



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

HVILKE KOMPETANSEMESSIGE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER HAR FLERKULTURELT MANNSKAP FOR NORSKE REDERIER?



Bacheloroppgave utført ved

Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk-administrativ og nautikk utdanning

Av: Bettina Martinsen Gudmundsen

Jarle Stokken

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

Haugesund

2008

Bacheloroppgavens tittel:

Hvilke kompetansemessige og økonomiske konsekvenser har flerkulturelt mannskap for norske rederier?

Student 1: *Bettina Martinsen Gudmundsen*

Student 2: *Jarle Stokken*

Veileder:

Hanne Müller

Oppgaven er godkjent for innlevering av veileder:

Dato: Signatur veileder:

Gradering: *Offentlig / ikke offentlig.*

(Tidsbegrensning på eventuell gradering:) *Graderingen oppheves dato år*

Dato: Signatur fra studieadministrasjonen:

Sammendrag

Denne bacheloroppgaven omhandler rederienes mannskap om bord i skipene, med tanke på kulturforskjeller. Problemstillingen til oppgaven er; *Hvilke kompetansemessige og økonomiske konsekvenser har flerkulturelle mannskap for norske rederier.*

Vi har valgt å besøke de fire rederiene som er medlem i SURF, Eidesvik Offshore ASA, Solstad Offshore ASA, Knutsen OAS Shipping AS og Østensjø Rederi AS, og intervjuet deres crew manager eller personalsjef. Resultatene vi har fått er forskjellige og svært interessante med tanke på de forskjellige rederienes profilering. Noen satser kun norsk, men andre satser blandet med norsk og utenlandsk mannskap. Konklusjonen er at det er for få norske sjøfolk til å dekke den norske flåten, som er i stor vekst. Utenom norsk mannskap er det filippinsk mannskap som blir mest brukt. Filippinsk mannskap blir leid inn gjennom agentbyråer i Norge eller på Filippinene. Filippinere som mannskap har over tid vist engasjement, lojalitet og lederegenskaper som er på nesten samme nivå som norsk mannskap, men det kreves mer av filippinsk mannskap enn norsk, for eksempel utdanning og erfaring i enkelte av stillingene, i følge Knutsen OAS Shipping AS.

Vi har brukt Hanne Müllers bok om "Norsk oljemuseum årbok 2005" som viser kulturforskjeller mellom amerikanere og nordmenn under letingen og etter at oljen ble funnet på 1960-70 tallet. Her er det store kulturforskjeller mellom nasjonalitetene, men de endrer seg i takt med den økonomien situasjonen rundt oljen.

Forord

Problemstillingen i oppgaven er knyttet til et studium på Høyskolen Stord/Haugesund for både økonomi og nautikk linjen. Studiet oppgaven er knyttet til er Kulturforståelse i en maritim kontekst, NAB 3002.

Mannskap om bord i skip er ikke bare fra Norge i rederiene lokalt på Haugalandet. Det er et stort antall fra Filippinene, samt andre nasjonaliteter som Polen, Russland, Storbritannia, Sverige, Færøyene og Baltikum. Vi ønsker å gå dypere i valget av mannskap og finne ut hvordan rederne går frem når de velger mannskap til sine skip.

Hvordan fungerer mannskapene sammen, når de kommer fra forskjellige kulturbakgrunner, er det duket for komplikasjoner og frustrasjon, eller fungerer nasjonalitetene bra i lag?

Vi har i Hanne Müllers bok om "Norsk Oljemuseum årbok 2005" lest om hvordan nordmenn og amerikanerne jobbet sammen under letefasen etter olje på 1960/70 tallet. Boken viser at kulturforskjeller henger sammen med økonomiske betingelser, og møtet mellom amerikanere og nordmenn endret seg over tid. I letefasen da de ikke visste om det fantes olje, var det stor avstand mellom amerikanere og nordmenn, amerikanere så ikke på nordmenn som om de hadde kompetanse og kunnskap. Men når oljen ble funnet endret økonomien seg og også amerikanernes syn på nordmenn. Det var penger å tjene på oljen og forholdet mellom amerikanere og nordmenn endret seg som følge av den økonomien situasjonen. I letefasen var det bare utgifter og inntektene kom først med oljen som ble funnet.

Norske sjøfolk er respekterende overfor de andre nasjonaliteter de arbeider med. De trykker nok ikke akkurat filippinere til sitt bryst, men de respekterer dem hvis de viser faglig dyktighet, og er læremestre overfor dem. Filippinere viser lojalitet som er svært viktig innenfor rederiene. Å ansette filippinsk arbeidskraft er svært økonomisk for rederiene, da de filippinske lønningene er lavere enn norske lønninger, dessuten satser Filippinene som nasjon på å eksportere arbeidskraft.

Opgaven inngår i Bachelor i økonomi og administrasjon hvor Bettina Martinsen Gudmundsen er student og Bachelor i nautikk hvor Jarle Stokken er student. Sammen har vi hatt en del fag i lag under utdannelsen ved HSH og viser samme interesse rundt temaet kulturforståelse om bord og i land. Det er like viktig for de ansatte i land å forstå kulturen til mannskapet om bord i skipene som det er for det norske mannskapet å forstå de kulturelle forskjellene mellom mannskap fra Filippinene og andre nasjoner.

Hanne Müllers bok baserer seg på kulturforskjeller på bakgrunn av økonomiske betingelser. Dagens samfunn med flerkulturelt mannskap om bord i skip er formet av økonomi og etterspørsel. Den norske sjømannen hadde følt seg mye mer truet dersom den filippinske sjømannen hadde kunne tatt over jobbene deres. Kulturmøtene om bord er preget av økonomien til rederiene som setter sammen mannskapet, hvor de øverste stillingene er forbeholdt nordmenn og de andre til billigere arbeidskraft. Går næringen bra er det behov for mer mannskap, og ingen føler seg truet. Sameksistensen om bord er bedre og mer tolerant. I nedgangstider med konkurranse om stillingene er det ikke nødvendigvis samarbeidet om bord like rosenrødt. Det er ofte økonomiske omstendigheter som styrer relasjonene mellom kulturene, i større eller mindre grad.

Vi har i utarbeidelsen av denne oppgaven fått hjelp fra Hanne Müller som vår veileder, Sverre Meling fra Maritimt Forum som hadde temaet opp på besøk vedrørende bacheloroppgave høsten 2007. Vi har og fått god hjelp av Judit Nøstbakken, crew manager hos Eidesvik Offshore ASA, Terje Næss, personaldirektør hos Solstad Offshore ASA, Per Stange, mannskapssjef hos Knutsen OAS Shipping AS og mannskapssjef Kenneth Lande hos Østensjø Rederi AS.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Forord	4
Innholdsfortegnelse	6
1 Innledning.....	8
1.1. Problemstilling	8
1.1.1 Metode.....	8
1.2. Formål	9
1.3. Avgrensninger	10
1.4. Oppbygning av rapporten.....	10
2 Litteraturgjennomgang.....	12
2.1. Kulturforskjeller i en maritim kontekst.....	13
3. Det maritime landskap som rederiene på haugalandet befinner seg i.....	14
3.1. SURF.....	14
3.2. Maritimt opplæringskontor	15
3.3. Konkurrenter til rederne	16
4 Rederiene.....	17
4.1. Flagg.....	17
4.2. Ansatte.....	18
4.3. Økonomi.....	19
5 Eidesvik Offshore ASA	20
5.1. Historie	20
5.2. Flagg.....	21
5.3. Ansatte.....	21
5.3.1 Utenlandsk mannskap	22
5.4. Ressurspool	23
5.5. Kulturforskjeller	23
5.6. Økonomi - nøkkeltall	25
6. Solstad Offshore ASA.....	28
6.1. Historie	28
6.2. Flagg.....	29
6.3. Ansatte.....	29
6.3.1. Ansatte gjennom agenter.....	30
6.3.2. Norsk mannskap.....	31
6.3.3. Filippinsk mannskap	31
6.4. Skip i andre lands sokkel.....	31
6.5. Kulturforskjeller	32
6.6. Lønn	33
6.7. Økonomi - nøkkeltall	33
7. Knutsen OAS Shipping AS.....	35
7.1. Historie	35
7.1.1. Ocimf.....	36
7.1.2. Rederiet i dag	37
7.2. Flagg.....	39
7.3. Ansatte.....	39
7.3.1. Agenter	40
7.3.2. Norsk mannskap.....	41
7.3.3. Filippinsk mannskap	42

7.3.4.	Svenske rederier	43
7.4.	Kulturforskjeller	43
7.5.	Eierskap	44
7.6.	Lønn	44
7.7.	Økonomi – nøkkeltall	45
8.	Østensjø rederi	47
8.1.	Historie	47
8.2.	Flagg	49
8.3.	Ansatte	49
8.4.	Samarbeidspartner; Deep Ocean	51
8.5.	Kulturforskjeller	52
8.6.	Økonomi	54
9.	Analysen av rederienes profilering	56
10.	Drøfting	57
11.	Empirisk del	59
12.	Datainnsamling	60
13.	Dataanalyse	61
14.	Drøfting av resultater	63
15.	Vurderingskriterier	64
16.	Drøfting av resultatene i forhold til problemstillingen	65
16.1	SURF	65
16.2	Historie	66
16.3	Flagg	67
16.4	Ansatte	68
16.5	Kulturforskjeller	68
16.6	Lønn	73
16.7	Økonomi	73
17.	Kritikk av undersøkelsen	75
18.	Konklusjon	76
19.	Litteraturliste	78
18.	Vedlegg	81

1 Innledning

Vi ønsker å sammenligne de resultatene vi har fått ved intervjuene hos de fire forskjellige rederiene her i distriktet opp mot kulturforskjeller om bord i skipene deres. Hvordan det er å ha en flerkulturell besetning? Det er stor vekst i den maritime sektoren i Norge og mangelen på norske sjøfolk er stor. Hva gjør rederiene med mangelen på norsk arbeidskraft, hvilken nasjon som er den mest brukte nasjonaliteten utenom den norske på mannskapsfronten. Bør den norske sjømannen være bekymret for sin arbeidsplass? Det sies at den norske sjømannen er godt respektert og andre nasjoner ser opp til norske sjøfolk. Hvem er det rederiene ønsker å satse på?

I oppgaven ser det ut som den norske sjømannen er svært ettertraktet og trenger ikke bekymre seg for sin arbeidsplass, med mindre enn ligger og ”hviler” på ryet fra vår forrige generasjon som bygget opp kompetansen og ryet til dagens sjømann. Kompetanse og godt ry må bearbeides hele tiden.

1.1. Problemstilling

Vår problemstilling er hvordan mannskap om bord i skipene til rederiene her i distriktet fungerer i lag. Faget ”Kulturforståelse i en maritim kontekst” med utgangspunkt i amerikanere og nordmenn under oljeutvinningen, vekket vår interesse om hva som foregikk om bord i skipene. Det er tross alt mannskapet og båtene som gjør hovedsakelig meste parten av driften innen et rederi. Vår problemstilling er utformet følgende: *Hvilke kompetansemessige og økonomiske konsekvenser har flerkulturelt mannskap for norske rederier?*

1.1.1 Metode

Vi har i oppgaven jobbet med å intervjuer de som er ansvarlige for mannskap og crew hos rederiene, i de neste kapitlene kan en lese om hvert rederi hver for seg slik vi intervjuet dem for å finne svar på problemstillingen våres.

Intervju er en av de mest brukte måtene å samle inn kvalitative data på. Før vi gikk i gang med intervjuene i vår bacheloroppgave stilte vi følgende spørsmål til oss selv:

- *Hvorfor vil vi ha en dialog med disse menneskene for å hente inn data for å få svar på forskningsspørsmålet?* Disse menneskene sitter med den beste informasjonen vedrørende problemstillingen på grunnlag av deres stilling i rederiet.
- *Hvorfor ønsker vi å bruke kvalitativ intervjuing?* For å få mest ut av intervjuet har vi valgt kvalitativ intervju med ustrukturert form hvor vi ga dem et tema, problemstillingen i oppgaven. Vi kom med påfølgende spørsmål ettersom samtalen var i gang. Valget av ustrukturert intervju er fordi det er uformelt med åpne spørsmål, og vi hadde gitt tema på forhånd, og tilpasset spørsmålene underveis.
- *Hvorfor vil vi benytte denne løse tilnæringsmåten i stedet for en strukturert form for datainnsamling/ intervjuing?* For å få informasjon vi som studenter ikke har kompetanse eller erfaring på fra før. Vi valgte akkurat denne metoden for å få svar på det vi lurte på samt videre oppfølging rundt temaet.
- *Hva er svakheten med kvalitative intervjuer som kan gjøre det vanskelig å få svar på forskningsspørsmålet?* Det er at intervjuobjektet kan føre oss i den retningen de ønsker, med å villed oss som intervjuet dem inn på andre områder enn det vi ønsket svar på (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 142).

1.2. Formål

Formålet med denne oppgaven er å kartlegge kulturen om bord i skip, og med tanke på den fremtidige norske sjømannen, hva har han eller hun i vente. Vi er begge opptatt av rederinæringen, og interessert i å vite mer om hva de store rederiene tenker i dag og hvordan fremtiden vil bli.

Det at det kommer utenlandsk mannskap til de høye stillingene om bord i skip kan skape diskusjoner, som om nordmenn ikke er gode nok, men sannheten er at det finnes for få nordmenn som ønsker å seile i hele sin arbeidskarriere. Derfor må andre nasjonaliteter slippes til roret for at rederiene fremdeles skal vokse.

1.3. Avgrensninger

Vi har begrenset denne oppgaven til 4 rederier lokalt på Haugalandet, da de er forskjellige med tanke på historie, motto, skip, drift og fremtid. Kulturene om bord er forskjellig fra rederi til rederi. Noen satser norsk, filippinsk, andre blir styrt av andres land myndigheter og kundenes krav om utgifter i forbindelse med personalet, samt flaggstat.

Innenfor problemstillingen vår dukker det opp spørsmål vedrørende mer enn bare kulturforskjeller, som fremtiden for mannskapet og hvilke tanker rederiene har. Behovet for mer mannskap, utenlandsk mannskap og fremtiden til den norske sjømann. Dette har mye å si for hvordan en kan stige i gradene innen hierarkiet om bord i skipene.

Man ser at det er forskjell på skiftene til nordmenn og filippinere. Nordmenn jobber 1:1 skift mens gjennomsnittet på en filippiner er 6:3. Det norske mannskapet er fast ansatt mens filippinere er som regel leid inn gjennom agentbyråer enten i Norge eller lokalt på Filippinene i Manila, hvor mesteparten av det filippinske mannskapet er fra.

Samtidig er økonomien rundt mannskap et av kriteriene til rederiene. De som har flerkulturelt mannskap har mindre kostnader rundt lønninger enn de som bare satser norsk. En filippiner har ca 1/5-1/3 av hva en nordmann har i samme stilling. Dette gjør at vi må se på de økonomiske betingelsene rundt valget av mannskap med blandet kultur. Det er ingen konkurranse å nevne på dette med lønninger, da de fleste rederiene har satt av de øverste stillingene i mannskapshierarkiet til nordmenn, og dette gjør at nordmenn føler seg trygg på sine stillinger innen for sin arbeidsgiver. Knutsen OAS Shipping som nå vurderer et skip bestående av kun filippinsk mannskap viser bare at det er for få norske kapteiner til å betjene stillingene eller at det kan ha økonomisk gevinst med billigere offiserer.

1.4. Oppbygning av rapporten

Oppgaven har 3 deler, hvor innledningen består av sammendraget, innholdsfortegnelse og innledning. Hoveddelen del 2 er delt opp i 3 deler, hvor første del beskriver litteraturoversikten og rederiene hver for seg hvor vi har fått tak i informasjon til oppgaven, den siste delen av hoveddelen består av drøfting og analysering av informasjonen vi har mottatt. Siste del av oppgaven, den avsluttende delen inneholder konklusjon, referanser og vedlegg (Rognsaa, 2003:47). Siste del av oppgaven er drøfting og konklusjon.

I kapittel 3 er det skrevet om Surf som er en organisasjon dannet av de fire rederiene en kan lese under kapittel 5; Eidesvik Offshore ASA, kapitel 6; Solstad Offshore ASA, kapitel 7; Knutsen OAS Shipping og kapitel 8; Østensjø rederi. Videre i hoveddelen av oppgaven er det i kapittel 9 en analyse av rederienes profilering og fremtid, drøfting i kapitel 10. Metoden vi brukte ved intervju er beskrevet under kapitel 11 ved empiriske del. I avslutningen er det i kapitel 16 drøfting av resultatene vi har funnet i hoveddelen samt konklusjon, litteraturliste og vedlegg.

2 Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet gis en gjennomgang av litteraturen som ligger til grunn for vår oppgave, som er omtalt i kapittel 3-8.

Norge har i dag ca 90 000 nordmenn som er ansatt i den maritime sektoren (Bakka, 2007:4). Norske rederier konkurrerer om dem alle sammen. Det er større flåte enn det er mannskap til. Det finnes valg; utdanne flere, bruke Østensjø sin profil med kun nordmenn, eller ta kontakt med agentbyråer og leie inn utenlandsk mannskap, som f eks Eidesvik, Knutsen og Solstad gjør.

Vi har valgt å bruke Hofstede i vår drøfting og finner at vi kan bruke hans teori for å synliggjøre rederienes forhold til nasjonalkultur når det gjelder ansettelse av sjøfolk. Men ut i fra denne undersøkelsen kan vi stille kritiske spørsmål vedrørende Hofstedes syn på nasjonalkultur. Dømmer rederiene personer fra ulike nasjonaliteter på grunnlag av kulturen de kommer fra, eller blir personene behandlet individuelt? Men det er kommet frem av intervjuene at filippinsk mannskap blir behandlet bra, og ikke dømt av kulturbakgrunn. Nordmenn undertrykker ikke filippinere, men det er kommet frem at indere har en slik holdning til enkelte filippinere at nasjonalkultur stemmer til en viss grad. Indiske sjøfolk har en dominerende rolle overfor filippinske sjøfolk, dette gjør at filippinske sjøfolk ofte føler seg undertrykt på skip med indiske offiserer.

Fremtiden for sjøfolk er stabil selv om rederiene innser at de snart går inn i nedgangstider. Rederiene frykter ikke at luften går ut av markedet. Det er stor interesse rundt norske sjøfolk, en ser utdanningsinstitusjoner og rekruttering. Arbeidsmarkedet for nordmenn til sjøs er så å si stabilt og økende. Dette gjenspeiler seg for eksempel ved at rederiene lover HSH studenter innen nautikk kadett plass etter utdanning.

Vi ser og at oljeselskapene setter standard til skip, mannskap og rederi. Gjennom OCIMF, Tanker Management and Self Assessment, har vi lært om hvilke krav som stilles til denne flåten. Tankflåten konkurrerer ikke bare på anbudspris, men like mye på gode skadestatistikker om bord i skipene. Dette er for å fremme sikkerheten i tilfelle uforutsette hendelser.

Rundt økonomien til rederiene har vi brukt internettsider som oslobors.no og purehelp.no. Vi har sett om økonomien til rederiene er i vekst eller i nedgang, fått oversikt over styrever og styremedlemmer, samt fordelingen menn og kvinner i styrene.

2.1. Kulturforskjeller i en maritim kontekst

Oppgaven vår bygger på faget som heter ”Kulturforståelse i en maritim kontekst”, et fag som det ble undervist i høsten 2007 av lærer Hanne Müller. Faget skal i følge studiehåndboken på HSH sine internett sider, gi studentene en forståelse for kultur og kulturforskjeller i arbeidsorganisasjoner med et internasjonalt arbeidsmiljø. Kurset skal bidra med en teoretisk innsikt i sosial organisering av kulturelle forskjeller, men hele tiden konkretisert gjennom empiriske eksempler fra arbeidsliv knyttet til det maritime feltet. Studentene vil gjennom kurset få en innsikt i norsk skipsfarts utvikling slik denne har skjedd gjennom en økende globalisering. Norsk oljehistorie vil også trekkes inn, og her vil kultur og kulturforskjeller illustreres gjennom ulike former for kulturmøter der kunnskapsoverføring og teknologioverføring står i fokus. Kurset vil bidra til å øke studentenes refleksjoner rundt forutsetninger for egen kulturell identitet, og disse refleksjonene vil knyttes til en økt bevissthet rundt kulturmøter innenfor en arbeidsorganisasjon. Studentene vil bli presentert for grunnleggende samfunnsvitenskapelige begreper og vil få innsikt i teorier, kunnskaper og viktige debatter om kultur og samfunn. Teoriene belyses med praktiske eksempler, og studentene vil arbeide med å anvende begreper og teorier på disse eksemplene. Samtidig er kurset bygget på litteratur om globalisering og internasjonale dimensjoner ved organisasjoner og arbeidsliv i det maritime feltet. I tillegg vil kurset trekke inn antropologisk og sosiologisk litteratur om kulturell mening og sosial interaksjon. Studentene vil bidra med beskrivelser av egne erfaringer om kommunikasjonsproblemer, og disse beskrivelsene vil bli brukt som grunnlag for øvelser i å tolke meningsinnholdet i det mennesker sier og gjør (hsh.no).

Det å ha forståelse for at kulturer ikke er like, som ved tanke på språk, religion, mat, hygiene og økonomi, er kjempeviktig for ikke å fornærme noen da dette kan få konsekvenser. Lojalitet og respekt er viktig i menneskssammenheng om bord i skip.

3. Det maritime landskap som rederiene på haugalandet befinner seg i

3.1. SURF

Organisasjonen ble stiftet i 1992 og står for Skipsfartens utdannings- og rekrutteringsforum. Det er et lokalt forum for rederier og maritime utdannings institusjoner. Lederen for SURF er Per Stange, som også er mannskapssjef hos Knutsen OAS Shipping.

SURF er en forening bestående av rederiene Eidesvik, Solstad, Knutsen og Østensjø. Her har de sammen blitt enige om lønn til ansatte i opplæringsstillinger, se vedlegg. Det er viktig at det ikke er noen konkurranse mellom rederiene, men godt samarbeid rundt utdanning av nye norske sjøfolk.

Rederiene i SURF har avtalt at de ikke stjeler ansatte fra hverandre, dersom det ene rederiet mangler en maskinist for eksempel, henter en ikke den hos en av konkurrentene i SURF.

Vedrørende Eidesvik Offshore ASA følger de tariff ordninger og kom med bonus til sine ansatte i fjor, og jobber nå med en bonusordning pr mnd for sine ansatte. Solstad Offshore ASA gir rederilønn.(Rederilønn er egen definert intern tariff). Knutsen OAS Shipping AS har og rederilønn, og delte og ut bonus til sitt mannskap i 2006. Østensjø Rederi AS opererer også med tariff lønn og har stor nytte av nettolønnsordningen, i motsetning til de andre rederiene som har flerkulturelt mannskap om bord og ikke oppnår kravene i nettolønnsordningen. Nettolønn går ut på at norske skip skal ha samme rammebetingelser som utenlandske skip opererer under. Det er Østensjø som får mest ut av dette på grunn av sitt helnorske mannskap. Det var Regjeringen i 2003 som innfridde kravet fra rederinæringen om nettolønn.

SURF er et samarbeidsforum. Det er lite som blir besluttet her. De rederiene som er med i stiftelsen kommuniserer mye med hverandre, også med de to lokale skolene på Haugalandet, Karmsund Videregående Skole og Høyskolen Stord Haugesund, som begge utdanner sjøfolk. Sammen med HSH og Karmsund Vgs utgjør det ”The Maritime Academy of Haugesund”. Det skjer mye i SURF, Bergen og Sørlandet har kopiert organisasjonen.

Sammen med rederiene Solstad, Eidesvik, Østensjø og Knutsen inngikk rederiene en avtale i 2005 med skolene som tilbyr maritim utdanning på Haugalandet, Høyskolen Stord/Haugesund og Karmsund Videregående skole. De garanterer studentene ved disse skolene kadett tid etter utdanning. Forklaringen bak det historiske vedtaket er enkelt; rederiene satser på norske sjøfolk, og ser for seg en vekst i antall båter og sjøfolk, derfor må den lokale kompetansen sikres. Denne garantien håper vi vil øke interessen for de maritime yrkene. Det er gode tider for rederiene, men det er mangel på norske sjøfolk, sier Per Stange.

Det bør åpnes for videreutdanning under seiling mener de vi har intervjuet. "Maritime Academy of Haugesund" er da en glimrende mulighet til å få sjøfolkene til å utdanne seg mer i samarbeid med jobb. Det bør åpnes for å få til et bedre samarbeid mellom skolene og rederiene, slik at arbeidsgiver kan være med å støtte de ansatte til videreutdanning.

Haugesund har Høyskolen Stord/Haugesund, Karmsund videregående skole, Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, Losvesenet. Her er både to skoler som tilbyr maritim utdanning og flere maritime organisasjoner foruten rederiene, sier leder i SURF, Per Stange.

En av Per Stanges, lederen i SURFs, teorier på å få sjømannsyirket mer interessant, er for eksempel ved å få seilende offiserer til å jobbe som lærere ved utdanningsinstitusjonene i sin fri-periode. De seilende har 1:1 skift og har mye å lære fra seg fremfor lærere som aldri har seilt. Dette kan og bli mer interessant for de som studerer maritim utdanning. Å være lærer i sin hjemme-periode kan og gi økt inntekt, og det kan også være interessant for den som skal fungere som lærer, å for de unge som lurer på ting i forbindelse med sitt karriere valg.

Per Stange mener og at en må markedsføre mer mulighet for å seile og så ha en karriere på land, enten som lærer i en maritim utdanningsinstitusjon eller ved et av rederiene eller noen av de andre maritime organisasjonene her i distriktet. Det trengs folk både til sjøs og til lands. En god kombinasjon er at de som tidligere har seilt kan begynne på land, ettersom de kjenner skipene og kommunikasjonen mellom mannskapet og de som jobber på kontor.

3.2. Maritimt opplæringskontor

Det Maritime Opplæringskontoret Sør/Vest Norge, som er det største i Norge. De har hovedkontor i Haugesund og medlemsrederier i Hordaland, Rogaland og Vest-Agder ligger under MAROPP. De hjelper til med å utdanne ca 300-350 lærlinger pr år, som også SURF er ansvarlig for (maropp.no).

3.3. Konkurrenter til rederne

Utdanningsinstitusjoner og rederiene forer markedet med kandidater, men mister dem til for eksempel losvesenet. Rederiene føler for eksempel losvesenet "skummer fløten".

Rederiene føler de sitter igjen med opplæring, og at skipene deres fungerer som opplæringsskip. Losvesenet har ikke opplæringsstillinger selv, og tar godt utdannet sjøfolk fra sine eksisterende stillinger i rederiene som vi har med i oppgaven.

Landorganisasjoner som for eksempel Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, rederikontorer og offshore relatert virksomhet samt forsikring og bank. Selv om ikke utdanningen er rettet til "kontoryrket" er det kompetanse en del næringer har interesser av.

Enkelte rederier bruker allikevel dette "kontoryrket" som et lokkemiddel til kadetter og offiserer i utdanning, for å få karrieren til sjøs mer interessant.

Kranførere om bord i skip har steget i pris i de siste årene på grunn av en sterk fagforening som har presset lønnen opp. Det må være kranfører om bord i båtene som har så store kraner at de er pålagt å ha kranførere. Dette skaper en konkurranse rederiene eller skip i mellom, rederier eller skip uten kranførere har mindre lønnsutgifter til offiserer. En gammel regel innen norsk sjøfart sier at skipperen skal alltid ha 10 % mer enn den best lønnet under seg, dette er som regel maskinsjefen. Matrosen som kranfører stiger i lønn og tvinger i systemet frem en lønnsøkning for hele hierarkiet, dette betyr at en offiser eller matros på en båt med kran vil tjene bedre enn på en båt uten kran. Kranførere er ansatt som matroser, men de har kranførerlønn selv de hadde matrosoppgaver. Etter at kranførere steg i lønn har resten av mannskapet over kranførerne og steget i lønn.

Plattform og rigg er hovedsakelig den største konkurrenten for rederiene, på grunn av bedre friordninger og økonomiske vilkår.

4 Rederiene

Det som følger nå i kapittel 5-8 er rederiene tatt for seg slik vi intervjuet dem. Den følgende informasjonen er fra intervjuene, hvor vi laget stikkord underveis og satt sammen oppgaven etterpå. All informasjon er hentet fra intervjuene med Judit Nøstbakken, crew manager hos Eidesvik Offshore ASA, Terje Næss, personaldirektør hos Solstad Offshore ASA, Per Stange, mannskapssjef hos Knutsen OAS Shipping AS og Kenneth Lande, crew manager hos Østensjø Rederi AS.

Hvert rederi har sitt eget kapittel, med følgende punkter som drøftes med likheter og ulikheter.

4.1. *Flagg*

Norge har to typer flagg, NOR, norsk ordinært skipsregister, og NIS, norsk internasjonalt skipsregister.

Eier av NOR skip må oppfylle nasjonalkravene i Sjølovens § 1. I Sjøloven kapittel 2 omtales regler og lover som gjelder for NOR flagget. Et skip som er over 15 meter skal dersom det ikke fra før er registrert i utenlandsk register, registreres i et norsk register. Det er imidlertid frivillig å registrere skip mellom 7-15 meter. I NOR flåten er mannskapet norsk.

NIS ble etablert i 1987 og er et register som tar sikte på skip i utenriks fart. Dette registeret ble opprettet på grunn av stor utflagging til andre nasjonaliteters flagg. I NIS er det mulig å seile med utenlandsk mannskap på nasjonale premisser. Dette er hovedgrunnen for at registeret ble populært. Norge har vært en av de største skipsnasjonene i verden siden 1900-tallet. Grunnen til dette er at Norge har vært raske til å tilpasse seg nye markeder og omstruktureringer i næringen. Så etter at NIS flagget kom har norske rederier muligheten til å stå i et register og flagg med lange maritime tradisjoner og høy kompetanse. Dette er også med på å styrke det norske maritime miljøet. Det er imidlertid begrensinger i fartsområdet når du er registrert i NIS. Det er ikke tillatt å føre last eller passasjerer mellom norske havner eller gå i fast rute mellom norske og utenlandske havner. Grunnlaget for opprettelsen av NIS var at det ikke direkte skulle konkurrere med NOR og norsk innenriksfart. Det er imidlertid mulighet for dispensasjon, dette dreier seg om en del større tankskip. (nor.no / nis.no)

Flagg på skip er viktig i den forstand at det er utgangspunkt for bemanning og regelverk rundt den økonomiske konkurransen til skipene. Flagg som er mest brukt i de rederiene vi har intervjuet er Isle of Man, NOR, NIS.

Isle of Man er en liten øy som ligger i det irske havet, mellom England, Skottland, Wales og Irland. Isle of Man er en europeisk flaggstat, de ansatte er fra forskjellige nasjoner, og alle må ha godkjente sertifikater, sjøhåndbok og klasse selskap. Skip med Isle of Man flagg kan ta oppdrag på norsk sektor (isleofman.no).

NIS har lavere lønninger enn NOR, mens det hadde vært billigere å hatt skip i NIS fremfor Isle of Man. Muligheter for å tjene økonomisk på flagging er å flagge om ved hvert prosjekt, men på grunn av tid og ressurser blant annet i administrasjonen, går det mer opp i spinningen enn vinningen.

Panama er et flagg som var populært før i tiden, men ikke så mye brukt nå om dagen. Det er fordi regleverket rundt flagget er endret. Flagg har stor kulturell betydning for sjøfolk, en ser hvilket flagg skipet har og danner seg følelser og tanker rundt mannskapet på det skipet.

4.2 Ansatte

Vi har valgt å se på mannskap med ulike nasjonaliteter, og hvordan rederiene ansetter, behandler og lønner dem. Her er hovedvekten av mannskapet enten norsk eller filippinsk hos de rederiene vi har vært i kontakt med.

I følge Terje Næss ble nordmenn sett på som ”havets filippinere” fra slutten på 1800-tallet og frem til ca 1970, nordmenn var billig arbeidskraft som ble hyret globalt.

Når det gjelder forholdet mellom nordmenn og filippinere om bord i skip sier Judit Nøstbakken at allerede på slutten av 1960-tallet ønsket filippinere seg om bord i skip med norsk mannskap fordi de opplevde respekt fra de norske offiserene.

Blanding mellom norsk og filippinsk mannskap er meget populær viser intervju materiale. Men en ser at det er store forskjeller i hierarkiet og lønn. En nordmann med utdanning er godt lønnet og har stor mulighet for å jobbe seg opp i hierarkiet. En filippiner er lavt lønnet og har begrenset mulighet for å jobbe seg oppover i hierarkiet.

4.3 Økonomi

Lønnen til mannskapet er styrt av rederiene, som igjen blir styrt av regelverket.

Nettolønnsordning går ut på gunstigere skatteordninger for rederiene. Dette gjør det mer rettferdig for norske rederier med norsk mannskap å konkurrere med utenlandske rederier.

For å benytte seg av nettolønnsordningen må det være 100 % norsk mannskap og en må seile i NOR. Det kan være utenlandsk mannskap i tillegg, dersom alle bemanningsoppgaver er komplette, og de har satt inn ekstra personell, da kan det være en utenlandsk ansatt om bord og fremdeles seile i NOR, med norsk lønn.

Rederiene får støtte fra NMK, Norsk maritim kompetanse når det gjelder utviding av lavere sertifikater på sine ansatte om bord i skip.

5 Eidesvik Offshore ASA

Eidesvik sine kontorer er på Bømlo. Vi besøkte deres kontorer tirsdag 26.02.08. Judit Nøstbakken er vår person i rederiet som hjalp oss med å svare på spørsmål i forhold til oppgaven, hun er ansatt som crew manager hos Eidesvik Offshore ASA.

I følge Eidesviks årsrapport er deres oppskrift på utvikling at de tilbyr de beste fartøyene til de beste sjøfolkene. Kunnskapen er avgjørende ved å utvikle den fremste kompetansen. Altså må rederiet satse på både ny teknologi og kompetanse. Pengene ligger ikke i å ha det beste utstyret om du ikke har kompetansen til å bruke det og videreutvikle det.

5.1. Historie

Eidesvik startet sin virksomhet i 1978, med forsyning for oljeindustrien i Nordsjøen. I dag er selskapet en verdensomspennende partner innenfor skipfart med et komplett register av tjenester innenfor forsyning, beredskap, subsea og seismikk. Selskapet har utviklet seg på norske maritime tradisjoner og godt sjømannskap i kombinasjon med kontinuerlig forbedringer av skipenes og personalets utvikling til å utføre oppgavene sikkert og effektivt.

Eidesvik har tatt en ledende rolle i oljeindustrien i de siste årene, ved å introdusere verdens første forsyningsskip drevet på gass "Viking Energy" sammen med en rekke andre innovative forbedringer.

Rederiet driver i dag verdensomfattende innenfor en moderne flåte av spesial skip som opererer innenfor markedsområdene:

- Forsyning, ankerhåndtering og slep
- Stand-by/ rescue og oljevern
- Seismikk og havbunnsundersøkelser
- Vedlikehold av undervannsinstallasjoner og kabellegging.

Etter at Eidesvik gikk på børs 27.06.2005 er det en fallende kurve på aksjene hos Eidesvik (Eidesvik annual report 2004) (Eidesvik årsrapport 2005) (eidesvik.no) (oslobors.no).

5.2. Flagg

De fleste skipene seiler under NOR flagg, mens de som seiler i Vest-Afrika seiler under NIS flagg. Da det er et flertall av utenlandsk mannskap.

På NIS registrerte skip er det i tillegg til dekkarbeidere også utenlandsk mannskap i byssen, det er en utgift som er lavere med filippinsk eller polsk mannskap fremfor norsk, og kontraktørene kan i enkelte tilfeller kreve dette.

5.3. Ansatte

Det er ca 600 ansatte som mannskap på båtene, hvorav 550 nordmenn og de resterende 50 er polakker og filippinere.

I følge Judit Nøstbakken er rederiet opptatt av at mannskapet har det bra, både på jobb og i privatlivet. De får ansatte hjem fra jobb dersom det skulle være fødsler i familien, konfirmasjoner eller problemer i familien. De ansatte har og tilgang til trening om bord i skipene, her får de premier etter hvor mange ganger de trener, premier er jakker, drikkeflasker etc. På de nye skipene er det lagt inn tv på hver lugar, bredbånd med stor hastighet og skipene er tilrettelagt de ansatte slik at de skal trives. Kan dette være en metode for å prøve å beholde mannskapet over tid, eller kan det rett og slett være å forbedre/ beholde helsen og trivselen til sine ansatte?

Judit Nøstbakken har selv seilt som telegrafist i 25 år og fortalte at så tidlig som i 1969 ble det laget en messe til alle, slik at alle opphold seg i samme rom. Unntaket var bordplassering, hvor kapteinen som regel alltid satt øverst på bordet under middagen. I dag, innenfor supply og handelsflåten spiser alle i samme messe, og fremdeles sitter kapteinen øverst på bordet, av respekt. De mest moderne skipene som ROV og multiskip har stort mannskap og mannskapet sitter mest i grupperinger i forbindelse med hvem de jobber sammen med, her er det altså ikke normalt med faste plasser.

Eidesvik har velferdstiltak for at de ansatte skal trives. Helse er en ting Eidesvik legger mye vekt på. De har innført grønt lys, mot fatigue, tretthet, og jobber 4:4:8:8 skift på enkelte av skipene.

Det er ingen forskjellsbehandling blant de ansatte, uansett erfaring, seiltid eller noe som helst som kunne påvirke at noen ville ha mer i for eksempel lønn. Skulle noen ønske litt

mer, skulle alle hatt, da er det bedre å miste noen, enn miste alle. Eidesvik tar inn altfor mange kadetter og lærlinger, men rekruttering er viktig.

Som sjømann kan en gå av med pensjon ved fylte 62 år, Eidesvik ønsker å ha sine ansatte så lenge som mulig. Dersom en ansatt er over 62 år og år av med pensjon men velger å seile litt videre, som for eksempel vikar, har pensjonister lov å tjene opp til 2 G lønnsordning. Dersom pensjonisten som seiler litt tjener over dette, taper de 23 % i skatt, dette kompenseres Eidesvik med, de betaler mellomlegget på hva de taper, mot hva de får i lønn.

5.3.1 Utenlandsk mannskap

Eidesvik har ca 50 utenlandsk mannskap fra Polen og Filippinene. De bruker agentbyrået OSM som har avdelingskontor i Arendal. OSM tar seg av alle praktiske oppgaver som visum, lønn og sosiale kostnader. Rederiene må selv betale for reisen, mens OSM tar seg av alt og sender en faktura til rederiet. Inkludert i de norske utgiftene for en norsk ansatt kommer og 17 % sosiale kostnader, og det er uten reiseutgifter og kursing.

OSM tar seg av kursing, og de har også norsk mannskap de leier ut, men det er kun til bemanning. På skipene til Eidesvik er det ingen forskjell på grunn av skipsstørrelsen, dette fører til at all lønn er på samme nivå, uansett hvilket skip de er på, unntaket er maskinister hvor motorstørrelsen på skipet påvirker lønnen litt.

Prisen for en polsk elektriker i 1 mnd er 6 000 \$ med dagens valutakurs på ca 5 kr for en dollar, blir det 30 000 NOK. En norsk elektriker er ca 40 000 kr for en mnd. For 30 dager med 1 polsk maskinist i 2 mnd er prisen 12 000 \$, 60 000 NOK. For en norsk maskinist er det ca 38 000 kr for 1 mnd. Her må vi presisere at en kun betaler i perioden polakkene er om bord ikke i fri-perioden til en polakk, en nordmann skal og ha samme lønn i sin fri-periode. Så konklusjonen er at polakker er ca halvparten av norsk mannskap i lønn.

For en filippinsk lettmatros er prisen 1865 \$, 9325 NOK. Og for en filippinsk matros er det 2328 \$, 11 640 NOK. En norsk matros har en månedslønn på ca 35 000 kr.

5.4. Ressurspool

Ressurspool er to ekstra mannskaper som er ansatt på noe de kaller ”Viking Fantasy”.

”Viking Fantasy” er et oppdiktet skip som har to sett med mannskap, hvor hvert mannskap består av 15 personer. Dette er fordi det er vanskelig å få tak i gode folk, og det er lettere å ha de på stand-by skulle det dukke opp problemer som sykdom, ulykker etc. Det er fagfolk som er ansatt på 1:1 skift. Dette er en ekstra kostnad for rederiet, men det er bedre å ha utgifter på ekstra mannskap enn ikke mannskap i det hele tatt. Konsekvenser av sykdom på mannskap som kan føre til forsinkelser er dyrere enn å ha de på fantasiskipet. Dersom noen av mannskapet på ”Viking Fantasy” blir kalt ut på jobb, er ikke rederiet trege med å finne erstatter. De søker, finner og ansetter, sier Judit.

Eidesvik føler seg gardert så langt som mulig med ”Viking Fantasy” som har kun norsk mannskap. Før i tiden hjalp sjøfolk hverandre dersom de hadde problemer med å seile, det var alltid noen de kunne spørre som trådte til, slik er det ikke i dag. Folk er redde for å jobbe mer enn de må. De sier fortere nei i dag til å hjelpe andre om det er et spørsmål og ikke en ordre. Derfor har de nå ressurspool som hjelper til, slik at de ikke skaper mistriivsel blant sine sjøfolk og de ikke ønsker å reise ut når noe har dukket opp. I følge Judit er ressurspoolen veldig god å ha.

5.5. Kulturforskjeller

Judit Nøstbakken forteller at på skipene til Eidesvik går mannskapet overraskende godt i lag, ettersom det er kulturforskjeller. Det har ikke vært noen negative tilbakemeldinger av karakter, verken innenfor religion, språk, hygiene, matvaner, arbeidsvilje eller respekt. Nordmenn er fleksible i forhold til annen nasjonalitet på kollegaer.

Nordmenn og filippinere har en del forskjell i matkulturen, eksempel spiser filippinere egg med kylling i, noen nordmenn finner spesielt. Filippinere er veldig opptatt av ris, mens nordmenn vil ha poteter. Det er ofte en filippinsk kokk og en norsk stuert om bord i de skipene med flerkulturelt mannskap. Etter Eidesvik innførte filippinere og polakker om bord i skipene økte de antallet forpleiningsassistenter fra 2 til 3, noe som gjør at hygiene, velvære og trivsel blant mannskapet har forbedret seg.

Eidesvik legger mye vekt på at de forskjellige nasjonalitetene skal gå bra i lag, og har derfor rederikonferanser hvor dette blir tatt opp i plenum med de ansatte. De forbereder de

ansatte på hvordan livet om bord kan bli med forskjellige kulturbakgrunner. Og det er viktig med respekt begge veier, Eidesvik tar oppgaven med å ha flerkulturelt mannskap seriøst, noe de ser deg fornøyd med, ettersom alle går godt i lag.

Eidesvik har gode tilbakemeldinger på polakker og filippinere, de jobber hardt, har stå på vilje og innsatsen er bare til å skryte av.

Judits ektemann har vært kaptein i mange år og på hans siste tre år som skipper seilte han i Østersjøen med kun polsk mannskap. Her har vi en informant som gir et litt annet bilde av kulturforskjeller om bord enn hva rederne som har utenlandsk mannskap gjør. Han har lang erfaring med arbeid om bord i skip med utenlandsk mannskap, og han har et nyansert og grundig bilde av den kulturelle bakgrunnen i de forskjellige nasjonene, som skipper i Wilhelmsen og Eidesvik. Vi hadde telefon intervju med Judits ektemann, Andreas Nøstbakken tirsdag 15.04.08. Han forteller om sin yrkeskarriere som skipper hos Wilhelmsen i ca 25 år og de siste 6 årene seilte han for Eidesvik. Alt mannskap er faglig dyktig og godtatt av hverandre. De har felles messe, det er ikke skille på oppholdsrommene med mindre de selv har laget det. Mat er det dobbelt opp av, med tanke på de ulike matvanene til mannskapet.

De siste tre årene av sin seilende karriere seilte han i Østersjøen som eneste nordmann med kun polsk mannskap. Andreas Nøstbakken følte seg som en av mannskapet om bord i båten, det var bra forhold, ikke noe særlig problemer å nevne. Offiserene og de øverste stillingene snakket bra engelsk, mens de underordnede var litt dårligere i engelsk. Vedrørende mat om bord, er det ikke så mye forskjell på polsk og norsk mat, sier Andreas, hadde en ønsker laget stuerten det. Polakkene er for det meste katolikker, men Andreas følte ikke at mannskapet hans var noe særlig religiøse av seg. Personligheten til polakkene var så å si lik nordmenn, han sammenlignet polakkene veldig mye med norsk mannskap. De underordede var ikke så åpne mot han som de var til resten av mannskapet, mest sannsynlig på grunn av språkproblemet. Andreas har ikke opplevd at mannskapet har holdt tilbake viktig informasjon om bord, det polske mannskapet var faglig dyktig og gjorde en god jobb om bord.

Hos Wilhelmsen hadde Andreas seilt med polakker før han startet hos Eidesvik. Hans opplevelse av polsk mannskap er at de har respekt for autoriteter, mer enn nordmenn har. Polakker tok i mot ordre og gjorde jobben ferdig uten å diskutere. Nordmenn tar ikke bare i mot en ordre sånn uten videre, de snakker ofte rundt ordren før den blir utført. Polakkene han seilte med hos Eidesvik var tidligere ansatt i fiskeri eller var sjøfolk som tidligere hadde seilt andre steder i verden med andre nasjonaliteter da Polen og har skipsflåte. Andreas har ingenting å klage på polsk mannskap, han sier de var utdannet og fult på høyde med norsk mannskap. Han var imponert over enkelte av chiefene han seilte med, de var godt utdannet og

snakket bra for seg. Han seilte alltid med 2 faste overstyr menn, noe som gjorde at han trivdes veldig godt. Dersom polakkene ikke viste engasjement rundt jobben sin, er det generelt lettere å bytte ut en polakk enn en nordmann, sett fra rederiet side.

Andreas har ikke så mye erfaring med polakkers lojalitet til rederiet, ettersom han mener at som utenlandsk mannskap på utenlandsk båt knytter en ikke de samme nære båndene som en hadde gjort dersom det var båt fra nasjon som en selv er fra.

Han sier videre at etter han har seilt for Wilhelmsen i mange år, har han seilt med de fleste nasjonaliteter. Han sier at polakkene er mest lik nordmenn, som kan jobbe på egenhånd, har godt holdning og fysikk, i motsetning til filippinere som er svakere fysisk og liker bedre å jobbe sammen, mer gruppevis. Kinesere hadde han seilt med for mange år siden, men han tror at kinesere som sjøfolk har endret seg siden den gang han seilte med dem. Han forteller om mannskap som ikke bør settes sammen med tanke på kulturkonflikter, er det indere og filippinere. Han mener at indere som offiserer er mer opphengt i status, er mer arrogante og sjefete enn filippinere som er underordnede. De er ikke verdens beste venner, sier Andreas. Det kan sammenlignes med et slags skille i førstegangstjenesten i militæret, der det er stor avstand mellom offiserer og menig, en ovenfra og ned holdning.

Dette mener vi kan ha sammenheng med kastesamfunnet som er i India, der offiserer som regel kommer fra en overkaste og ser på filippinske sjøfolk på lik linje med en underkaster i sitt eget land.

Andreas forteller videre om mannskap som var kjekt å seile med, at det var jo nordmenn, på grunnlag av trivsel. Men det er jo mange mannskap med blandet nasjonaliteter, og enkelte småproblemer vil det alltså være. Han har ikke opplevd problemer med noen av nasjonalitetene han har seilt med. Han sier at mannskapet blir valgt på grunnlag av faglig dyktighet og ikke nasjonalitet. Den viktigste er en positiv innstilling når en skal seile med utenlandsk mannskap, sier Andreas Nøstbakken.

5.6. Økonomi - nøkkeltall

Eidesvik mål er å være langsiktige partnere med deres kunder. Det er og en av grunnene til at når Eidesvik utvikler nye skipskonsepter er det i samarbeid med kunder, slik at de sikrer de teknologiske og miljømessige løsninger som er lønnsomme for begge parter(Årsrapport 2005:11).

Hovedtall for 2004-2005-2006 og 2007

	2007	2006	2005	2004
Inntekter	753,7	856	669	571
Driftsresultat				
før skatt	312,1	428	297	283
Resultat	256,6	296	139	90

(alle tall er i millioner nok)

Aksjekurs 62,50 50,50

(Årsrapport 2004,2005,2006).

Som en ser er 2006 det beste året, grunnen til dette er at i 2006 hadde Eidesvik et byggeprogram for 5 nye skip samt større konvertering av ett skip til en samlet verdi av 2,3 mrd kroner (Årsrapport 2006:3).

Årsresultatet i 2007 er påvirket av forsinket levering av tre skip, samt at et nybygg ble forskyvet til 2008. Dette førte til en beregnet nedgang på 55 mill i resultatet. Eidesvik fikk i 2007 et overskudd på 211,3 mill før ekstraordinær rederiskatt på kr 256,6 mill. (eidesvik.no).

Det siste resultatet fra kvartalsrapporten 2007 tilsier følgende tall, kr i mill:

Eidesvik Offshore ASA

Markedsverdi: 1456 mill kr

Resultat per 4 kvartal 2007:

	2007	2006	Endring
Driftsinntekter	753,7	856	-12%
Driftsresultat	151,8	278,3	-45,5%
Resultat før skatt	181,4	315,9	-42,6%

(Dagensnæringsliv, papir utgave, 27.02.08: 21).

Ser man på purehelp ser man at Eidesvik Offshore ASA med Kolbein Kåre Rege som styrets leder, Jan Fredrik Meling som administrerende direktør, og styremedlemmer Borgny Eidesvik, Monica Havskjold, Lars Eidesvik og Kjell Erik Jacobsen har andre regnskap enn hva som står i årsrapportene. Dette kan skyldes at på internett ligger selskapet med forskjellige navn på avdelinger og management, hvor skip har egne selskapsnavn, mens i

årsrapportene er alle avdelinger og skip satt sammen. Aksjonærer i Eidesvik Offshore ASA er Eidesvik Invest AS med 66,93 % av aksjene. Tallene fra purehelp er;

	<u>2006</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>
Driftsinntekter	0	0	0
Driftsresultat	-8 954 000	-5 272 000	-7 164 000
Resultat før skatt	9 804 000	-1 597 000	-7 276 000
Årsresultat	10 172 000	-185 000	-5 242 000

Vi ser ut fra regnskapet at aksjekursen er synkende, og hovedtall for årene 2004-2007 er og synkende. Det kan skyldes konkurranse, forsinkede leveringer ved nybygg og økte personalkostnader. Vi ser jo at Eidesvik har en ressurspool i "Viking Fantasy" som er med på å øke personalkostnadene.

6. Solstad Offshore ASA

Vi besøkte Skudesneshavn mandag 03.03.2008. Terje Næss er personaldirektør og begynte i Solstad for 2 år siden. Han har tidligere militær bakgrunn, og tok der utdanning innen personal og ledelse.

6.1. Historie

Solstad Rederi AS ligger i Skudesneshavn, årets sommer by 2004. Rederier ble etablert i 1964 av kaptein Johannes Solstad. I løpet av rederiets første ti år, ble det kjøpt inn 14 tørr-bulk skip som de opererte, det ble også bestilt tre nybygg av typen semi-containerer. I 1973 begynte offshore aktiviteten i rederiet, fire supply skip ble bestilt fra et hollandsk verft, så i 1976 opererte rederiet med 9 supply skip av forskjellige typer. Perioden 1974-1982 eide og opererte rederiet en flåte bestående av både offshore og dry cargo skip, rederiet hadde også en del nybygg bestilt i samme periode. Men de valgte å satse på offshore og supply skip, så i 1982 solgte de det siste tørr-bulk skipet. Etter 1982 opererte Solstad Rederi AS bare offshore/supply skip. I 1997 ble rederiet børsnotert med navnet Solstad Offshore ASA, hvor Solstad Shipping AS, er 100 % eid av Solstad Offshore ASA, som igjen er ansvarlig for management og markedsføring. Ved utgangen av 2007 bestod Solstad flåten av 34 heleide/ deleide /inneleide skip, samt 12 nybygg, 5 skip i Norge og 7 gjennom Nor Offshore Pte Ltd i Singapore. Solstad har hovedkontor i Skudesneshavn, avdelingskontorer i Aberdeen og Singapore. Til sammen drives 30 skip fra kontorene i Skudenes og Aberdeen, den øvrige flåten på 4 skip og 7 nybygg drives/ administreres av Nor Offshore Pte Ltd ut fra Singapore. Skipene opererer over hele verden, hvorav ca halv parten har oppdrag utenfor Nordsjøen. Ved utgangen av 2007 hadde Solstad Offshore ASA over 830 ansatte. Her er 672 norske sjøfolk (Solstad, Årsrapport 2006:4).

Solstad Offshore ASA er et norsk produkt, nærmere bestemt et Skudenes produkt. Solstad satser lokalt og på høsten 2006 flyttet de inn i nye kontorer i Skudenes med utsikt over havet. Alt som foregår av innkjøp til kontorer og annet, er fra lokale bokhandlere, matbutikk, her jobbes det for å støtte lokalsamfunnet, sier Terje Næss.

6.2. Flagg

Solstad Offshore ASA har tre flagg; NIS, NOR og Isle of Man.

Solstad har flere skip rundt om Ekofisk, Tananger, Kristin og Snehvit feltet, Stockmannfeltet, Middelhavet, Svartehavet, Brasil, Mexico Gulfen, US Gulfen, Vest- Afrika, Australia, Indonesia og Malaysia.

De har og baser på Laguan, Ailong (Singapore) Butang (Manila), og i India har de også en base, fordi det finnes mye aktivitet i områdene.

Flaggene er jevnt fordelt på skipene til Solstad. I følge Terje Næss, er det dårlig tilpassete regler som presser rederiene til å velge flagg utenom NIS og NOR.

6.3. Ansatte

I 2004 hadde Solstad 750 ansatte hvorav 540 var norske, den gang var det kontorer i Aberdeen og Rio De Janeiro samt hovedkontor i Skudesneshavn. I 2005 var det fremdeles 750 ansatte, men antallet norske hadde steget til 621, og det var opprettet et avdelingskontor i Singapore, i tillegg til de som allerede var i Aberdeen og Rio De Janeiro. I 2006 er antallet ansatte økt til 830, og av disse er 672 norske sjøfolk. Kontoret i Rio De Janeiro er lagt ned, men kontorene i Aberdeen og Singapore er fremdeles i drift og på høsten 2006 flyttet Solstad Offshore ASA inn i nye kontorer i Skudesneshavn (Solstad Offshore ASA årsrapport 2004,2005,2006).

I 2007 er det ca 850 ansatte, hvorav 800 er norske. Solstad ser at fremtiden er ikke lovende med tanke på norsk mannskap, og satser på ca 60 % norsk mannskap i fremtiden.

Solstad legger mest vekt på kompetanse og kvalitet fremfor nasjon, men flinke norske sjøfolk er hjertelig velkomne til Solstad. Solstad opererer med en garanti for sjøfolk. Blant de 850 sjøfolkene ansatt hos Solstad er det flere nasjoner, fleste parten er norske, men det er og mannskap fra Sverige, Færøyene, Filippinene, Polen, England.

Tabell over Solstads ansatte:

<u>År</u>	<u>Ansatte</u>	<u>Norske</u>
2004	750	540
2005	750	621
2006	830	672
2007	850	800

Rederiet har i tillegg 100 opplæringsplasser i året.

Dersom noen er syke eller uhell oppstår har Solstad flere menn å ta av. Det er sånn at mange av de som er i av-perioden sin, sender inn søknad om ekstraturer i sin av-periode, derfra velger Solstad mannskap dersom noe skulle skje, altså det fungerer som stand-by. Dette gjør og at den enkelte nordmann faktisk kan tjene over 1 mill ekstra, hvis han reiser alle friperiodene sine, ettersom en er lønnet både i alle av- og på perioden samt ekstra oppdrag, men dette gjelder kun det norske mannskapet.

Av ansatte som slutter har det vært forskjellig prosentrate fra år til år. Noen av årsakene her er at de har seilt tidligere og ønsket seg ut igjen, men angret, noen har begynt i den lokale ferjefarten. Det er mye kostnader ved disse som begynner og slutter samme år.

Tabell over prosentvis som sluttet samme år:

År	Prosent som sluttet
2005	9 %
2006	17 %
2007	19 %

Det er en del eldre på de eldste fartøyene da de ofte er litt mer skeptiske til den nye teknologien på nybyggene. Eldre elektrikere kan og være bekymret for nybygg på grunn av det er lenge siden de utdannet seg og teknologien blir mer og mer komplisert. De yngste av mannskapene ønsker seg på nybygg, dette har med at yngre folk er oppvokst med endringene innenfor data. De yngre ønsker ikke å være på eldre båter, men det er her den grunnleggende kompetansen tilegnes, så Solstad ønsker å sende de yngste ut på de eldste båtene først slik at de lærer masse her, før de går over til nybyggene.

6.3.1. Ansatte gjennom agenter

Solstad bruker OSM som er lokalisert i Arendal i Norge, og gjennom OSM er det ansatt ca 200 filippinere. I tillegg bruker Solstad også agentbyråer på Manila. De som er ansatt fra agentbyrå på Manila er ikke ansatt på norske vilkår, de har da ikke lønn i fri-perioder eller norske forsikringer/pensjonsordninger.

Filippinere jobber 4:3 skift, og har lavere lønn enn sine norske kollegaer.

Utenlandsk mannskap som er fast ansatt har fulgt med skip Solstad har kjøpt. De andre er leid inn gjennom OSM. Solstad har i dag 50 utenlandske og 800 norske fast ansatte sjøfolk.

6.3.2. Norsk mannskap

De norske sjøfolkene har høyere lønn og kortere seilingstid, i forhold til det filippinske mannskapet. De er motiverte og har presis rotasjonssikkerhet. Det finnes trainingsenter for norske sjøfolk og opplæringscenter for nyutdannede. Antallet norske sjøfolk stiger, men Terje Næss ser for seg at i fremtiden vil det gå mot nedgangstider for norsk mannskap, ettersom det ikke utdannes nok norske sjøfolk ved utdanningssinstitusjonene, og de satser på 60 % norsk mannskap i fremtiden. De norske sjøfolkene ønsker heller ikke å seile hele sin yrkeskarriere, og søker seg inn på land på kontorer eller andre jobber etter hvert som de blir eldre og eventuelt får seg familie.

6.3.3. Filippinsk mannskap

I Malaysia seiles det med mye filippinsk mannskap. Solstad har kun nordmenn i de øverste offiserstillingene. Det filippinske mannskapet får skryt for utdanning, tilpasning og vedlikehold.

Filippinsk mannskap er for det meste katolikker, men religion har aldri vært et problem om bord. Filippinere er kjent for å være veldig imøtekommende, serviceinnstilte og lojale.

Fitter, som er reparatører, som for eksempel sveiser, er som regel av filippinsk opprinnelse. Fittere har mange kurser og sertifikater og kan brukes som en potet, til alt mulig.

For en filippiner er det status å være sjømann, hele familien er stolte over "havets mann". En filippinsk sjømann sender og noe av lønnen sin videre til familien som har støttet og kanskje bidratt til å betale utdannelsen slik at han ble sjømann. På Filippinene har og mange av sjømennene en forretning på si, slik at det ikke er uvanlig for filippinske sjøfolk å ha store hus, flotte biler, kanskje til og med både gartner, hushjelp og "nanny".

6.4. *Skip i andre lands sokkel*

Solstad har en del skip som seiler på andre nasjoners sokkel, som Brasil, Australia og Vest Afrika, her er det andre regler, uansett flagg på skip, i følge Terje Næss.

6.5. Kulturforskjeller

Solstad har ingen nevneverdige problemer med kulturforskjeller om bord, sier Terje Næss. De vet at det er enkelte nasjonaliteter som de konsekvent ikke setter sammen, i frykt for kulturkollisjon. Vi spurte så hvilke nasjonaliteter som ikke fungerte i lag, og Terje Næss nevnte da at indere og filippinere ikke gikk så bra i lag. Dette utdypet Andreas Nøstbakken erfaringer fra i vårt intervju med han. Dette kan kanskje ha å gjøre med kastesystemet i India og indiske sjøfolk rekrutteres fra en ofte høyere kaste. Kinesere var vanskeligere enn først forutsett, det ble satser mye på kinesere, men Kina tok de vestlige utdannede sjøfolkene tilbake til sin egen flåte. Solstad velger norsk og filippinsk mannskap da de harmonerer best i lag, og har vist best samarbeidsresultater over lengre tid, sier Terje. Dette har kanskje med at det kan fort bli dyrkjøpt erfaring å sette kulturer som ikke er prøvd i lag på samme skip, da dette kan gå ut over renommeeet til rederiet hvis det oppstår en negativ hendelse/ reaksjon mellom mannskapet.

Mannskapet om bord fungerer bra sammen, svenske offiserer og færøyinger er flinke sjøfolk. Myndighetene har bestemt at på Nordsjø sektoren skal alle navigatører være skandinaviske. Nordmenn har et godt rykte i globale flåten, og det utenlandske mannskapet setter stor pris på å arbeide med nordmenn på Solstad sine skip i dag. Det er gjensidig respekt mellom nasjonalitetene. Filippinere som har hatt et rykte med ”å få de ned fra palmene og om bord” er gammelt og utgått, i følge Terje Næss. Solstad satser på de beste utdannede, eksemplet er en filippinsk elektriker må ha universitetsutdanning for å jobbe på Solstad skip, kvalitet og kompetanse er viktig. Filippinere går og mye lenger på skolen enn hva en nordmann gjør, det kreves mer av en filippiner enn en nordmann. En filippinsk elektriker går 5 år på skole, mens en norsk elektriker har 3 år utdanning.

Solstad har de siste årene jobbet med å få bort rasisme om bord i sine skip og føler nå at de høster veldig gode resultater. Det er stor utfordring å sette sammen et mannskap med forskjellig kulturbakgrunn. Solstad forbereder de ansatte med konferanser og dialoger slik at de er klar over endringer i kulturbildet om bord. Det sendes og ut evalueringsskjema som skal skrives og signeres av kaptein, chief og den som er blitt evaluert.

Solstad har ikke lyst til å få kulturkollisjon, og setter sammen mannskap på best mulig måte, slik at kjemien på mannskapet går bra. De prøver å følge det samme mannskapet så godt som mulig, sier Terje.

6.6. Lønn

Brasiliansk mannskap har høyere lønn, enn andre sammenlignbare nasjoner, fordi brasiliansk mannskap er pålagt denne lønnen av brasilianske myndighetene, og dermed er det myndighetene som setter krav til lønnen, sier Terje Næss. Dette utgjør store kostnader for rederiene som har skipene på brasiliansk sokkel ettersom 1/3 av mannskapet kreves å være brasiliansk.

En filippinsk overstyrer har i snitt gjennom agentbyrå 14-18 000 \$, 70-90 000 NOK, på et 4 måneders skift, regnet med en dollarkurs på 5 kr. Solstad operer med tariff rederi lønn. Kulturen er ikke moden nok til forskjellige belønningssystemer fra kompliserte skip til enkle skip, sier Terje Næss. Med dette menes at å være skipper på en avansert båt med stort mannskap burde være bedre lønnet enn å være skipper på vanlig supply båt med mindre mannskap.

6.7. Økonomi - nøkkeltall

Den siste kvartalsrapporten for 4 kvartal 2007 for Solstad Offshore ASA ser slik ut:

Markedsverdi 5385 mill kr

4 kvartal 2007

	2007	2006	Endring
Driftsinntekt	2219,1	1883	17,8%
Driftsresultat	960,5	704	36,4%
Resultat før skatt	1106,2	915,2	20,9%

(alle tall er i millioner nok)

(Dagensnæringsliv, papir utgave, 27.02.08: 21)

Finansielle hovedtall

	2006	2005	2004
Inntekter	1787	1300	869
Driftsresultat			
Før skatt	1040	833	435
Resultat	890	286	92

(alle tall er i millioner nok)

Aksjekurs 136,50 96 68

(Årsrapport 2004,2005,2006)

Resultat regnskap

	2007	2006	2005	2004
Driftsinntekter	2219,1	1883	1422	907
Driftsresultat	960,5	704	503	155
Resultat				
før skatt	1106,2	915	301	115

alle tall er i millioner nok

(Årsrapport 2004,2005,2006)

Her har vi og sjekket tallene mot de som ligger på internett siden purehelp:

	<u>2006</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>	<u>2003</u>
Driftsinntekter	5 454 000	3 402 000	2 819 000	2 820 000
Driftsresultat	-5 759 000	-4 720 000	-5 062 000	-3 631 000
Resultat før	177 482	318 449		
skatt	000	000	-3 441 000	17 215 000
Årsresultat	181 203 000	301 860 000	-3 860 000	12 213 000

Vi leser fra purehelp at Solstad Offshore ASA sine aksjonærer er Solstad Invest AS med 18,79 % og Solstad Trading AS med 17,99 aksjer. Selskapet sitt styre består av styrets leder Harald Magne Eikesdal, administrerende direktør Lars Peder Solstad, nestformann Johannes Solstad og styremedlemmer Toril Eidesvik, Anette Solstad, Arne Austreid og varamedlem Per Gunnar Solstad.

Solstad aksjen stiger, rederiet tjener penger og dette kan ha med investeringer gjort tidligere år som begynner å bære frukter nå.

7. Knutsen OAS Shipping AS

Tirsdag 4.3 var vi hos Knutsen OAS Shipping AS og snakket med Per Stange. Han er mannskapssjef og har jobbet hos Knutsen siden 1991. Han har ingen maritim utdanning eller bakgrunn, på kontoret blir han kalt "ikke en av gutta" ettersom han ikke har seilt, sier Per Stange selv.

Knutsen OAS Shipping AS har 40 båter og ca 1300 sjøfolk, fordelt fra flere nasjoner, som Norge, Polen, Sverige, Færøyene, Russland, Filippinene, Baltikum og Storbritannia. Sammensetning av sjøfolk er planlagt med tanke på kultur og bakgrunn.

7.1. Historie

Knutsen OAS startet i 1896, da grunnleggeren av Knutsen kjøpte sitt første skip. Året 1930 var rederiet det tredje største i Norge innen skipsfart. De første årene var det små oppdrag og engasjert fiske aktiviteter, men snart etter ekspanderte de i tank og linje fartøy. Det ble bygget en handel mellom Europa og Sør Amerika. I begynnelsen av 1970 investerte Knutsen i tank fartøy, og når tank-krisen kom i slutten av 1970, fikk rederiet økonomiske problemer. Som følge av dette forlot Knutsen familien selskapet i 1984, og det kom nye eiere til selskapet. Jens Ulltveit-Moe er hovedaksjonær og Trygve Seglem er administrerende direktør. Knutsen OAS Shipping iverksatte i 1984 en strategi som fremdeles er i bruk, den gikk ut på nybygg med lange kontrakter til første klasses befraktning. Skipene er så dyre å bygge at en er avhengig av lange faste kontrakter. Et nybygg innen LNG i dag koster opp mot 2 milliarder kroner (knutsen.oas).

Tradisjonelt har Knutsen OAS Shipping operert innen to hovedområder; bøyelaster og produkt/kjemikalietankere. Men etter at rederiet fikk overlevert sin første LNG tanker i 2004, har tyngdepunktet i rederiet beveget seg i retningen av LNG (Knut'n 2007:8).

I 2006 dokksatte Knutsen OAS Shipping 12 skip. Knutsen hadde 4 skip i bestilling og 5 skip til ordresesve til en verdi av 850 mill. I 2006 hadde Knutsen 39 skip i operasjon. Og for første gang siden oppstart, solgte Knutsen 3 skip, og tatt 2 skip tilbake ved kun å drifte de men ikke er ansvarlig for mannskap, altså bareboat.

Knutsen har en visjon om null skader eller hendelser på personer, miljø og materiell. I arbeidet kreves det full oppmerksomhet mot kundens sikkerhetskampanjer, KPI mål og TMSA, tanker management and self assesment. Knutsen er nå på vei mot nivå 4. I 2006 ble

det betalt ut 1,7 millioner i bonus til kapteiner og mannskap, noe som er på samme nivå som i 2005 (Knut'n 2006:3).

7.1.1. Ocimf

Hos Knutsen fikk vi et hefte som het Tanker Management and Self Assessment 2004, TSMA. Dette heftet inneholder kravene til oljeselskaper, og videre følger kort forklaring av innholdet. The Oil Companies International Marine Forum, OCIMF, ble etablert på grunn av International Safety Code, ISM-koden. OCIMF regulerer skipets operasjoner til å impelentere et sikkerhetssystem som hjelper de til å aktivere hendelses/ skadefrie operasjoner. Tanker management self assesment program TMSA er en del av OCIMF, som går ut på at det er et verktøy for å hjelpe rederiene til å bevise sikkerhetssystemet sitt. Oljeselskapene har satt standard med forventinger til rederiene gjennom dette programmet. OCIMF har laget dette TMSA programmet for å sette en sikkerhetsstandard slik at rederiene skal få opp standarden på sikkerhet på skip. OCIMF er styrende for rederier. Og kunder som forlanger OCIMF standard er for eksempel; StatoilHydro, Nestle oil.

Det er forskjellige synspunkt i skipsoperasjoner som er ikke er beskrevet i TMSA sin manual, for eksempel har de ikke inkludert ytresikkerhetsproblem i første utgave, men de henviser til International Ship and Port Security, ISPS koden som kom etter terroren 11 september 2001. ISPS koden beskriver ytre sikkerhets hensyn, det som påvirker skip utvendig som pirater og terror til sjøs og i havner. OCIMF vil bedre utgaven sin derfor tar de godt i mot kommentarer og konstruktiv kritikk fra rederi og andre involverte i industrien for å gjøre TSMA programmet bedre.

Det er 12 elementer i TMSA programmet:

1. Ledelse, lederskap og ansvar.
2. Krav og ledelse til offshore personell.
3. Ansvar og ledelse av skips personell.
4. Pålitelighet og bevare standard.
5. Navigasjons sikkerhet.
6. Last, ballast og fortøyning operasjoner.
7. Ledelse av forandring.
8. Hendelse, etterforskning og analyse.
9. Sikkerhetsledelse.

10. Miljø sikkerhet.

11. Krisesituasjoners beredskap og plan for alternative situasjoner.

12. Mål, analyse og forberedelse. (Tanker Management and Self Assessment 2004:2,3)

Det er vanlig at kunder kommer om bord med inspektører og går gjennom QA system (sikkerhet- og vedlikeholdssystem), teknisk og intervjuer mannskapet – rederiene får vite utslaget av rapporten, både det negative og det positive. Inspeksjonene blir kalt ”vettinger” på skip og ”auditter” på kontoret.

Noen av kravene til kundene er å få igjen samme folk som mannskap på båtene, de satser på mindre enn 20 % ”turn over”. Krav minimum retur på 80 %, angående filippinere ligger den på over 90 % hos Knutsen.

7.1.2. Rederiet i dag

Rederiet er lokalisert sør Haugesund sentrum, akkurat i grensen hvor bygrensen går, kontorene har oversikt over Smedasundet mot både nord og sør.

Knutsen OAS har ingen nybygg i 2008. Per desember 2007 har Knutsen OAS Shipping 11 skip i ordre, hvor av 6 i Kina og 5 i Korea. Av disse 11 skipene er allerede 7 sluttet til lange kontrakter Knutsen skal bare bemanne 9 av de 11 båtene. De to siste er bareboat til Brasil, shutteltanker.

Knutsen satser stort på LNG skip og forskning rundt dette. LNG skip er skip som transporterer gass som er fryst ned, slik at det kan komprimere store mengder gass. Bøyelaster transporterer olje fra den norsk/ britisk kontinental sokkelen til land/ raffinari. Shutteltankere er de som går med transport av forskjellige oljelaster som blir solgt over hele verden, sier Per Stange. LNG har spanske kunder, unntatt ett skip, Pioner, som er leid av GASNOR. På LNG skip opereres det med kontrakter som varer i 20-30 år, derfor og mannskap som stabilt kommer fra Spania og Filippinene, på grunn av lover, regler og befrakters krav. (Knut'n 2007:3).

Med nybygg trengs og mannskap, og det er mest filippinere det blir satset på nå for tiden. Alle underordnede er filippinere, mest sannsynlig på disse nybyggene og noen filippinske junior offiserer. Av disse 11 skip er 4 LNG skip og av disse er 3 bemannet med delvis norske og spanske offiserer.

Nordmenn, polakker og filippinere har alle samme mulighet hos Knutsen OAS Shipping, unntatt kapteinstillingen, der ønskes helst nordmenn, men Knutsen har nå åpnet for et skip med fullt filippinsk mannskap inkludert kapteinen.

Knutsen OAS er og medlem av SURF og tar i mot 20 lærlinger hvert år. Flere nyutdannet og kadettstillinger. Aspirant krever igjen fartstid på bøyelaster. Matros/ smører krever 1 års fartstid. Knutsen har flere NOR registrerte båter, dette øker antall kadetter.

Noen av grunnene til at mannskap forsvinner er fordi mange når pensjonsalder, og noen andre bytter rederi. Det er mange ansatte på 57-58 år, og dette vil føre til at mange er pensjonister i løpet av en 5 års periode. Den norske senior offiseren blir en tøff utfordring å erstatte, sier Per Stange.

Det er for få folk i 45-50 årene som jobber som mannskap på skipene, det mangler norske sjøfolk i den aldersgruppen. Per Stange mener rederibransjen har mistet en generasjon, ettersom en ikke kan erstatte en 57 år gammel ansatt med en på 30 år, dette fordi man mangler erfaring og kompetanse til å nå opp på nivået til en 45 åring, dersom den generasjonen hadde seilt.

Knutsen OAS Shipping har i dag 3 LNG skip som har spansk kaptein, 3 skip i Canada, hvor kapteinene er canadiske etter canadiske regler.

Rederiet er med på muligheten for å åpne opp for andre nasjonaliteter på mannskapet til topp stillinger.

Knutsen OAS Shipping har i dag 2 filippinere som er kvalifisert til kaptein-stilling, begge er i 30 årene med lang fartstid. Begge de 2 filippinerne er ventet til Haugesund i løpet av våren 2008, og rederiet ønsker å satse på filippinsk mannskap inkludert kaptein hvis dette skipet oppnår gode resultater. Knutsen OAS Shipping skal og ha en båt nå snart hvor hele mannskapet er fra Filippinene, derfor er det aktuelt med de to filippinerne som er kvalifisert til kapteiner. Det tar lenger tid for en filippiner å bli kaptein enn en nordmann, med tanke på utdanning og erfaring. Per Stange understreker at fra rederiet synspunkt kreves det mer tegn på lojalitet og tillit fra en filippiner enn fra en nordmann som kaptein.

Knutsen OAS Shipping har samlinger med mannskapet sitt slik at de skal bli kjent med hverandre, rederiet og rederiets rutiner, dette for å forbedre sikkerheten om bord, sier Per Stange.

7.2. Flagg

Knutsen bruker flere flagg register, som er UK, NIS, NOR, Isle of Man, Canaries Island. Hovedsakelig er bøyelastere i NOR og produkt- og kjemikalieskip i NIS. På andre skip er det forskjellige flaggstatskrav, og finansiering av båter, som kundene kan pålegge dem, ved for eksempel mannskapet.

7.3. Ansatte

Hovedtyngden av mannskapet er fra tre nasjoner; norske, filippinske og spanske.

Bemanningsbyrå på Filippinene som blir brukt har representanter fra Knutsen OAS som er på Filippinene 2-3 ganger i året. Akkurat nå er det en norsk kaptein på Filippinene hos agentbyrået for å være med å finne de rette sjøfolkene. Her følger de mannskapet opp med rekruttering, sertifikater og kurser.

Knutsen er store ved bruk av filippinsk mannskap, ca 600-650 av mannskapet er fra Filippinene. Det er ca halvparten av alt mannskapet i Knutsen OAS. Av de 1300 sjøfolkene som er ansatt i Knutsen OAS er ca 450 av disse nordiske, enten fra Norge, Sverige, Danmark eller Finland.

Det er og et antall stigende spanske sjøfolk, per i dag er det ca 80-90 personer av mannskapet som er fra Spania. Dette er og på grunn av at LNG skipene har spanske kunder som ønsker eller krever spansk mannskap.

Det finnes og mannskap fra andre nasjoner, men de er i mindre grad, som for eksempel Baltikum, Latvia, Polen, Russland, ca 50-60 personer som jobber som mannskap hos Knutsen OAS kommer fra disse landene.

Mesteparten av mannskapet på nybygg har vært på andre og eldre båter innen rederiet, og det har vist resultater. En lærer mest av å begynne på de eldste skipene.

Skiftene til de forskjellige nasjonene er slik at europeere går 1:1 skift med 4-6 ukers turnus og filippinere går 6:3 skift, en ordning som fungerer bedre enn tariffen som sier 8 måneder. (Hos Knutsen OAS Shippings er det et skip "Jorunn Knutsen" hvor mannskapet går 1:2 system, det er et lagerskip med offshore turnus.)

Kapteinen sitter som regel med skipets kompetanse og er rederiets øverste representant, og her er det betryggelse å ha en nordmann, som har samme språk som rederiet. Det er et norsk rederi og de ansatte på land og til vanns har felles interesser, og felles kultur.

En norsk kaptein vil nok gjøre en bedre jobb for et norsk rederi enn andre fra andre land ville ha gjort. En skal stole på folk, slik at de gjør en god jobb for rederiet.

Et av spørsmålene Per Stange stiller til den norske sjømannen er at Knutsen er et norsk rederi: Hvem vil gjøre en god jobb for Knutsen og hvorfor? Hvorfor skal den norske sjømannen velge et utenlandsk rederi å arbeide for?

Knutsen satser ikke kun på nordmenn, men på kvalifiserte og kompetente folk. Men hva er kvalifisert, jo faglig kompetanse, det at en kan fungere som en leder, være diplomatisk, ha leder egenskaper. En ansatt er rederiets representant, som skal formidle budskap dersom noe oppstår. Og en skal ha lojalitet til rederiet. Er det noen grunn til at en russisk kaptein har lojalitet til rederiet spør Per Stange. Kan dette være et utsagn basert på et myteperspektiv som har vokst frem etter tilbakemelding fra norske sjøfolk? Lojalitet er tema som er viktig for Per Stange og rederiet, det er her at en skepsis til å ansette utenlandske kapteiner og maskinsjefer melder seg. Vi ser at rederiet åpner opp for utlendinger på mannskapssiden, men vi ser også at lojalitet er tema som gjør rederiet skeptisk til å rekruttere utenlandske kapteiner og maskinsjefer.

7.3.1. Agenter

Av norske agentselskaper med utenlandsk mannskap, bruker Knutsen OAS, det samme som både Eidesvik Offshore ASA og Solstad Offshore ASA, nemlig OSM. OSM har kontorer overalt, de er størst i Manilla. Hos Knutsen OAS, er mannskapet fra OSM på 4 av båtene, hvor de utgjør store deler av besetningen.

Netship management holder til på Filippinene, nærmere bestemt Manila. Det er et svensk eid firma, av familien Brostrøm, med en filippinsk familie, Tapia, som medeiere. Netship er brukt som agensselskap hos Knutsen OAS i over 20 år. I 1998-99 var mannskapet Netship leverte noe dårligere enn hva Knutsen OAS var vant med. Dette førte til behov for andre nasjonaliteter på mannskapet, sier Per Stange uten å gå inn i detaljer.

Elektrikere er meste parten fra Polen, mens overstyrmenn er gjerne fra Baltikum, Polen, Russland. OSM leverer alt av mannskap, men Knutsen OAS har brukt de mest til styrmenn og elektrikere.

En har flere muligheter med OSM, med tanke på nasjonaliteter. Det er leid inn ca 600 filippinere fra OSM og ca 100 fra Netship per dags dato. Hos Netship er det leid inn mannskap opptil 1 maskinist, og matroser. Nordisk mannskap er reservert til å være

overstyrmann, maskinsjef og kaptein. Gjennom agentene prøver de å beholde det samme mannskapet.

OSM har og et internt opplegg. Bemanningsselskaper opererer som egen arbeidsgiver. OSM er arbeidsgiver, de fakturerer rederiet etter mannskap de leier.

Netship on behalf of Knutsen OAS Shipping, her er Knutsen med som crew manager, det er derfor lett å styre de ansatte fra Netship. På Manila ønsker Knutsen flere tjenester overført av administrasjon vedrørende mannskap til Manila. Lønninger ble administrert fra Haugesund frem til 2007, da ble de ført over til Manila. I 2008 er alt mannskap som kommer gjennom Netship lønnet direkte fra Manila. Det er praktisk arbeid Knutsen ønsker skal foregå fra Manilla. Knutsen har med dette masse innvirkninger. De tjenester Manila yter er billigere å tjene på fra bemanningsbyrå på Manilla enn i Haugesund. Netship kan styres litt fra rederiet.

Fast ansettelse er for det meste reservert til nordiske og spanske. Formelt sett operere Knutsen med fast ansettelse, filippinere og utenlandsk arbeidskraft er leid inn gjennom bemanningsbyråer, samt noen briter som er kontraktsansatte. Men Knutsen OAS Shipping ser på alt mannskap som fast ansatt. De behandler innleide på samme måte som vanlig ansatte.

OSM og Netship har bedre ytelse enn tariff i de landene mannskapet kommer fra, dette gjelder og helseforsikring og familien omfattes. Dette på grunn av at det er dyrere med sykehusopphold i for eksempel Filippinene. Netship følger norske og svenske regler for helse. Netship er kun brukt av norske og svenske rederier.

Netship litt dyrere enn OSM, ca 10-20 %. Norsk/filippinsk matros 1/5 av lønnen. Norsk/filippinsk senior offiser 1/3 av lønnen. Hierarkiet er nordmenn øverst og filippinere nedover. Lønnsstigningen til en nordmann begynner høyt opp og går sakte videre oppover, mens en filippiner begynner lavt og kurven for lønnen hans stiger raskere.

7.3.2. Norsk mannskap

For ca 6-7 år siden var det over 500 norske blant mannskapet. Men da Knutsen OAS Shipping solgte noen av skipene sine, mistet de mannskapet på de båter som ble solgt, det forsvant da ca 80 personer. Andre har byttet jobber, gått av med pensjon eller funnet andre arbeidsgivere. Det er mest norske offiserer, 50/50 av underoffiserer er norske, samt en 70-80 norske offiserer av totalt 450 nordiske sjøfolk. Antallet norske offiserer stiger, sier Per Stange.

7.3.3. Filippinsk mannskap

Knutsen har erfaringer med filippinsk mannskap i over 20 år. Filippinere ønsker å jobbe på norsk båt, og ha nordmenn som overordnet og kaptein. Settingen norsk toppoffiser og resten filippinere fungerer veldig bra, sier Per Stange. Han hevder også at filippinerne er opptatt av harmoni, hvis de ikke føler seg inkludert og godtatt kan de unnlåte å fortelle viktige eller negative ting. Kaptein som utstråler arroganse og virker morsk er ikke bra, en nyansatt filippiner vil da verge seg for å si fra om noe er galt. Dette kan føre til fatale konsekvenser dersom en filippiner ikke føler seg vel med norsk overordnet, blir informasjon tilbakeholdt, kan det skje uhell. Per Stange sier at når filippinere blir opplært i norsk standard har de lett for å ”nullstille seg”. Det de lærte kan være borte på neste tur ut, akkurat som om det er en bryter som slår seg av og på. Dette er begynner feil, og etter de har vært ansatt hos Knutsen over lengre tid, viser de mer engasjement overfor rederiet med lojalitet, tillit og de tør si ifra. Filippinere er godt etablerte, de er gode ledere med både utdanning, erfaring. Det finnes både gode og dårlige skoler på Filippinene innenfor maritim utdanning.

Knutsens filippinske ansette har vært hos de i 5-20 år, alle kjenner systemet, rederiet og deres sikkerhetsrutiner, dette fungerer bra. Filippinerne tør å si i fra, de har respekt men er redd for å holde tilbake viktig informasjon.

Det er som regel en filippinsk kokk, og det er 2 sett med mat i messen. Europeere får sin europeiske mat, mens filippinere får sin filippinske mat. Filippinsk stuerter har ikke nok kjennskap til europeisk mat, og får opplæring på europeiske matvaner gjennom ”european cooking”. Manila har et opplæringscenter i regi av rederiforbundet hvor alle blir sent på kurs for å lære europeisk matvaner og matretter. Opplæringscenteret i Manila har flere kurser innenfor flere områder, blant annet hygiene og mat, alt i regi av Rederiforbundet.

Filippinsk kokk har variasjon i maten og det vanskeligste å lage er tradisjonelle norske komler, som smaker forskjellig hos alle kokkene, men det er spiselig. Mat betyr veldig mye, og kokkene legger sin sjel i matlaging, sier Per Stange.

Det offisielle språket på Filippinene er engelsk, så det er god kommunikasjon. NTC: Norwegian training center, gir 5 års elektro utdanning i Filippinene, dette begynte de med i 2007. Noen har allerede studert en del år ved universitetene i Filippinene og fortsatte utdannelsen hos NTC, dermed er 7 stk er ferdige med utdanningen og er ute for å prøve seg om bord på Knutsen sine skip, og om de trives. Lønn er bedre til sjøs enn til lands for en elektriker. Lønnen for en filippinsk sjømann er mye bedre enn de som jobber i land, sier Per Stange.

På Filippinene tar de skolen underveis med erfaringen, det er dyrt med kursene i Filippinene i forholdt til andre land. I UK tar de eksamen før sertifikatet. Her i Norge tar en alt på skolen og eksamen før sertifikater. En må motivere mannskapet til å ta kurser, men det finnes dessverre en høy stryk prosent, i følge Per Stange.

Nordmenn jobber som sagt 1:1 turnus, mens filippinere jobber 6:3 turnus. Opptjening av fridager er maks 10-11 dager pr mnd. En kaptein som er i Manila sa senest 3 mars 2008 at det var en filippinsk kokk som ønsket å ta dagene ut i fri, men etter tilsnakk og risiko om sparken, valgte han bonus ordningen og reiste ut etter fri perioden sin. En filippiner kan med andre ord ikke ta ut overtiden sin i avspasering, slik en nordmann kan. Systemet er overtid maks 60-66 dager og blir utbetalt som bonus. Turnusen er 6:3 uansett for en filippiner. Noen av grunnen til at filippinere ikke får fri for overtiden sin er at det går på 80 % av samme mannskap, slik at kravene til oljeselskapene er innfridde. For 20 år siden var nordmenn slik som denne omtalte filippineren, sier Per Stange.

7.3.4. Svenske rederier

Knutsen samarbeider med svenske rederier. Svenske rederier har fått ansatt filippinere som mannskap først de siste årene. Og sammen med svenskene er det utviklet et bedre helse- og trygdeforsikringssystem for utlendinger, i Netship.

Svenske rederier har 50 % av mannskapet fra Filippinene i gjennomsnitt per rederi. Fagforeninger i Sverige mente at filippinsk arbeidskraft betydde sosial dumping. Dermed innmeldte svenske rederier de filippinske sjøfolkene i svensk trygdesystem. Det var tidligere få trygdeordninger som var bedre enn i Filippinene etter svenske rederier og norske rederier tok tak i problemet. Knutsen har og tatt inn den avtalen, i følge Per Stange.

7.4. Kulturforskjeller

I følge Per Stange har Knutsen OAS Shipping har lite problemer med kulturforskjellene om bord, tvert om er de veldig positive til mannskap som er satt sammen med forskjellige kulturbakgrunner. Som for eksempel blandingen mellom nordmenn og filippinere snakkes det varmt om. Her er det respekt fra begge kulturer som er gjensidig og dette er Knutsen OAS Shipping veldig glade for.

En filippiner må aldri få tilsnakk med andre til stede, da dette kan ende galt. Det er viktig for det norske mannskapet å ikke såre, kjeffe, skrike til en filippiner, da kan det gå skikkelig galt. Tilfeller har hendt der filippinere har gått sammen og kastet mannskap som har undertrykt dem i offentlighet over bord. Det å ta opp negative ting under 4 øyne og ikke 6-10 øyner er viktig for den filippinske kulturen. Å fornærme en filippiner i åsyn av andre filippinere er uhyre farlig. En skal ikke tråkk en filippiner på tærne, de tar deg bevisst. Det er viktig å få filippinere på din side, da er de lojal og troverdig mot deg. ”Men det finnes 13 måter å si nei på; og den ene måten er; Yes sir”, sier Per Stange.

Knutsen har hatt konferanser om å gå i lag, slik at kulturene mellom nordmenn og filippinere skal fungere. Det er viktig at mannskapet stoler på hverandre og tar hensyn til de forskjellige kulturforskjellene det er på mannskapet. Og viktig med skryt likeså med kritikk, det å tåle kritikk er et problem som kan oppstå, men Knutsen jobber med at alle nasjonaliteter skal tåle konstruktiv kritikk fra hverandre.

7.5. Eierskap

Knutsen er en del av UMOE konsernet. 50/50 eies av Trygve Seglem og Jens Ulltveit Moe, hvor det er Trygve Seglem som er administrerende direktør. Umoe er et norsk investerings selskap grunnlagt i 1984 av Jens Ulltveit-Moe. Det har vokst seg til et av Norges største og mest suksessfulle private bedrifter innen sjøtransport, utstyr til industrien, skipsverft, olje og gass service, catering personell og IT/ tele.

Grunnen til at UMOE blir tatt med i kapittelet om Knutsen OAS Shipping er at UMOE og Knutsen OAS har samme regnskap. Regnskapstallene for Knutsen er ikke rene Knutsen tall, men tall lagt sammen med UMOE, ettersom Knutsen ikke er et børsnotert selskap. Per Stange sier videre at Knutsen eies 50/50 av UMOE og Knutsen, altså Trygve Seglem og Jens Ulltveit-Moe.

7.6. Lønn

Det føres lønninger på lik linje som de andre rederiene, Knutsen OAS Shipping er og medlem av SURF og derfor er det ingen konkurranse blant lønningene til mannskap i opplæringsstillinger.

For det norske mannskapet som er ansatt hos Knutsen er det så å si lik grunnlønn og rederi tariff på lik linje som de andre rederiene vi har snakket med i denne oppgaven.

Det av utenlandsk mannskap som er innleide gjennom agenter har det samme som hos de andre rederiene. Men utgangspunktet for lønn er kvalifikasjoner og kompetanse.

Et eksempel ang lønn og hvordan en kunne spare inn på lønnskostnader var for eksempel; en bøyelaster i året som bruker ca 30 mill på personal kostnader.

Nettolønnsordningen kunne redusert personal kostnadene med 6-7 mill. Dette er svært uaktuelt for Knutsen med tanke på mannskap som må skiftes på grunn av NOR flagg med kun norske ansatte. Hadde en brukt UK flagg kunne en ha gått ned på 19-20 mill i personal kostnader. Så dersom en har tid og ressurser til det med å skifte flagg og mannskap for hver tur, kunne en ha spart på personalutgiftene, men i følge Per Stange er dette uaktuelt da det tar tid.

Nettolønnsordningen har ingen påvirkning hos Knutsen, sier Per Stange.

7.7. Økonomi – nøkkeltall

Knutsen OAS Shipping er 50/50 eid med UMOE. Derfor må en se på regnskapet til begge selskapene ettersom Knutsen OAS Shipping ikke er børsnotert, og det finnes ingen planer for rederiet å bli børsnotert heller.

Men gjennom nettsiden purehelp fant vi Knutsen OAS Shipping AS som er stiftet i 1982 og registrert i 1989 med Jens Ulltveit-Moe som styrets leder, Trygve Seglem som administrerende direktør. Selskapet har adresse i Smedasundet.

Firmaet er delt opp med aksjonærene:

- TS INVEST AS 37% som eies selskapene Knutsen OAS Shipping AS, Holmen Bolig AS, TS Industri Invest AS, TS Shipping Invest AS og Øksnevad Eiendom AS.
- AGRA AS med 30% som eies av aksjonærselskapene Knutsen OAS Shipping AS, Sandsli Bygg AS, Toppetasjen Eiendom AS og Industrigaten 18 As.
- UMOE AS eier 30% aksjer i Knutsen OAS Shipping AS, UMOE AS er registrert med aksjonærselskapene Knutsen OAS Shipping AS, Kristinelunden AS, UMOE Shipping and Energy AS, UMOE Industri AS; UMOE Invest AS og UMOE Eiendom AS.
- Reidar Olai Sørensen er styremedlem og oppført med 2,00 % aksjer
- Ole Jacob Ræstad er også styremedlem og oppført med 1,00 % aksjer.

Resultatregnskapet for Knutsen OAS Shipping AS er som følger:

	<u>2006</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>	<u>2003</u>
Driftsinntekter	89 901 000	82 463 000	85 684 000	78 347 000
Driftsresultat	10 685 000	6 360 000	8 160 000	2 843 000
Resultat før skatt	11 550 000	4 958 000	6 937 000	1 019 000
Årsresultat	10 464 000	3 306 000	4 180 000	116 000

(purehelp.no).

Ettersom regnskapet til Knutsen OAS Shipping ikke er bare rederivirksomheten men og lagt sammen med UMOE, kan vi ikke lese regnskapet slik som vi kan med de andre rederiene.

Men vi ser at Knutsen og UMOE gjør det bra, og det er ingenting som tyder på nedgangstider, men heller oppgang.

8. Østensjø rederi

Torsdag 03.04.08 besøkte vi Østensjø Rederi AS. Den vi intervjuet i forbindelse med denne oppgaven var crew manager Kenneth Lande. Han har tidligere jobbet hos Eidesvik Offshore ASA, innenfor både supply skip og seismikk skip. Kenneths historie innen rederivirksomheten startet da han som 16-åring jobbet på en fiskerbåt som var kombinert snurper og tråler. Etter noen år her gikk han tilbake til skolen og begynte som styrmann hos Eidesvik. Det var i 1987 han ble ansatt på supply skip, som da var mannskapssjef hos Eidesvik. På supply skip den gang var det helt andre faktorer enn hva det er i dag, med tanke på HMS-miljø sier Kenneth

Her var han i 20 år, og 13 år av dem var han skipper. Han var ganske ung da han ble ansatt som skipper, bare 27 år. Etter noen år på sjøen ønsket han seg i land og begynte med prosjektarbeid på kontoret til Eidesvik. Dette er noe han anbefaler, da en er med på å forme og utvikle seg selv og siden se resultatene. Etter han jobbet ett år med prosjekter hos Eidesvik, var han crew manager der i ett år, før han så gikk til Østensjø Rederi AS og begynte som crew manager der 01.06.07.

Kenneth drar fordel av å ha jobbet om bord. Kommunikasjonen mellom de om bord og crew manageren går bedre enn om det hadde vært en crew manager som aldri hadde seilt tidligere, sier Kenneth Lande. Han vet hvilket mannskap som trengs om bord i hvilke skip ettersom han er tidligere skipper selv. Og når han ser gjennom søknader til rederiet, ser han etter spesifikasjoner hvorvidt en har erfaringer fra tidligere, utdanning og praksis. De personalsjefene som ikke har seilt, ser som oftest bare på personene og utdanning, men mindre på relevant erfaring og praksis, sier han.

8.1. Historie

Østensjø Rederi ble etablert i 1973 og er lokalisert på kaien i Haugesund. Rederiet har spesialisert seg innen offshore og sleping for maritim industri. Siden oppstart i 1973 har 30 nybygg blitt kontrahert (ostsnjo.no).

Profileringen til Østensjø er norsk og i fremtiden vil den og være norsk. Østensjø er kjent for å ha kun norsk mannskap. Deres mål er ikke å være størst, men best på mannskap, norsk mannskap, sier Kenneth Lande. De satser på kvalitet i tillegg til kompetanse, legger han til.

Østensjø har 6 nybygg på gang og den ene strategien deres for å beholde norsk mannskap er å selge de eldste skipene og beholde mannskapet. De vil fortsette å bygge nye skip, men ønsker ikke å starte noe lønnskarusell for å tiltrekke seg norsk mannskap.

Ansatte blir av og til leie av å jobbe med utenlandsk mannskap, og søker seg derfor til skip med norsk miljø om bord. Det er og en strategi hvor nordmenn tiltrekkes Østensjø Rederi hvor det er kun nordmenn om bord. Kenneth sier at på mange av søknadene er det nevnt at det norske miljøet om bord lokker.

Det minker på norske sjøfolk, og to representanter fra Østensjø var med Solstad og Knutsen til Sverige i vår for å vise seg frem. Østensjø var mer interessert i å se hvordan de andre rederiene var i forbindelse med rekruttering av svensker. Østensjø prøver så langt så mulig å unngå utenlandsk mannskap, så vel som andre nordiske utenom nordmenn. Solstad hadde og som lokkemiddel med seg en svensk kaptein til Sverige, som gjorde det lettere å få kontakt med svenske sjøfolk, enn om en hadde hatt med seg en annen nasjonalitet på kapteinen. På spørsmål om problemer rundt mannskapet sier Kenneth at det ikke er blitt rapportert noen problemer.

Edda Flora som skal bli levert 05.05.08 har en besetning på 50 personer. Pr i dag, 03.04.08 er 60 % av mannskapet ferdig. Men Østensjø tar det rolig, det er alltid litt forsinkelser rundt ankring, sier Kenneth.

Nordmenn må ikke alltid tro de er best, selv om de er store i Nordsjøen, sier Kenneth. Nordmenn er beskyttet med tanke på Nordsjøen, men de er ikke like flinke til å beskytte sine områder, i følge Kenneth. Eksempel med å beskytte sine områder, viser han til Australia. Australia er ekstremt flinke til å beskytte sin sokkel, de presser folk om bord ved regler om mannskap. Norge har ikke den arbeidsledigheten til å presse norske sjøfolk om bord på utenlandske skip som kommer inn på norsk sokkel. Vi hadde fått problemer med å presse folk om bord, da det ikke er nok sjøfolk å ta av. Australia har opplevd problemet først nå, med at det minker på australsk mannskap å sette om bord, så de har begynt å gi dispensasjon nå. Australia forlanger australske elektrikere, men ikke toppledelse, sier Kenneth Lande.

Det norske reglemanget kan sammenlignes med UK systemet, i følge Kenneth. På 15 år er det 4 taubåter som har seilt under UK flagg. 2 av disse er flagget om til NOR, mens de to siste er små taubåter som seiler med UK flagg i dag, her er det kun engelsk menn om bord. Finansieringsselskapene er eid av Johannes Østensjø, og det er ikke et norsk selskap, men de bemannes herfra. Det er datterselskap, som er registrert i UK. Tanken med UK flagg er at en får tilskudd gjennom EU midler, og etter 2 ½ år kan en flagge om til NOR flagg. Silex er bygd på disse premissene, men seiler i dag med NOR flagg.

Østensjø ønsker å være best på catering. Derfor har de og mer folk i catering enn andre rederier/ selskaper. Dette for at folk skal trives, sier Kenneth Lande.

Kenneth sier at de har hatt taubåter på Kårstø i over 22 år uten at en mann har vært sykemeldt, selv om Statoil har rapportert mange nesten-ulykker. Kenneth forteller så videre om at folk verger seg for å rapportere, da konsekvensene kan være store at det kan gå ut over kontrakten.

Vi ser at systemet rundt HMS kan produsere underrapportering fra nordmenn slik systemet rundt ansettelse av filippinere gjorde på tidligere kontrakter, der de mistet jobben. Underrapportering trenger ikke være et spesielt kulturelt problem, det kan være et problem som henger sammen med kontrakter og systemer rundt kontrakter.

8.2. Flagg

Østensjø seiler hovedsakelig kun med NOR flagg. De har 2 skip i South Hampton og Corc. Vedrørende supply skip har de UK flagg, dette kommer av tilskudd gjennom EU midler.

I 2009 kommer det et supply skip med UK flagg, og det kommer til å være registrert i UK i 2 ½ år før det blir omregistrert i NOR. Dette har med lover og regler fra EU å gjøre. Det kan imidlertid være nordmenn om bord.

Opererer Østensjø i f eks Brasil eller Nigeria, flagger de ikke om, sier Kenneth. Mesteparten av skipene til Østensjø opererer i Nordsjøen, og har NOR flagg.

Av brosjyren "The Fleet" ser man at skipene til Østensjø er hovedsakelig flagget i NOR, men andre flagg som er brukt er Marshall Island, TBN, UK, Isle of Man, Republic of Ireland.

8.3. Ansatte

På skipene sine har de tidligere brukt kun Østensjø ansatte på nybygg. Nå har de reservert de øverste stillingene til Østensjø-veteraner, altså godt erfarne ansatte i rederiet, som kaptein og overstyr mann. Styrmenn og de resterende stillingene suppleres det med nye sjøfolk. Østensjø har og laget en personalthåndbok, denne inneholder informasjon om rederiet, helse, miljø og sikkerhet, arbeidsreglement og personalordninger. Her leser man om alt fra historien til rederiet, retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet, ansettelse/ mønstring, pensjonsalder,

lønnsforhold, sykdom, bedriftshelsetjeneste, velferdsklubb, forsikringsordninger og pensjonister er noe av det boken inneholder (Østensjø Rederi: Personalhåndbok).

Den siste torsdagen i måneden er det duket for kaffe, rundstykker og kake for pensjonister som har vært ansatt i Østensjø. Dette er noe som foreløpig bare Østensjø tilbyr sine ansatte og tidligere ansatte. Velferdstilbud hos Østensjø er firma hytte i Skånevik for ansatte i rederiet, sier Kenneth.

Kenneth forteller at fra kunder som Statoil/Hydro får en bonuser etter oppdrag er ferdig og disse bonusene går til velferdskassen. De kjøper inn f eks treningsutstyr til skipene som utførte oppdraget. Det er på en måte bonus til bemanningen. Det er bare spesielle oppdrag som får bonus.

Østensjø har i dag 356 ansatte i rederiet. De selger som regel de eldste skipene da nybyggene er klare, dette er og for å være ute med nyest skip og ikke ha gamle skip i drift. Noen av grunnene for å selge de gamle skipene er prisnivået på brukte skip er god i dag. Skipene til Østensjø er ikke eldre enn 1991, og rederiet er 35 år gammelt. Kenneth forteller videre at de har ca 10-15 personer ekstra på mannskapssiden. Dette er for at de skal kunne dekke seg inn dersom det skulle oppstå sykdom, fravær. De er ansatt fast i systemet. Sykemeldingsraten til nå i år er på 5 %, noe som betyr ca 10 personer konstant sykemeldte, sier Kenneth. En kan leie inn folk, men da vet en ikke alltid hva en får om bord, og det er en ekstra kostnad ved å leie inn personell, derfor har Østensjø heller valgt å ha 10-15 personer på ekstra. Av disse er det 2 elektrikere, sturmenn, maskinister, som går og venter på tur ut. I perioden mens de venter lærer de mer om rederiet og skipene, får noen prøveturer. Dette tilbys ikke til kadetter, men til fast ansatte.

Skip som er kontrahert av oljeselskap kan presse Østensjø til å ta inn ekstra personell, men dette betaler ikke Østensjø ekstra for. Østensjø har fått med i kontraktene til oljeselskapene som leier skip at de betaler for ekstra personell, og ikke rederiet selv.

Østensjø ønsker ikke å favorisere verken fagskole eller høyskole, men satser på en 50/50 på bru og i maskin. Østensjø legger forholdene til rette slik at de som seiler kan senere få midlertidige eller faste stillinger på land. De som ønsker seg på land ønsker seg gjerne mer fritid å grunn av private forhold som familie eller videre utdanning. Østensjø har i dag 2 inspektører som er tidligere cheefer, så ting er lagt til rette for mannskapet om bord til å jobbe i land. Rederiet har prosjekter som er bemannet med mannskap fra skip, hvor prosjektene ofte varer i 1 – 1 ½ år. Kenneth sier så at de legger opp til mannskapet på skip kan jobbe med prosjekter i land, så langt de har mulighet for det. Kenneth sier og at lærlinger og kadetter oppfordres og de blir ofte sent ut på gamle skip først, som eksempel ”Thorax” som er bygget i

1993. Her får de god ballast før de går over til nybygg. Kenneth mener at en lærer mer grunnleggende på ”Thorax” enn på ”Edda Fauna” som er bygget i 2007 (”The Fleet”). Det er forskjell å skru av og på en ventil på datamaskinen, enn å gå ned i maskinrommet å gjøre det i virkeligheten.

8.4 Samarbeidspartner; Deep Ocean

Vi har valgt å gå inn på Deep Ocean som et eksempel av andre kulturforskjeller enn de vi har nevnt til nå. Vi har her kulturforskjeller knyttet til norsk mannskap og en endring i organisasjonsstrukturen om bord på moderne skip. Her har vi to forskjellige organisasjoner med forskjellig rotasjon og lønn om bord på samme skip. Den største samarbeidspartneren til Østensjø Rederi innen undervannsteknologi er Deep Ocean. Deep Ocean er også et Haugesunds firma. Selskapet bygger og tilpasser miniubåter, til surway og undervannsroboter. Samarbeidet mellom Østensjø og Deep Ocean er at Østensjø bygger og tilpasser båter til Deep Ocean, slik at båtene skal være skreddersydde for oppdrag innenfor dette feltet. Dette vil si et veldig nært samarbeid mellom Østensjø sine sjøfolk og Deep Ocean sine ingeniører og piloter.

De ansatte i Østensjø og Deep Ocean har forskjellige rotasjoner, Østensjø har 4:4 ukers skift og Deep Ocean har 2:2:2:4 ukers skift. Dette kan føre til konflikter mellom Østensjø og Deep Ocean sine ansatte. Her er det eksempler i følge Kenneth med at kompiser jobber for hver sitt firma på samme skip, og litt ”mobbing” mellom skiftene kan være et problem. Dersom det oppdages at Deep Ocean sine ansatte sier i fra til Østensjø sine ansatte om skiftene, og Østensjø sine ansatte føler seg urettferdig behandlet på grunn av skiftene, tar Deep Ocean vedkommende som prater om skiftene i land. Deep Ocean ansatte kan lett si ifra at etter 2 uker skal de hjem, og skjønner ikke hvorfor Østensjø ansatte gidder være så lenge ute. Hører Østensjø eller Deep Ocean om slikt, blir vedkommende flyttet rett i land. Det er og mye lokale ansatte i begge selskaper, så det er stor sjangs for at folk kjenner hverandre.

Deep Ocean har ansatte som ikke det kreves utdannelse av, unntak ingeniører. Tidligere var ikke utdannelse et krav for å jobbe hos Deep Ocean, men de har begynt med skole og lærlingtid på operatørstillinger på dekk nå.

Deep Ocean ansatte er stolte, de pirker litt, men ledelsen sier opp personell dersom de er misfornøyde med sladring til andre virksomheters ansatte, som for eksempel skift ordningen til Deep Ocean.

Deep Ocean har bedre skift og kan være bedre betalt, mens Østensjø tenker mer langsiktig med tanke på å nå langt i hierarkiet.

Dersom en ansatt hos Østensjø sier opp sin stilling for å begynne hos Deep Ocean, sørger Østensjø og Deep Ocean for at den tidligere ansatte ikke havner på en Østensjø båt, hvor ens tidligere arbeidskollegaer er.

Kenneth Lande sier han har vært i kontakt med to stykker som har ønsket å slutte i sin styrmannstilling på grunn av de ønsker korte skift og mer fritid. Han kan ikke nekte dem dette, men har bedt dem om å tenke seg godt om fordi de avbryter en lang utdanning med forholdsvis kort vei igjen til bedre betalte offiserstillinger om bord i skip. De som velger å avbryte utdannelsen og velger så å begynne igjen på en senere periode, begynner som oftest i en lavere stilling enn den stillingen de sa opp i, dette gjelder også bytte fra bøyelaster, kjemikalietanker til offshore industrien.

Deep Ocean er først og fremst interessert i elektrikere, automatikere som lærer seg å kjøre og vedlikeholde ROV. Deep Ocean er en meget interessant arbeidsgiver, og mange som søker på jobb hos de har lang utdanning, innenfor mange felt. Kenneth referere til Fylsnes som han har kontakt med i Deep Ocean, som sier at til og med kapteiner søker seg til ROV stillinger i Deep Ocean.

Skipet Edda Fauna har i disse dager mer og mer ingeniører om bord fra Deep Ocean. Riggere er et forholdsvis nytt tilskudd på dekk, de jobber med tungløft og flytting av store konstruksjoner, de er her på grunn av krav fra oljeselskapene. Rederiene vil ha stillingene over på matrosene, men SAFE presser på Deep Ocean og nekter å lette på kravet.

8.5. Kulturforskjeller

Noen av skipene til Østensjø er leid av Deep Ocean. I bysse og catering er mannskap fra Østensjø. Østensjø prøver å være fleksible. Slik at Deep Ocean som har en del engelsk personell om bord i Østensjø båter med norsk mannskap. De har mat som både poteter og pommes frites. Østensjø utdanner ikke spesielt etter matkulturen til de forskjellige nasjonalitetene. Stuertene går etter ønsker og erfaring vedrørende mat.

På ROV-skip serveres det både poteter og pommes frites ettersom mannskapet er fra Norge og England. På supply skip serveres det kun poteter. Det er og en ny trend innenfor mannskap med vegetar mat, og dette tar Østensjø hensyn til og kjøper inn vegetariansk mat.

Samarbeid med engelsk menn går ok, litt vrient av og til, men det går mest greit.

Møter/referater med engelsk menn og nordmenn gjennom Deep Ocean og Østensjø, her er det ikke vist noen tegn på konflikter, begge nasjonalitetene er i samme båt, og ute etter å gjøre en god jobb.

Deep Ocean har ingeniører som aldri før har jobbet på båt, dette kan være både godt og vondt, men også litt sunt i følge Kenneth Lande. Språk og tilpasning for ingeniørene tilrettelegges av Østensjø sitt mannskap, slik at begge lærer av hverandre og kommunikasjonen de i mellom fungerer bra. Men viser til Deep Ocean ansatte som kan mobbe sine kollegaer på skip som jobber andre skift, denne kulturkonflikten blir det konsekvenser av.

Med tanke på lønn hos Østensjø mener Kenneth at en ansatt må se fram over. Sammenliknet med fiskere som tjener etter hva de fisker, har Østensjø sine ansatte en stabil inntekt, noe som gjør at en kan tenke på gjeld uten problemer. Ansatte kan og tjene inntil trippel lønn, om de tar ekstra tur i sin friperiode. Du skal ha igjen for å ha jobbet, sier Kenneth.

Andre nasjonaliteter finnes ikke på Østensjø sine skip, rederiet har en svenske som er bosatt i Alta som seiler hos seg. Det at han har svensk statsborgerskap og bosatt i Norge med norsk lønn er ikke noe problem. Kenneth sier at denne svensken har bodd i Norge i over 20 år, gift norsk og er så godt som norsk. Dette betyr ikke at Østensjø er helt firkantet når det gjelder nasjonalitet, for eksempel svensk statsborger i Norge. Men de ønsker å bruke norsk personell.

Svenske rederier er veldig misfornøyde med den norske rederiprofileringen i Sverige, på grunn av at de mister de beste elevene og sjøfolkene sine til rederier i Norge, sier Kenneth.

Kenneth pratet om de kulturforskjellene som finnes blant nordmenn om bord, det er ikke mange sammenlignet med et internasjonalt mannskap. Det han nevner er fortiden til mannskapet, hvor for eksempel en fisker som er vant med oljeklær kommer om bord i en Østensjø båt. De som kommer fra fiskeribransjen har en litt annen opplæring enn de som kommer fra utenriks/ langfart. En fisker på "Edda Fauna" kunne ha fått store kulturproblemer, og måtte nok ha bli satt på plass, sier Kenneth. De som kommer fra bøyelaster og langfart er vant med tilværelsen om bord i liknende skip som Østensjø har. På fiske båter jobber de store deler av døgnet med fisk, mens en på Østensjø sine skip har mer tid til vedlikehold. Det største argumentet for fiskere som begynner i offshore er å gå fra flytende lønn til fast lønn. Det er en stor søkermasse fra fiskeri til offshore, mest på grunn av fast inntekt. På Østensjø sine skip er det mest tidligere fiskere som arbeider som maskinister og styrmenn. For å få høyeste klasse sertifikater må en ha fagskole eller høyskole. Fiskere har ofte fiskerfagskolen, hvor de har begrenset sertifikat innen offshore og utenriks, men ubegrenset på fiskebåt. De fra

fiskerifagskolen søker seg derfor sjeldnere til offshore virksomheten. Lærlinger i offshore velger av og til fiske fordi det er mer pengene å tjene der, enn fast inntekt i rederier. Disse søker oftere seg senere tilbake i offshore bransjen, da de har også har høyere sertifikat, og finner ut at fast inntekt gjør noe med familieliv og gjeld.

8.6 Økonomi

2007 har vært Østensjø Rederi sitt beste år.

Årsresultatet er som følger for de siste 4 årene:

2007	2006	2005	2004
755,5	624	502,1	363,9

Alle tall i mill.

Fått av Kenneth Lande.

Personal kostnadene for 2007 på noen av skipene er:

ROV skip:	Edda Freya	21 000 000
	Edda Fram	24 000 000
Supply skip:	Edda Frigg	12 000 000
Flerbruksskip:	Edda Fjord	27 000 000

På Edda Fjord var det en besetning på 90 personer. Det var et hotellskip og catering var det lagt stor vekt på.

Nettolønnsordningen er til stor fordel for Østensjø. Dette gjør det enda enklere å satse norsk. Selv om polakker stiger i lønn, er det ikke negativt å ha nordmenn etter nettolønnsordningen kom, sier Kenneth Lande.

Gjennom nettsiden purehelp fant vi tallene for Østensjø Rederi AS som eies 100 % av Johannes Østensjø dy AS. Resultatregnskap for Østensjø Rederi AS:

	<u>2006</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>	<u>2003</u>
Driftsinntekter	21 101 000	18 067 000	16 346 000	15 765 000
Driftsresultat	263 000	2 114 000	1 879 000	749 000
Resultat før				
skatt	324 000	2 302 000	2 128 000	1 182 000
Årsresultat	282 000	1 850 000	1 657 000	573 000

(purehelp.no).

Styret i Østensjø Rederi består av styrets leder Johannes Østensjø, administrerende direktør Johan Rokstad og styremedlem Finn Olaf Eckbo.

Ser man på regnskapet til Østensjø ser man at årsresultatet har økt jevnt de siste årene, med god stigning. Man ser at personalkostnader er en av de største kostnadene, i følge Kenneth Lande. Med å se på resultater fra purehelp ser man at årsresultatet i 2006 er svært lavt i forholdt til de andre årene, dette kan ha årsaker til forsinkelser ved nybygg og kontrakter.

9. Analyser av rederienes profilering

Alle de fire rederiene har fire forskjellige profileringer.

Eidesviks sin profil er at de satser norsk så langt som mulig. De bruker også filippinsk og polsk mannskap. Men Eidesvik har reservert de øverste stillingene til norsk mannskap.

Solstad har lagt seg på en 60 % norsk mannskap. Resten er fordelt på filippinere og noen polakker. Dette viser og at utenlandsk mannskap har mulighet til å nå opp, men ikke til topps. Solstad har kvalitet som viktigste kriterium for ansettelse eller som innleid mannskap.

Knutsen satser på kompetanse og har norsk, skandinavisk, britisk, baltisk og filippinsk mannskap, og har gjort klart at nasjonalitet ikke spiller noen rolle for å nå opp i hierarkiet om bord ettersom kompetanse er det de satser på. Selv om Knutsen ønsker norsk mannskap ser en at det ikke finnes så mye mer å ta av per dags dato, og må da søke til andre nasjonaliteter.

Østensjø har norsk mannskapsprofil, og ettersom det er norsk mannskap å ta av, vil de fortsette å satse på nordmenn. De fleste nyansatte som søker Østensjø gjør det på grunn av det norske mannskapet og det norske miljøet.

Det som kommer frem av rederienes profilering er at norsk mannskap er ønsket så langt som mulig, spesielt på ledelsesnivå, men at filippinere har mulighet til å nå langt hos enkelte av rederiene, for tiden kun Knutsen.

10. Drøfting

Boken til Hanne Müller viser kulturforskjeller mellom nordmenn og amerikanere under hele oljeutvinningen fra slutten av 60-tallet til 90-tallet. Her er det lagt vekt på de forskjellige fasene i letingen etter oljen, og en ser at amerikanerne var leid inn for å lete etter olje, og da de fant den skulle de lære opp nordmenn slik at de kunne arbeide selv. Forholdet mellom nordmenn og amerikanere endret seg hele veien etter letingen. Det begynte med at amerikanerne var arrogante og sjefete og så på nordmenn som underordnede, noe de og var på den tiden i letefasen. Nordmenn kunne lite om å lete etter olje og var ydmyke slik at de viste mer lærevilje overfor amerikanerne. Etter oljen ble funnet gav amerikanerne nordmenn en sjangs til å ”vise seg” og amerikanerne likte nordmennene bedre og bedre og trykte dem til sitt bryst og relasjoner som ”far-sønn” forhold ble dannet. Noen av grunnene til at utviklingen var som den var er fordi i dette tilfelle er det økonomiske betingelser som dominerer.

Vi har tenkt tanken om at nordmenn som jobber om bord i skip med filippinsk mannskap har tatt litt av kulturen til amerikanerne i letefasen med å være litt arrogante og herskapssyke. Filippinsk mannskap er ikke noe nytt fenomen i norsk rederinæring, men i de rederiene vi har vært hos er det ikke så gammelt. Knutsen er de som har lengst erfaring med filippinsk mannskap, Solstad er ikke så altfor gamle med filippinsk mannskap, Eidesvik er ganske ferske, mens Østensjø ikke har utenlandsk mannskap. Vi lurte og på hvordan forholdene mellom nordmenn og filippinere er om bord i disse norske skipene, og vi ble fortalt at det ikke fantes noen form for problemer med kulturforskjeller å nevne. Dette kan til dels stemme, men for å oppnå slikt resultat med at nordmenn og filippinere går så godt overens, må det ligge et grundig forarbeid for å imøtekomme kulturforskjellene. Rederiene har lagt vekt på respekt, toleranse og kommunikasjon, samt opplæring av andre nasjoner av norsk kultur om bord.

I oljen var amerikanerne mer eller mindre leid inn, det er og filippinere gjennom agentbyråer som Netship og OSM. Likhetstrekk finnes med respekt og kompetanse. Amerikanere var eksperter på sitt område, de var ledere, mens nordmenn var ufaglærte og på bunn i hierarkiet. I dag er nordmenn eksperter på sine områder og de er ledere, de øverste stillingene blant mannskap på skip er som regel reservert til nordmenn, filippinere er imidlertid begynt å bli faglærte på sitt område. De har vært på bunn i hierarkiet, men hos Knutsen er det rom for å jobbe seg opp i hierarkiet.

Kultur på skip er et viktig tema, og kultur defineres som; *det hver enkelt av oss må lære for å kunne delta i samhandling med andre. Kultur er delte ideer og felles mening, tenkemåter på å klassifisere ting med. Kultur kan skilles mellom;*

- *Klassifikasjon som er tenkeprosess, klasse/ kategorier, skille på folk som personlighet og stil.*
- *Differensiering som er klassifisering/ forskjell på folk, deler folk inn i klasser.*

Det er klart differensiering mellom norske kapteiner og filippinsk mannskap, med tanke på kultur (H. Müller forelesning 20.08.2007).

11. Empirisk del

Valget av metode er intervju av personalsjef/ crew manager ved rederiene og leder av SURF. Intervjuene foregikk i løpet av mars/ april hos de forskjellige rederiene, hvor vi fikk svar på spørsmålene som gikk ut på historien til rederiene, flaggstater, ansatte, utenlandske ansatte, økonomi, profilering og fremtid, globalisering og påvirkning fra kunder. Vi følte at ved å intervju de forskjellige rederiene på denne måten fikk vi svar på det oppgaven vår handler om. Vi avgrenset oppgaven til kun å intervju personalsjef/ crew manager fordi omfanget av oppgaven er ganske stor.

Forskningsspørsmålene ved å intervju kan være i følge Steina Kvale:

- *Beskrivende spørsmål knyttet til konkrete hendelser eller oppfattelser.* Hendelser som har skjedd om bord i skip kan være kulturkonflikter, men etter samtale med de utvalgte vi intervjuet er det nesten ingen kulturkonflikter å nevne, dette kan virke som en ”glansbilde- historie”, som vi kommer tilbake til under punkt 16.5.
- *Fortolkende spørsmål om hvordan informantene oppfatter og fortolker hendelser og handlinger, det vil si hvilken betydning informantene tillegger disse.* Informantene hadde fortellinger om kulturen på skipene til rederiene, men alle disse var av positiv karakter.
- *Teoretisk spørsmål med sikte på å avdekke årsaker eller hensikter til handlinger og begivenheter.* Vi ønsket å vite om kulturkonflikter og kulturforståelse om bord. Vi fikk svar på årsak til at kulturene mellom norske og filippinske gikk så bra fordi det handlet om respekt og gjensidig forståelse. Norske sjøfolk gir respekt dersom en filippiner viser faglig dyktighet, noe andre herskende kolonier tidligere har hatt problemer med, som for eksempel amerikanere, briter, franskmenn og indere (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 141).

Kvale karakteriserer det kvalitative forskningsintervjuet som en samtale med en struktur og et mål. Vår metode for intervjuene var lagt opp med faste spørsmål som vi mailet alle våre fire informanter ved rederiene. Derfra møttes vi og gikk gjennom spørsmålene, hvor tilleggsspørsmål dukket opp underveis. Det kvalitative intervjuet hadde som hensikt å få frem beskrivelse av informantens hverdagsverden for å kunne fortolke betydningen av de fenomenene som beskrives (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 141). Intervjuene ble skrevet ned i små stikkordsformer som vi i løpet av de neste dagene etter intervjuene skrev inn i oppgaven.

12. Datainnsamling

I denne oppgaven ønsker vi å finne ut mer om fremtiden til den norske sjømannen og hvordan rederiene tenker på fremtiden for mannskapet sitt.

Ved den kvalitative intervjuingsmetoden brukte vi strukturerte og hadde tilrettelagt for de vi intervjuet på forhånd ved å maile dem grunnlaget for intervjuet.

- *Ustrukturert intervju er uformelt med åpne spørsmål der man på forhånd har gitt tema, men spørsmålene tilpasses den enkelte intervjusituasjonen* (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 143). Vi valgte det ustrukturerte intervjuet hvor spørsmålene var gitt på forhånd i form av stikk ord og spørsmålene videre ble formulert etter svarene vi fikk, da de 4 rederiene har forskjellige profiler og mannskap med forskjellige kulturbakgrunner.

Vi som intervjuere begynte med å presentere oss selv, informerte om bacheloroppgaven og hvilke spørsmål en kunne se for seg komme ettersom vi hadde allerede mailet dem noen stikk ord, sjekket litt på internett rundt firmaet og laget nye og mer utdypende spørsmål til hvert rederi. De vi intervjuet hadde rett til å bryte intervjuet dersom de syntes vi gikk for langt innefor konkurranse utsatte områder. I tillegg kommer lønnskostnader og fremtiden til den norske sjømannen, men alt dette gikk veldig bra. Noen av informantene var litt skeptisk til økonomi spørsmålene våres, men ettersom de var ufarlige for rederiets fremtidige konkurranse med andre rederi, og tilgjengelige på internett var det og greit (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 147).

Vi hadde fakta spørsmål rundt temaet kulturforskjeller om bord som hvordan de fungerer i lag, med tanke på blandet mannskap mellom nordmenn og filippinere. Økonomien rundt leing av utenlandsk mannskap gjennom agentbyråer fremfor fast ansettelse. Rederienes fremtidige planer med tanke på nybygg og mannskap, hvilken nasjon som det satses mest på bortsett fra nordmenn. De kompliserte og sensitive spørsmålene rundt problemer med mannskapet med blandet nasjonalitet og økonomi rundt lønnskostnader og resultatregnskap gikk greit for seg, selv om de var litt skeptiske til å begynne med. De som ble intervjuet fant raskt ut at det var relevante spørsmål i forhold til selve problemstillingen. Avslutningen ble avrundet med rolige spørsmål og hyggelig avskjed hos alle, og lurte vi på noe mer, var vi velkommen til å ta kontakt igjen (Johannessen, Kristoffersen, Tufte, 2004: 147).

13. Dataanalyse

Ved å analysere og skrive teksten etter intervjuene i denne oppgaven, analyserte vi de forskjellige rederiene opp mot hverandre, se kapittel 16. Alle har forskjellig profil, men er enige om at det utdannes for få norske sjøfolk, i tillegg er det et stort svinn til losvesenet og kontor-jobber innen maritim sektor. Det må gjøres noe drastisk snart for å få rekruttert mer sjøfolk fra Norge, og markedsføringen av arbeidsplasser om bord i skip må gjøres mer interessante.

Noen av dem vi intervjuet snakket om det å markedsføre en karriere til havs så til land, slik at en forstår at det trengs folk både om bord og på kontorene til rederiene eller annen maritim organisasjon. Det er også viktig med erfaring og kjennskap til hva som skjer om bord slik at kommunikasjonen mellom skip og kontor går lettere for seg. Dette viser Eidesvik med at de har tatt inn en fra et av skipene sine, Øystein Våge. Han jobber nå 1 år på kontoret på grunn av permisjon fra styrmannsjobb om bord. Eidesvik ønsker å tilrettelegge og se hvordan det fungerer i lengden med å ta inn mannskap fra skip til kontor for en periode. Solstad nevnte ikke noe om dette, med å ta inn mannskap på kontoret. Knutsen har mange av sitt mannskap ansatt på kontor etter de ikke ønsket å seile lenger, dette fungerer utmerket. Østensjø ønsker også å legge til rette for at relevant mannskap skal få tilbud om permisjon fra skip for å jobbe på kontoret eller i prosjekt sammenhenger. Dette for å gi et interessant tilbud og for å hindre at ansatte slutter og går over i annen virksomhet.

Vår analysering av intervjuene viser at nordmenn er de mest ettertraktede, og filippinere på en god andre plass. De kulturforskjellene vi har vært ute etter som at nordmenn behandler filippinere dårlig, har vi ikke funnet. Tvert om trives nordmenn med filippinsk mannskap, og filippinsk trives kanskje enda bedre med norsk ledelse. Det ble sagt under intervju av Andreas Nøstbakken at det viktigste er å gå inn med en positiv innstilling når en skal arbeide sammen med flerkulturelt mannskap.

Det finnes ingen sammenligning mellom oppførselen til amerikanerne over nordmenn på plattformer på slutten av 1960-tallet, og nordmenns oppførsel overfor filippinere på skip i dag. Men det kan settes koblinger mellom oppførselen til amerikanere og nordmenn da det ble dannet et godt samarbeide mellom dem, på samme måte som det er med nordmenn og filippinere i dag om bord i skip. På skipene handler det om lojalitet, respekt og kulturforståelse. Nordmenn i dag har mer innsikt i andre nasjoners kulturer enn hva amerikanere hadde i årene 1969-1970. Kultur er et tema som er mer ”in” i dag enn hva det var

for 40 år siden, det forskes mer på det, og med tanke på den globale verden vi lever i idag, er kultur et allment tema.

I dag ser man mer film, med andre språk en norsk, "Hollywood" lager filmer som er av all interesse. "Bollywood" med indisk kultur er og filmer vi ser. Religion er et stort tema, og her ser man at det bygges moskeer og tas hensyn til andre lands religioner når en for eksempel er ute å spiser på en annen nasjonalitetsrestaurant, har de laget menyen etter kultur.

14. Drøfting av resultater

Det er interessant å se hvordan rederiene opptrer mot en fremtid med for få norske sjøfolk å ansette. Det folkeslaget rederiene ønsker utover nordmenn er filippinere. Men hvorfor akkurat denne nasjonaliteten på mannskapet? Jo, ettersom det har blitt prøvd flere andre nasjonaliteter, som britisk, polsk, russisk, er det vist at filippinere er de som samarbeider best med nordmenn. Samtidig har lønn og personalkostander noe å si, og i snitt er en filippinere 1/5 til 1/3 av norsk lønn i lik stilling. Filippiner er billig arbeidskraft og gode ansatte i følge de tre rederiene, Eidesvik, Solstad og Knutsen som har filippinsk mannskap.

Andre nasjonaliteter på mannskap er og dyrere, derfor ser det ut til at de fleste velger filippinsk mannskap. Lønnskostnader for rederiet har en stor betydning, samt kvalitet og kompetanse. Filippinerne har utdanningsinstitusjoner innenfor maritim utdanning som er veldig gode. Netship og andre agentbyråer på Filippinene har samarbeid med Norges rederiforbund og utdanner med kurser innenfor matlaging og vasking, slik at de oppnår norsk standard.

Nettolønnsordningen har liten påvirkning overfor de rederiene som seiler med andre flagg enn NOR. De rederiene som seiler med andre flagg er enten presset av kontraktøren og prisnivå på kontrakten, eller av lokale myndigheter der skipet opererer.

Østensjø er eneste rederi som sier de har nytte av nettolønnsordning, dette på grunn av deres mannskap som kun er nordmenn. Selv om Østensjø seiler med andre flagg enn NOR er det kun norsk mannskap på skipene deres.

15. Vurderingskriterier

Vår vurdering av oppgaven er fra faget ”*Kulturforståelse i en maritim kontekst*” hvor begge var studenter høsten 2007. Faget hjalp oss å forstå kulturelle utfordringer uten å handle ut fra myter og tidligere utsagn av blandet nasjonaliteter blant mannskap om bord i skip. Vi ønsket å finne ut hvordan mannskap om bord i skip med forskjellig kulturbakgrunn samarbeidet og fungerer i lag i dag.

Ved valg av oppgave måtte vi velge bort noen spørsmål da de ble for personlige, som religion, da det ikke er lov av norsk lov å spørre om religion ved ansettelses forhold. Men de som ble intervjuet svarte slik at det ble et tema, da de fleste filippinere er katolikker, og religiøse forskjeller ikke har vært noe problem om bord i skipene til de spurte rederiene.

Vi var innom Lovdata for å sjekke hva vi kunne spørre om som var lovlig i henhold til norsk lov vedrørende intervju av ansatte, med tanke på hvilke spørsmål de vi intervjuet har lov å spørre sine ansatte om. I Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62 fant vi følgende kriterier:

Kapittel 13. Vern mot diskriminering

§ 13-1. Forbud mot diskriminering

(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven (lovadata.no).

Vår vurdering av de fire rederiene var gjennomtenkt med tanke på lokalisering og samarbeid med HSH, samt kjennskap og erfaring til rederiene. Vurderingen av hvem vi skulle intervjuer ble mannskaps sjefer, ettersom det er de som har best kompetanse og innsikt på mannskapssiden.

16. Drøfting av resultatene i forhold til problemstillingen

Norske sjøfolk/ offiserer er fremdeles de mest ettertraktede sjøfolkene blant de fleste norske rederier, men da det ikke er så mange av dem, kjempes det om dem. De nasjonalitetene som finnes blant mannskapet det er mest av hos de rederiene i oppgaven er nordmenn og filippinere. Filippinere har en annen kultur og personlighet enn nordmenn, men denne forskjellen er det positive erfaringer med. Det kan imidlertid også ha sammenheng med at Filippinene ikke konkurrerer om eget mannskap til lokale rederier på Filippinene. Slik som kineserne gjorde med sitt mannskap, de tok det kinesiske mannskapet tilbake etter de var utdannet og opplært på utenlandske skip.

Knutsen forsøker nå med en båt med kun filippinsk mannskap, hvor kapteinen, som ellers alltid har vært norsk, er fra Filippinene. Det er spennende å se på utviklingen av kompetansen blant mannskapet, da filippinere faktisk kan nå like langt som en nordmann hos et norsk rederi. Men det krever mer kompetanse, og en må vise bedre kvalitet over lenger tid, enn hva det kreves av en nordmann, på grunn av at det er færre stillinger tilgjengelig for dem. Samtidig er dette med lojalitet et svært sentralt tema, en ansatt må vise lojalitet overfor sine arbeidskollegaer og rederi de er ansatt i, dette gjelder i grunnen uansett nasjonalitet på mannskap. Uten lojaliteten til en ansatt gjøres det ikke en bra jobb, og rederiet kan risikere at ryktet blir svekket dersom en betrodd medarbeider ikke har samme mål som rederiet.

16.1 SURF

Alle de fire representantene fra rederiene har snakket varmt om SURF. Alle har og samme syn på at det trengs å gjøre noe med utdanningen innen den maritime sektoren i Norge. Noen av de sammenlignet Kalmar i Sverige, som er en av de største på maritim utdanning i Sverige. De har samlet den maritime utdanningen på færrest mulig institusjoner. Miljøet blir bedre, lærere trives bedre i organisasjonen de er ansatt i, ettersom de har samme bakgrunn og kulturen er lik.

De vi intervjuet sa og at de var villige til å få til en ordning med seilende som kunne ha fungert som lærere i sine friperioder, og eventuelt de som ønsker permisjon for å være i land, kan få tilbud til å jobbe som lærer uten at det går ut over lønnen deres. De ønsket at de var ansatt under SURF, og ikke på de enkelte skolene.

Vi vil og legge til en artikkel vi leste i Dagens Næringsliv torsdag 10.04.2008. Her står det om at flere søker til maritime fag, og at maritime fag i den videregående skolen trekker flere søkere. Tallene viser fra de maritime opplæringskontorene viser en økning på 38 % i forhold til søkermassen i 2007. Den største interessen er i Nord Norge hvor veksten er 54 %. Videre i artikkelen er det referert til daglig leder i Maritimt Forum på Østlandet, Jørn Prangerød, som sier at etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft er større enn noen gang. Det har vært flere år med nedgang, men at det nå er flere i avgangsklassen på ungdomsskoletrinnene som ønsker en fremtid til sjøs (Dagens Næringsliv 10.04.08).

I følge en artikkel i Haugesunds Avis lørdag 13.04.2008 står det om skoleskipet M/S "Gann", som er det tidligere hurtigruteskipet Narvik som ble bygget om i 1982. Skoleskipet ligger fortiden ved kai ved Rosenberg Verft i Stavanger, hvor det får utført en mindre ombygging. Det står omtalt i artikkelen at 13 rederier, blant annet Eidesvik, Solstad, Knutsen og Østensjø, som alle er medlemmer i SURF, er med på finansieringen med 1,2-2 millioner hver av totalt 23 millioner (Haugesunds Avis 12.04.08).

Det at det reklameres med utdanning og yrker til sjøs er lagt stor vekt på, både nasjonalt og lokalt. Man ser store annonser med rederiene i SURF i magasiner, aviser og kinoreklamer, samt internettsider med linker, hvor de søker etter ansatte som kunne tenke seg en fremtid til sjøs. Det virker jo på artikkelen fra Dagens Næringsliv at det gir en positiv respons. Haugesund Avis som dekker distriktet på Haugaland som har mange rederier er og flinke med å reklamere for rederiene i sine artikler, noe som leses av både interesserte innen shipping og foreldre til ungdom som står i veivalg ved yrkeskarriere.

16.2 Historie

De fire rederiene vi har tatt for oss, er Eidesvik Offshore ASA som ble etablert på Bømlo i 1978, Solstad Offshore ASA som ble etablert i Skudesneshavn i 1964. Disse to rederiene er og børsnoterte. Knutsen OAS Shipping ble først etablert i Haugesund i 1896, men da tankkrisen på slutten av 1970- begynnelsen av 1980- tallet, fikk rederiet store problemer og ble tatt over av Trygve Seglem og Jens Ulltveit-Moe, dette var året 1984. Østensjø er og lokalisert i Haugesund og etablert i 1973.

Som en ser er det for så vidt "unge" rederier vi har snakket med. Eidesvik, Solstad og Østensjø er offshore rederier og er omtrent like gamle. Knutsen har tank- og linjefart som sitt område.

Alle fire rederiene er startet som familierederier, og pr dags dato er det bare Østensjø og Solstad som driver videre som familiebedrifter. Eidesvik har Jan Fredrik Meling som administrerende direktør, han er ikke i slekt, men Eidesvik familien består av ungdom som mest sannsynlig på sikt skal overta. Solstad ble startet av Johannes Solstad i 1964 og dagens administrerende direktør er sønnen Lars Peder Solstad. Knutsen var en familiebedrift frem til Seglem og Ulltveit-Moe tok over i 1984. Trygve Seglem har to døtre som sitter i styret under Knutsen konsernet, og holder på med utdanning innen shipping. Østensjø ble startet og eies av Johannes Østensjø i 1973 og administrerende direktør er Johan Rokstad, men Johannes Østensjø er styrets leder.

Det er interessant å se kontrasten mellom de fire rederiene i form at børsnotering, betydning for lokalsamfunnet og familieinnflytelse. Eidesvik og Solstad er begge lokalisert i små lokalsamfunn, og er børsnoterte samt at de er familiestyrt. Dette har nok en stor påvirkning av utviklingen, de er både familiestyrt og har kontorer i lokalsamfunnet eierne kommer fra. Men hva hadde Langevåg på Bømlo og Skudesnes vært uten Eidesvik og Solstad?

Østensjø er i sentrum av Haugesund, er familiestyrt gjennom styret til selskapet og ikke administrasjonen, det er ikke børsnotert. Hva har dette å si for utviklingen og styringen for rederiet i fremtiden? Hva har det å bety å ikke være børsnotert?

Knutsen har vært et familieeid og -styrt rederi, men er nå eid av privatpersoner som Trygve Seglem og Jens Ulltveit-Moe. Knutsen har sitt regnskap sammen med UMOE og er ikke børsnotert. Det at selskapet ikke er børsnotert gjør at privat personer ikke har innsyn i regnskapet til selskapet. Unntaket er internett sider som purehelp.no og liknende, men disse er ikke alltid til å stole på, og i Knutsen sitt tilfelle er regnskapet slått sammen med UMOE så en får ikke nøyaktige tall for kun Knutsen rederiet.

16.3 Flagg

Rederiene seiler for det meste under NOR og NIS flagg. De tre rederiene som ikke har bare norsk mannskap er pålagt av myndigheter å seile under NIS ettersom de har utenlandsk mannskap. De har ikke noe valg med tanke på sitt flerkulturelle mannskap på de båtene det gjelder. Noen av kontraktørene ønsker også laver personalkostnader, og myndighetene i de områdene rederiene opererer i forlanger andre flagg og mannskap. Derfor operer rederiet med utenlandsk mannskap og har skip som opererer under andre flagg.

For å konkurrere i Nordsjøen må en flagge fra NIS til andre flagg. Rederiene seiler og under blant annet Isle of Man og UK, for å i møtekomme reglement, men en hadde ønsket å kunne seile i NIS.

Det at et norsk mannskap dømmer mannskap på grunn av flagget skipet har, sier noe om forhold til nasjon og nasjonalfølelse, blant sjøfolkene.

16.4 Ansatte

Både Solstad og Knutsen har drevet med utenlandsk mannskap over lenger tid. Eidesvik og Østensjø har drevet med norsk mannskap, men Eidesvik har de siste årene gått over til en del utenlandsk mannskap.

Kulturen om bord med flerkulturelt mannskap er best med settingen norsk- filippinsk. Rederiene har over lenger tid best erfaring med slike sammensatte mannskap. Det utenlandske mannskapet begynner og å få tillit hos rederiene til å stige i stillinger i de rederiene det blir tilrettelagt dette, i dette tilfelle Knutsen.

De ansatte innen crew management stillinger hos Eidesvik og Østensjø er tidligere mannskap som besitter stillingene. Solstad og Knutsen har personaldirektør eller mannskapssjef som ikke har seilt. Det er en fordel for personaldirektører og mannskapssjefene at de har seilt, da kommunikasjonen går lettere for seg.

16.5 Kulturforskjeller

Vi føler oppgaven ser ut som en ”glansbildehistorie” med få kulturkollisjoner eller kulturkonflikter å nevne. De som ble intervjuet har alle vært forberedt på tema og spørsmål og våre tanker rundt dette er at det finnes kulturkonflikter i rederiene som har utenlandske sjøfolk ansatt som ikke nevnes. Det fortelles blant annet om hvilke nasjonaliteter som ikke fungerer i lag, men ikke noe om grunnen til dette.

Grunnlaget for valg av mannskap på bakgrunn av forskjellige kulturer er knyttet opp til rederienes økonomiske betingelser. Lønnskostnader på personal utgjør en stor kostnad, og det gjelder å ha mannskap som fungerer i lag, og som det ikke er konkurranse mellom. Det at det ikke er konkurranse mellom nordmenn og filippinere på de øverste offisers stillinger i hierarkiet blant mannskap på skip, gjør at forholdet mellom folk fra disse to nasjonene går bra. Filippinere er sett på som underdanige og nordmenn er sett på som ledere, men ingen av

dem føler at dette preger situasjonen om bord. Det at rederiene velger filippinsk mannskap fremfor andre nasjonaliteter har med prøving og feiling å gjøre, og at rederiene dømmer enkelte nasjonaliteter ut fra stereotypier, på lik linje med Hofstede. Det er ikke plass for konflikter om bord i skip som er i rom sjø. Lønningene til filippinere er og så lave at rederiene tjener på å ha filippinsk mannskap på de laveste stilingene om bord fremfor andre nasjonaliteter som norsk eller polsk. Rederiene er opptatt av å tjene penger, men ikke for en hver pris. Mannskap velges av ulik grunnlag, noen kvalitet andre kompetanse, og noen fordi de er billige.

Vi har sett på Geerth Hofstede, en nederlandsk professor i organisasjonssosiologi og internasjonal ledelse, han har skrevet om nasjonalkultur. Hofstede blir ofte brukt i organisasjoner med eksempler knyttet til kultur og nasjonalkultur. Følgende er hentet fra internett sider til Høyskolen i Oslo og Ntnu:

”Han har arbeidet med å kartlegge kulturen i et multinasjonalt selskap, og siden 70-tallet har han skrevet mye om temaet kulturforskjeller.” *”Hofstede har skilt ut fem områder hvor kulturforskjellene er store.”* *”Disse dimensjonene er brukt i studiet av organisasjonskultur, hvordan menneskers arbeidsstruktur er forskjellige i ulike kulturer.”* *”Kulturelle forskjeller påvirker nemlig alle sider ved en persons identitet, og derfor påvirker disse dimensjonene også din og min identitet som forbruker”*(ntnu.no). *De fem dimensjonene er:*

- *Høy/lav maktavstand, her uttrykkes det i hvilken grad et medlem av en bedrift aksepterer ulikhet i maktforholdet. Man kan lese at den første dimensjonene som skiller nasjonalkultur fra hverandre også kalles sosial ulikhet* (hio.no). Maktdistansen i en kultur måles etter i hvor stor grad det er akseptert en sosial maktforskjell i samfunnet, i vårt tilfelle om bord i skip. På skipene er det forholdsvis stor maktavstand mellom de ulike stillingene om bord.
- *Individualisme kontra kollektivism. Individualisme defineres som et ”løst sosialt nettverk”, mens kollektivism representerer en tett knyttet sosialt nettverk hvor det forventes at storgruppen de tilhører viser lojalitet og tar vare på storgruppens medlemmer* (hio.no). Vi mener at innen shipping er det kollektivism som hersker, fordi rederiene er opptatt av at de ansatte viser lojalitet og tar vare på de ansatte. Alle rederiene er opptatt av å bevare mannskapet sitt for å unngå at de søker andre jobber, enten det er til andre rederier, offshorebransjen eller landorganisasjoner. Det er ikke nok mannskap å ta av, så noe løst nettverk er det ikke i denne bransjen.
- *Feminisme versus maskulinitet. Maskulinitet representerer heroisme, måloppnåelse, pågåenhet og materiell suksess. Femininitet prefererer relasjoner, beskjedenhet,*

omsorg for de svake og livskvalitet (hio.no). Rederiene vi har vært i kontakt med viser en blanding mellom feminisme og maskulinitet. Det er måloppnåelse for de ansatte, de ønsker å nå langt i hierarkiet, de viser pågåenhet ved at de jobber hardt, og det å vise interesse ved å seile ut i sin friperiode, samtidig som rederiene viser omsorg for de ansatte.

- *Usikkerhetsdimensjonen, uttrykker i hvilken grad medlemmene føler seg uvel i møte med usikkerhet og tvetydighet* (hio.no). Det finnes usikkerhet med tanke på kulturforskjeller, etter møte med personalsjefene og crew managere. De ønsker så langt som mulig å at de ansatte har forståelse for hverandres kultur, med tanke på å unngå kulturkonflikter og kulturkollisjoner. Vi ønsker og å vise til lojaliteten som et viktig argument mellom nordmenn og filippinere. Føler en filippiner seg usikker på en nordmann, viser han ikke særlig lojalitet til nordmannen, på samme måte må en nordmann føle seg sikker på det filippinske mannskapet, slik at skipet gjør en god jobb, og rederiet er fornøyd med settingen av mannskapet.

Disse fire modellene forklarer kultur i vestlige land, og viste seg utilstrekkelige i østlige land.

For å legge til Østen identifiserte Hofstede en femte dimensjon som klarla kulturforskjeller:

- *Kortidsorientering versus langtidsorientering. Kortidsorienterte samfunn har vanligvis stor respekt for tradisjoner og her finner vi ofte vestlige land. Langtidsorienterte land viser en evne til å adaptere tradisjonen inn i en moderne kontekst, Østen er typiske land i denne dimensjonen. Denne dimensjonen kortidsorientert vs langtidsorientert er knyttet til lære og kan forklares ved samfunnets søken etter ærbarhet og fortrefelighet* (hio.no). Man ser at nordmenn har respekt for kulturen filippinere har, de gir de rom og forståelse for mat, hygiene, religion og andre kulturskikker de bringer med seg om bord. Filippinere er mer ydmyke av seg, og tilpasser seg miljøet om bord i skipene hvor nordmenn troner hierarkiet.

Etter Hofstedes tenkning bygger mennesker opp organisasjoner på grunnlag av de verdier de står for, og samfunn bygges opp av institusjoner og organisasjoner som reflekterer de dominante verdiene i kulturen (hio.no).

Vi mener at Hofstedes syn på nasjonalkultur ikke stemmer helt, da vår oppfatning av at rederiene velger mannskap ut fra av økonomiske betingelser. Det er billigere med utenlandsk arbeidskraft, men stiller de seg like kunnskapsrike og kompetansedyktige som nordmenn gjør? Vi føler at rederiene er opptatt av utgiftene med personalkostnader og ønsker å holde dem lavest mulig, men samtidig beholde sitt rykte og at de er opptatt av kvalitet og kompetanse blant mannskapet. De setter sammen mannskap med ulike kulturbakgrunn hvor

nordmenn troner hierarkiet og de utenlandske arbeiderne får de jobbene i hierarkiet som ikke krever så mye. Dette gjør det og lettere å ”reservere” de øverste stillingene til nordmenn, slik at de alltid vil være på topp av hierarkiet, og de utenlandske arbeiderne ikke får sjanse til å jobbe seg oppover. Knutsen ønsker nå et skip bestående av bare filippinere som ledd i en ekspansjon. Men på grunn av mangelen på norske sjøfolk, ser de seg nødt til å gi tillit og troverdighet til filippinere på topp i hierarkiet. Med dette ser vi at filippinere kan kanskje på sikt overta mer av de øverste stillingene dersom dette fungerer bra mellom mannskap og rederi. Det er og billigere for Knutsen å ha alle mannskapsstillingene besatt av filippinere enn å ha blanding mellom nordmenn og filippinere.

Sammenligner vi møtene mellom amerikanere og nordmenn i letefasen i oljen, med nordmenn og filippinere om bord i skip i dag, opplever de hverandre veldig ulikt over tid. Dette kommer av den økonomiske sammenhengen rundt møtene. Amerikanere møter nordmenn fordi de skal lære dem opp i leting etter olje, mens nordmenn møter filippinere fordi det er mangel på sjøfolk og økonomien rundt mannskap gjør at rederiene velger filippinere fremfor andre nasjoner. Amerikanere og nordmenn går fra å være svært ulike i kulturen da de først møtes, men etter oljen ble funnet, går de til å bli svært lik hverandre kulturelt på plattformene. Nordmenn og filippinere er ulike av kultur, men de begynner å bli mer og mer lik hverandre, det ser vi bare hos Knutsen som har tanken om et skip med kun filippinsk mannskap. Det at de lar en filippiner bli kaptein, viser at filippinere har kunnskap og kompetanse på lik linje som nordmenn, og de blir viktige og likeverdige. Filippinere oppfattes likt som nordmenn, og det er et kjempestort sprang innenfor mannskapsfronten. Vi føler at dette kan ha med økonomien rundt skipsfarten å gjøre, det er gode tider i disse dager. Men dersom det kommer nedgangstider, kan filippinere bli de første som mister jobben, må de da ”tilbake til palmene”?

Hvordan folk oppfatter hverandre endres stadig, og globalisering og økonomi henger godt sammen. Det er forskjell på det å jobbe sammen på en plattform eller om bord i et skip, og det å jobbe sammen på land, alle oppfatter hverandre ulikt. ”Landkrabber” oppfatter mannskap annerledes enn hva mannskap gjør av hverandre. Rederier har kontorer over hele verden, det handler om internasjonalisering og globalisering, og det har en ting til felles, økonomi. Er det gode økonomiske tider, tillates mye mer enn hva det hadde gjort dersom det var trange økonomiske tider.

I en artikkel av Fabienne Knudsen ”If you pay with peanuts you get a monkey” går hun inn på hvorfor utenlandsk mannskap ikke skal ha like godt betalt som dansk mannskap. Artikkelen er skrevet av en dansk sosiolog og gir innblikk i sjømannens historie med fokus på

utenlandsk mannskap. Ca 2/3 av verdens lasteskip seiler i dag med en besetning sammensatt av to eller flere nasjonaliteter. Det kommer frem at filippinsk mannskap som regel jobber for lønnen og skipets sikkerhet. De er på jobb for familien, de er på en måte et offer for økonomien til familien under hele kontrakten.

Maktdistansen er større på Filippinene enn i Danmark, og Danmark er ikke så ulik Norge. Spørsmålet er om dette bringer oss nærmere utviklingen av interkulturelle relasjoner. Det blir for enkelt å ta ut enkeltsituasjoner om bord i danske skip med flerkulturelt mannskap, og dømme oppfattelsen av samarbeide ut fra dem. Helhetsbilde er ikke representativt, det er mye mer nyansert og positivt.

Det er verdt å merke seg at språket til sjøfolk er bredere enn akademikere. Slenguttrykk som ”neger” og ”araber” er ikke nødvendigvis negativt ment. Det er gjort en innsats de siste årene for å høyne utdannelsen og kompetansen til filippinere. Engelsk menn har et gammelt ordtak som sier at det tar tre generasjoner å skape en gentelmann, vil dette si at det tar tre generasjoner å skape en filippinsk sjømann?

Lønnsforskjellene mellom dansker og filippinere er lovregulerte gjennom Internasjonal skipsregister lovgivning. De er ikke enige om det skal være lik lønn eller om det skal være forskjell i forhold til kompetanse. Det kan da hende at filippinere hadde vært bedre betalt enn dansk mannskap på grunn av kvalifikasjonene de har.

Det som er litt spesielt er at danske navigatører en periode hadde tillegg for å jobbe med utlendinger. På folkemunne kalt ”rasismetillegg”.

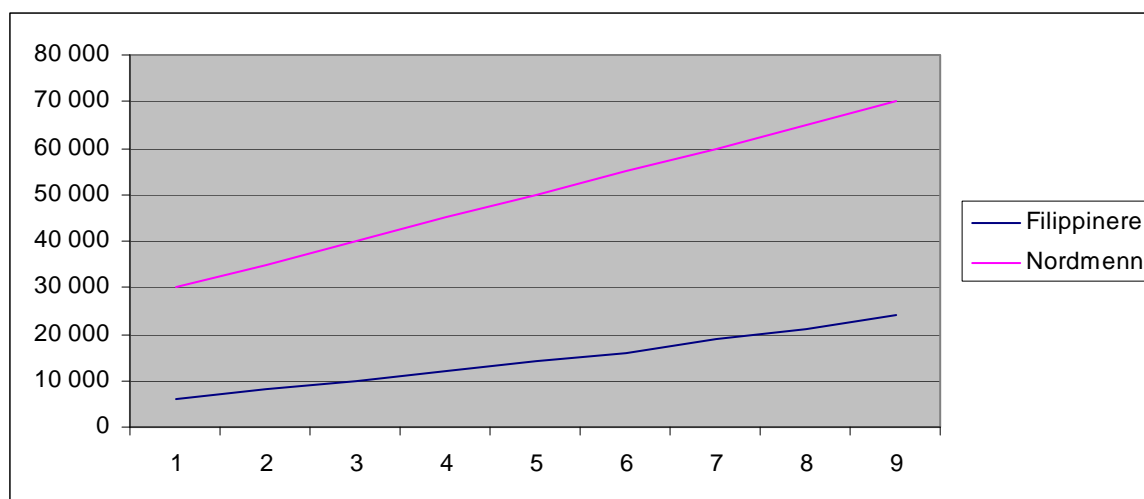
Enkelte sjømenn undres over forskjellsbetalinger fordi de tidligere tok inn en filippiner eller en indonesier på grunn av dansk sykefravær, og disse jobbet fult på høyde med de andre om bord. Vi kan jo si det slik at ”If you pay with peanuts, you get a monkey” . En kan ikke forvente kjørekvaliteten til en BMW hvis du betaler for en lada (Knudsen: 2003).

I følge Fabienne Knudsens artikkel er danskene og på vei med å sette en høyere standard for filippinsk mannskap, på samme måte som Norge med at de reiser ned og har kurser i diverse matlaging og Sverige som har satt trykkesystemet for filippinere. Vi lurer litt på hvorfor ingen av de vi intervjuet sa noe om danskene sitt syn på filippinsk mannskap, men kun svenskenes. Det kan hende at Norge har samarbeid med Sverige, men Danmark er jo ikke langt unna de heller. Det kan være tilfeldigheter, eller at det på sikt dannes et skandinavisk samarbeid om utdanning til filippinsk mannskap.

Man har ikke opplevd noe ”rasismetillegg” i Norge slik som det er i Danmark, men det kan tenkes at det har vært forskjeller på lønn da norsk mannskap begynte å seile med utenlandsk mannskap.

16.6 Lønn

Vi har tatt for oss lønn mellom nordmenn og filippinere i et diagram, her har vi satt inn den lavest lønnede matros stilling i norsk hierarki opp til den høyst lønnede stillingen som kaptein. Filippinere er lønnet etter lavest lønnede matros til høyst lønnede stillinger som offiserer. Lønnsnivået ligger på en 1/3-1/5 av norsk lønn hos filippinere. Utenom kommer kostnader til agentbyrå, resie, visum og sosiale kostnader dersom agentbyrået ikke dekker det. Vi ser bort i fra kadetter og lærlinger som har eget lønssystem gjennom SURF, se vedlegg.



Som man ser stiger nordmenn senere i lønn enn hva en filippiner gjør, men en nordmann stiger høyere enn en filippiner. Nordmenn starter på en mye høyere lønn, ca 30 000 i månedslønn, mens en filippiner starter på ca 6-8 000.

Det er heller ikke til å stikke under en stol at spanjoler, svensker, tyskere, nederlendere søker seg til Norge for å jobbe i rederivirksomheten fordi de norske lønningene er så ekstremt høye i forhold til deres hjemland.

Et annet forhold å se på angående lønnen er at nordmenn får lønn i sin friperiode, mens det gjelder ikke for utenlandsk mannskap, da de som regel er leid inn gjennom agentbyråer. En nordmann jobber 1:1 skift mens utenlandsk mannskap jobber 4:3 eller 6:3 skift. Utenlandsk mannskap jobber lenger enn nordmann, og tjener mindre.

16.7 Økonomi

Grunnlaget for å satse på utenlandsk mannskap er at det er billigere. En ser at lønnen i samme stilling er 1/5-1/3 billigere med filippinere enn nordmenn.

Sammenlikner vi regnskapene til rederiene de siste årene ser vi at rederiene går bra. Alle de fire rederiene leverer bra tall, som stiger fra år til år. For tiden er rederibransjen inne i gode tider, selv om det spås nedgangstider innen denne virksomheten og. Solstad sine aksjer stiger, mens Eidesvik sine aksjer synker.

Skips syklus går normalt over en sju-års periode. Her er det som regel syv gode år, før det kommer syv dårlige år. Du har et bunnpunkt, et oppadstigende punkt, et topp punkt og et synkende punkt. Om vi er på vei til toppen eller på toppen er det er vanskelig å vite, men som vi har forstått på dem vi har intervjuet, er alle klar over at vi nedgangstider i vente. Hvor lenge det er til nedgangstidene kommer, er vanskelig å si. Men at det kommer er det ingen tvil om, skal vi forstå syklusen rett. Det er mange ting som påvirker syklusen, markedet er en ting, men de store børsene i Kina og USA har enda større påvirkning. Her kan det nevnes terroraksjonen 11.9.01 som stoppet børsen i USA, og skipsnæringen la nye regler for terror sikkerhet til sjøs (Stopford; 1997).

17. Kritikk av undersøkelsen

Det er blitt stilt spørsmål vedrørende vår problemstilling og om konklusjonen blir noe slikt som ”norske sjøfolk, ikke sats på å bli mannskap hos norske rederier, da de ønsker billigere arbeidskraft”. Det er ikke sant, da norske sjøfolk/ offiserer fortsatt blir sett på som de beste sjøfolkene, og filippinere havner på en god plass nr 2 som mannskap hos de fire rederiene vi har tatt for oss.

Dette kan selvsagt ha noe med at det er lettere for en norsk ledelse å kommunisere med norsk ledelse om bord i skip, selv om språk og skriftspråk som kommunikasjon hovedsakelig foregår på engelsk.

Vi vil gjerne legge til at personaldirektører og mannskapssjefene er litt rettet mot det som kalles nasjonalkultur, de dømmer kulturer. Øyvind Dahl kritiserer det å bruke kultur som et redskap i sin bok ”Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon”. Dahl bruker begrepet stereotypier, som er kategorisering av grupper av mennesker med felles trekk. Vi kan sette sammen mannskap på bakgrunn av felles trekk som samme kultur, noe Østensjø gjør. Knutsen derimot setter sammen mannskap på grunnlag av kompetanse, mens Solstad setter sammen sitt mannskap på bakgrunn av kvalitet, Eidesvik prøver å ha et så norsk som mulig mannskap, satt sammen av kvalitet. Stereotypier er idealeksempler på kategori, det er gestalter vi har i hodene, og som vi gjenkjenner verden gjennom. Når vi dømmer noen, er det ut fra at vi utvikler negative stereotypier. Ved utsagn om at noen kulturer ikke fungerer i lag, er dette negative stereotypier fordi vi har et bilde i hodet om at for eksempel muslimer og katolikker ikke går i lag, eller at østeuropeere er vanskelige å samarbeide med, her har vi dømt disse nasjonalitetene eller kulturene på grunn av rykte og vrangforestillinger. Rykter og vrangforestillinger kan skape dette uten at det er selvopplevd. Faren ved bruk av stereotypier er at det er gruppedimensjonen som blir så sterk at det å se individuelle særtrekk som går på tvers av stereotypiene er vanskelige. Utfordringen i sammenhenger som representerer ulike nasjonaliteter å jobbe sammen, er en tendens på at vi kan se det individuelle blant oss selv, men ikke innenfor en annen gruppe. Dahl har og et syn på at interkulturell kommunikasjon med at hvis vi vil, kan vi få det til. Dette mener vi at er bare til å forberede seg på å jobbe sammen i et multinasjonalt mannskap, enn å forhåndsdomme de. En må forberede seg positivt, som også Andreas Nøstbakken påpeker som et viktig kriterium.

18. Konklusjon

Det er ingen store erfaringsmessige kulturkonflikter ved å ha et flerkulturelt mannskap om bord i skipene til rederiene vi har vært hos. Det eneste som er å merke seg er økonomien rundt flerkulturelt mannskap, hvor nordmenn er dyre i drift, og filippinere er billigere arbeidskraft.

Selv om norske rederier ønsker å drive skip med norsk mannskap er det ikke alltid de kan det, på grunn av kontraktørens krav og myndigheters krav som for eksempel i Brasil, Nigeria, Canada osv.

I kapitlene som handler om rederiene ser man at de serverer oss bare ”glansbilde” og ”solskinns” historier, og de konfliktene de nevner, hører selvsagt ikke til hos deres rederi. De var forberedt på temaet i oppgaven og kan ha unnlatt å snakke om det, men vi føler at slike kulturkonflikter vi er ute etter er historie. Historier og myter om kulturkonflikter til sjøs kan være en mulig årsak til at kulturkonfrontasjoner ikke skjer i så stor grad i dag. Mytene kan lære de enkelte sjømann å holde seg tilbake og unngå konfrontasjon. Det at det er så store problemer på skip med flerkulturelt mannskap var før i tiden og kan være myteoppspinn. Men vi ser klare tegn på at kultur og økonomi henger sammen. Det at de utenlandske arbeiderne tjener mindre enn de norske er så viktig for enkelte rederi at de satser mer og mer på utenlandsk arbeidskraft og setter kun av de øverste til nordmenn. Det virker for oss som om enkelte rederier ønsker flest mulig norske sjøfolk, men fordi det er så stor mangel på norske sjøfolk, velger de å ansette filippinere. Tidligere var det veldig mange polske arbeidere blant mannskapet på norske skip, men ettersom de er blitt dyrere å ansette, de krever høyere lønn, og ligger tett opp mot en nordmanns lønn i samme stilling, har rederiene valgt seg en annen nasjonalitet som er billigere, men om denne er bedre har vi ikke fått noe konkret svar på.

Hofstede og hans nasjonalkultur blir gjengitt hos de fleste rederiene, de dømmer nasjonaliteter, istedenfor å dømme de enkelte kulturer og religioner i nasjonen. Det er for dyrt for et rederi å feile, derfor velger de å se på hva andre gjør og fungerer, og dermed følger deres strategi. I denne sammenheng blir det vanskelig å blande kulturer som fra før har et rykte på seg for ikke å kunne samarbeide.

Vi er inneforstått med at for bare noen ti år siden, var det kanskje enda større kulturforskjeller, men i dag lever vi i en global verden, hvor kulturer omgås daglig. Folk reiser mer, folk jobber utenlands, språk er mer moderne på grunnskolene, senest i vinter leste vi i Dagens Næringsliv om at en svensk skole i Kalmar nå har mandarin som valgfag, altså kinesisk. Dette fordi vi lever i en internasjonal verden, hvor alle skal kunne omgås.

Man ser bare at allerede i barnehagen er det flerkulturelt miljø, det er en stor vekst innvandrere i Norge, og de har sin kultur med seg, eksempel er moskeene i Oslo, det er også tenkt en moské i Haugesund.

Rederiene har samlinger med mannskapet sine hvor de blant annet tar opp problemer vedrørende kulturforskjeller om bord, og de brukte ord som respekt og toleranse for å forebygge kulturkonflikter.

19. Litteraturliste

Aviser:

Dagens Næringsliv, papirutgave 27.02.08

Dagens Næringsliv, papirutgave 10.04.08

Haugesunds Avis, papirutgave 12.04.08

Magasiner:

Bakka Dag Jr., Skipsfartens bok, Norges maritime næringer 2007.

Hefter:

Eidesvik Årsrapport 2004,2005,2006

Solstad Årsrapport 2004,2005,2006

Knutsen OAS: Knut'n 2006 og 2007

Tanker Management and Self Assesment 2004

Østensjø Rederi AS; Personalhåndbok

Østensjø Rederi AS; The Fleet

Internettsider:

eidesvik.no;

<http://www.eidesvik.no/index.htm>

lest 26.02.08

www.eidesvik.no/about.htm

lest 26.02.08

isleofman.com;

<http://www.isleofman.com/tourism/about/>

lest 03.03.08

solstad.no;

<http://www.solstad.no>

lest 03.03.08

knutsenoas.com;

<http://www.knutsenoas.com>

lest 04.03.08

<http://www.knutsenoas.com/ITNetData/3/60.html>

lest 04.03.08

ostensjo.no;

<http://www.ostensjo.no/ostensjo/web.nsf/pages/default>

lest 20.03.08

hsh.no;

http://www.hsh.no/studentportal/studiehandbok/emner.htm?db=Studiebok07&code=NAB3002_1&lang=BOKMÅL&termin=HØST

lest 20.03.08

purehelp.no;

www.purehelp.no

lest 24.03.08, 03.04.08, 08.04.08

oslobors.no;

www.oslobors.no

lest 24.03.08

lovdata.no;

<http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-013.html>

lest 27.03.08

ocimf.com;

www.ocimf.com

lest 27.03.08

hio.no;

www.lu.hio.no/flerkultur/faglig/Hofstede_dim.html

lest 10.04.08

ntnu.no;

<http://www.ivt.ntnu.no/ipd/forskning/artikler/2004/Nielsen.pdf>

lest 13.04.08

maropp.no;

<http://www.maropp.no/kontor.asp>

lest 13.04.08

nor.no;

www.nis-nor.no/NOR.aspx

lest 05.05.08

nis.no;

www.nis-nor.no/NIS.aspx

lest 05.05.08

Bøker:

Johannessen, Asbjørn, Kristoffersen, Line, Tufte Per Arne, 2004, *Forskningsmetode og dataanalyse*, 2 utgave, Abstrakt forlaget.

Dahl, Øyvind, 2001, *Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon*, Gyldedal akademiske, Oslo.

Knudsen, Fabienne, 2003, *If you pay with peanuts, you get a monkey*, tidsskrift for arbeidsliv, 5 årgang, nr 1.

Muller, Hanne, *Norsk Oljemuseum årbok 2005*.

Rognsaa, Aage, 2003, *Prosjektoppgaven*, 2 utgave, Universitetsforlaget.

Stopford, Martin, 1997, *Maritime Economics*, Routledge Taylor & Francis Group, 2 utgave, London and New York.

Forelesninger:

Muller, Hanne; Kulturforståelse i en maritim kontekst, NAB 3002; 20.08.2007, 22.10.2007.

Utdelt forelesningsoppsummeringer:

Muller, Hanne; Kulturforståelse i en maritim kontekst, NAB 3002; oppsummering nr 9.

18. Vedlegg

SURF

Lønnsoversikt /- plassering

sommervikarer

2007

Lærlinger	0-6 mnd	6-12 mnd	12-18 mnd	18-24 mnd
	10 040 kr	12 545 kr	12 545 kr	15 055 kr

Lærlinger er lønnet etter 10 timers dag.

Kadetter	0-6 mnd	6-12 mnd	12-24 mnd
	19491 kr kadett- grunnlønn x offshore- faktor	22 641 kr	25 991 kr

Kadetter er lønnet etter 12 timers dag og 1:1 system

Lønnplassering for ungdom som utplasseres for en tur i sommer:

Elever	Lønnplass-sommer 2007
Høyskole studenter	Kadett 0-6 mnd
Fagbrev matros/ motormann	Kadett 12-24 mnd. Eller matros tariff
10 kl elever	Lærlinger 0-6 mnd
Grunnkurs elever	Lærlinger 6-12 mnd

Opprettet 29.januar 2007