

Nærings- og handelsdepartementet
v/statsråd Trond Giske
Postboks 8014 Dep
0030 Oslo

Deres ref.

Arkiv / Saksnr.
/

Oslo
26. april 2012

BCC

Høring – Evaluering av maritim strategi "Stø kurs"

Det vises til Nærings- og handelsdepartementets brev av 15. februar 2012 hvor næringen inviteres til innspill, synspunkter og vurderinger av regjeringens maritime strategi "Stø kurs" med høringsfrist 1. mai 2012. Stiftelsen ønsker med dette å gi innspill til kapittel 3 Maritim Kompetanse med underkapitlene 3.1 Kompetansebehov og 3.2 Rekruttering i "Stø kurs" strategien.

Sammendrag

"Stø kurs" har bidratt til å skape langt større forutsigbarhet for rekruttering til maritim næring enn tidligere. Opprettelsen av Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse har vært et viktig element for å møte kompetanseutfordringen i maritim næring. Stiftelsen kan vise til en nær tredobling av antall opplæringsplasser siden 2004. Næringen har arbeidet målrettet for å skape et omdømme som en spennende næring full av muligheter. I dag er det blitt langt mer attraktivt å velge maritim utdanning enn tidligere, og vi opplever høye søkertall til våre maritime skoler. En trend hvor maritime yrker fremstod som lite attraktive, er snudd. Fremover er det viktig finne ordninger som sikrer norsk operativ kompetansebygging i alle deler av norsk skipsfart. Stiftelsen legger vekt på kvalitet i maritim utdanning, snarere enn å rekruttere flest mulig. Det er viktig å opprettholde et jevnt og høyt trykk på informasjons- og rekrutteringsarbeidet, samtidig som man setter høye inntakskrav. Dette vil bedre kvaliteten og redusere frafallet i skolen. Overføring av erfaringsbasert kompetanse fra sjø til land har vært, og vil være et av suksesskriteriene for norsk maritim næring. Dette er ikke bare avgjørende for selve rederidriften, men også for innovasjon, teknologiutvikling og nytenkning i hele den maritime klyngen.

Bakgrunn

Bakgrunnen for strategien er Soria Moria-erklæringen hvor det heter at "regjeringen vil utvikle nasjonale strategier innen de næringsområder hvor Norge har særlige fortrinn". Videre at "Norge må ha som ambisjon å være verdensledende innen maritim forskning, kompetanseutvikling og nyskaping" (...) og at "gode og stabile rammevilkår vil bidra til å sikre arbeidsplasser og vekst".

Med utgangspunkt i utfordringene den norske maritime sektor var stilt overfor, ble det utarbeidet mål og tiltak innenfor en rekke områder, hvorav i alt 53 tiltak ble konkretisert. Fem år etter ønsker regjeringen å evaluere virkningen av strategien og finne veien videre for den norske maritime næringen og inviterer derfor til synspunkter, vurderinger og innspill.

Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

ble opprettet i oktober 2003 av Norges Rederiforbund, Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund som oppfølging av Stortingets vedtak i revidert statsbudsjett for 2003.

Stiftelsens hovedfunksjon er å foreta innkreving og forvaltning av det beløp som norske rederier skal betale pr. ansatt pr. måned på skip som er omfattet av nettolønnsordningene for offshorefartøyer i NOR og passasjerskip i NOR i utenriksfart og Hurtigruten. Midlene skal benyttes til kompetansehevnings- og rekrutteringstiltak for norske sjøfolk.

Stiftelsen har i 2011 innkrevd om lag kr. 67,9 mill. fra rederiene. Stiftelsens midler er i 2011 i hovedsak benyttet som tilskudd til rederier som har opplæringsstillinger (lærlinger, kadetter og junioroffiserer) med kr. 55,8 mill. Stiftelsen påtok seg i 2008 å nedbetale restlånet til skoleskipet Gann, og denne forpliktelsen er ivaretatt i 2011 med innbetalinger på nærmere kr. 6,1 mill. Det er videre gitt bidrag til rekrutteringsprogrammer med om lag kr. 7,2 mill. samt ulike rekrutterings- og opplæringsprosjekter og HMS-tiltak med kr. 1,6 mill.

Rederier som har opplæringsplasser om bord på sine skip, har krav på tilskudd, som regnes ut etter antall fartsdager. Det er ulike satser for opplæringsstillinger innenfor og utenfor nettolønnsordningen. Tilskuddene til opplæringsstillinger dekker bare en del av rederienes utgifter til slike stillinger. Formålet med tilskuddet er å motivere rederiene til å etablere opplæringsstillinger. I perioden stiftelsen har gitt slike tilskudd har det vært en meget positiv utvikling når det gjelder antall opplæringsplasser. I første halvår 2004 ble det gitt tilskudd til ca. 1000 opplæringsplasser. Det har siden vært en jevn økning, og i andre halvår 2011 ble det gitt tilskudd til 2803 opplæringsplasser.

Den positive utviklingen i antall opplæringsstillinger viser at rederiene satser på norsk maritim kompetanse. For styret har det derfor vært viktig å skape den forutsigbarhet som kreves for videre satsing. Satsene til lærlinger og kadetter ble derfor økt med 25 prosent i annet halvår 2011. Dette har gitt gode resultater, og i gjennomsnitt har antall plasser økt med 14 prosent i forhold til annet halvår 2010.

Tiltaket "Nasjonal kadettdatabase" er videreført i 2011. Kadettdatabasen har satt fokus på kadettsituasjonen og skapt et felles løft for å skaffe flere kadettplasser. Status ved utgangen av 2011 er at totalt 359 kadetter har fått plass, mens 26 registrerte i kadettdata-basen ikke har fått kadett plass, hvorav 10 er i vikarstillinger.

I tillegg til tilskudd til opplæringsplasser har hovedsatsingene i 2011 vært knyttet til rekrutteringsprogrammet "Ikke for alle", finansiering av skoleskipet Gann og videreføring av "Nasjonal kadettdatabase".

Generelle kommentarer

Sjøfolk er viktig for den maritime næringen. Sjøfolk er bærere av kompetanse fra sjø til land, og operativ erfaring fra sjøen utgjør kritisk kompetanse for hele næringen. For å kunne opprettholde en komplett maritim klynge er det viktig å tilføre næringen norsk maritim kompetanse. En klar trend er at andelen ansatte med kun grunnskole eller videregående utdanning synker. Utdanningsnivået i maritim næring er økende, og blant rederiene har det også vært en markant økning av antall ansatte med mastergrad (kilde: Menon). Graden av spesialisering øker, både blant underordnede og overordnede. Dette innebærer at tradisjonelle stillinger tillegges nye funksjoner hvor man også på underordnet nivå i større grad opptrer som selvstendige operatører.

”Stø kurs” har utvilsomt bidratt til å skape større forutsigbarhet for rekruttering til maritim næring. Dette er kanskje det viktigste bidraget av strategien. Mange gode formål er tildelt midler. Samarbeidet mellom utdanningssystemet og næringen er blitt bedre, men det savnes et bedre samarbeid på myndighetsnivå. Maritim utdanning styres av en rekke departementer og direktorater. Det ville være ønskelig med en bedre samordning av Sjøfartsdirektoratet, Utdanningsdirektoratet, Kystverket, Nærings- og handelsdepartementet og Kunnskapsdepartementet enn hva tilfellet er i dag.

Visjonen om å være verdens ledende maritime nasjon bør videreføres. Selv om vi er på god vei til å nå dette målet, bør vi ha som mål å bli bedre. Samtidig er det viktig at man innser viktigheten av næringens samlede verdibidrag. Ulempen for maritim næring er at den er lite synlig i sentrale deler av landet. Virksomheten kan befinne seg i helt andre deler av verden og alltid ute til havs. Det gjør at det er en ekstra utfordring å synliggjøre verdi-bidraget.

”Stø kurs” har bidratt med midler til styrking av skoleskipsordningen. Likevel mener vi at disse skipene kunne vært utnyttet langt bedre. Erfaringen med denne type skoledrift viser at frafallet er svært lavt og at den både favner svake og sterke elever på en god måte. En klasse fra Gann kunne nylig vise til et snitt på 5,12 på avsluttende eksamen. Vi kunne derfor ønske at disse skolene fikk ytterligere støtte til en forsvarlig drift og ikke minst at man trekker lærdom fra denne form for skole med seg i arbeidet med å få ned frafallet i skolen. Maritim utdanning, i likhet med annen utdanning, har i dag et for høyt frafall (ca. 30 prosent). Vi ønsker å presisere at det i maritim profesjonsutdanning er viktig å nyansere begrepet ”fracfall”. At en student velger å avslutte en offisersutdanning, betyr ikke nødvendigvis at vedkommende er tapt for maritim næring. De som har bestått første året på fagskolen, vil kunne løse laveste sertifikat, som gir muligheter både på våre innenriksferjer, på fiskefartøyer og på mindre fartøyer. Maritime høgskolestudenter får tilbud om stillinger i landbaserte yrker i maritim næring under eller rett etter endt utdanning. Andre velger en høyere utdanning med tilknytning til maritim virksomhet. Like fullt er det nødvendig å øke kvaliteten i norsk maritim utdanning. Det ligger en stor gevinst i bedre utnytting av kapasiteten i skolesystemet for å øke antall sjøfolk.

Kompetansebehov

Kompetanse fremheves i ”Stø kurs” som svært viktig for utviklingen av de maritime næringers konkurransekraft og verdiskapningsevne. Ambisjonen for de norske maritime næringer stiller krav til utdanning, utvikling av kompetanse og rekruttering. Maritim nærings konkurransefortrinn er, til forskjell fra andre store næringer i Norge, ikke basert på råvarer, men kompetanse alene. Med den utvikling man ser innen offshorevirksomheten, forventes det et økende behov for arbeidskraft i de maritime næringer fremover. Satsing på maritim kompetanse i Norge, både gradsutdanningen og sertifikatutdanningen, er derfor

nødvendig. En utfordring fremover vil være å holde på høyt utdannede medarbeidere i maritim næring. Statistikk for perioden 2000-2008 viser at andelen ansatte med høyere utdanning som forsvinner ut av maritim næring, øker (kilde: Menon). Årsaken er at kompetansen blant høyt utdannede har et bredere anvendelsesområde enn for ansatte uten høyere utdanning. Fokuset må likevel ikke ensrettes mot teoretiske kunnskaper alene. Undersøkelser viser at bedriftene helst rekrutterer medarbeidere med praktisk erfaring fra næringen (kilde: Menon). Dette reflekteres også i andelen studenter som søker yrkesutdanningsløpet (maritime fag i videregående skole, lærling på skip, fagbrev (motormann eller matros) og toårig fagskoleutdanning (nautikk eller skipsteknisk drift). Inntakstallene fra fag og høgskolene viser at i gjennomsnitt velger 79 prosent av studentene maritim fagskole, mens 21 prosent velger en maritim høgskole. Dette viser at praktisk erfaringskompetanse vektlegges av rederiene. Ansatte med praktisk erfaring fra sjø er av stor betydning for å dekke rederienes behov for arbeidskraft og kompetanse fremover. Ikke bare er dette helt avgjørende for driften, men også for innovasjon og nytenkning i bedriften. "Stø kurs" har i for liten grad satt fokus på betydningen av erfaringsbasert kunnskap, noe som fremover må vektlegges i større grad enn tidligere.

Et viktig element for å møte kompetanseutfordringene i den maritime næringen har vært opprettelsen av Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse. Antall opplæringsplasser har økt kraftig siden opprettelsen av fondet, og nær 82 prosent av inntektene til stiftelsen tilbakeføres rederiene i form av støtte til opplæringsstillinger. Vi kan konkludere med at stiftelsen fungerer etter sin hensikt, men økonomien er nå kommet til et punkt hvor utgiftene til opplæringsstillinger er like store som inntektene. Dersom tilskuddene må reduseres, vil dette utvilsomt resultere i færre plasser. En økning i stiftelsens inntekter gjennom økning av det beløpet som innbetales fra rederiene per ansatt per måned synes derfor nødvendig.

Stiftelsen fordeler også midler til en rekke kompetansehevings-, rekrutterings- og HMS-tiltak. Samtidig ser vi av rapporten "Stø kurs - 2 år etter" at departementet har bidratt med direkte støtte til en rekke tilsvarende tiltak. Etter vår oppfatning bør det vurderes om ikke disse midlene bør kanaliseres gjennom stiftelsen for å oppnå en enda større grad av nasjonal koordinering til denne type tiltak. Stiftelsen vil foreslå en modell hvor stiftelsen foretar tildelinger av midler knyttet til kompetanseheving, rekruttering og HMS-tiltak, mens tildeling av midler til maritim utdanning og utdanningsprosjekter forestås av Markom2020-prosjektet.

Når det gjelder tildeling av midler til enkeltprosjekter, har HMS-tiltak høyeste prioritet i stiftelsen. Det har vært en svært positiv og langsiktig nedgang i antall arbeids- og personulykker siden 2000, noe som er et resultat av lang og målrettet innsats i næringen. Stiftelsen opplever likevel svært få søknader om støtte til slike prosjekter. Vi har ingen formening om hvorvidt dette skyldes om muligheten for å søke støtte er lite kjent.

Stiftelsen ønsker en fast nettolønnsordning som sikrer forutsigbarhet. Selv om strategi og regjeringens politikk er fastlagt, oppleves det som et usikkerhetsmoment hvert år å måtte avvente forslag til statsbudsjett for å vite om nettolønnsordningen videreføres. Tildelinger fra stiftelsen gis med forbehold om at nettolønnsordningen – og dermed stiftelsen – eksisterer. Rent forvaltnings- og planleggingsmessig vil det også være betydelig enklere med en lovfestet ordning.

Rekruttering

”Stø kurs” slår fast at det er vanskelig å anslå behovet for fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft til de maritime næringer. Perioden 2007- 2011 er i så henseende et godt eksempel på hvor mye etterspørselen kan variere. I 2005 ble underskuddet av offiserer anslått til 10.000 med et forventet underskudd i 2015 på 27.000 offiserer. I 2008, i forbindelse med lansering av IMOs ”Go to Sea”-kampanje, ble underskuddet av offiserer anslått å være 34.000, mens underskuddet i 2012 ble anslått til hele 83.900. Situasjonen i dag er et moderat underskudd av offiserer, mens markedet internasjonalt for underordnede er i balanse. Vi tror det er vanskelig å basere rekruttering til maritim næring på denne type prognoser. ”Ikke for alle”-kampanjen hadde i årene 2006/7-2009 et sterkt fokus på volum. Ungdommene som ble rekruttert tidligst, var ferdig med sin utdanning idet virkningen av finanskrisen rammet næringen for fullt. Med større tilsøkning økte også antall skoleklasser. Resultatet var at kvaliteten på studentene falt, og frafallet økte, men også at det ble utdannet langt flere enn hva næringen kunne absorbere.

Rekruttering til maritim næring krever en langsiktig horisont med fokus på forskjellige elementer som kvalitet, omdømme og troverdighet. Fokus for rekrutteringsprogrammet har derfor siden 2010 vært å få opp kvaliteten på studentene fremfor å øke antall studenter. Stiftelsen ønsker å holde et jevnt og høyt trykk på informasjons- og rekrutteringsprogrammet, samtidig som man setter høye inntakskrav. Blant annet har lærebedriftene, foruten krav til lavt fravær og rette holdninger, satt en karaktergrense på 3.5 for å kvalifisere til læreplass. Dette vil bedre kvaliteten og redusere frafallet. Dette er gjort gjennom fortsatt god tilsøkning, samtidig som antall skoleklasser er beholdt.

Stiftelsen ønsker at enda flere jenter skal velge maritime yrker. En felles innsats er nødvendig for å øke andelen jenter i opplæringsstillinger, som nå er 8 prosent. Ikke minst er det viktig å vurdere hvilke tiltak som bør iverksettes, noe som vil kreve mer kunnskap på området.

En av de største utfordringene rederiene står overfor fremover, er økende gjennomsnittsalder for sjøfolk. Til tross for god rekruttering til sjøyrket de seneste 5 år, er det stadig flere som pensjoneres enn tilføres gjennom nyrekruttering. Andelen pensjonister som velger å fortsette i yrket utover oppnådd pensjonsalder, øker og er en stor ressurs i mange rederier. Dette er positivt med tanke på den betydelige kompetanse disse har, men det kan også bidra til å skjule det reelle behovet for sjøfolk.

Inntaket ved skolene bør være etterspørselsdrevet med en god dialog mellom næring og skolene. I våre fire nordligste fylker har næringen ved Maritimt Forum Nord, skolene og skoleeierne ved Fylkeskommunene tatt denne utfordringen og gått sammen om et samarbeidsutvalg (Samarbeidsutvalget i Nord). Resultatet er et godt og tett samarbeid mellom næring og skole. Møtene i utvalget gir også andre institusjoner som stiftelsen muligheten til å delta i denne dialogen. Næringen har et ønske om at det etableres tilsvarende samarbeidsutvalg også i andre deler av landet.

”Stø kurs” påpeker at det er viktig at maritim næring profileres slik at den blir spennende og at rekruttering til maritime yrker, spesielt til sjøs, er lav. Vi kan nå slå fast at denne trenden er snudd ettertrykkelig. Næringen har arbeidet målrettet gjennom Maritimt Forum og ”Ikke for alle”-kampanjen for å skape et omdømme som en spennende næring full av muligheter. I dag er det blitt langt mer attraktivt å velge maritim utdanning enn tidligere. Vi ser en sterk tilsøkning til våre maritime skoler, både videregående, fagskoler og maritime høyskoler.

De siste årene har det også vært arbeidet målrettet for å få etablert en ordning som sørger for tilstrekkelig med kadettplasser. Maritim sertifikatutdanning inneholder foruten teori også en lengre kadettperiode under eller etter skole. Først når denne er bestått, er kandidaten ferdig utdannet og kan løse sertifikat. Kadettplasser handler om troverdighet, og næringen må derfor stille opp med kadettplasser. Dette er helt avgjørende for å sikre rekruttering til yrket. Det er gledelig å registrere at antall kadettplasser har økt med 33 prosent siden 2007.

Kadettperioden er lagt inn etter siste semester, noe som bidrar til et uforholdsmessig stort press på opplæringsskipene i sommerhalvåret. I denne perioden skal i tillegg til kadettene, også lærlingene ut i praksis. Statistikk viser at det i 2. halvår seiler opp til 22 prosent flere kadetter enn i første halvår. Det kan dermed ta opp til et halvt år å få ut alle kadettene. Dersom man kunne etablert et program med flere og kortere seilingsperioder underveis i skoleløpet, vil det være mulig å utnytte kapasiteten på skipene langt bedre. En bonusgevinst ved et slikt program er at man med stor sikkerhet vil oppnå mindre frafall, da studentene tidlig i utdanningsløpet vil få befatning med sjølivet og dermed vet om dette er noe man vil eller ikke.

Studenten er selv ansvarlig for å skaffe seg kadettplass. Vi mener skolen må ha ansvar for at studentene får kadettplass og at skolestøtten ikke utløses før studenten er sikret kadettplass. Dette er et helt vanlig prinsipp i det fleste andre lands maritime utdanninger. Dette vil føre til at skolene vil ha en helt annen interesse av at studenten fullfører. Slik vi opplever det i dag, er det kun inntakstall som teller da det er disse midlene tildeles etter. Resultatet viser seg: Nær 35 prosent stryker på høgskolen. På fagskolen har de fleste allerede sikret seg kadettplass gjennom sin arbeidsgiver. Frafallet her er betydelig mindre enn for høgskolene.

Også blant studenter på andre høgskoler og universiteter har det blitt skapt langt større oppmerksomhet og interesse for å søke seg til maritime næringer. Norges Rederiforbunds trainee-program "Maritim Trainee" kan vise til over 700 søkere til ca. 20 plasser.

Vi håper vårt innspill vil være et viktig bidrag i evalueringen av strategien og ser frem til den videre dialog.

Med hilsen
Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

Sign.
Bent Christian Christoffersen