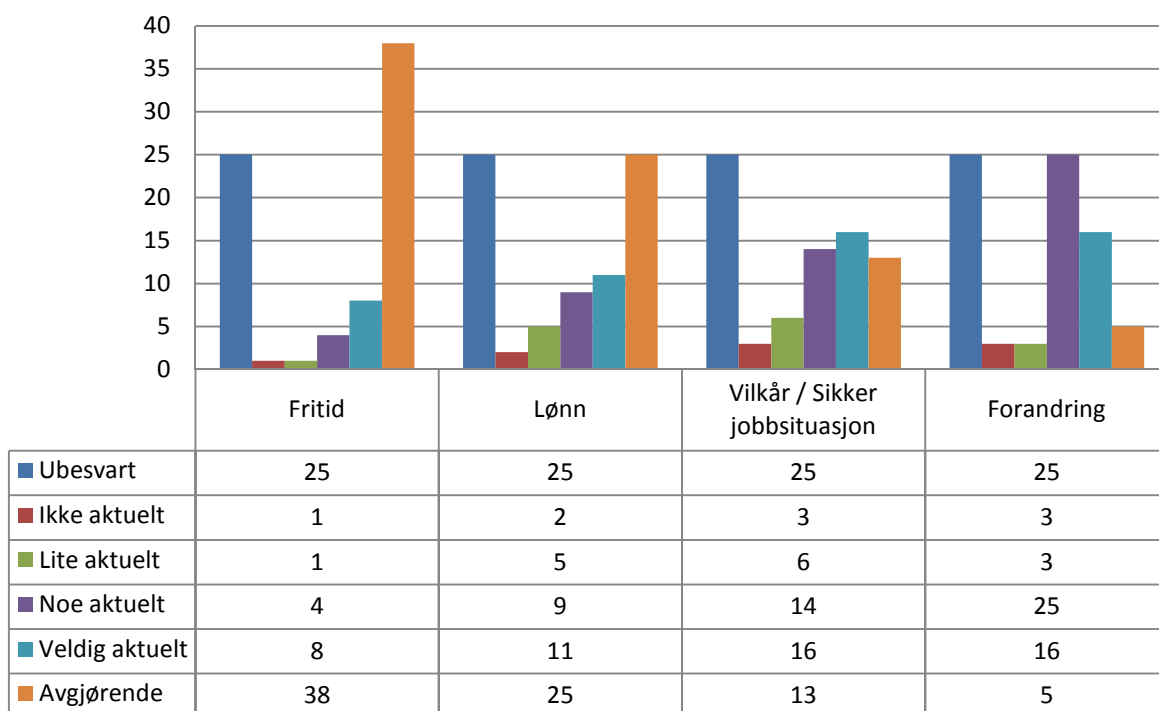
:



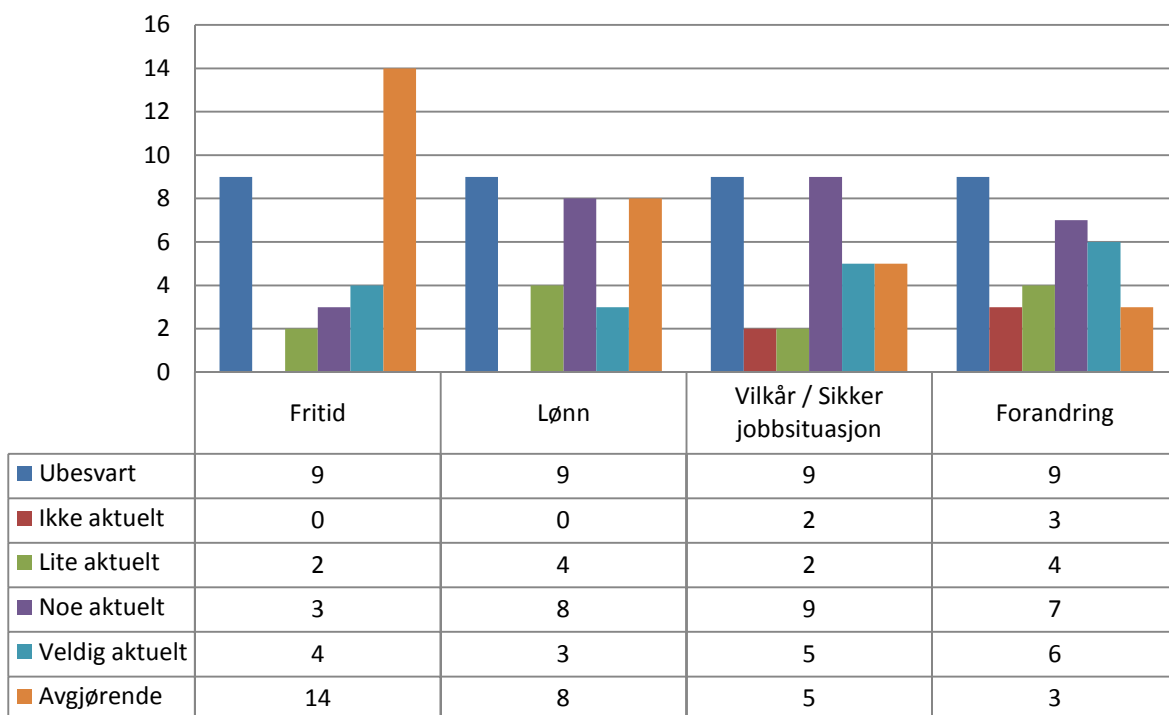
Denne delen av undersøkelsen var på forhånd meget interessant.

På forhånd hadde man en mistanke om at det ville være en høy andel som ville svare ja på spørsmålet om respondentene hadde vurdert arbeid på land eller rigg. Dette viste seg i aller høyeste grad å være sant. Flesteparten fra både fagskole og høgskole hadde eller vurderer å skifte arbeidsplass til fordel for landjobber eller riggvirksomhet, og forskjellene mellom disse to typene utdanning er liten når det kommer til dette spørsmålet.

Årsak til ønske om å skifte jobb: Fagskole



Årsak til ønske om å skifte jobb: Høgskole



ÅRSÅK TIL ØNSKE OM Å SKIFTE JOBB

5.1.16 Fritid

På spørsmålet om hva årsaken til at respondentene ønsket en videre karriere på land eller innenfor riggvirksomhet, viser søylene klart at fritid var avgjørende for at en ønsker å bytte arbeidsplass.

5.1.17 Lønn

Med tanke på lønn er det ikke fullt så store forskjeller mellom de ulike svaralternativene. Det kan dermed tenkes at kandidatene setter mer fritid foran lønn.

5.1.18 Vilkår / sikker jobbsituasjon

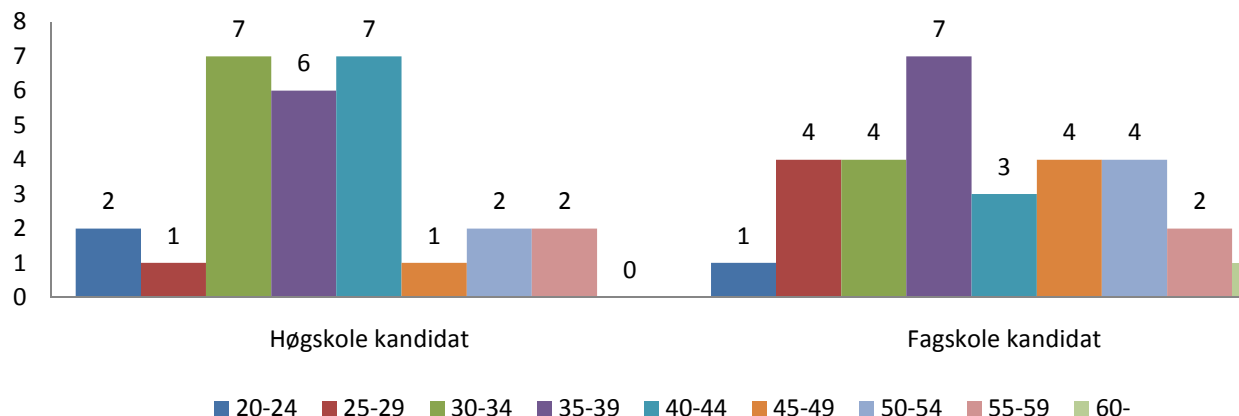
Når det kommer til vilkår og sikker jobbsituasjon viser det seg at kandidatene fra begge utdanningsløp har nokså lik oppfatning på dette spørsmålet. Likevel er ikke dette hovedfokuset ved valg av en annen form for jobb enn det å være seilende.

5.1.19 Forandring

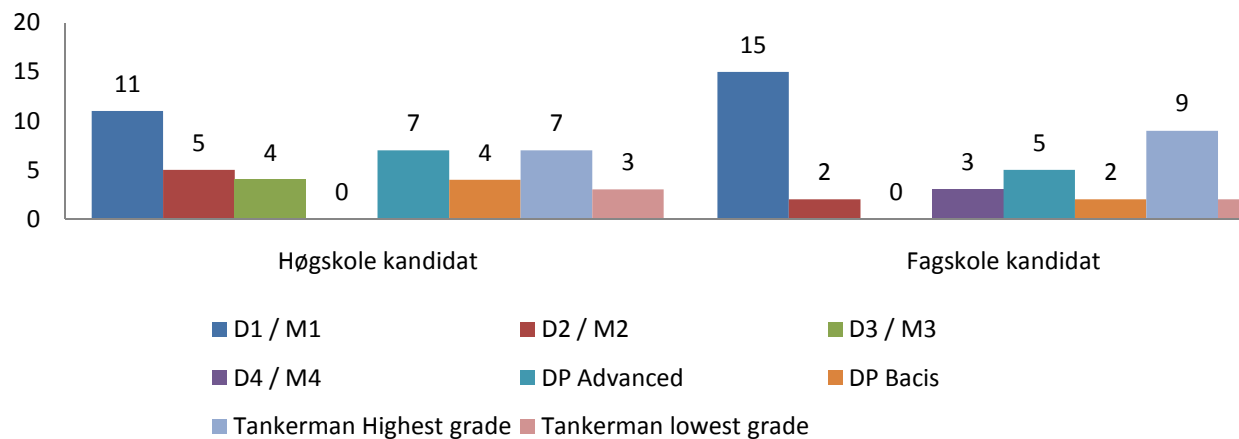
Her ser man at fagskolererespondentene er tydeligere i sine svar. Man kan igjen koble dette sammen med rubrikken fritid som ble satt veldig høyt sammenlignet med de andre valgene. Fritid er noe man setter veldig høyt, og i en familiesituasjon vil dette være svært aktuelt. Hvis man ser på alderen til respondentene kan det tenkes at respondentene fra fagskolen har seilt lenger og er mer klar for forandring.

5.2 RESULTATER UNDERSØKELSE: SKIFTET JOBB

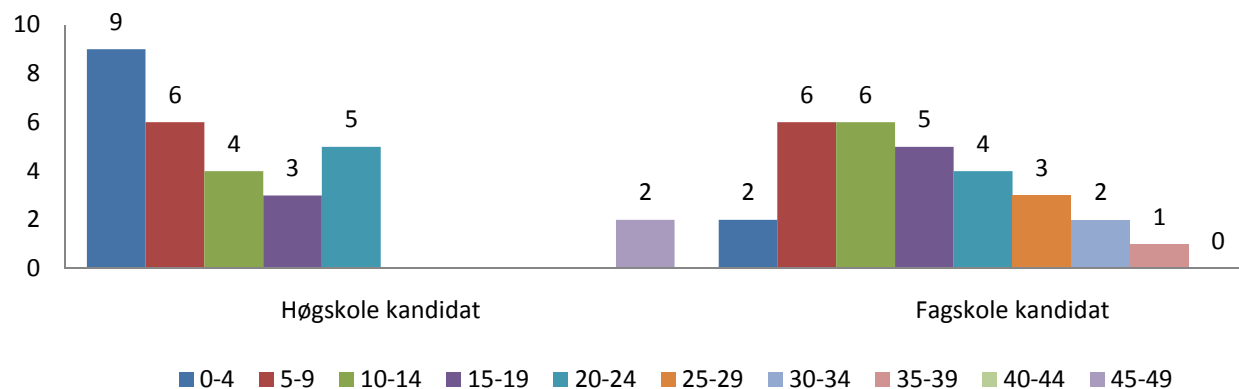
5.2.1 Alder:



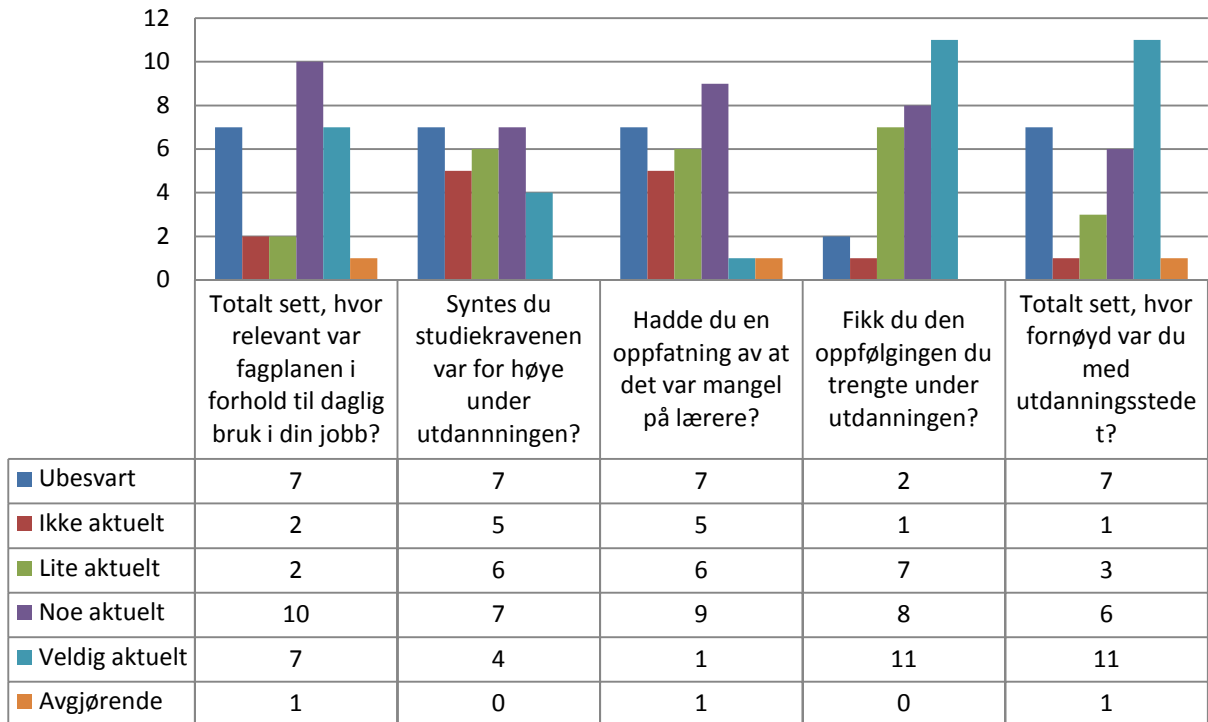
5.2.2 Oppnådd sertifikat:



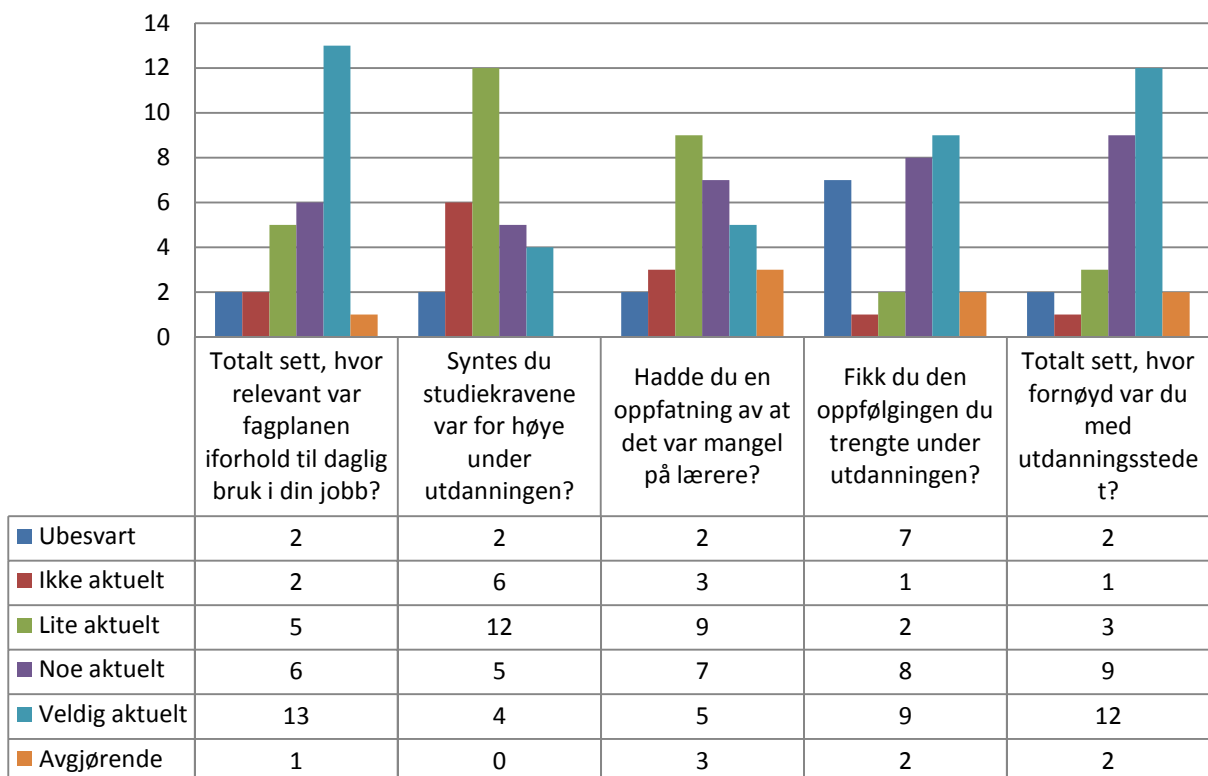
5.2.3 Oppnådd fartstid da respondentene gikk i land:



Utdanning: Fagskole



Utdanning: Høgskole



UTDANNING: SKIFTET JOBB

5.2.4 Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb?

Om man sammenligner disse grafene med de som fortsatt seiler, er det forskjeller i om utdanningen var aktuell i forhold til deres nåværende jobb. Høgskolekandidatene mener at utdanningen var svært aktuell i forhold til jobbsituasjonen. Det samme gjelder for fagskolekandidatene, men i litt mindre grad. Det kan derfor tenkes at utdanningen som kandidatene gikk gjennom, spesielt på høgskolenivå kan være mer rettet mot arbeid som ikke nødvendigvis ikke er rettet mot akkurat det å seile.

5.2.5 Syntes du studiekravene var for høye under utdanningen?

Det viser seg at det er forskjeller mellom fagskole og høgskolekandidatene. Høgskoleutdannede mener at studiekravene var passe vanskelige, mens fagskolekandidatene har litt forskjellig oppfatning til hva de syntes om deres utdanning. Hvis man ser tilbake til 5.2.5 kan det tenktes at fagskole respondentene synes studiekravene var høye i forhold til utbytte de har av skolegangen i dagens jobbsituasjon.

5.2.6 Hadde du en oppfatning av at det var mangel på lærere?

På spørsmålet om det var mangel på lærere, kan man ut fra grafene se at kandidatene er middels fornøyde med antall lærere på de forskjellige skolene.

Det kan se slik ut at det er litt større problemer med lærere på høgskolenivå, men det er ikke noe graverende forskjeller.

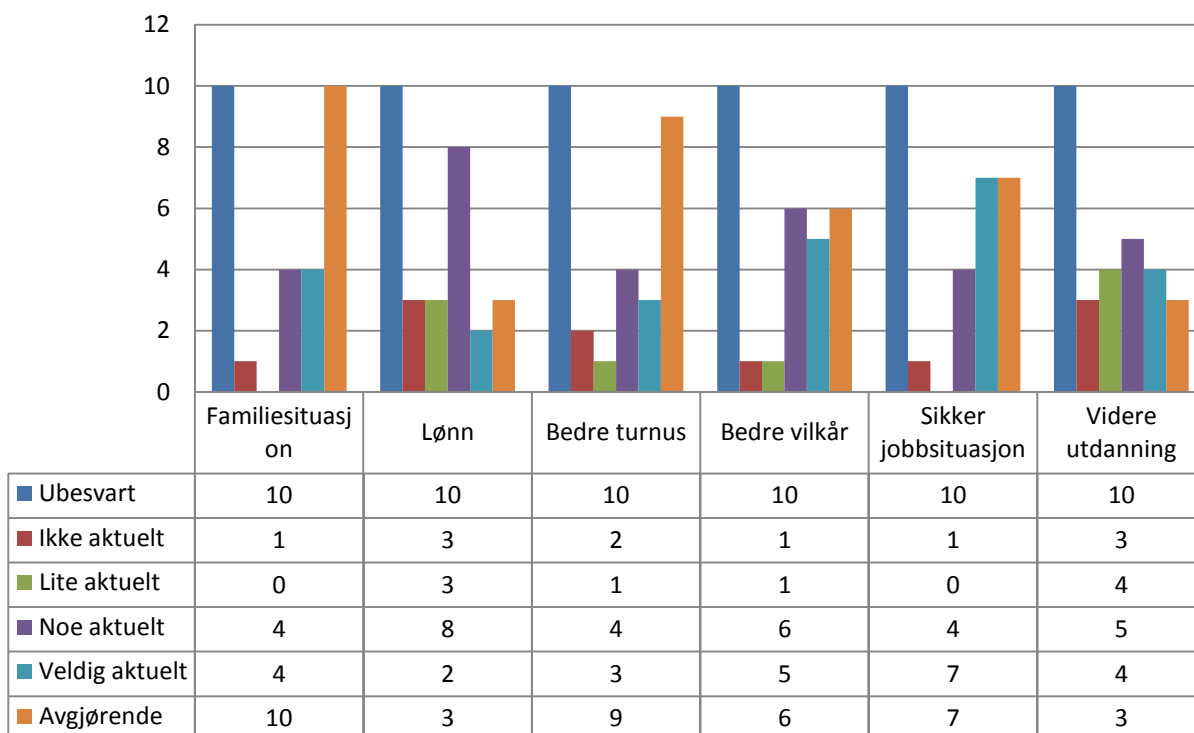
5.2.7 Fikk du den oppfølgingen du trengte under utdanningen?

Her viser resultatene at kandidatene fra begge utdanningsløpende i hovedsak er fornøyde. Men for fagskolen er respondentene noe mer spredt. Her kan det være interessant å se på de forskjellige undervisnings metodene som blir benyttet. I fagskolen er det i hovedsak klasseromsundervisning, mens høgskolen benytter for det meste studiekrav.

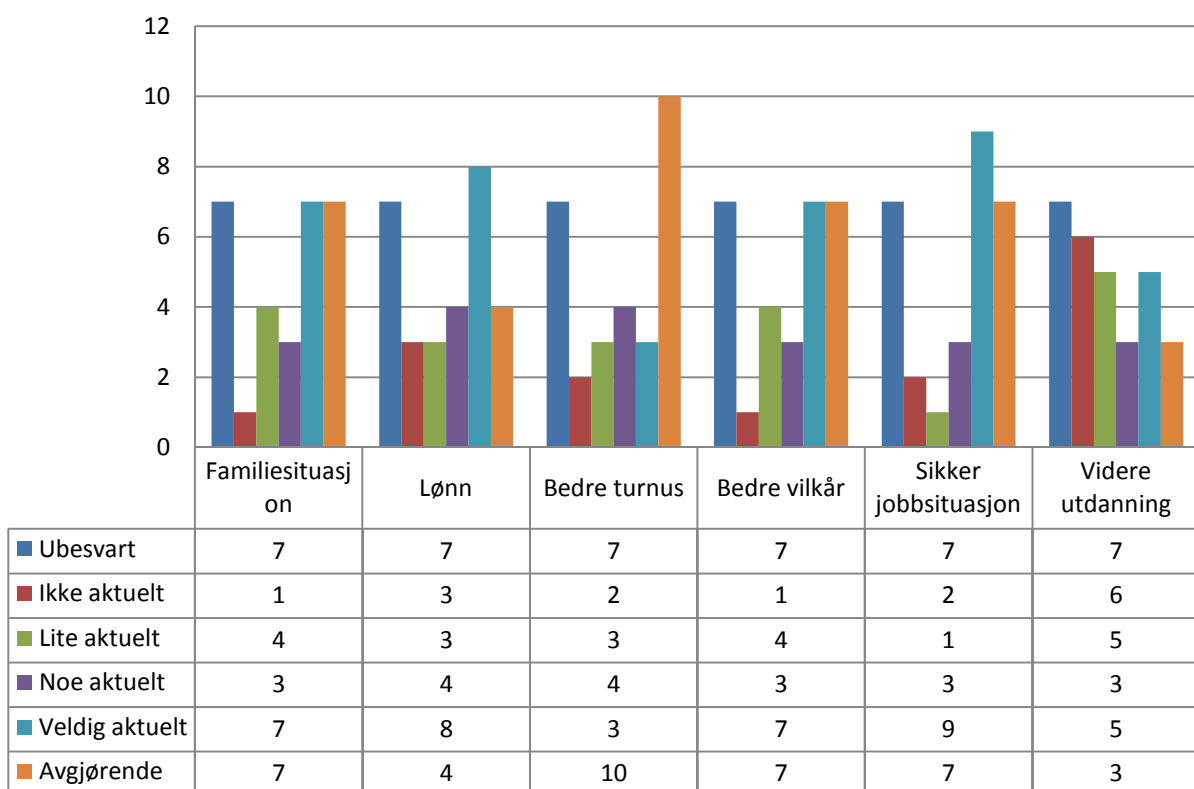
5.2.8 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet?

Her viser resultatet at respondentene fra begge utdanningsløpende i hovedsak er fornøyd med utdanningsstedet. For å se nøyaktig hvor forskjelle ligger må derfor de andre grafene benyttes.

Hva la du mest vekt på ved skifte av arbeidsplass? Fagskole



Hva la du mest vekt på ved skifte av arbeidsplass? Høgskole



HVA LA MAN MEST VEKT PÅ VED SKIFTE AV ARBEIDSPASS

5.2.9 Familiesituasjon

Her viser grafene tydelig at dette spiller en svært viktig rolle. Høgskolerespondentene legger særlig vekt på dette. Årsaken kan være at disse kom senere ut på sjøen og dermed ikke var så forberedte. Denne teorien kan forsterkes hvis man benytter grafene 4.2.1 og 4.2.3 som viser at høgskolerespondentene tidligere skifter jobb etter endt utdanning.

5.2.10 Lønn

I forhold til de seilende viser svarene at respondentene som har skiftet jobb i mindre grad vektlegger lønn som årsak. Dette kan begrunnes med at man vet offshore stillinger i hovedsak har høyere lønn enn landbaserte jobber med samme kvalifikasjonskrav. Høgskolerespondentene synes dette spiller større rolle enn fagskolerespondentene. Dette er interessant da man fra utdanningsløpene vet at høgskolerespondenter har en mer fleksibel utdanning, og det vil være logisk derfor å tro at disse kan velge blant flere jobber på land og dermed stille andre krav til lønn.

5.2.11 Bedre turnus

Her viser begge grafene tydelig at dette var en svært avgjørende årsak til at respondentene skiftet jobb. Sammenlignet med graf 4.2.10 Familiesituasjon og 4.2.11 Lønn, ser man et tydelig mønster hvor respondentene ønsker mer tid med familie, og setter lønn som mindre viktig faktor når de skifter arbeidsgiver.

5.2.12 Bedre vilkår

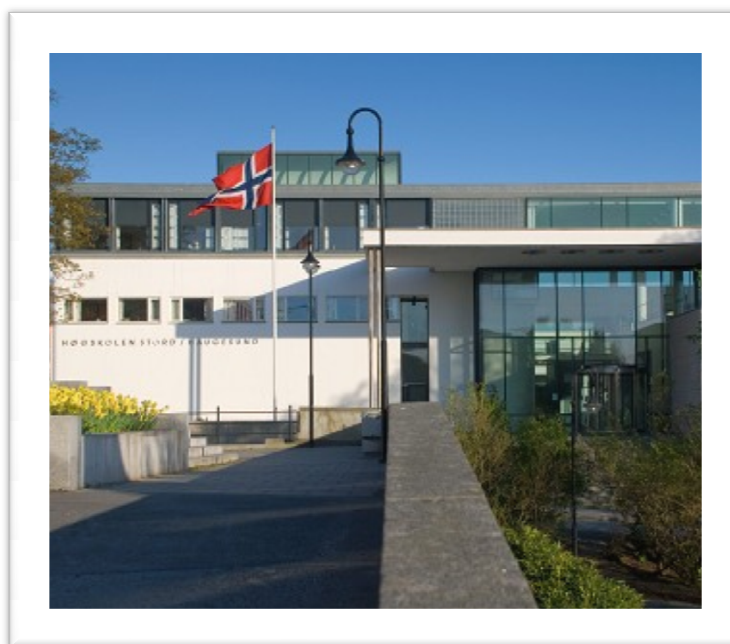
Høgskolerespondentene setter dette som et viktig krav og det samme viser resultatene for fagskolerespondentene. Igjen kan man se en mer bestemtighet hos høgskolerespondentene. Dette kan igjen skyldes deres mer fleksible utdanning, og mulighet til flere jobbtilbud fra landsbaserte arbeidsplasser.

5.2.13 Sikker jobbsituasjon

Flertallet av respondentene setter dette som en viktig faktor, og som avgjørende. Det er logisk å tenke at dette har bakgrunn i uroen som har vært rundt norske sjøfolk de siste årene. Stadig oppslag i media og trusler om- eller utflagging av NOR skip har ført til en skepsis blant sjøfolk. Man kan velge å tro at respondentene mener at landbasert jobb kan være tryggere.

5.2.14 Videreutdanning

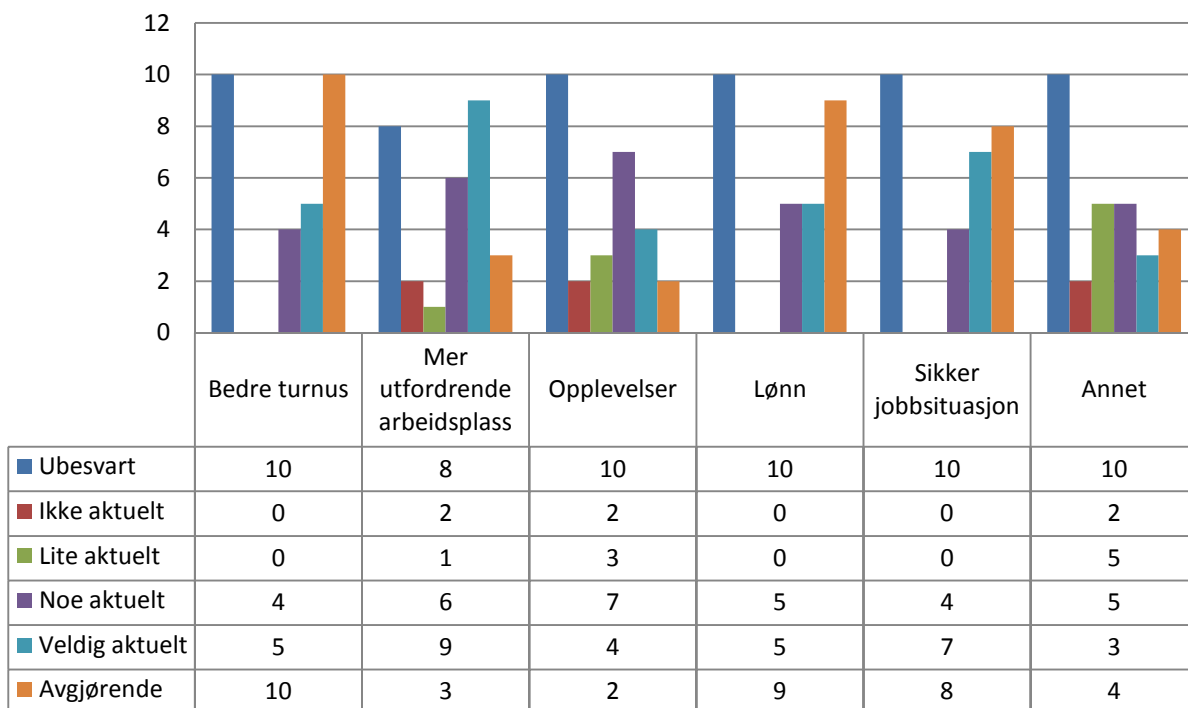
Respondentene gir her svært ulike svar, men man kan se noen trekk både for høgskole- og fagskole: Mens de fra høgskole enten vurderte det som veldig aktuelt eller ikke aktuelt, svarer flertallet av de fra fagskolen at det kan være noe aktuelt. Det kan tenkes at høgskole respondentene som er bedre kjent med utdanningssystemet er mer bestemt i forhold til fagskole kandidatene som muligens er mer ukjente med utdanningsmulighetene. Det kan også virke lettere for høgskole respondentene og forsette utdanning med sin studiekompetanse, enn realkompetanse systemet. Dette viser også at det nylig innførte Y-systemet kan være svært aktuelt. (NOU 2008:18)



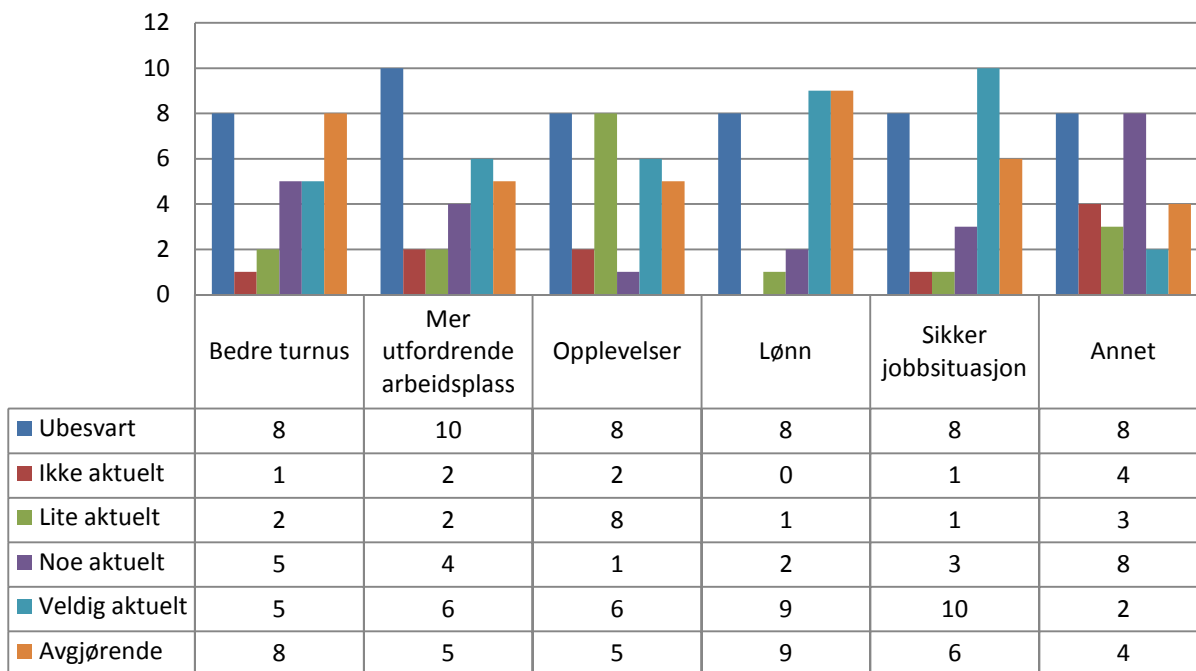
Høgskolen Stord / Haugesund

hsh.no

Hvis du skulle startet opp igjen din maritime karriere, hva ville du lagt vekt på? Fagskole



Hvis du skulle startet opp igjen din maritime karriere, hva ville du lagt vekt på? Høgskole



HVIS MAN SKULLE STARTE OPP IGJEN EN SEILENDE KARRIERE, HVA VILLE MAN LAGT VEKT PÅ?

5.2.15 Bedre turnus

Det er enkelt å lese ut fra grafene at turnus er den årsaken som er mest omfattende i denne delen av undersøkelsen. Denne årsaken går igjen både når det gjelder seilende og de som har skiftet jobb.

5.2.16 Mer utfordrende arbeidsplass

At respondentene får en mer utfordrende arbeidsplass ved skifte av jobb, ser man er nokså avgjørende.

Det viser dermed at det kan tenkes at man ønsker nye utfordringer og impulser i hverdagen. Særlig fagskole respondenter vektlegger dette og det kan derfor tenkes at de savner sjølivet.

5.2.17 Opplevelser

Ved starten av en utdanning som gir kompetanse til å seile som sjømann, tenker man gjerne at det kan gi mange fine opplevelser og nye inntrykk. På spørsmålet som ble stilt til respondentene om nettopp dette, viste det seg at dette ikke var det som ble satt høyest, men derimot at dette ikke var særlig prioritert.

5.2.18 Lønn

Lønn er ofte avgjørende ved skifte av arbeidsplass. I denne delen av undersøkelsen fikk man avdekket at lønn blir satt høyt av respondentene. For at maritimt personell skal søke seg tilbake til båtene, er det vesentlig at lønnen blir høyere, og det blir mer attraktivt lønnsmessig å velge en karriere til sjøs.

5.2.19 Sikker jobbsituasjon

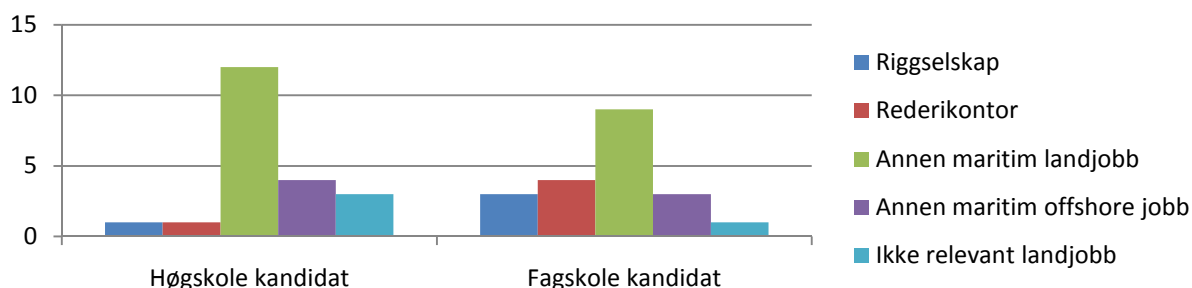
Å ha en sikker jobbsituasjon er noe man alle ønsker. På sjøen er ikke dette en selvfølge, da man har sett tidligere, og ser til og med i dag, at rederier velger å flagge ut sine skip til fordel for billigere arbeidskraft.

Uroen rundt utflagging av norske skip gjør seiling til en usikker arbeidskraft. Respondentene svarer tydelig at mer sikkerhet rundt jobbsituasjonen vil være avgjørende for å skifte tilbake til en seilende arbeidsplass

5.2.20 Annet

Under annet er søylene nokså jevne, med unntak av noe aktuelt på høgskolegrafene. Det kan tenkes at kandidater med høgskoleutdannelse tenker litt annerledes enn fagskoleutdannede, men dette er bare en hypotese.

5.2.21 Hva jobber respondentene med i dag



Svarene på dette spørsmålet kan sees på som en oppsummering av alle spørsmålene i undersøkelsen for de som har skiftet jobb.

Ut i fra svarene ser man noen trender som kan være verdt å merke seg.

Blant annet er det flere høgskolekandidater som velger en landbasert jobb, ikke relevant med maritim næring. Årsakene her kan være mange, men noen punkter som kan være verdt å trekke frem er at disse har en mer fleksibel utdanning, men også at disse kanskje ikke har seilt før de sluttet sin utdanning, og derfor i mindre grad var klar over sitt yrkesvalg på forhånd.

Fagskolekandidatene utmerker seg ved at de tar jobb på rederikontor, og det kan derfor tenkes at dette er innenfor samme arbeidsgiver. Grunnen til dette kan være at disse har en mindre fleksibel utdanning, og det kan derfor være vanskelig å skaffe seg landbasert jobb utenfor egen organisasjon.

6.0 INTERVJUER

For å danne et helhetlig bilde av spørsmålene i undersøkelsen er det gjort individuelle intervjuer. Objektene som er intervjuet samsvarer med profilene som er valgt i undersøkelsen. Det er intervjuet kandidater fra arbeidsgivers side.

Profilene vi har intervjuet er følgende:

- Fortsatt seilende, utdanning fra Fagskole
- Fortsatt seilende, utdanning fra Høgskole
- Skiftet jobb, utdanning fra Fagskole
- Skiftet jobb, utdanning fra Høgskole
- HR manager, rederi

Svarene fra respondentene samsvarte i stor grad med trendene fra undersøkelsen. Det var allikevel interessant med mer utdypende svar som ga et lettere helhetlig bilde. Også noe av forskjellene mellom fortsatt seilende og de som hadde skiftet jobb ga undersøkelsen tydeligere svar.

En oppsummering av svarene gir noen hovedpunkter som er verdt å merke seg.

Blant annet svarte respondentene som seilte at de valgte jobb ut ifra rykte, mulighet til personlig utvikling og sikker jobbsituasjon. Videre svarte respondentene som hadde skiftet jobb at grunnen i hovedsak var fritid og lønn. Respondentene som seiler uttalte også at de hadde vurdert annen jobb, og at hovedårsak ville vært bedre vilkår, turnus og høyere lønn. Dette er derfor ikke samme betingelser som de satt da de søkte en seilende karriere og arbeidsgiver.

På samme måte svarte respondentene som fortsatt seiler at de syntes en del av studiekravene på skolen var lite relevante for sin daglige jobb, noe som respondentene som har skiftet jobb også bemerker, men legger til at de i dagens jobbsituasjon har nytte av studiekravene som ble stilt.

Arbeidsgiver i form av rederi gir også svar som tyder på at arbeidsplassen fokuserer riktig i henhold til hva søkerne legger vekt på når de søker arbeid hos bedriften.

Det svares også at rederiet ser ingen muligheter til å ta opp konkurransen med betingelsene som gjør at deres aktuelle arbeidstagere velger å vurdere annen jobb.

Når det gjelder utdannelsesløpene ser arbeidsgiver liten forskjell men skulle gjerne ønsket mer praksis på høgskolekandidatene. Respondentene med denne bakgrunnen fremtrekker ikke dette i noen av sine svar.

6.1 ÅRSKULL 2000

I tillegg til spørreundersøkelsen og intervjuer ønsket man å avdekke hvor et bestemt årskull har sin arbeidsplass i dag. Årsaken var å prøve å finne ut enda mer om hvorfor maritimt utdannede personer ønsker å bytte arbeidsplass, og om det er forskjeller mellom fagskole og høgskolekandidater. For at dette skulle la seg nå ble høgskolen og fagskolen i Haugesund kontaktet. Lister over disse personene ble utlevert fra begge utdanningsinstitusjonene etter at en taushetserklæring var underskrevet. En ringerunde ble satt i gang for å få tak i respondentene, men dette viste seg å være vanskeligere enn først antatt. Personene hadde skiftet adresser, flyttet bort og flere hadde også nye telefonnummer. Likevel klarte man å få kontakt med noen av avgangselevne fra år 2000. Over telefon fikk man besvart noen enkle spørsmål om det å skifte arbeidsplass. Av de seks personene som ble kontaktet fra høgskolen var det kun en som fortsatt arbeidet til sjøs. På den andre siden var det en person av syv som var gått i land fra fagskolen. Alle som ble kontaktet ble også forespurt om de kunne tenke seg en karriere på land eller innenfor riggvirksomhet, og i tilfelle hva årsaken er til dette. På dette spørsmålet svarte alle uten unntak ja. Det kan derfor tenkes at myten om at høgskolekandidater enklere velger å bytte arbeidsplass i enkelte tilfeller stemmer. Likevel skal det ikke trekkes noen konklusjon på grunnlag av denne svært lite omfattende undersøkelsen, men det gir likevel en indikasjon på hvordan høgskolekandidatene tenker kontra fagskoleutdannede. Men uansett om man er utdannet fra den ene eller den andre institusjonen, gikk det igjen at respondentene ønsket mer fritid, mest på grunn av familiesituasjon.

7.0 DRØFTING

De enkelte svarene er blitt drøftet under hver enkelt graf i resultatdelen av oppgaven. Dette avsnittet vil derfor inneholde hva våre egne meninger og tanker var på forhånd, og hvordan dette stemte overens med resultatene vi har fått inn. Problemstillingen vil bli drøftet opp imot resultatene som kom frem i spørreundersøkelsen og hvordan dette stemmer overens med intervjuene.

Innledningsvis i spørreundersøkelsen kartlegges respondentenes alder, fartstid og oppnådde sertifikater. Høgskolekandidatene har en noe høyere gjennomsnittsalder enn fagskolekandidatene når de løser ut sertifikatene. Dette er logisk med tanke på at høgskoleutdanningen er noe lengre, samt at disse ikke har fartstid på forhånd, og går derfor en lengre kadettid før første sertifikat. Man ser at respondenter fra begge utdanningsløp i hovedsak løser høyeste sertifikat (Klasse D1).

Man hadde på forhånd forventet at tilhørighet til det rederiet man seilte læretid eller kadettid spilte en større rolle når man skulle velge sin arbeidsgiver. Også kontakt med rederi under utdanningen, og særlig eventuelle stipendordninger forventet man på forhånd skulle være avgjørende.

Det motsatte ble bevist i spørreundersøkelsen, hvor respondentene satte personlig vinning høyere enn lojalitet for rederiet. Dette begrunnes også videre i undersøkelsen hvor respondentene på spørsmål om opplæringstilbud, spenning, fartøy og fartsområde. Her svarer flertallet tydelig at dette blir høyt prioritert. Dette er alle spørsmål som går på personlig utvikling eller valg av egesituasjon.

Svarene som gir høyest utslag er spørsmålene som er rettet mot lønn, sikker jobbsituasjon og turnus. For de seilende er dette vesentlig. Også arbeidsgivere som er konkurransedyktige på dette området vil bli foretrukket fremfor andre, uavhengig av type fartøy og fartsområde. For de som har skiftet jobb er lønn mindre viktig, mens en sikker jobb- og familiesituasjon settes som prioritet. Dette gir klart mening da det er allment kjent at offshorejobber er godt betalt i forhold til landbaserte jobber. Det er derfor ikke mulig å stille høye lønnskrav. Spesielt for høgskolekandidater skiller dette seg ut som viktig. Dette kan ha flere årsaker. Blant annet har disse større muligheter for landbaserte jobber fordi en har høyere og bredere akademisk bakgrunn, som igjen gjenspeiler seg i spørsmålet om hvor respondentene som har skiftet jobb i dag arbeider. Spredningen er vesentlig større for høgskole- enn fagskole kandidater, som i hovedsak finner seg jobb i riggselskap eller på rederikontor.

I spørsmålene som angår utdanning er flesteparten fornøyd med utdanningsinstitusjonene, også studiekravene som blir stilt under utdanningen er oppfattet som realistiske. Det registreres imidlertid at fagskolekandidatene som ikke lenger er seilende, skiller seg ut og mener kravene ikke var realistiske opp imot deres nåværende jobbsituasjon.

Når man til slutt sammenligner svarene fra spørreundersøkelsen med intervjuene som ble foretatt, ser man at disse i høy grad stemmer overens. Det som går igjen i alle intervjuene er at det prioriteres selvutvikling i kombinasjon med gode vilkår. Alle er fornøyde med utdanningen, men fagskole kandidatene viser begge til at utdanningen var noe utrangert. For de som har avsluttet sin seilende karriere, svarer disse likt på at lønn og turnus må forbedres for at de skulle valgt seg tilbake.

7.1 KRITIKK AV UNDERSØKELSEN

Det viste seg vanskelig å få en jevn fordeling i de to undersøkelsene som ble laget.

På forhånd hadde man trodd at det skulle være lettere å få flere respondenter på undersøkelsen som omhandlet dem som hadde skiftet jobb. Grunnen til dette var at man regnet med undersøkelsen som var nettbasert skulle være lett å sende rundt i de forskjellige kontormiljøene som ble kontaktet og ansett som aktuelle.

Selv om det ble utført en grundig pre-test var det allikevel fallgruver. En sak vi spesielt fikk erfare var de mange losene som svarte på undersøkelsen etter at vi kontaktet Kystverket, som har kommentert at de var usikre på hvilken undersøkelse som passet dem best.

I delen som inneholder søylediagrammene er det en stor andel av kategorien ”ubesvart”. Årsaken til dette er at innledningsvis i undersøkelsen må respondentene svare på om de har utdanning fra fagskole eller høgskole. Velger man for eksempel høgskole vil alle respondentene med fagskolebakgrunn vises som ubesvarte i fagskolegrafene.

8.0 KONKLUSJON

Dagens maritime utdanning i Rogaland fører til en seilende karriere for de aller fleste etter en endt utdanning. Derimot viser det seg at etter en periode til sjøs, velger flere av kandidatene å skifte til en landbasert eller annen offshore arbeidsplass.

En tydelig trend i undersøkelsen viser at fritid og bedre vilkår er en viktig årsak til at kandidatene skifter arbeidsplass.

Gjennom tiden har livsstilen blitt forandret. Tidligere seilte man gjerne over perioder på flere måneder, mens man i dag er nede i et 1:1 system. Med andre fristende tilbud fra oljeindustrien som tilbyr bedre turnus og høyere lønn blir 1:1 systemet akterutseilt og rederiene får problemer med å konkurrere om den nødvendige kompetansen.

Rederiene har et fortinn med en mer spennende arbeidsplass. Dette blir særlig bekreftet av kandidater med fagskolebakgrunn som vektlegger spenning som årsak til at de vil ut å seile igjen.

Rederiene kan også konkurrere ved å tilby personlig utvikling.

Slik utvikling vektlegges uavhengig av skolebakgrunn. Her kan det tenkes at riggindustrien har lite å stille opp med mot rederinæringen i Rogaland sine moderne offshorefartøy og spennende fartsområder.

Resultatet av undersøkelsen viser at kvaliteten på de maritime skolene i Rogaland er god, men at skoler med variert og oppdatert undervisning gir kandidatene den beste kompetansen i fremtidige jobbsituasjoner.

I dag utdanner fagskolen flest sjøfolk men høyskolen har en økende søkermasse.

Årsaken til dette skyldes ikke den enkelte skole, men rederiene som med sine stadige utflaggingstrusler og stor variasjon i inntaket av lærlinger og kadetter gir et inntrykk av usikker jobbsituasjon. Dette slår svært negativt ut mot rekruttering til egen næring, og derfor kan en høyskoleutdanning som gir et bredere faglig utvalg virke som et sikrere valg for fremtidige søkere.

For at maritim utdanning i Rogaland skal fortsette å utdanne seilende kandidater viser resultatene at det er viktig med en samlet næring som er enig i opptak av lærlinger og kadetter. Rekrutteringen må skje i en helhet hvor gode muligheter til personligutvikling vektlegges og jobbsituasjonen fremstår som sikker.

En modernisering av utdanningen vil virke positivt for rekrutteringen. Begge utdanningsveiene har gode verdier som må ivaretas, men en kombinasjon av disse sammen med oppdatert og moderne undervisning ville gitt et svært godt og attraktivt tilbud til fremtidige søkere.

9.0 LITTERATURLISTE

- Aslesen, Sigmund. (2003). Fafo-notat 2003:15. Dra til sjøs: Om lærlinger i maritime fag
- Berggren, B., Christensen, A.E. & Kolltveit, B. (1989). Norsk Sjøfart. Dreyers forlag A/S.
- Brandt, E. (2008). "En utdanning du kommer langt med", maritim utdanning i videregående skoler, fagskoler og høyskoler, Rapport 18. Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Goode, W.J. & Hatt, P.K. (1952). Problems in qualitative and case analysis. Methods in social research. New York: Free press.
- Hammerborg, M. (2003). Skipsfartsbyen. Haugesunds Skipsfartshistorie 1850-2000. Eide forlag: Bergen.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1987). Feltmetodikk. Gyldendal: Oslo.
- Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1998). Metodevalg og metodebruk. Tano: Oslo.
- Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. (1995). The active interview. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Holter, H. (1982). Kvalitative metoder i samfunnsforskning. Universitetsforlaget: Oslo.
- Høgskolen Stord/Haugesund, Haugesund [Bilde](2009). Hentet 24. April 2009 fra: http://ans.hsh.no/s/skaler.asp?i=/adm/info/HSHBilder/haugesund/Hovedbygg_2008/Frontalt_2008_XR.jpg&s=360
- Löfgren, A. (1996). Om kvalitativ metod och fältarbete i geografi, Ny serie C, Undervisningskompendier og tekniske notater nr.4, Geografisk institutt, Universitetet i Trondheim.
- Mandag Morgen (2007). Verdens beste maritime utdanning. Temamøte 1 for samhandlingsprosjektet. Maritim Fremtid. Kunnskaps- og inspirasjonsnotat utarbeidet av mandag Morgen april 2007: Oslo.
- Maritimt Opplæringskontor, Haugesund [Bilde](2007). Hentet 22. April 2009 fra: <http://www.maropp.no/ikkeforalle.jpg>
- Norgesnettrådet (2002), Utredning om maritim utdanning. Forslag til fremtidig struktur og innhold etter oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet. Norgesnettrådets sekretariat.
- NOU 2008:18 (2008). Fagopplæring for framtida. Utvalget for fag- og yrkesopplæringen ble oppnevnt av Regjeringen i statsråd 29. Juni 2007.
- Næringslivets hovedorganisasjon (2007). Vil ha verdens beste maritime utdanning. Hentet 17. April 2009 fra: <http://www.nho.no/kompetanse-og-utdanning/vil-ha-verdens-beste-maritime-utdanning-article18638-56.html>
- Postholm, M.B. (2005). Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier. Universitetsforlaget: Oslo.

Ringedal, K. (2007). (2. Utg.). Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode.

Rognsaa, Aa. (2003). (2. Utg.). Prosjektoppgaven. Krav til utforming. 426 tips, råd og regler. Oslo: Universitetsforlaget.

Ryen, A. (2002). Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid. Fagbokforlaget: Bergen.

Sjøfartsdirektoratet, Haugesund [Bilde] (2008). Hentet 15. April 2009 fra sjofartsdir.no

Sjømannsorganisasjonene i Norge (2007). Innspill til Regjeringens maritime strategi 2007. Hentet 3. mars 2009 fra:

[http://www.dnmf.no/WEB/DNMF/dnmfweb.nsf/f6a5dcc2d520bb27c1256f43003ddbe3/b9034685d8bd3775c1257346002c0362/\\$FILE/Innspill%20maritim%20strategi.pdf](http://www.dnmf.no/WEB/DNMF/dnmfweb.nsf/f6a5dcc2d520bb27c1256f43003ddbe3/b9034685d8bd3775c1257346002c0362/$FILE/Innspill%20maritim%20strategi.pdf)

Warberg, E. N., Wathne M., Brekke, J. (2002). Incentivers effekt på turnover, FFI/rapport-2002/0329. Forsvarets Forskningsinstitutt. Hentet 16. April 2009 fra:
http://www.mil.no/multimedia/archive/00011/Warberg-R-2002-03029_11074a.pdf

Østensjø Rederi AS, Haugesund [Forsidebilde](2008) Mottatt fra administrasjonen.

10.0 ORDFORKLARINGER OG FORKORTELSER

D1-2-3-4	-	Maritime dekkssertifikater, hvor 1 er det høyeste
DP	-	Dynamisk posisjonering
HYRE	-	Maritimt uttrykk for lønn
IMO	-	International maritime organization
LOS	-	Navigator som innehar spesiell kompetanse til et område.
M1-2-3-4	-	Maritime maskinsertifikater, hvor 1 er det høyeste
MARUT	-	Maritim utvikling
NIS	-	Norsk internasjonalt skipsregister
NOR	-	Norsk register, skipsregister for norske skip med norsk mannskap
NOU	-	Norges offentlige utredninger
ROV	-	Remote operated vessel, undervannsfartøy som fjernstyres fra skipet.
SSB	-	Statistisk sentralbyrå
STCW	-	Normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk

11.0 VEDLEGG

A	-	Undersøkelse seilende
B	-	Undersøkelse skiftet jobb
C	.	Intervju: Seilende med Fagskoleutdanning
D	.	Intervju: Seilende med Høgskoleutdanning
E	.	Intervju: Skiftet jobb med Fagskoleutdanning
F	.	Intervju: Skiftet jobb med Høgskoleutdanning
G	-	Intervju: HR manager skipsrederi
H	-	Kommentarer fra spørreundersøkelsen
I	-	Svar fra undersøkelse Kull 2000
J	-	Taushetserklæring

PDF Export

Seilende

Denne undersøkelsen er en del av vår bachelor oppgave ved
Høgskolen Stord / Haugesund

Generelt

* 0001: Alder

Skriv kun inn siffer.
For eksempel "36"

Vennligst skriv her:

* 0002: Alder da du avsluttet din maritime utdanning

Skriv kun inn siffer.
For eksempel "26"

Vennligst skriv her:

* 0003: Total fartstid

Skriv kun inn siffer.
For eksempel "8"

Vennligst skriv her:

* 0004: Hvilke maritim kompetanse har du opparbeidet?

Man kan sette flere
kryss!

Vennligst velg alle som passer:

- ☐ D1 / M1
- ☐ D2 / M2
- ☐ D3 / M3
- ☐ D4 / M4
- ☐ DP Advanced - ubegrenset
- ☐ DP Basic
- ☐ Tankerman highest grade
- ☐ Tankerman lowest grade

* 0005: Kjønn

Velg kun en av følgende:

- ☐ Kvinne
- ☐ Mann

* 0006: Utdanning

Velg kun en av følgende:

- ☐ Fagskole / VK1 og VK2 modell
- ☐ Høgskole

* 0007: Har du tatt deler av din maritime utdanning på et skoleskip?

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
- ☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0006 ']

* 8: Har du gått den gamle VK1 / VK2 modellen?

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Fagskole

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0006 ']

0001: Seiler du i samme rederi som læretiden ble utført?

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0006 ']

*** 0002: Hva la du vekt på i ditt arbeidsvalg?**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Opplæringsopplegget til rederiet ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Fartøy ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Fartsområde ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Stipendordning ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Hyre ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Turnus ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0006 ']

*** 0003: Utdanning**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Syntes du studie kravene var for høye under utdanning? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 I hvilken grad hadde du kontakt med aktuell arbeidsgiver under utdanning? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0006 ']

*** 0004: Har du vurdert arbeid på land eller rigg?**

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Ja' til spørsmål '0004 ']

*** 0005: Hva vil være største årsak?**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Fritid ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Lønn ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Vilkår / Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Forandring ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Annet ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Høgskole

[Only answer this question hvis du svarte 'Høgskole' til spørsmål '0006 ']

* **0001: Seiler du i samme rederi som kadett tiden ble utført?**

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Høgskole' til spørsmål '0006 ']

* **0002: Hva la du vekt på i ditt arbeidsvalg?**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Opplæringsopplegget til rederiet ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Fartøy ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Fartsområde ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Stipendordning ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Hyre ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Turnus ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

[Only answer this question hvis du svarte 'Høgskole' til spørsmål '0006 ']

* **0003: Utdanning**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til daglig bruk i din jobb? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Syntes du studie kravene var for høye under utdanning? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 I hvilken grad hadde du kontakt med aktuell arbeidsgiver under utdanning? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

[Only answer this question hvis du svarte 'Høgskole' til spørsmål '0006 ']

* **0004: Har du vuderert land- eller rigg jobb?**

Velg kun en av følgende:

- ☐ Ja
☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Ja' til spørsmål '0004 ']

* **0005: Hva vil være største årsak?**

Ranger hvert emne.
 1. Ikke aktuelt
 2. Lite aktuelt
 3. Noe aktuelt
 4. Veldig aktuelt
 5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

- Fritid ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Lønn ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Vilkår / Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Forandring ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Kommentar

0001: Har noen av svartalternativene våre ikke passet deg, eller har du andre kommentarer

**som
er aktuelle for vår oppgave?
Vennligst skriv dem her**

Vennligst skriv her:

Send undersøkelsen.

Takk for din besvarelse. Please submit by 2009-04-15.

PDF Export

Skiftet jobb

Denne undersøkelsen er en del av vår bachelor oppgave ved Høgskolen Stord / Haugesund

Generelt

* 0001: Alder

Skriv kun inn siffer.
F.eks. "36"

Vennligst skriv her:

* 0002: Alder da du avsluttet din maritime utdanning.

Bachelor grad eller
fagskole.
Før påbegynt kadett
tid.

Vennligst skriv her:

* 0003: Fartstid.

Skriv kun inn siffer.
F.eks. "8"

Ant år fartstid

Vennligst skriv her:

* 0004:

Kjønn

Velg kun en av følgende:

☐ Kvinne

☐ Mann

* 0005: Utdanning

Velg kun en av følgende:

☐ Fagskole / VK1 og VK2 modell

☐ Høgskole

* 0006: Tok du deler av din maritime utdannelse ombord på et skoleskip?

Velg kun en av følgende:

☐ Ja

☐ Nei

[Only answer this question hvis du svarte 'Fagskole / VK1 og VK2 modell' til spørsmål '0005 ']

* 5: Gikk du den gamle VK1 / VK2 modellen?

Velg kun en av følgende:

☐ Ja

☐ Nei

Utdanning

* 0001: Utdanning

Ranger hvert emne.
1. Ikke aktuelt
2. Lite aktuelt
3. Noe aktuelt
4. Veldig aktuelt
5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

Totalt sett, hvor relevant var fagplanen i forhold til
daglig bruk i din jobb?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Syntes du studiekravene var for høye under
utdanningen?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Hadde du en oppfatning av at det var mangel på lærere?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Fikk du den oppfølgingen du trengte under utdanningen?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Totalt sett, hvor fornøyd var du med utdanningsstedet?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Jobb

* 0001:

Hva la du mest vekt på ved skifte av arbeidsplass

Ranger hvert emne.
1. Ikke aktuelt
2. Lite aktuelt
3. Noe aktuelt
4. Veldig aktuelt
5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

Familiesituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Lønn ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Bedre turnus ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Bedre vilkår ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Videre utdanning ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

* 0002: Hva jobber du med idag?

Velg kun en av følgende:

☐ Riggselskap

☐ Rederikontor

☐ Annen maritim landjobb

☐ Annen maritim offshore jobb

☐ Annen landjobb, ikke maritimt relevant

* 0003: Hvis du skulle starte opp igjen en maritim karriere, hva ville du lagt vekt på?

Ranger hvert emne.
1. Ikke aktuelt
2. Lite aktuelt
3. Noe aktuelt
4. Veldig aktuelt
5. Avgjørende

Vennligst velg passende svar til hvert punkt:

Bedre turnus ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Mer utfordrende arbeidsplass ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Opplevelser ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Lønn ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Sikker jobbsituasjon ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Annet ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

* 0004: Hvilke maritim kompetanse hadde du opparbeidet da du gikk iland?

Man kan sette flere kryss

Vennligst velg alle som passer:

☐ D1 / M1

☐ D2 / M2

☐ D3 / M3

☐ D4 / M4

☐ DP Advanced - ubegrenset

☐ DP Basic

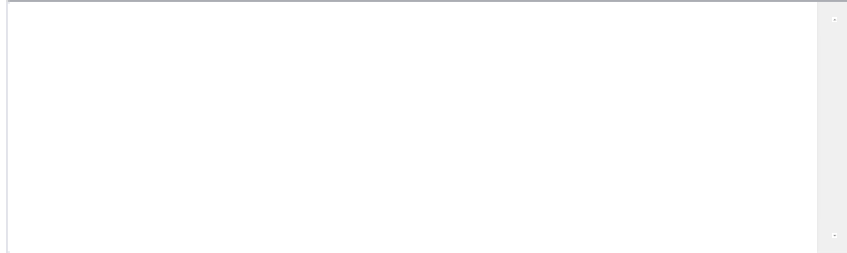
☐ Tankerman highest grade

☐ Tankerman lowest grade

Kommentar

**0001: Har noen av svartalternativene våre ikke passet deg, eller har du andre kommentarer som er aktuelle for vår oppgave?
Vennligst skriv dem her**

Vennligst skriv her:



Send undersøkelsen.
Takk for din besvarelse..

Vedlegg C

Intervju: Seilende, fagskole

Alder: 27
Fartstid: 3 år som styrmann
Høyeste sertifikat: D2
Stilling: 1.Styrmann
Utdanning: Fagskole

- 1. Hva la du vekt på når du valgte din arbeidsgiver?:**
- Størrelsen på rederiet, med tanke på sikker jobb i fremtiden og ikke minst rykter og anbefalinger fra ansatte i rederiet.
- 2. Hva synes du om din maritime utdanning, er den relevant iforhold til dine arbeidsoppgaver i dag? Hvordan synes du studietiden var? Studiekrav, lærere, osv.:**
Dessverre ikke, altfor mye gammel navigasjonslære, lærte heller ikke å rette kart, eller bruk av kartmaskin, kanskje noe av det en gjør mest av som navigasjonsoffiser. Som sagt nesten ingen relevant opplæring i de instrumentene og metodene en bruker pr dags dato. Bedre var det med tanke på last men her og er utstyret en ble lært opp på for gammelt. Å hvorfor skal folk som er på skolen for å lære last og navigasjon bruke halve skolegangen på almenfag for å få studiekompetanse? Dette mener jeg skulle hvert frivillig.
- 3. Har du vurdert jobb på land eller rigg? Hva ville vært største årsak for dette valget i så fall?**
Har definitivt vurdert rigg, hvorfor jobbe 1:1 når du kan jobbe 2:4 og tjene like godt og få betalt for å stå ekstra. Sjøfolk er for billige å holde igjen, derfor blir det ofte 1 dag her og en dag der uten noe særlig tap for rederiene.
- 4. Man vet at riggselskaper er avhengige av personell med maritim fartstid, og at disse selskapene gir bedre turnus vilkår. Hva mener du om denne problemstillingen? Hvordan kan en reder konkurrere mot dette?**
De må jobbe for å få opp sjømannsfradraget til minimum 120 000 i året, eller konsekvent gi en 13 månedshyre. 2:4 ordning på båt vil bli for dyrt for rederiene så det har jeg lite tro på, men det hadde jo vært det optimale for oss som er interessert i fritid og penger men liker oss best på båt.

Vedlegg D

Intervju: Seilende, høgskole

Alder: 29
Fartstid: Seilt siden 2001. mønstr. styrmann sept 08.
Høyeste sertifikat: Dekksoffiser klasse 3
Stilling: 1. styrmann
Utdanning: Maritim høgskole

1. Hva la du vekt på når du valgte din arbeidsgiver?:

- Lokal tilknytning.
- Kjente mange andre som jobbet i rederiet.
- Muligheter for å løse DP sertifikat i rederiet.

2. Hva synes du om din maritime utdanning, er den relevant iforhold til dine arbeidsoppgaver i dag? Hvordan synes du studietiden var? Studiekrav, lærere, osv.:

Utdannelsen har vært stort sett vært relevant i forhold til mine arb oppgaver.

Utdannelsen har dog hatt innslag av fag som har vært helt urelevante. (matte, fysikk, økonomi, varme og strømningslære, ledeleseslære).

Svært relevante fag har vært simulatortreningene og lastelære.

Mener utdannelsen med fordel kunne inneholdt mer om krav til og utføresle av daglige rutiner på broa.

Herunder føring av dagbøker/logger og innføring i relevant regelverk.

Studietiden var en fest. Kjempegøy.

Da jeg gikk på høyskolen var det varierende kvalitet på lærerne. Har inntrykk av at dette har bedret seg endel nå.

3. Har du vurdert jobb på land eller rigg? Hva ville vært største årsak for dette valget i så fall?

Ja, jeg har vurdert jobb på land eller rigg. Vurderer dette da jeg gjerne vil ha mer fritid.

4. Man vet at riggselskaper er avhengige av personell med maritim fartstid, og at disse selskapene gir bedre turnus vilkår. Hva mener du om denne problemstillingen? Hvordan kan en reder konkurrere mot dette?

At riggselskapene rekrutterer fra rederiene er positivt. Det gir større håp om bedre lønnsvilkår og/eller bedre turnus. Eneste måte for rederiene å konkurrere mot dette er å matche vilkårene.

Vedlegg E

Intervju: Skiftet jobb, fagskole

Alder: 34 år
Fartstid: 13 år
Høyeste sertifikat: M1
Stilling i dag: Teknisk Inspektør
Type bedrift: Rederi
Utdanning: Fagskole

1. Hva synes du om din maritime utdanning, er den relevant iforhold til dine arbeidsoppgaver i dag?

Ja den er relevant for den jobben eg har idag

2. Hvordan synes du studietiden var? Studiekraft, lærere, osv.

Studie tiden var bra , men det kunne til yder føles at det ble brukt litt for gamle eksempler på oppgaver, damp lære

3. Hva vil du si var største årsak til at du skiftet til en landbasert jobb?

Familie og unger

4. Hvis du skulle begynt å seile igjen, hva ville vært avgjørende for ditt valg?

Avgjørende er seilings perioden samt lønningene i dag.(akksept ifra familie)

5. Man vet at riggselskaper er avhengige av personell med maritim fartstid, og at disse selskapene gir bedre turnus vilkår. Hva mener du om denne problemstillingen? Hvordan kan en reder konkurrere mot dette?

Ikkje lett å svare på, da flere sjøfolk har prøvd seg på rigg, med det resultat at de vil tilbake på båt. Uttalelsen ifra de som har prøvd seg er at de føler seg mer fri om bord i ein båt en i ein klosse som ikke rikker seg. Problem stillingen for reder er vel at det trengs mer folk, mer kostnad for reiser etc.

Vedlegg F

Intervju: Skiftet jobb, høgskole

Alder: 37
Fartstid: 8 år
Høyeste sertifikat: Klasse 1
Stilling i dag: Operations Manager
Type bedrift: Agentvirksomhet
Utdanning: Høgskole

1. Hva synes du om din maritime utdanning, er den relevant iforhold til dine arbeidsoppgaver i dag?

Meget relevant

2. Hvordan synes du studietiden var? Studiekraft, lærere, osv.

Studiekraftene var helt greie. Man forstod lite av f.eks kravene som var lagt til utdannelsen mtp realfag som Fysikk/Kjemi, Organisasjonsteori/bedøk etc. men når en har gått i land så viser det seg at dette er god ballast å ha med seg.

3. Hva vil du si var største årsak til at du skiftet til en landbasert jobb?

Fikk familie, å reise på langfart ble uutholdelig. Min generasjon har ikke samme holdning til å være lenge vekke fra hjemmet som forrige generasjons sjøfolk.

4. Hvis du skulle begynt å seile igjen, hva ville vært avgjørende for ditt valg?

Måtte vært ekstremt godt betalt

5. Man vet at riggselskaper er avhengige av personell med maritim fartstid, og at disse selskapene gir bedre turnus vilkår. Hva mener du om denne problemstillingen? Hvordan kan en reder konkurrere mot dette?

Enkelt: Betale bedre enn riggselskapene

Vedlegg G

Intervju HR manager, rederi.

Alder: 41
Stilling: HR Manager
Type arbeidsplass/bedrift: Rederi

- 1. Hva synes du om dagens maritime utdanning? Har kandidatene det som trengs når de starter i Deres bedrift, legger dere som arbeidsgiver forskjell på høyskole eller fagskole kandidater?**
De ideelle hadde vært om kadettene fra høyskolen hadde hatt samme praksisbakgrunn som de fra fagskolen.
- 2. Oppgaven konsentrerer seg om Rogaland fylke som har både fagskole og høyskole utdanning for sjøoffiserer. Hva mener du om denne ordningen?**
Fram til nå har vårt rederi villet hatt begge utdanningsformene. Men vi har konkludert med at det ikke er nok ressurser til å drive to parallelle utdanningsløp. Derfor vil vi være med å påvirke for en slags samordning/fusjon.
- 3. Med tanke på det gode arbeidsmarkedet som har vært den siste tiden, legger dere som arbeidsgiver merke til forskjell på "krav" fra arbeidstagere, er det også forskjell på arbeidstagere med de forskjellige utdanningsløpene?**
Har sett en veldig endring på dette området de senere årene. Ofte er det første spørsmålet fra studenter hva rederiet tilbyr av ordninger, eller hva kan dere som rederi tilby meg? Hvis vi skal splitte hvilken gruppe som er "verst", er det nok faktisk de fra fagskolen som er mest opptatt av dette.
- 4. I "dårlig tider", merker dere noe fra de ansatte i henhold til arbeidsforholdet? Kan det også her merkes forskjeller blant kandidater fra de to forskjellige utdanningsløpene?**
Vi har veldig klar nedgang i sykefraværet i dårligere tider (noe alle næringer opplever). Ellers opplever vi i dårlige tider at det skal mye mer til før de velger å søke seg vekk. I gode tider skal det ofte ingenting til - nok at de ikke får den båten, eller det skiftet...

Vedlegg H

Kommentarer fra undersøkelsene

Alle respondenter ble automatisk tildelt en ID, dette gjør at man i ettertid kan finne svarene og dermed bakgrunnen til hver enkelt respondent.

Undersøkelse: Seilende	
ID	Kommentar
21	Har ikke seilt som kadett, i min tid begynte man som jungmann etc :-)
37	Valgte rederiet jeg arbeider i fordi de satser på kvinner. Mener også skolene på Rogaland burde hatt mer offshore undervisning som retter seg mot ankerhandlere, konstruksjon, supply. Ettersom det er mange mange av de som går på skoler i Rogaland som velger rederier i nærheten, og her er det jo ganske så mange da som velger offshore båter. Savnet slikt på skolen...
57	Synes utdanningen i dag er helt på "trynet" i forhold til den "gamle" ordningen.
62	ang siste spørsmål om man har planlagt å bynne på land. Planlegger å gå mer skole på friturene slik att jeg har en mulighet til å komme meg videre om rederiene skulle bynne å flagge ut... ser ut til att vi går andre tider i møte..
88	ok, veldig bra opplegg dette
117	Gikk ingen læretid ettersom jeg gikk den gamle utdanningsmodellen, tok all utdanning etter endt grunnskole, bare avbrutt med førstegangstjeneste. Fikk fartstiden min som fisker ombord på fiskebåt hvor jeg arbeidet i alle sommerferier under utdanning samt fire år etter endt utdanning. arbeidet så i seks år som styrmann og senere kaptein hos ett lokalt tankrederi, før jeg for snart to år siden ble ansatt som los i kystverket.
122	Lykke til videre gutter! Dette er meget imponerende arbeid!
124	Det burde kanskje vært en kolonne som sa; Har du jobbet på land, for så å vende tilbake til sjøen igjen? Dette er faktisk ikke uvanlig slik den økonomiske situasjonen har blitt i dag:-) Ellers synes jeg dere setter søkelyset på en bra problemstilling, og ønsker dere lykke til med deres videre karriere og med undersøkelsen!
144	Har allerede skiftet over til rigg. Jobber nå hos Transocean , og det er mange som har sluttet på båt. Burde kanskje vært med noen spørsmål om en har sluttet på båt og hvor man begynte å jobbe etterpå, feks rederikontor,rigg,operatør osv.....
149	Kravene til fagstoff som f.eks. AKTUELL driftsproblematikk (maskin) var altfor lave under utdannelsen, andre teoretiske krav var for høye.

Undersøkelse: Skiftet jobb	
ID	Kommentar
5	Følte ikke svar alternativene passet helt til teksten i selve spørsmålene alltid. En omformulering på disse ville vært en fordel. Utdanningen dere tar er bra, og med litt guts til å satse kan dere nå langt, selv uten topp karakterer. Av mitt kull på HSH er de med best karakterer ikke noe å skryte av i karriere. Dette i motsetning til meg og han jeg drakk og festet mest med i studietiden ;) Kos dere med studie tiden. Den er faktisk enormt bra. Det ser dere når dere er ferdige...
7	Har nautisk utdanning fra tiden før den nye skolestrukturen med VK / høyskole var innført. Har ned andre ord skipsførersertifikat etter lov av 1958.
10	Er los, så en del spørsmål er ikke relevante, beholder mitt D1 sertifikat i mitt yrke seiler båt.
14	Jeg krysset av på høyskole, men jeg gikk den "gamle skipperskolen" i Stavanger (2.styrmannsskole, 1.styrmannskole og skipperskole).
26	Er los, så: annen maritim landjobb, er litt missvisende. Då jobben fortsatt er på skip. Men undersøkelsen for seilende passet heller ikke, så da håper jeg det var i orden å svare slik.
43	Svaralternativene 1-5 samsvarer ikke med teksten til spørsmåla på spørsmålet om studeieplass. Grunnen til at jeg byttet yrke (har etter at eg var styrmann i Solstad gått som Online surveyor, DP instruktør, video rewiewer, subsea inspektør og nå inspekjonsingeniør hos deepocean) var at skipperjobb ikke var fristende for meg, jeg trivdes som styrmann, men eg trengte eg ikkje samle fartstid for å bli skipper i en fei, og da valgte eg heller å prøve meg på alternative arbeid. Jeg begynte med subsea arbeid som eg syntes var fasinerende + 134 dagers arbeidsår. Dersom dere trenger sidefyll til undersøkelsen så skal det være et eksemplar av mitt hovedprosjekt fra 2002 på hsh biblioteket. Det går jo an å sammenligne med hva studenter såg for seg når de gikk på skole anngående fremtida si, kontra deres tilbakemeldinger i undersøkelsen. Dersom dere har spørsmål kan dere bare ta kontakt. Lykke til!

Vedlegg I

Svar fra kull 2000

Arbeidsgiver: Solstad
Stilling: 1.ste styrmann

Beskriv ditt utdannelsesløp og hvor det ble tatt:
Ferdig 2003, HSH-Bachelor i Nautikk

Hvor lang fartstid har du, og fra hvilke fartøytyper?
5 år fartstid, AHTS

Hvor fornøyd var du med utdannelsen? Særlig studiekravene og den praktiske delen?
Helt greit.. Følelse av lite seriøsitet til tider..

Hvis du seiler, hva var årsak til at du valgte rederiet du idag seiler for?
God biff, kjekke arbeidsforhold og kollegaer.

Hvis du har skiftet til landbasert jobb, hva var årsaken til dette?

Hvordan tror du rederiene kan konkurrere mot rigg selskapene og andre foretak som har behov for kandidater med høyere maritim utdanning?
Mer variasjon i jobben, som feks være med på bygging av båter etc kan hjelpe på.

Har du andre kommentarer som er relevante for vår oppgave, skriv dem gjerne her

Arbeidsgiver: Dolphin Vessel Supply AS
Stilling: Første styrmann

Beskriv ditt utdannelsesløp og hvor det ble tatt:
Tre år bachelor ved Høgskolen Stord/Haugesund

Hvor lang fartstid har du, og fra hvilke fartøytyper?
6 år, tanker, supply, marinefartøy har faktisk kjørt Beffen ett par sommere kjekt med litt annet type arbeid.

Hvor fornøyd var du med utdannelsen? Særlig studiekravene og den praktiske delen?
Må desverre si at Høgskolen Stord/Haugesund skuffer veldig, utrolig dårlig opplegg. Hadde kadett tiden min på supply båt i nordsjøen, hvor jeg brukte mesteparten av tiden å vaske. Dette var jo lærerikt på sin måte.

Hvis du seiler, hva var årsak til at du valgte rederiet du idag seiler for?
Seilier ikke

Hvis du har skiftet til landbasert jobb, hva var årsaken til dette?
LØNN!!!!!!! Orket ikke jobbe for dårligere timelønn enn min kone som jobber som barnehage assistent.

Hvordan tror du rederiene kan konkurrere mot rigg selskapene og andre foretak som har behov for kandidater med høyere maritim utdanning?
Veldig enkelt, dobble lønnen i alle ledd og ha 2:4 ordning. Dette kommer aldri til å skje men det bryr ikke meg så mye i grunn, Stor koser meg på land.

Har du andre kommentarer som er relevante for vår oppgave, skriv dem gjerne her
Veldig fin web side. Interessant oppgave dere har. Lykke til videre gutter, stå på og kom dere på land.

Arbeidsgiver:

Sjøfartsdirektoratet

Stilling:

Senioringeniør

Beskriv ditt utdannelsesløp og hvor det ble tatt:

Aspirantkurs Ålesund Høgskolen Stord/Haugesund

Hvor lang fartstid har du, og fra hvilke fartøytyper?

Ca. 6 år (3 år ombord) som navigatør på tank/bøyelast.

Hvor fornøyd var du med utdannelsen? Særlig studiekravene og den praktiske delen?

Generelt godt fornøyd.

Hvis du seiler, hva var årsak til at du valgte rederiet du idag seiler for?

N/A

Hvis du har skiftet til landbasert jobb, hva var årsaken til dette?

Familieliv

Hvordan tror du rederiene kan konkurrere mot rigg selskapene og andre foretak som har behov for kandidater med høyere maritim utdanning?

-Betydelig høyere lønn til toppstillingene ombord, Kaptein og Maskinsjef. Dette ville vært en gulrot for dem som velger å seile. -Bedre turnusordninger. Personlig hadde jeg begynt å seile igjen med 2-4 (eller alternativ) ordning.

Har du andre kommentarer som er relevante for vår oppgave, skriv dem gjerne her

Lykke til videre:-)

Arbeidsgiver:

Odfjell Drilling

Stilling:

Kontrollromsopeeratør

Beskriv ditt utdannelsesløp og hvor det ble tatt:

Gk elektro Ølen vgs. Vk1 sjøfartsfag Skkoleskipet Gann. TF1 Maritime fag & TF2 Maritime fag
Fiskerfagskolen i Austevoll

Hvor lang fartstid har du, og fra hvilke fartøytyper?

9 år totalt. 2 år kystvaktffartøy 3år kjemikalie tankere, 4 år offshore fartøy Psv & Rov. Ellers så har eg sikkert 1 år på Ferjer hurtigbåter som vikar.

Hvor fornøyd var du med utdannelsen? Særlig studiekravene og den praktiske delen?

Spesielt fornøyd med Skoleeskipet Gann, der vi fekk prøve sikkelig praksis. Eg var fornøyd med studieekravene. Men kunne godt ha redusert litt på astronomi til fordel for ISM og ikkje minst bruk av dataverktøy.

Hvis du seiler, hva var årsak til at du valgte rederiet du idag seiler for?

Jeg seiler ikkje lengre på skip men seiler i et riggselskap, Odfjell Drilling. Valgte dette riggselskapet pga at det har holdt på lenge i bransjen og bruker bare norsk personell på deres rigger.

Hvis du har skiftet til landbasert jobb, hva var årsaken til dette?

nei har ikkje skiftet til landbasert jobb, men har hatt kortere oppdrag ved kontoret i min tidligere jobb i Østensjø Rederi. Grunnen til at jeg ville jobbe der var å lære meir om rederi drift, og det trur eg alle seilende har godt av å sette seg inn i.

Hvordan tror du rederiene kan konkurrere mot rigg selskapene og andre foretak som har behov for kandidater med høyere maritim utdanning?

Få bedre fri ordning, 2-4 slik som på rigger og satse meir på sine eksisterende seilene og kanskje legge til rette for videre utdanning innenfor ISM, økonomi, slik at de kan klargjøres for jobb ved kontoret om det skulle vær interesse for det.

Arbeidsgiver:

Solstad Shipping

Stilling:

Overstyrmann

Beskriv ditt utdannelsesløp og hvor det ble tatt:

Grunnkurs Elektro Åkrehamn Vidergående Skole 94/95 VK1 Sjøfartsfag Skoleskipet Gann 95/96 2 år
Matros Lærling Solstad Shipping 96-98 2 år VK Nautisk Haugesund Maritime Tekniske Vidergående
Skole 98-2000 1 år Kadett(Matros) Solstad Shipping

Hvor lang fartstid har du, og fra hvilke fartøytyper?

11 år, Offshore (PSV/AH/MPSV)

Hvor fornøyd var du med utdannelsen? Særlig studiekravene og den praktiske delen?

Grei utdanning, men for mye allmene fag var det på Nautikk (Studiekompetanse)

Hvis du seiler, hva var årsak til at du valgte rederiet du idag seiler for?

Husker ikke hvorfor jeg valgte Solstad i 96. Trives veldig godt i Solstad, de er flinke til å ta hensyn til mine ønsker om jeg skulle ha noen av de

Hvis du har skiftet til landbasert jobb, hva var årsaken til dette?

Jobber på sjøen enda

Hvordan tror du rederiene kan konkurrere mot rigg selskapene og andre foretak som har behov for kandidater med høyere maritim utdanning?



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND	
Mottatt : 11/3-09	
Løpenr.:	2075 2009

TAUSHETSERKLÆRING

Andreas Wee Mørch, skriver bacheloroppgaven:

"Fører dagens maritime utdanning i Rogaland til en seilende karriere?"

I den forbindelse vil de få kjennskap til uteksaminerte studenter ved HSH kull 1997 - 2000 og må underskrive følgende taushetsplikterklæring.

Studenten har taushetsplikt etter:

Lov om Universiteter og Høgskoler, § 4-6

§ 4-6. Studentenes taushetsplikt

"En student som i studiesammenheng får kjennskap til noens personlige forhold, har taushetsplikt etter de regler som gjelder for yrkesutøvere på vedkommende livsområde. Institusjonen skal utarbeide taushetsplikterklæring som må underskrives av de studenter dette er aktuelt for."

Student: Andreas Wee Mørch, kull 2006

Fødselsår/personnr: 140386 44778

**Jeg har forpliktet meg til å bevare taushet om de opplysningene jeg får kjennskap til i forbindelse med skriving av bacheloroppgaven.
Jeg er klar over at taushetsplikten også gjelder dersom jeg avbryter studiet.**

Haugesund , den 03.03.09

forpliktende underskrift

Rett kopi
HØGSKOLEN
STORD/HAUGESUND
KB 29/4-09