
NILF-RAPPORT 2014-2

Kartlegging av arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien

ANNE S.
PRESTVIK

PER CHRISTIAN
RÅLM



NILF utgir en rekke publikasjoner

Faste årlige publikasjoner:

- «Driftsgranskingar i jord- og skogbruk»
- «Handbok for driftsplanlegging»
- «Utsyn over norsk landbruk. Tilstand og utviklingstrekk».
- «Mat og industri. Status og utvikling i norsk matindustri».

Resultater fra forskning og utredninger utgis i fire serier:

- «NILF-rapport» – en serie for publisering av forskningsrapporter og resultater fra større utredninger.
- «Notat» – en serie for publisering av arbeidsnotater, delrapporter, foredrag m.m. samt sluttrapporter fra mindre prosjekter.
- «Discussion paper» – en serie for publisering av foreløpige resultater (bare internettpublisering).
- «Artikler» – en serie for kortere publisering av resultater fra forskning og utredninger (bare internettpublisering).

NILF er sekretariat for Budsjettnemnda for jordbruket som årlig gir ut:

- «Totalkalkylen for jordbruket» (Jordbrukets totalregnskap og budsjett)
- «Referansebruksberegninger»
- «Resultatkontroll for gjennomføringen av landbrukspolitikken»
- «Volum- og prisindeksar for jordbruket» som ligger på:
<http://www.nilf.no/PolitikkOkonomi/Nn/VolumPrisIndeksar.shtml>

NILF gir også ut:

- «Dagligvarehandel og mat»
- Regionale dekningsbidragskalkylar.

NILF-RAPPORT 2014-2

Kartlegging av arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien

Anne Strøm Prestvik

Per Christian Rålm



NILF

Norsk institutt for
landbruksøkonomisk forskning

Serie	NILF-rapport
Redaktør	Agnar Hegrenes
Tittel	Kartlegging av arbeidskrafts- og kompetansebehov i mat-industrien
Forfattere	Anne Strøm Prestvik, Per Christian Rålm
Prosjekt	FEED – Arbeidskraft og kompetanse (F085)
Utgiver	Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF)
Utgiversted	Oslo
Utgivelsesår	2014
Antall sider	70
ISBN	978-82-7077-893-5
ISSN	0805-9691
Emneord	matindustri, fagarbeider, matfag, kompetanse, arbeidskraft

Litt om NILF

- Forskning og utredning angående landbrukspolitikk, matvaresektor og -marked, foretaksøkonomi, nærings- og bygdeutvikling.
- Utarbeider nærings- og foretaksøkonomisk dokumentasjon innen landbruket; dette omfatter bl.a. sekretariatsarbeidet for Budsjett-nemnda for jordbruket og de årlige driftsgranskingene i jord- og skogbruk.
- Utvikler hjelpemidler for driftsplanlegging og regnskapsføring.
- Finansieres av Landbruks- og matdepartementet, Norges forsknings-råd og gjennom oppdrag for offentlig og privat sektor.
- Hovedkontor i Oslo og distriktskontor i Bergen, Trondheim og Bodø.

Forord

Kartleggingen av kompetanse og arbeidskraftsbehov i matindustrien består av to undersøkelser. En spørreundersøkelse rettet mot medlemmer av NHO Mat og Landbruk og NHO Mat og Drikke, og en kvalitativ undersøkelse rettet mot et utvalg aktører i kjøttindustrien.

Kartleggingen er gjennomført på oppdrag fra FEED. Bak FEED står NHO Mat og Landbruk, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund. Undersøkelsene er gjennomført av Anne Strøm Prestvik og Per Christian Rålm ved NILF. Ivar Pettersen har stått for kvalitetssikring og Siri Fauske for klargjøring og design. En stor takk til Cecilie Hänninen og Espen Lynghaug i NHO Mat og Landbruk for nyttige bidrag, sparring og gode råd.

Oslo, oktober 2014

Inger-Anne Ravlum

Innhold

	Side
SAMMENDRAG	1
1 INNLEDNING.....	3
1.1 Bakgrunn.....	3
1.1.1 Utdannelsesnivå i matindustrien.....	3
1.1.2 Utenlandsk arbeidskraft	5
1.1.3 Kompetanse i matindustrien – FEED	6
1.1.4 Om oppdraget	6
2 SPØRREUNDERSØKELSEN	7
2.1 Definisjon av populasjonen	7
2.1.1 Svarprosent	7
2.2 Kompetanse i bedriften.....	11
2.2.1 Utdanning.....	11
2.2.2 Fagarbeidere.....	12
2.2.3 Lærlinger.....	15
2.2.4 Hvorfor har ikke bedriften lærlinger?.....	16
2.2.5 Samarbeid med skoler og rekruttering av lærlinger.....	17
2.2.6 Udekket behov for fagarbeidere og lærlinger	18
2.2.7 Utenlandsk arbeidskraft	20
2.3 Framtidig kompetansebehov.....	23
2.3.1 Stabilt for ufaglærte	23
2.3.2 Stabilt eller økt behov for faglærte	23
2.3.3 ... og lærlinger	24
2.3.4 Økt behov for videreutdanning av fagarbeidere	25
2.3.5 Stabilt behov for utenlandsk arbeidskraft	26
2.3.6 Økt behov for høyere utdanning	27
2.3.7 Hvilke lærefag vil framtidens matindustri trenge?	29
2.4 Rekruttering og vurdering av fagarbeidere.....	31
2.4.1 Rekruttering av fagarbeidere	31
2.4.2 Grunnleggende skrive- og leseferdigheter	32
2.4.3 Vurdering av nyutdannede fagarbeidere.....	34
2.4.4 Vurdering av lærlinger.....	35
2.5 Hypotesetesting.....	37
2.5.1 Hypotese 1: Bedrifter med stor andel fagarbeidere har også mange lærlinger – stort behov for fagarbeidere fordrer egen rekruttering.....	37
2.5.2 Hypotese 2: Bedrifter som bruker utenlandsk arbeidskraft har mindre behov for (norske) fagarbeidere	39

	Side
3 KOMPETANSEBEHOV I KJØTT- OG FJØRFEBRANSJEN	
– EN KVALITATIV UNDERSØKELSE	41
3.1 Kort om sysselsetting i kjøttbransjen.....	41
3.1.1 Om kvalitativ metode.....	42
3.1.2 Intervjuguide og framgangsmåte	42
3.2 Resultater	43
3.2.1 Kjøttbransjen er sammensatt.....	43
3.2.2 Kjøttbransjen er i endring	44
3.2.3 Kjøttbedriftenes kompetansebehov.....	45
3.2.4 Utenlandsk arbeidskraft – en ressurs, men ikke uten utfordringer	48
3.2.5 Betragtninger om utdanningstilbudet.....	50
4 OPPSUMMERING OG DISKUSJON	53
4.1.1 Diskusjonspunkter	54
4.2 Forslag til tiltak.....	57
4.2.1 Erkjenn et kommunikasjonsproblem – ta grep	58
4.2.2 Skap kulturer for læring.....	58
4.2.3 Samarbeidet med skolene bør styrkes og systematiseres.....	59
5 REFERANSER.....	61
6 VEDLEGG.....	63
6.1 Kvalitativ metode.....	63
6.2 Spørreskjema	66

Sammendrag

Matindustriens rolle i norsk industri er sentral, men et høyt kostnadsnivå og økende internasjonal konkurranse skjerper konkurransen både i produktmarkedet og i arbeidsmarkedet. Samtidig er tilgangen på kompetente medarbeidere av stor betydning for bedriftenes verdiskapning og konkurransekraft, og dermed endrings- og omstillings-evne.

Matindustriens består av en rekke bransjer med ulike utfordringer med tanke på arbeidskraft og sysselsetting. Enkelte bransjer har store sesongvariasjoner, andre har en mer stabil aktivitet gjennom året. De fleste bransjene går mot økende automatisering, men variasjonen mellom bransjene er likevel stor. Noen bransjer er kapitalintensive, og andre mer arbeidsintensive. Det er også stor variasjon i størrelsen på bedriftene. Av matindustriens vel 2 000 bedrifter i 2011, var det bare litt over 100 som sysselsatte flere enn 100 ansatte, mens over 1 400 bedrifter hadde mindre enn 20 ansatte. Til tross for mange små bedrifter, sysselsetter en gjennomsnittlig bedrift i matindustrien 24 ansatte, mens en gjennomsnittlig industribedrift sysselsetter 14.¹

Det er gjennomført to undersøkelser for å kartlegge kompetansebehovet i matindustrien. En spørreundersøkelse rettet mot medlemsbedrifter i NHO Mat og Drikke og NHO Mat og Landbruk, og en kvalitativ undersøkelse rettet mot utvalgte intervjuobjekter i kjøttbransjen. Hovedfunnene oppsummeres som følgende:

Økt teknologisering øker behovet for fagarbeidere fra lærefag innen teknikk og industriell produksjon. Likevel er behovet for fagarbeidere med matfaglig kompetanse økende. Til tross for en stor andel ufaglærte er det behov for flere faglærte. Lærefaget industriell matproduksjon er etterspurt i alle bransjer.

Fagarbeidere avler fagarbeidere. Det er en positiv statistisk sammenheng mellom antallet fagarbeidere og antall lærlinger i en bedrift. Tilvarende sammenheng får vi ikke verifisert for eksempel på bedriftens størrelse. Halvparten av bedriftene er lærebedrifter. Dette tyder på at det går et skille i matindustrien mellom bedrifter som vektlegger et fagmiljø og kompetansebygging gjennom lærlingeordningen, og de som har andre rekrutteringsstrategier.

Norske fagarbeidere er sentrale for gode læremiljøer i bedriftene. Vi kan med en viss sikkerhet si at en høy andel fagarbeidere blant de ansatte reduserer bedriftens omfang av arbeidskraft fra utlandet. I den kvalitative undersøkelsen gis utenlandske arbeidstakere gode skussmål. Likevel pekes det på at bedriftskultur må bygges rundt norske fagarbeidere. Det uttrykkes videre en bekymring for at fremtidens fagarbeidere innen kjøttfagene må rekrutteres fra utlandet, og at dette vil gå på bekostning av norske matkultur- og håndverkstradisjoner.

Oppslutningen om fagarbeideren og lærlingeordningene virker for lav i forhold til behovet. Satsingen på å være konkurransedyktig i arbeidsmarkedet, aktiv rekruttering

¹ Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

og opplæring er for variert og opp til den enkelte bedrift. Konsekvensen er at matindustriens samlede evne til å konkurrere i arbeidsmarkedet kan svekkes og løses gjennom økende andeler av importert arbeidskraft.

Matindustrien har et kommunikasjonsproblem som er negativt for rekruttering.

For lav tilgang på fagarbeidere og gode lærlinger er indikasjoner på at matindustrien ikke har høy status. Dette til tross for at industrien har høye standarder, ryddige arbeidsforhold, ivaretar håndverkstradisjoner og i mange tilfeller er høyteknologiske virksomheter. Sosiokulturelle forhold som matkultur og håndverkstradisjoner og matindustriens potensiale som en fremtidsrettet og høyteknologisk næring basert på bioressurser, er perspektiver som matindustrien ikke får godt nok frem i rekrutteringsøymed.

Samarbeidet med skolene har et betydelig forbedringspotensial. Den kvalitative undersøkelsen gir inntrykk av at rekruttering i skolene i høy grad er avhengig av engasjerte fagpersoner, men at den følger lite systematikk og er vilkårlig. I kjøttbransjen er det ønskelig å styrke råvarekunnskapen i utdanningen, mens tilgangen på råvare er begrenset i undervisningen. Skolene kan ikke holde tritt med den teknologiske utviklingen, så opplæring i bedrift er nødvendig.

Formålet med denne undersøkelsen har vært å kartlegge arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien, ikke analysere mulige tiltak. Med det forbehold kan følgende forslag til tiltak leses som mer eller mindre kvalifiserte. Noen kan være aktuelle i noen sammenhenger, relevansen vil variere avhengig av bransje og virksomhet.

Erkjenn et kommunikasjonsproblem – ta grep: For å sikre rekruttering av fremtidige fagarbeidere og å posisjonere seg i arbeidsmarkedet, kan matindustriens status som en fremtidsrettet industrigrøn basert på fornybare bioressurser og bærer av mat- og håndverkstradisjoner, med fordel styrkes. Dette er perspektiver som det er grunn til å anta at appellerer til norsk ungdom.

Skap kulturer for læring: Denne undersøkelsen viser at fagarbeidere avler fagarbeidere. Bedriftskulturer som vektlegger læring og kontinuerlig forbedring er et resultat av systematisk arbeid over tid, involvering av ansatte og godt samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidstakere. Oppmerksomheten om bedrifter med gode læringsmiljøer kan med fordel styrkes blant annet gjennom et enda tettere samarbeid med skolene. Pensjonerte fagarbeidere kan være en utnyttet ressurs som både den enkelte bedrift og matindustrien som helhet med fordel kan utnytte for å rekruttere nye fagarbeidere. Ferier og sesongtopper bidrar til at midlertidig arbeidskraft får erfaringer med matindustrien. Dette utgjør viktig potensiell rekruttering og kan med fordel gis en systematisk oppfølging med tanke på læring og fremtidig rekruttering.

Samarbeidet med skolene bør styrkes og systematiseres. Bedrifter med gode fagmiljøer er gode læremiljøer og avler fagarbeidere. Slike ressurser kan med fordel utnyttes bedre. Jevnlige møter mellom bransjen og skolene med tanke på regionale tilpasninger og behov, er en modell som følges noen steder. Samarbeid om lokale læreplaner kan styrkes. Ofte er de ulike bedriftene sterkt forankret i lokalmiljøet. Dette i seg selv innebærer at det kan være betydelig potensial å hente ut gjennom mer regionale og lokale tilpasninger om opplæring i de ulike matfagene, men også for teknologiske fag.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Matindustrien har om lag 47 000 ansatte, hver femte ansatte i industrien, er spredt i hele landet og står for om lag 22 prosent av produksjonsverdien i norsk industri². Matindustriens rolle i norsk industri er med andre ord sentral, og industrigrenene regnes som den nest største fastlandsindustrien målt i sysselsetting og omsetning. Et høyt kostnadsnivå og økende internasjonal konkurranse er en utfordring for mange industrigrenene i Norge, inkludert matindustrien. I denne sammenheng kan konkurransen om kompetente medarbeidere få stor betydning for bedriftenes verdiskapning og konkurransekraft, og dermed endrings- og omstillingsevne.

Matindustriens består av en rekke bransjer med ulike utfordringer med tanke på arbeidskraft og sysselsetting. Enkelte bransjer har store sesongvariasjoner, andre har en mer stabil aktivitet gjennom året. De fleste bransjene går mot økende automatisering, men variasjonen mellom og i bransjene er likevel stor. Noen bransjer er kapitalintensive, og andre mer arbeidsintensive. Det er også stor variasjon i størrelsen på bedriftene.



Foto: ©Espen Solli

Av matindustriens vel 2 000 bedrifter i 2011, var det bare litt over 100 som sysselsatte flere enn 100 ansatte, mens over 1 400 bedrifter hadde mindre enn 20 ansatte. Til tross for mange små bedrifter, sysselsetter en gjennomsnittlig bedrift i matindustrien 24 ansatte, mens en gjennomsnittlig industribedrift sysselsetter 14.³

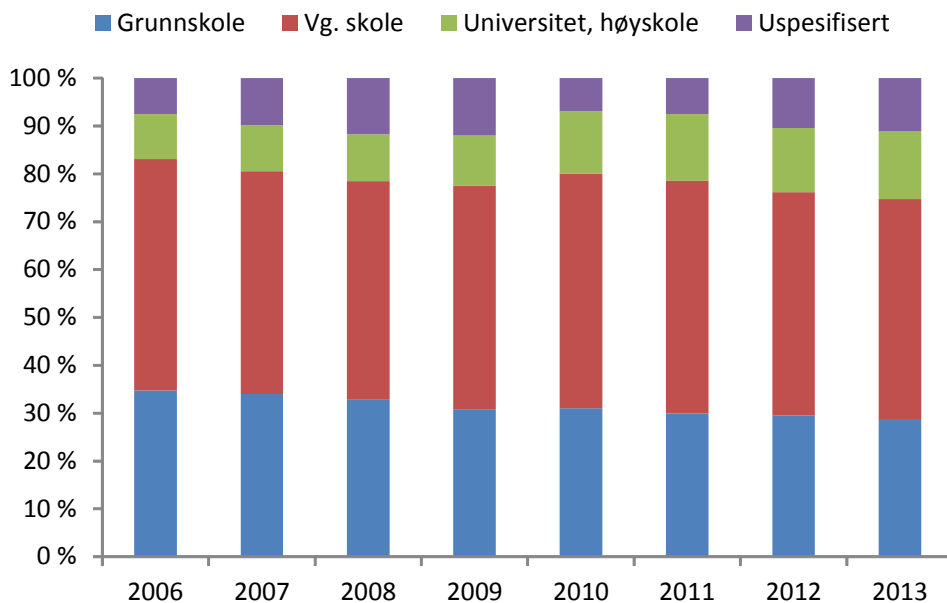
1.1.1 Utdannelsesnivå i matindustrien

Tall fra SSB viser at utdanningsnivået i matindustrien siden 2006 er økende og at andelen sysselsatte med kun grunnskole minker. Utenlandsk arbeidskraft er både faglært og ufaglært, men oversikten over utdanningsnivå er dårligere enn for norsk arbeidskraft. Den økende andelen med uspesifisert utdanning (figur 1.1) kan sannsynligvis forklares av en økende andel utenlandsk arbeidskraft⁴.

² Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

³ Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

⁴ Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.



Figur 1.1 Utdanningsnivå i matindustrien fra 4. kvartal 2006 til 2013 (prosentvis andel fordelt på type utdanning⁵)

Kilde: SSB

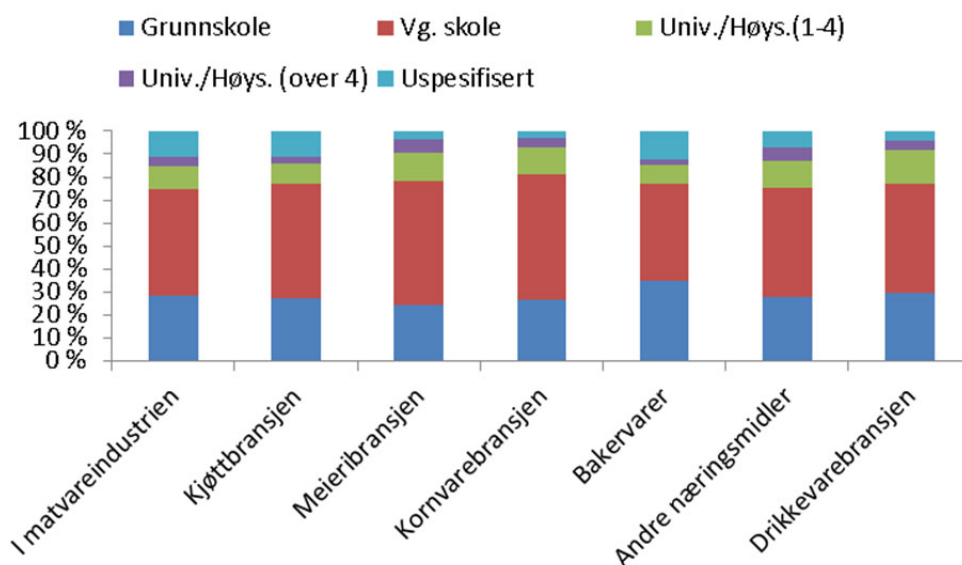
Figur 1.2 gir en oversikt over utdanningsnivået i matindustrien fordelt på bransjer for 4. kvartal 2013.⁶ Den viser at sammensetningen av utdanningsnivå mellom bransjene varierer, men i alle bransjer har den største andelen ansatte videregående skole.



Foto: ©Espen Solli

⁵ Uspesifisert utdanning kan i en viss grad tilskrives personer som har utdanning fra utlandet (hovedsakelig innvandring).

⁶ SSB (2014), *Sysselsatte etter næring og utdanningsnivå*, datafil mottatt fra Pål Nordby, 26.06.14.



Figur 1.2 Utdanningsnivå for sysselsatte fordelt på bransje, 4. kvartal 2013 (prosentvis andel fordelt på type utdanning og bransje)

Kilde: SSB

Høyere krav til utdanning og kompetanse i bransjene henger sammen med den teknologiske utviklingen. Kravene til produktutvikling, logistikk, kvalitetsstyring og dokumentasjon m.m. er høyere. Færre arbeidsoperasjoner utføres manuelt, automatisering og produksjonsovervåking tar over, og spesialiseringen øker. Riktig kompetanse er i tillegg viktig for å styrke matindustriens evne til å møte konkurranse fra utenlandske aktører også på det norske markedet.

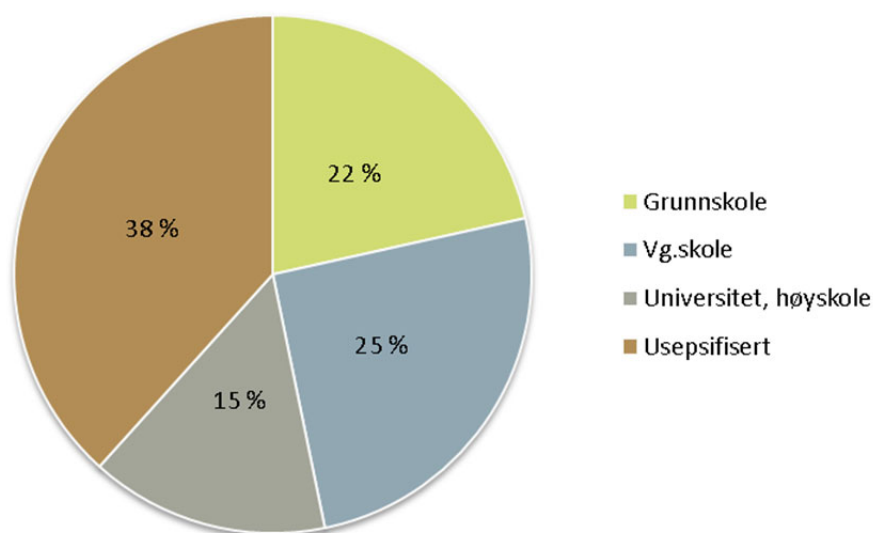
1.1.2 Utenlandsk arbeidskraft

Matindustrien benytter utenlandsk arbeidskraft i stor grad.⁷ Dette kan være en indikasjon på at matindustrien taper i konkurransen om norsk arbeidskraft. I perioden 2008 til 2013 økte andelen utenlandske sysselsatte fra 16,2 prosent til 25,8 prosent⁸.

Den utenlandske arbeidskraften har varierende utdanningsnivå. I 2013 hadde 15 prosent av utenlandske sysselsatte i matindustrien utdanning fra høyskole eller universitetsnivå, mens 22 prosent hadde grunnskole. En stor del (38 prosent) av den utenlandske arbeidskraften faller i kategorien uspesifisert utdanning.

⁷ Utenlandske arbeidstakere defineres her som innvandrere. SSBs definisjon på innvandrere er: Som innvandrere regnes her en person født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre. Statistikken gjelder kun dem som er registrert bosatte, det vil si at de ifølge Det sentrale folkeregisteret forventes å oppholde seg her i landet i minst seks måneder.

⁸ SSB (2014), Sysselsatte etter næring, utdanningsnivå og landbakgrunn, datafil mottatt fra Pål Nordby, 26.06.14.



Figur 1.3 Utenlandske sysselsatte i matindustriene fordelt på utdanningsnivå, 4. kvartal 2013

1.1.3 Kompetanse i matindustrien – FEED

Denne undersøkelsen er utført på oppdrag fra FEED. Bak FEED står NHO Mat og Landbruk, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund. FEED startet som et treårig rekrutterings- og kompetanseprosjekt som ble avsluttet i desember 2013. FEED prosjektet fokuserer på felles utfordringer med tanke på fremtidig rekruttering i matindustrien. Disse var:

- Svak tilgang på lærlinger
- Økende automatisering krever sammensatt matfaglig og teknologisk kompetanse.
- Samarbeidet mellom skoler og bedrift
- Matindustriens synlighet og attraksjon ovenfor unge

I etterkant av prosjektet representerer FEED en felles plattform for aktiviteter som skal styrke kompetanse i og rekruttering til matindustrien.

1.1.4 Om oppdraget

Denne undersøkelsen er en kartlegging av kompetanse- og arbeidskraftsbehov i matindustrien med vekt på fagarbeidere. Hensikten er å kartlegge arbeidskraftsbehovet på fagarbeidernivå gjennom en kvantitativ undersøkelse og å undersøke nærmere kompetansebehovet i kjøtt- og fjørfebransjen gjennom en kvalitativ undersøkelse, sett opp mot tilbudet i fag- og yrkesopplæringen.

Undersøkelsen er gjennomført i medlemsbedrifter i NHO Mat og Drikke og NHO Mat og Landbruk. Sjømat og fiskevare er ikke med i utvalget.

2 Spørreundersøkelsen

Formålet med spørreundersøkelsen er å avdekke dagens og fremtidens behov for kompetanse i matindustrien, med vekt på faglærte og rekruttering av disse. Et spørreskjema ble sendt ut med e-post i august. Flere påminnelser til mottakerne ble nødvendig for å få en tilfredsstillende svarprosent. Spørreskjema finnes i Vedlegg 6.2.

2.1 Definisjon av populasjonen

Populasjonen i spørreundersøkelsen var alle medlemmer i NHO Mat og Drikke og NHO Mat og Landbruk som har produksjon eller av andre grunner behov for faglærte innen matfagene. Sjømatindustrien er unntatt undersøkelsen og dermed også lærefagene sjømathandler og sjømatproduksjon. Store konsern, for eksempel Nortura og Tine, er delt opp i de bedrifter som utgjør fabrikker eller andre produksjonsenheter. Enheter for administrasjon er dermed ikke med i populasjonen, hvis ikke noen sentralt i organisasjonen svarer på vegne av hele konsernet. Rene lager og distribusjonsbedrifter- eller enheter er heller ikke med fordi de ikke har de samme behovene for faglærte innenfor matfag, selv om disse også har behov for faglærte innen blant annet logistikk og transport. Det er dermed en del bedrifter og enheter som ikke har vært med i spørreundersøkelsen i følgende kategorier:

- Fiskematfabrikker
- Grossister
- Gartnerier og planteskoler
- Rene utsalg
- Rene administrasjonsenheter
- Rene lager- eller distribusjonsbedrifter eller -enheter

Blant de foretakene som består av flere bedrifter er det gjort noen avveininger med hensyn til om alle bedriftene skal telles i populasjonen. Dette gjelder særlig bakerier og konditorier, som ofte har flere utsalgssteder som defineres som bedrifter. Et krav er at bedriften skal drive med produksjon og den bør helst også ha en viss størrelse. Det er gjort en reduksjon i antall bedrifter når de har færre enn 10 ansatte, når vi har bekreftet at den ikke driver med produksjon, eller når noen sentralt i foretaket har svart på vegne av flere bedrifter.

2.1.1 Svarprosjenter

Tabell 2.1 viser NHO sin bransjeinndeling og hvor mange som har svart i hver bransje.

Tabell 2.1 Antall svar og svarprosent i hver bransje

Bransje	Antall svar	Andel
Bakerier og konditorier	44	23,3 %
Bryggerier- og mineralvannfabrikker	4	25,0 %
Egg og fjørfe	5	31,3 %
Hermetikkfabrikker	0	0,0 %
Kjeks- og flatbrødfabrikker	0	0,0 %
Kjøttindustri	35	30,1 %
Konserverfabrikker	6	54,5 %
Margarinfabrikker	2	40,0 %
Meieri	19	31,6 %
Fôrblanderier	9	22,5 %
Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	16	38,5 %
Potet og grønt	2	40,0 %
Produksjon av fôr	0	0,0 %
Sjokolade- og sukkervareindustri	3	75,0 %
Tobakksfabrikker	0	0 %
Totalt	140	28,8 %

Antall bedrifter/enheter i hver bransje varierer fra 1 (tobakksfabrikker) til over 200 (bakerier og konditorier). I noen bransjer vil det dermed være få svar selv om en stor andel av bransjen har svart. For å dele svarene inn etter bransjer er det en fordel at det er et visst antall svar fra hver bransje. Med få svar i en bransje er det også en viss risiko for å avsløre svar fra enkelte bedrifter. Både for å gjøre en bedre analyse av resultatene og for å beholde bedriftenes anonymitet, slås noen bransjer sammen. Bransjer med 0 svar går ut. Tabell 2.2 viser sammenslåtte bransjer og antall svar som blir brukt i den videre fremstillingen av resultatene. Det minste antallet svar er i bransjen møller og fôrblanderier der det er 9 svar totalt.

Tabell 2.2 Sammenslåtte bransjer for analyse

Bransje	Antall svar	Andel (%)
Bakerier og konditorier	42	23,3
Bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt, sjokolade og sukkervareindustri*	17	41,5
Kjøtt-, egg- og fjørfebransjen	39	30,2
Meieri	18	31,6
Møller og fôrblanderier	9	22,5
Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	15	40,0
Totalt	140	28,8

* Denne samlekategorien blir heretter kalt fabrikker

Tabell 2.3 Svarprosent i regionene

Region	Antall svar	Andel
Nord-Norge	14	28,6 %
Sørlandet	15	35,0 %
Trøndelag	15	27,5 %
Vestlandet	44	32,8 %
Østlandet	57	25,1 %

I matindustrien var det i 2011 i gjennomsnitt 24 årsverk per bedrift⁹. I populasjonen for spørreundersøkelsen er det gjennomsnittlig 46 årsverk per bedrift/enhet. De som svarte på spørreundersøkelsen er i gjennomsnitt større, med 61 årsverk per bedrift/enhet. Spørreundersøkelsen representerer dermed en større andel sysselsatte (41 prosent) enn svarprosenten skulle tilsi, siden svarprosenten blant de større bedriftene/enhetene er høyere (tabell 2.4).



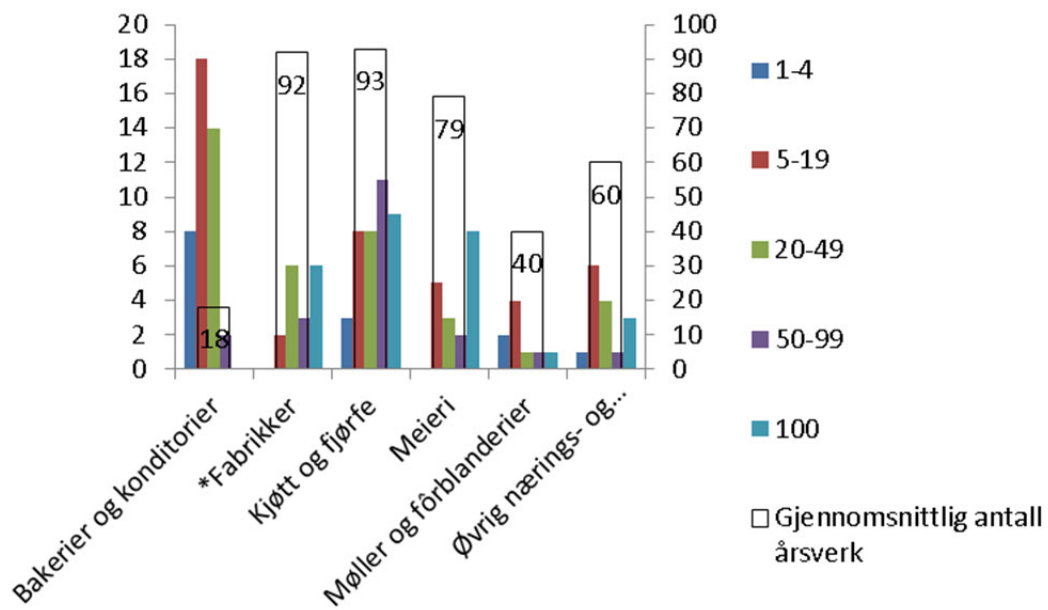
Foto: ©Espen Solli

Tabell 2.4 Svarprosent utfra antall ansatte

Antall ansatte	Antall svar	Andel
1–4	16	23,3 %
5–19	45	22,6 %
20–49	36	30,8 %
50–99	20	33,9 %
100	28	42,9 %

Det er stor forskjell mellom antall ansatte i de forskjellige bransjene. Figur 2.1 viser hvor mange bedrifter/enheter som svarte innenfor de forskjellige størrelseskategoriene i hver bransje. Figuren viser at bakeri- og konditorbransjen er dominert av små bedrifter, gjennomsnittlig sysselsetting er 18 årsverk. I de andre bransjene er det større spredning i størrelse, men særlig i kjøtt- og fjørfebransjen og meieri-bransjen er det mange store enheter med over 100 ansatte.

⁹ Rålm, Per Christian (red.)2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.1 Antall bedrifter etter størrelse (venstre akse) og gjennomsnittlig antall ansatte i bransjen basert på svarene i spørreundersøkelsen



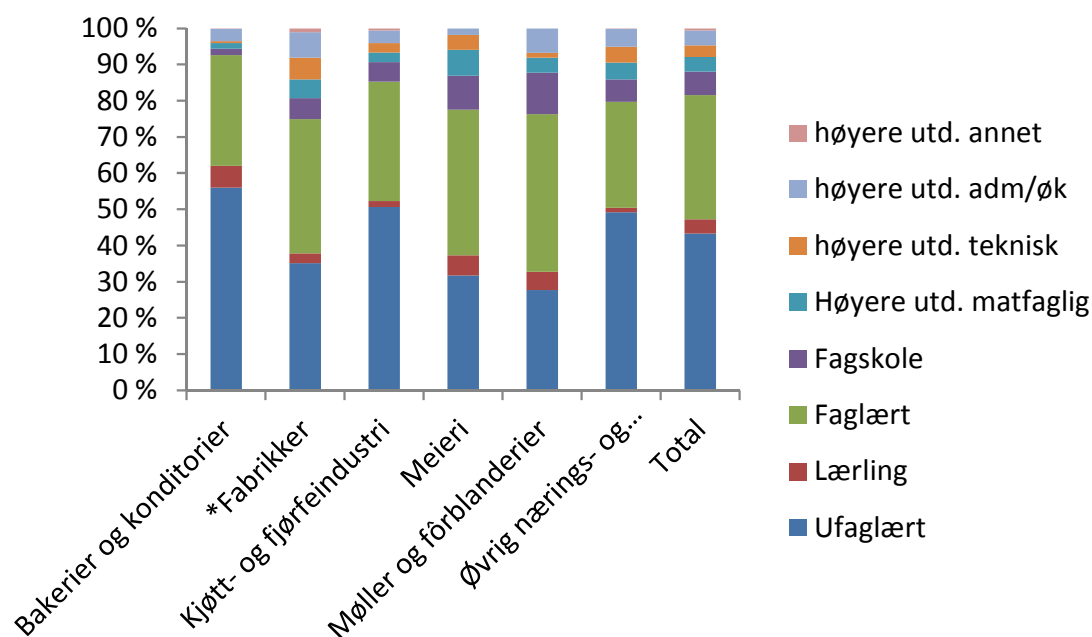
Foto: ©Espen Solli

2.2 Kompetanse i bedriften

2.2.1 Utdanning

En stor andel av ansatte i matindustrien har grunn- eller videregående skole (figur 1.1). I spørreundersøkelsen skilte vi ikke mellom grunn- og videregående skole, men mellom ufaglært og faglært, i tillegg til lærlinger, faglærte med fagskole og utdanning fra høyskole og universitet. Figur 2.2 viser fordelingen av ansatte med forskjellige utdanning etter bransje, basert på svarene i spørreundersøkelsen. I gjennomsnitt utgjør ufaglærte 43 prosent av de ansatte. Bransjen med høyest andel ufaglærte er bakeri- og konditorbransjen, der ufaglærte utgjør i gjennomsnitt 56 prosent av de ansatte. I kjøtt- og fjørfebransjen og øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri er det også en høy andel ufaglærte, 51 og 49 prosent, mens i de andre bransjene er andelen faglærte høyere enn andelen ufaglærte.

Møller og fôrblanderier har størst andel ansatte med fagbrev, 43 prosent. Denne bransjen har også en av de høyeste andelen faglærte med fagskoleutdanning. Meieribransjen og bakeri- og konditorbransjen har høyest andel lærlinger på henholdsvis 8 og 6 prosent. I bransjene diverse fabrikker, meieri og møller og fôrblanderier utgjør ansatte med universitet- eller høyskoleutdanning over 10 prosent av totalt antall. I fabrikkene er det særlig mange med teknologisk utdanning fra høyskole eller universitet, mens meieribransjen har den høyeste andelen med matfaglig høyere utdanning.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.2 Ansatte fordelt på utdanning

2.2.2 Fagarbeidere

Figur 2.2 viser at andelen fagarbeidere varierer fra 29 prosent i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri, til 43 prosent hos møller og fôrblanderier. I spørreundersøkelsen er det 7 bedrifter som svarer at de ikke har faglærte. Tabell 2.5 oppsummerer hvilke bransjer som har fagarbeidere og lærlinger i de forskjellige matfagene. Ikke alle bedriftene krysset av for hvilke lærefag de har fagarbeidere, og det er derfor ikke mulig å oppgi prosentvise fordelinger. Men tabell 2.5 gir en oversikt over hvor mange bedrifter innenfor hver bransje som har fagarbeidere og lærlinger i matfagene.

Bakeri- og konditoribransjen inkluderer noen bedrifter som driver med catering. Det kan forklare hvorfor en bedrift i denne bransjen oppgir at de har en fagarbeider i butikkslakterfaget. Industriell matproduksjon er representert i alle bransjer og illustrerer dette fagets anvendelighet. Særlig i kjøtt- og fjørfebransjen og meieri-bransjen er fagarbeidere innen industriell matproduksjon mye brukt. Ingen bedrifter i kategorien for møller og fôrblanderier oppgir at de har andre fagarbeidere innen matfagene enn industriell matproduksjon.

Av andre matrelaterte lærefag som ikke var oppgitt som et svaralternativ, var det 12 bedrifter som oppga at de har faglærte kokker i bedriften. Kokker kan dermed utgjøre en ganske stor gruppe faglærte i matindustrien, selv om de antakelig ikke utgjør noen stor andel i den enkelte bedrift.



Foto: ©Espen Solli

Tabell 2.5 Fagarbeidere og lærlinger i de forskjellige matfagene

	Bakeri- og konditoribransjen		Fabrikker*	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Butikkslakterfaget	1			
Bakerfaget	33	6	2	
Konditorfaget	32	2	1	14
Industriell matproduksjon	2		14	7
Annet	4		2	1
	Kjøtt- og fjørfebransjen		Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Butikkslakterfaget	12	2	1	
Kjøttskjærerfaget	19	4	1	
Slakterfaget	11	3	3	
Pølsemakerfaget	24	4	2	
Bakerfaget	3		3	
Konditorfaget	1		2	
Industriell matproduksjon	18	3	12	3
Annet	7	1	2	
	Meieri		Møller og fôrblanderier	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Kjøttskjærerfaget	3			
Slakterfaget	1			
Pølsemakerfaget	2			
Bakerfaget	2			
Industriell matproduksjon	15	4	4	2
Annet	3			

* Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Svært mange bedrifter har også faglærte innen andre lærefag. Med unntak av bakeri- og konditoribransjen, har alle bransjer behov for fagarbeidere innen andre lærefag. Dette gjelder særlig lærefagene som faller innunder teknikk og industriell produksjon (TIP). Første år på videregående skole med TIP kan føre til svært mange lærefag, men de mest etterspurte av matindustrien er produksjonsteknikkfaget, industrimekanikerfaget og automatiseringsfaget. Fagarbeidere innen laboratoriefaget og logistikkfaget er også en del brukt i matindustrien.

Tabell 2.6 Fagarbeidere og lærlinger i andre lærefag

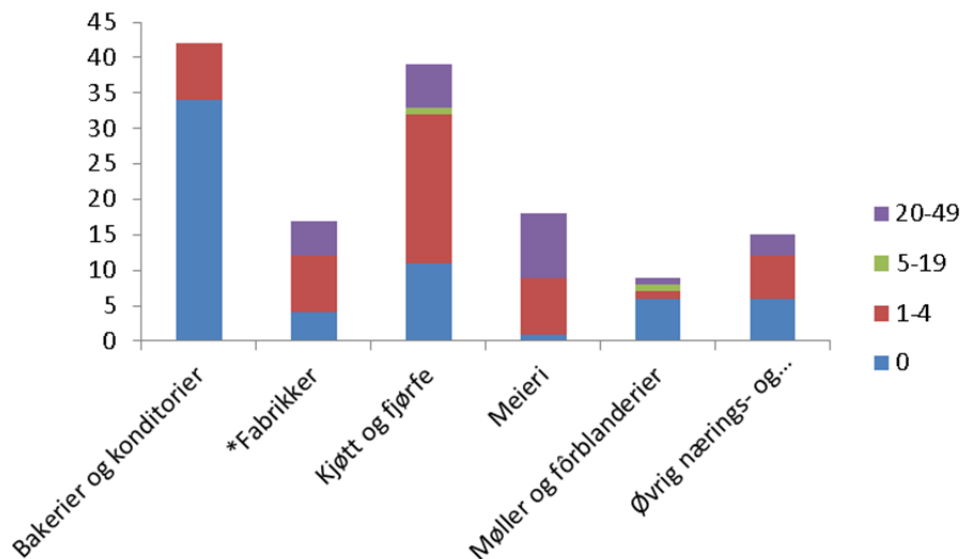
Andre lærefag	Bakeri- og konditoribransjen		*Fabrikker	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Produksjonsteknikkfaget	0	0	2	1
Industrimekanikerfaget	1	0	9	2
Laboratoriefaget	1	0	5	1
Kjemiprosessfaget	0	0	1	0
Automatiseringsfaget	0	0	9	5
Logistikkfaget	0	0	6	1
Andre fag innen TIP	0	0	5	0
Annet lærefag	0	0	0	1

	Kjøtt- og fjørfebransjen		Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Produksjonsteknikkfaget	5	1	2	0
Industrimekanikerfaget	14	2	8	4
Laboratoriefaget	4	0	3	1
Kjemiprosessfaget	2	0	4	2
Automatiseringsfaget	8	1	7	6
Logistikkfaget	10	2	6	1
Andre fag innen TIP	4	0	1	0
Yrkessjåførfaget	4	0	3	0
Annet lærefag	2	0	0	0

	Meieri		Møller og fôrblenderier	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Produksjonsteknikkfaget	4	2	3	0
Industrimekanikerfaget	4	1	3	0
Industrimontørfaget	0	0	1	0
Laboratoriefaget	1	1	0	0
Kjemiprosessfaget	1	1	0	0
Automatiseringsfaget	1	2	2	1
Logistikkfaget	1	0	1	0
Andre fag innen TIP	1	0	1	0
Yrkessjåførfaget	2	1	0	0
Annet lærefag	1	2	0	0

*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Av andre lærefag som ikke var oppgitt som et svaralternativ, ble det oppgitt elektriker, butikkmedarbeider og agronom.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

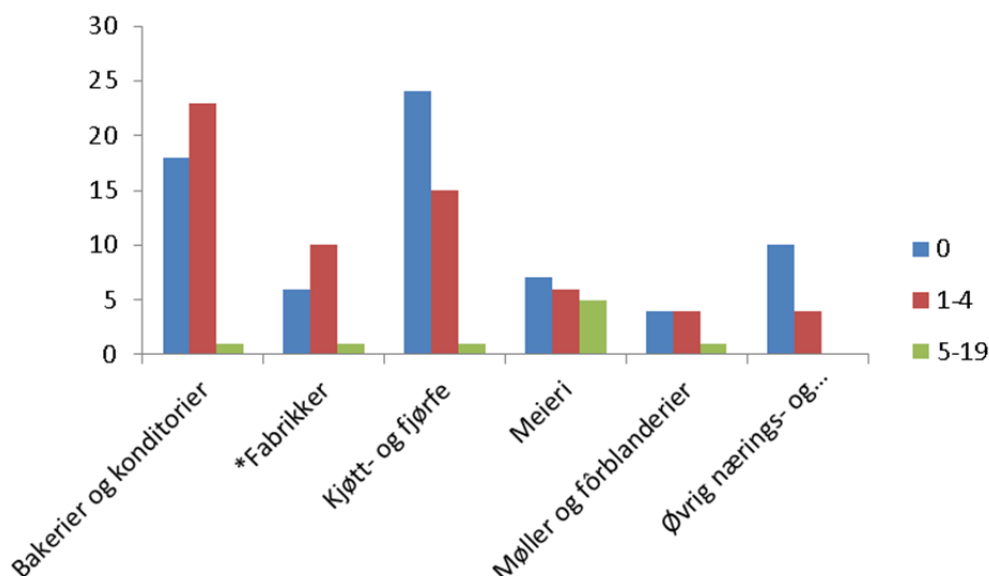
Figur 2.3 Antall bedrifter med antall ansatte med fagskole, bransjevis

Etter avlagt fagbrev kan en fagarbeider eller en ufaglært med flerårig relevant praksis og kompetanse, videreutdannes på en fagskole. Denne utdanningen kan være en kilde til viktig kompetanse for bedriften. Figur 2.3 viser hvor mange bedrifter innen hver bransje som har krysset av for hvor mange ansatte med fagbrev de har.

Bakeri- og konditoribransjen har den høyeste andelen bedrifter uten fagarbeidere med etter- eller videreutdanning, men 19 prosent har 1–4 ansatte med fagskole. I de andre bransjene er antallet med fagskole høyere, selv om det er mange bedrifter i kjøtt- og fjørfebransjen, møller og fôrblenderier og øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri som heller ikke har ansatte med fagskole. I bransjen for møller og fôrblenderier har bare 33 prosent av bedriftene ansatte med fagskole. Men disse bedriftene har til gjengjeld så mange ansatte med fagskole at de utgjør en mye større andel av de ansatte i gjennomsnitt for bransjen (se figur 2.2) Antallet ansatte med fagskole er klart høyest i meieribransjen, der halvparten av bedriftene har mer enn 20 ansatte med fagskole.

2.2.3 Lærlinger

Av alle bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen, har 48 prosent ingen lærlinger. Figur 2.4 viser hvor mange bedrifter som har lærlinger innenfor størrelseskategoriene og fordelt på bransje. I bakeri- og konditoribransjen har 52 prosent av bedriftene 1–4 lærlinger. Andelen bedrifter uten lærlinger er høyest i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri og kjøtt- og fjørfebransjen hvor henholdsvis 63 og 60 prosent av bedriftene er uten lærlinger. Både i fabrikker og i meieribransjen er det en lavere andel, 35 og 37 prosent, som ikke har lærlinger. I meieribransjen er det i tillegg en del anlegg som har mellom 5 og 19 lærlinger. I øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri er det bare 38 prosent av bedriftene som har lærlinger.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

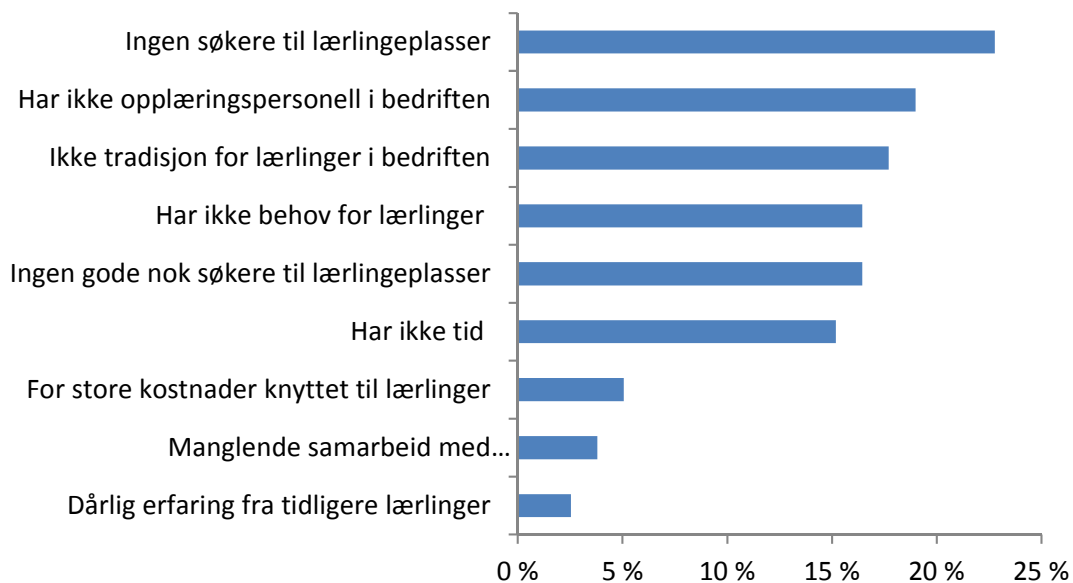
Figur 2.4 Antall lærlinger

2.2.4 Hvorfor har ikke bedriften lærlinger?

Bedriftene som ikke har lærlinger ble bedt om å oppgi en eller flere grunner til dette. Den vanligste årsaken som ble oppgitt var at det ikke er søkere til lærlingeplasser. At søkerne ikke er gode nok er en annen viktig årsak som oppgis for ikke å ha lærlinger. At bedriften ikke har opplæringspersonell i bedriften eller ikke har tradisjon for å ha lærlinger, er andre forklaringer som oppgis sammen med at bedriften ikke har tid. I bakeri- og konditoribransjen er «har ikke tid» den mest oppgitte grunnen til at de ikke har lærlinger. I øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri er «ikke behov» og «ikke tradisjon» de mest oppgitte grunnene til at bedriften ikke har lærlinger. De mindre brukte begrunnelsene er store kostnader, manglende samarbeid med opplæringskontor og dårlige erfaringer fra tidligere lærlinger.



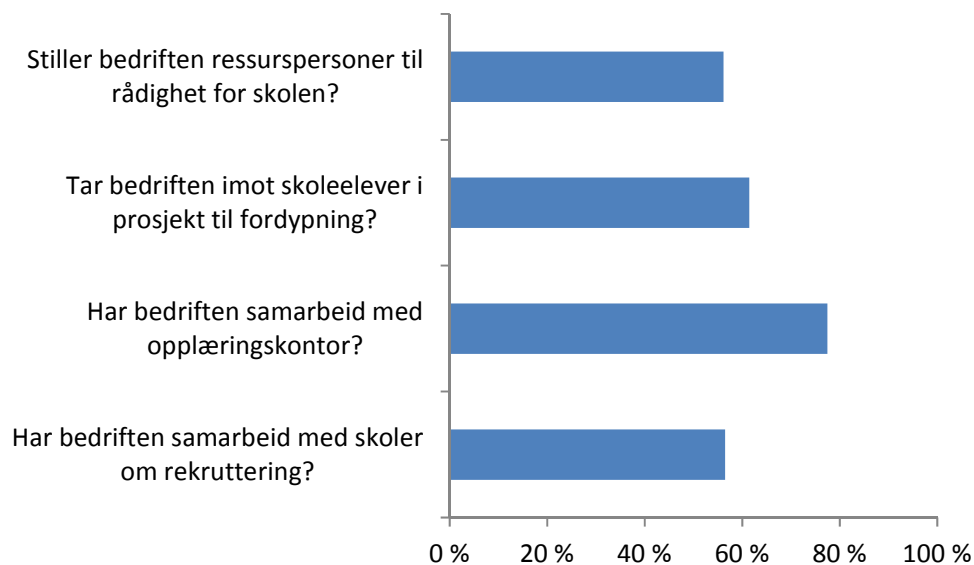
Foto: ©Tine Mediebank



Figur 2.5 Årsaker til at bedriften ikke har lærlinger

2.2.5 Samarbeid med skoler og rekruttering av lærlinger

De bedriftene som har lærlinger ble spurt om samarbeid med skoler og opplæringskontor. Totalt har 77 prosent av bedriftene som har lærlinger et samarbeid med opplæringskontor og 56 prosent har samarbeid med skolen om rekruttering. I bakeri- og konditoribransjen er det en høyere andel enn gjennomsnittet som har samarbeid med skoler om rekruttering (61 prosent) og som tar i mot elever til prosjekt i fordypning (71 prosent). Totalt stiller 56 prosent av bedriftene ressurser tilgjengelig for skolene, men denne andelen er høyere blant de bedriftene i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri som har lærlinger (67 prosent).



Figur 2.6 Andel bedrifter som svarer ja om samarbeid med skoler og opplæringskontor

2.2.6 Udekket behov for fagarbeidere og lærlinger

Litt over halvparten av bedriftene svarte at de ønsker seg lærefag som de ikke har i dag. Tabell 2.7 til 2.9 viser hvilke lærefag bedriftene ønsker seg, fordelt på bransjer. Selv om det ble spurt etter lærefag som ikke allerede var representert i bedriften, reflekterer svarene også i noen grad udekkede behov blant lærefag bedriften allerede har. For eksempel svarte en del bedrifter i bakeri- og konditoribransjen at det trenger flere fagarbeidere i bakerfaget, selv om de allerede har dette faget i bedriften.



Foto: ©Tine Mediebank

Tabell 2.7 Ønsket lærefag for bakeri- og konditoribransjen og fabrikker

	Bakeri og konditoribransjen		*Fabrikker	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Bakerfaget	10	3		
Konditorfaget	6	6		
Industriell matproduksjon	2		4	3
Annet matfag	1		1	1
Produksjonsteknikkfaget			5	4
Industrimekanikerfaget	1		3	2
Laboratoriefaget			2	2
Automatiseringsfaget	1		3	2
Logistikkfaget	2		4	
Andre fag innen TIP				
Yrkessjåførfaget	1			
Annet lærefag				

**Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri*

Industriell matproduksjon utmerker seg som det lærefaget som er etterspurt i alle bransjer. I både kjøtt- og fjørfebransjen og meieribransjen er dette faget aller mest etterspurt. Disse bransjene ønsker også å ha lærlinger i disse fagene. Kjøtt- og fjørfebransjen etterspør også matfagene som denne bransjen tradisjonelt bruker, særlig kjøttskjærere og pølsemakere.

Tabell 2.8 Ønsket lærefag for kjøtt- og fjørfebransjen og meieribransjen

	Kjøttindustri og fjørfe		Meieri	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Butikkslakterfaget	3	2		
Kjøttskjærerfaget	11	5		
Slakterfaget	5	3		
Pølsemakerfaget	11	7		
Industriell matproduksjon	12	8	6	5
Annet matfag	1	1	1	1
Produksjonsteknikkfaget	6	3		1
Industrimekanikerfaget	5	2	1	
Industrimontørfaget	1	1		
Laboratoriefaget				1
Kjemiprosessfaget				1
Automatiseringsfaget	5	2	3	2
Logistikkfaget	4		2	
Andre fag innen TIP			1	
Yrkessjåførfaget	2			
Annet lærefag			1	



Foto: ©Espen Solli

I alle bransjer er det behov for lærefag innenfor teknikk og industriell produksjon (TIP). De mest etterspurte fagene er produksjonsteknikkfaget og automatiseringsfaget. Dette er en god indikasjon på den teknologiske utviklingen og automatiseringen som skjer i alle bransjene, selv om kjøttindustrien og kategorien fabrikker utmerker seg med størst behov. Industrimontørfaget, som kun en av bedriftene oppgir

at de allerede har (se tabell 2.7) er ønsket av en bedrift i kjøttindustrien og en bedrift i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri. Disse bedriftene ønsker seg også lærlinger i industrimontørfaget.

Mange bedrifter ønsker seg også lærlinger i de lærefagene de ikke allerede har i bedriften. At bedriften også ønsker seg lærlinger, kan reflektere et ønske om å sikre seg nødvendig kompetanse for framtiden, men også at bedriften ser et behov for spesialisert opplæring og utvikling av en fagarbeider som de ikke kan få tak i på «markedet».

Tabell 2.9 Ønsket lærefag for møller og fôrblanderier og øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri

	Møller og fôrblanderier		Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	
	Fagarbeider	Lærling	Fagarbeider	Lærling
Industriell matproduksjon	1	1	4	2
Produksjonsteknikkfaget	1	1	2	
Industrimekanikerfaget	1	1	1	1
Industrimontørfaget			1	1
Automatiseringsfaget			2	
Logistikkfaget	1		3	
Andre fag innen TIP	1			
Yrkessjåførfaget			1	
Annet lærefag	1			

En god del bedrifter ønsker seg også andre lærefag enn det som var listet opp som svaralternativer. Noen har ønsket om fag som er spesielle for sin bransje, for eksempel bryggeri- og meierifaget. Noen ønsker seg også fagarbeidere med en kombinasjon av matfag og mekaniske fag. At det finnes et behov for en fagarbeider med en kombinasjon av matfaglig og teknologisk kompetanse var et av funnene i FEED-prosjektet fra 2011–2013¹⁰.

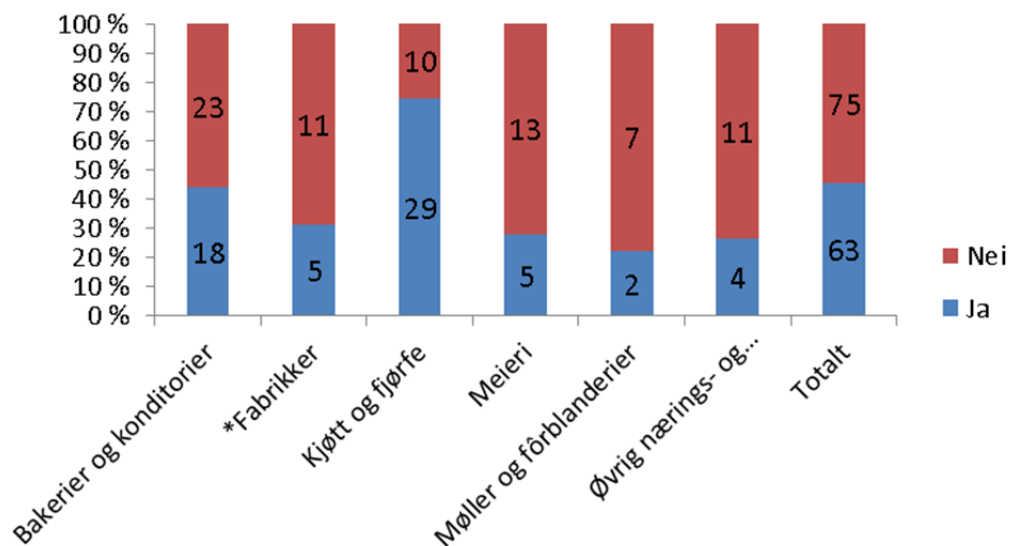
2.2.7 Utenlandsk arbeidskraft

Totalt sett har 45 prosent av bedriftene hentet inn utenlandsk arbeidskraft på kontrakt. Andelen som bruker utenlandsk arbeidskraft er klart høyest i kjøtt- og fjørfebransjen, der 74 prosent av bedriftene/anleggene bruker utenlandsk arbeidskraft. Bakeri- og konditoribransjen og konditorbransjen har også en høy andel på 43 prosent, mens i de andre bransjene har under 30 prosent av bedriftene hentet inn utenlandsk arbeidskraft. Den laveste andelen er i bransjen for møller og fôrblanderier.

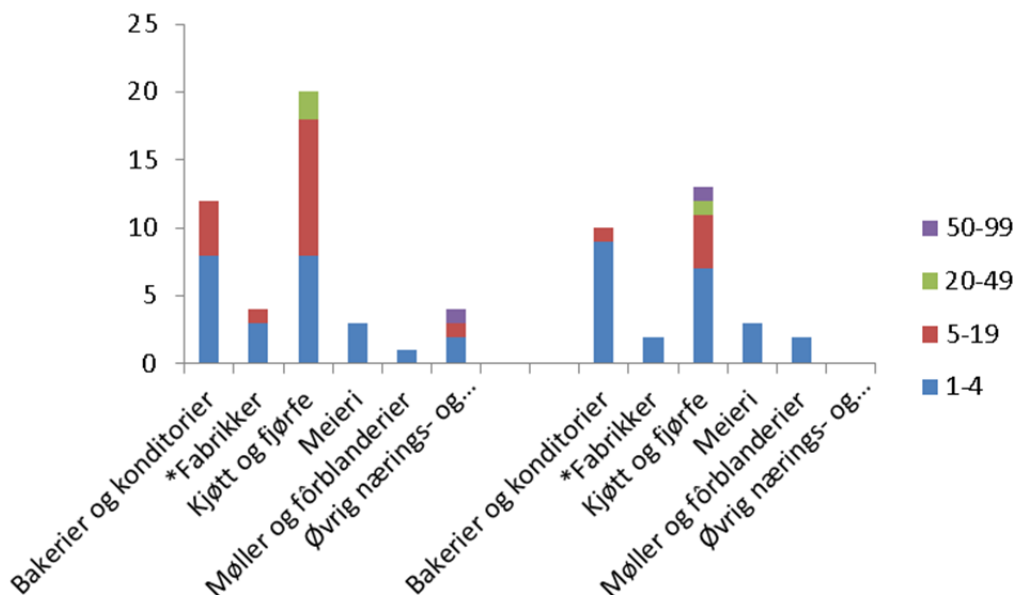
**Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri*

¹⁰ FEED-prosjektets oppsummeringsrapport, 2013.

<http://jobbimatbransjen.no/getfile.php/Dokumenter/Publikasjoner/FEED%20oppsummeringsrapport%20web.pdf>



Figur 2.7 Har bedriften hentet inn arbeidskraft fra utlandet på kontrakt? Prosent og antall bedrifter



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.8 Antall bedrifter som har ufaglært (venstre del av figuren) og faglært (høyre del) utenlandsk arbeidskraft

Figur 2.8 viser hvor mange bedrifter som har hentet inn ufaglært arbeidskraft (søylene til venstre) og faglært arbeidskraft (søylene til høyre) fra utlandet. Selv om mange bedrifter henter inn faglært arbeidskraft, er det flere bedrifter som henter et høyere antall ufaglærte. Kjøtt- og fjørfebransjen henter inn det høyeste antallet både ufaglærte og faglærte. Bedrifter i bakeri- og konditoribransjen henter også inn en god del både faglærte og ufaglærte, mens bedriftene i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri kun henter inn ufaglærte. 3 bedrifter fra 3 forskjellige bransjer henter inn 1–4 personer med fagskole fra utlandet. 7 bedrifter henter 1–4 personer med høyere utdanning. Disse bedriftene er representert i alle bransjer bortsett fra møller og fôrblenderier. 2 bedrifter henter også inn 1–4 personer med annen type (uspesifisert) utdanning eller erfaring.



Foto: ©Espen Solli

Tabell 2.10 viser en oversikt over lærefag til fagarbeiderne som blir hentet inn fra utlandet. Det er 14 bedrifter som henter inn kjøttskjærerfaget, og alle disse tilhører kjøtt- og fjørfebransjen. Tilsvarende tilhører bedriftene som har hentet inn fagarbeidere i bakerfaget, bakeri- og konditoribransjen. Ikke overraskende er det bedrifter i kjøtt- og fjørfebransjen som har hentet inn flest forskjellige fagarbeidere.

Tabell 2.10 Antall bedrifter som har hentet inn fagarbeidere fra utlandet i ulike fag

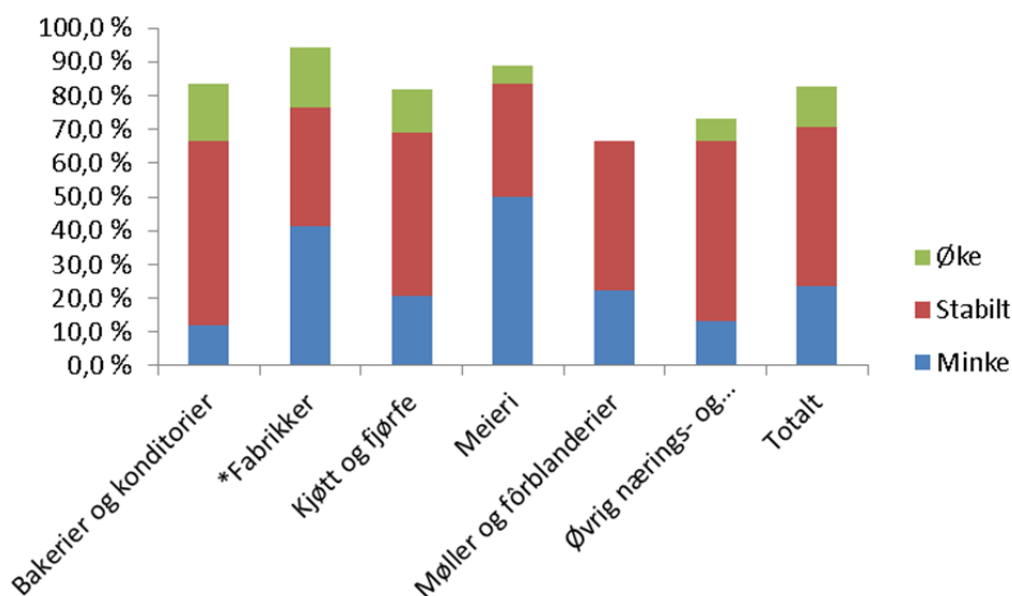
Lærefag	Antall
Kjøttskjærerfaget	14
Slakterfaget	8
Pølsemakerfaget	5
Bakerfaget	12
Konditorfaget	7
Industriell matproduksjon	3
Annet innen matfag	2
Produksjonsteknikkfaget	1
Industrimekanikerfaget	4
Logistikkfaget	1
Yrkessjåførfaget	4
Annet yrkes-/lærefag	4
Sum bedrifter som har oppgitt lærefag	40

2.3 Framtidig kompetansebehov

En konkurransesatt industri som stadig må tilpasse seg kan føre til at også kompetansebehovet kan endre seg på kort tid. I spørreundersøkelsen ble bedriftene spurt om behovet for arbeidskraft fram mot 2020.

2.3.1 Stabilt for ufaglærte

Totalt sett mener bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen at behovet for ufaglærte vil være stabilt eller minke fram mot år 2020. I figur 2.9 går ikke søylene til 100 prosent fordi bedrifter som ikke har svart på spørsmålet er utelatt (de svarer ikke fordi det ikke er aktuelt). Bare 12 prosent av bedriftene forventer økt behov, og disse bedriftene tilhører hovedsakelig bakeri- og konditoribransjen, kjøtt- og fjørfebransjen og samlekategorien fabrikker. I meieribransjen forventer halvparten av bedriftene at behovet av for ufaglærte vil minke, mens størst økning forventes i samlekategorien fabrikker.

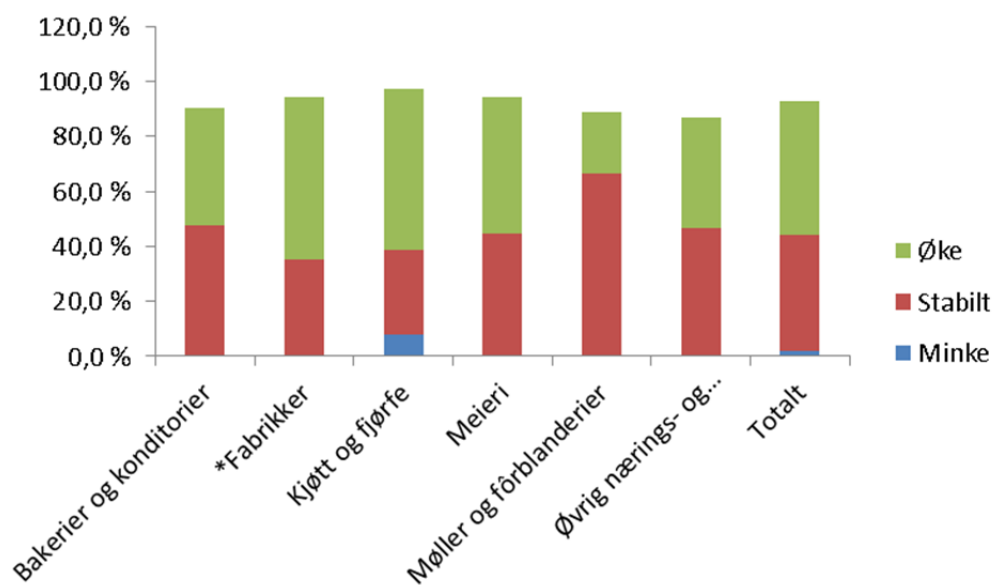


*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.9 Behov for ufaglærte fram mot 2020

2.3.2 Stabilt eller økt behov for faglærte

I kjøtt- og fjørfebransjen forventer 59 prosent av bedriftene at behovet for faglærte vil øke fram mot 2020. Det er kun i denne bransjen at noen bedrifter forventer at behovet for faglærte vil minke, men det er bare 8 prosent som forventer dette. I gjennomsnitt forventer omkring halvparten av bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen at behovet for faglærte vil øke.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

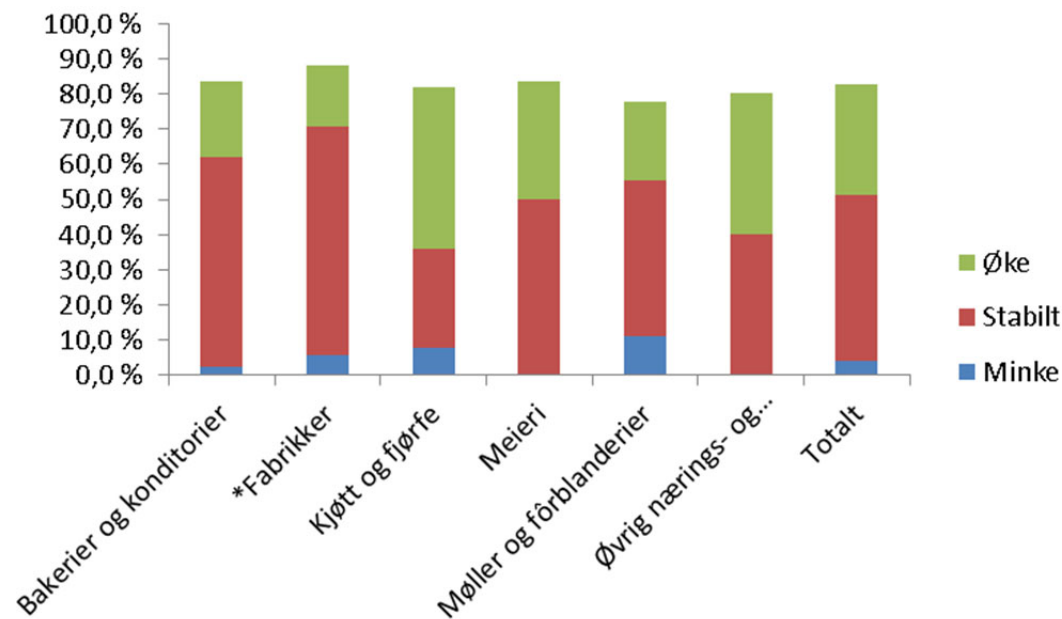
Figur 2.10 Behov for faglærte fram mot 2020

2.3.3 ... og lærlinger

Behovet for lærlinger reflekterer behovet for faglærte, men ikke en like stor andel forventer et økt behov for lærlinger (31 prosent). Igjen er det i kjøtt- og fjørfebransjen at flest bedrifter, nesten 50 prosent, forventer et økt behov. I de andre bransjene forventer flesteparten at behovet for lærlinger vil være stabilt. Likevel forventer et betydelig antall et økt behov for lærlinger, noe som er et godt tegn med tanke på at nye fagarbeidere må utdannes et sted. Likevel kan det være et tankekors at flere bedrifter ser et økt behov for faglærte enn for lærlinger.



Foto: ©Ivar Pettersen



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.11 Behov for lærlinger fram mot 2020

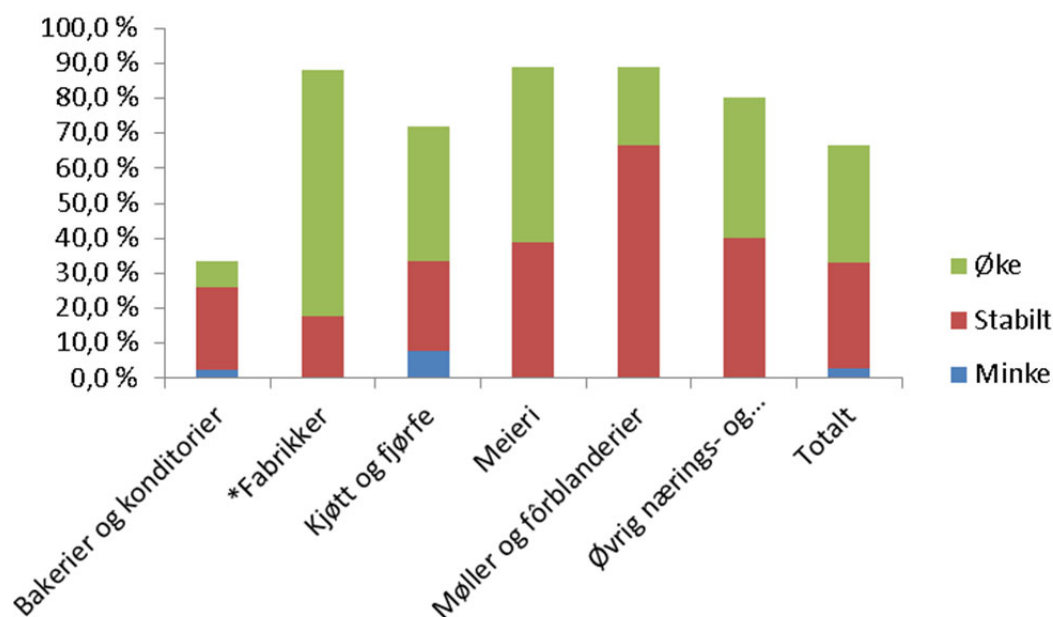
2.3.4 Økt behov for videreutdanning av fagarbeidere

Behovet for ansatte med fagskole virker enda sterkere enn behovet for fagarbeidere, særlig i noen bransjer. I samlekategorien fabrikker forventer over 70 prosent av bedriftene at behovet for ansatte med fagskole vil øke fram mot 2020. Andelen er høy også i meieribransjen, mens i bakeri- og konditori-bransjen er det bare 7 prosent som forventer at behovet vil øke. I kjøtt- og



Foto: ©Espen Solli

fjørfebransjen forventer 7 prosent at behovet for ansatte med fagskole vil minke fram mot 2020. For svært mange bedrifter, særlig i bakeri- og konditoribransjen, er ikke spørsmålet om behovet for ansatte med fagskole relevant, derfor er søylen lav.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

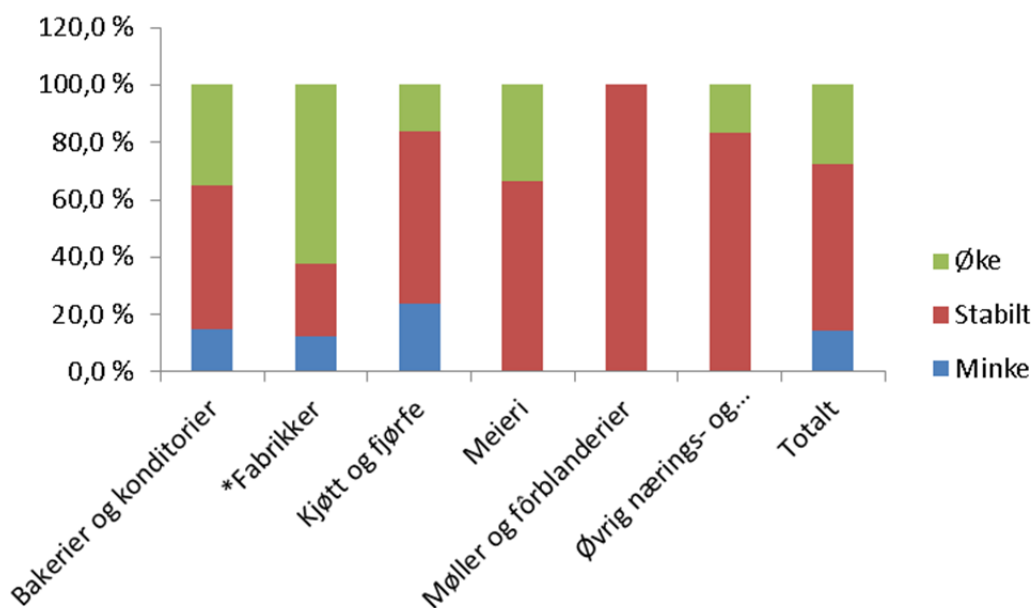
Figur 2.12 Behov for ansatte med fagskole fram mot 2020

2.3.5 Stabilt behov for utenlandsk arbeidskraft

Behovet for utenlandsk arbeidskraft synes å være stabilt for matindustrien fram mot 2020. For flere bedrifter er heller ikke dette spørsmålet relevant fordi de ikke bruker utenlandsk arbeidskraft. Figur 2.13 viser hva bedriftene som henter inn utenlandsk arbeidskraft forventer fram mot 2020. I gjennomsnitt forventer 58 prosent av bedriftene at behovet for utenlandsk arbeidskraft vil være stabilt. 28 prosent forventer at det vil øke og 15 prosent forventer at det vil minke. I kjøtt- og fjørfebransjen er det flere bedrifter som forventer et redusert behov for utenlandsk arbeidskraft enn som forventer et økt behov. I samlekategoriene fabrikk er det en høy andel, 63 prosent, som forventer et økt behov.



Foto: ©Tine Mediebank



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

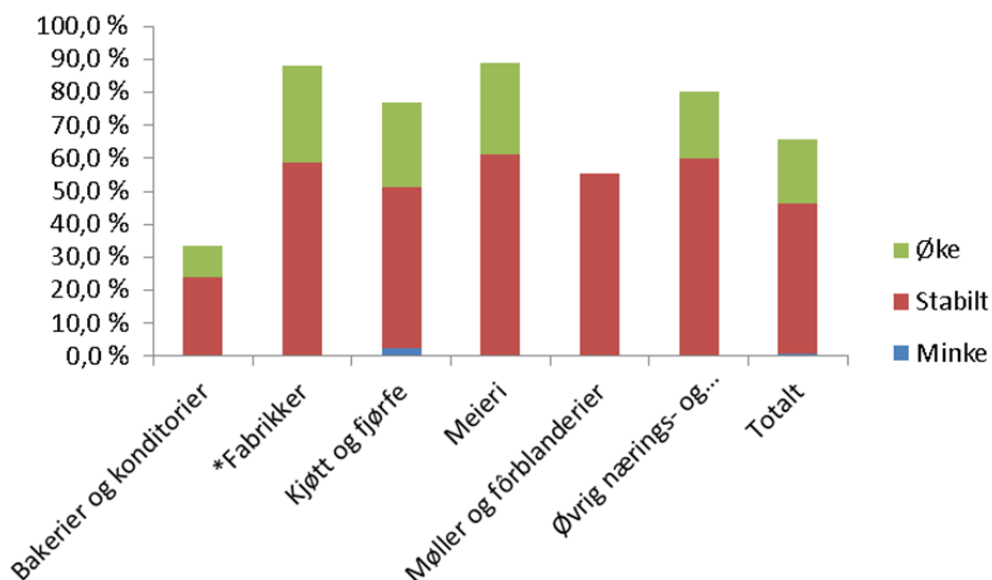
Figur 2.13 Behov for utenlandsk arbeidskraft fram mot 2020

2.3.6 Økt behov for høyere utdanning

Det er mange bedrifter som vurderer at spørsmålet om høyere utdanning ikke er relevant. Figur 2.14 viser bare de bedriftene som forventer at behovet ansatte med utdanning fra høyskole eller universitet innen matrelaterte fag vil øke, minke eller være stabilt. Bortsett fra en bedrift i kjøtt- og fjørfebransjen, forventer alle at behovet vil være stabilt eller økt fram mot 2020. I gjennomsnitt forventer 20 prosent av bedriftene at behovet for slik kompetanse vil øke, men andelen er nesten 30 prosent i samlekategorien fabrikker, kjøtt- og fjørfebransjen og meieri-bransjen. Meieribransjen har allerede en relativt høy andel ansatte med høyere utdanning innen matfag, og andre bransjer ser også dette behovet for framtida.



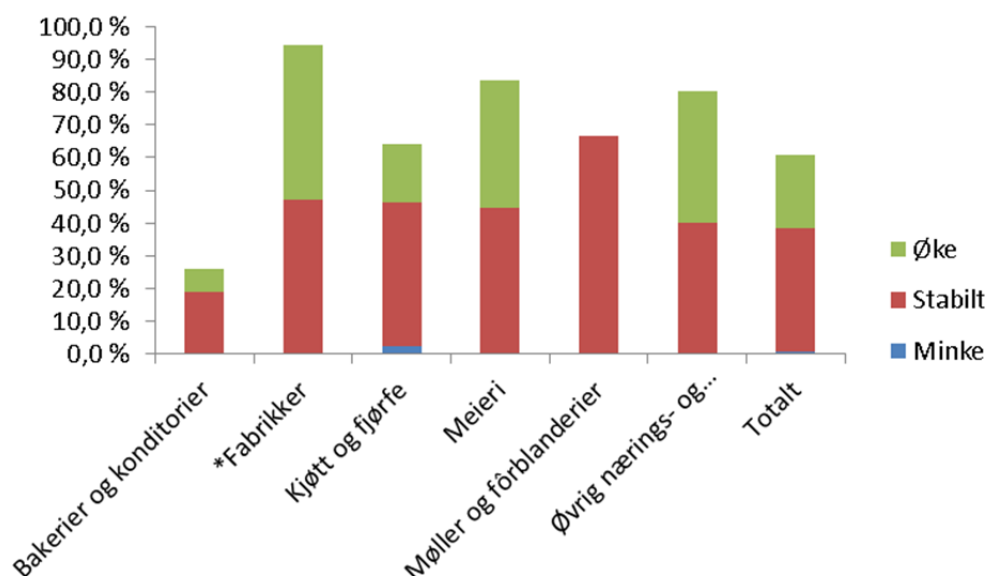
Foto: ©Tine Mediebank



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.14 Behov for ansatte med høyskole/universitet, matfaglig utdanning

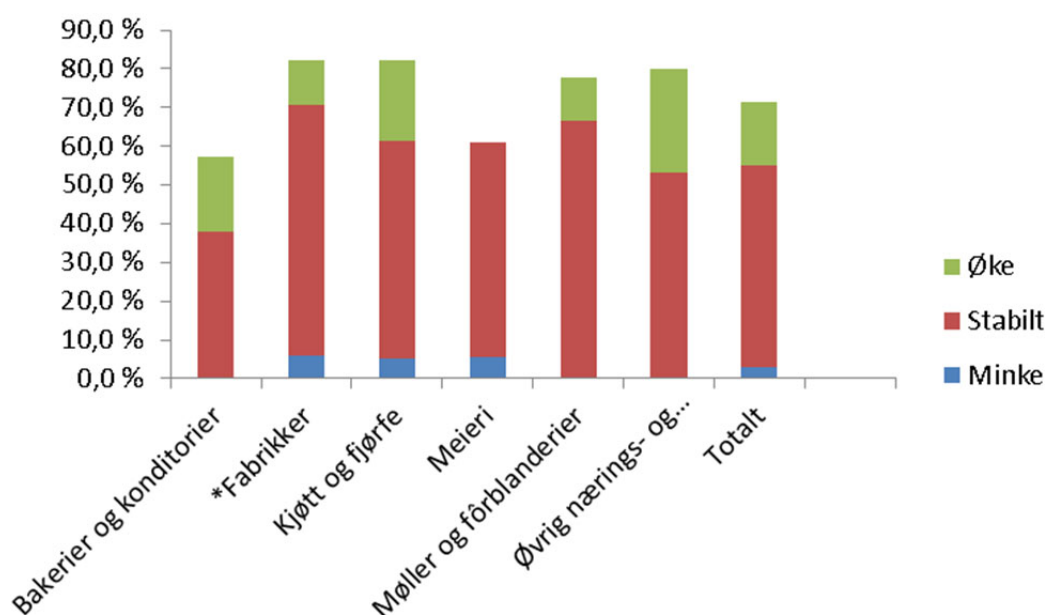
Figur 2.15 viser det framtidige behovet for ansatte med høyere utdanning innen teknologi (eksempelvis ingeniør). Også her er det mange bedrifter som ikke opplever dette spørsmålet relevant. Blant de som mener det er relevant, forventer 40 prosent at behovet vil være stabilt, mens 22 prosent forventer at det vil øke. I samlekategorien fabrikker, meieribransjen og øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri er andelen som forventer økt behov mye høyere, med henholdsvis 47, 38 og 40 prosent som forventer at behovet vil øke fram mot 2020.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.15 Behov for ansatte med høyskole/universitet, teknologisk utdanning

Behovet for ansatte med høyere utdanning innen økonomiske og/eller administrative fag forventes å være stabilt av over 50 prosent av bedriftene. Andelen som forventer at behovet vil øke er rundt 20 prosent i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri, kjøtt- og fjørfebransjen og bakeri- og konditoribransjen.



*Fabrikker inkluderer bryggerier- og mineralvannfabrikker, konserverfabrikker, margarinfabrikker, potet og grønt og sjokolade- og sukkervareindustri

Figur 2.16 Behov for ansatte med høyskole/universitet, økonomisk/administrativ utdanning

2.3.7 Hvilke lærefag vil framtidens matindustri trenge?

Bedriftene ble spurt om hvor mange årsverk fagarbeidere innen de forskjellige lærefagene de tror vil forsvinne eller komme til, i årene fram mot 2020. Dette kan gi oss en indikasjon på hvor mange fagarbeidere og innenfor hvilke lærefag bedriftene trenger i framtida. Basert på hvor mange årsverk bedriftene mener de vil trenge fram mot 2020, kan vi lage en prognose for populasjonen til spørreundersøkelsen. Vi gjør dette kun for matfagene, selv om behovet for flere årsverk innen andre lærefag også er til stede. Men det er kun i matindustrien at nye fagarbeidere i matfagene kan utdannes.

Spørsmålet i spørreskjemaet var hvor mange *flere* årsverk med fagarbeidere bedriften vil trenge fram mot år 2020 i tillegg til de som allerede er ansatt. Eventuelt økt behov skal da ikke inkludere erstatning for naturlig avgang og annen utbytting av fagarbeidere. Beregningen av behovet kommer med andre ord i tillegg til de nye fagarbeiderne som trengs for å erstatte de som går av med pensjon, eller forsvinner for eksempel til andre industrigrener. Det kan ikke utelukkes at noen har svart med tanke på å dekke naturlig avgang. Likevel dersom mange hadde svart slik, burde fremtidig behov vært større. Beregningen må ikke leses som totalt rekrutteringsbehov, men et behov i tillegg til den eksisterende populasjonen fagarbeidere. For noen lærefag, særlig butikkslakter og konditor, vil behovet kunne være enda større

da mange av disse fagarbeiderne jobber i bransjer som ikke har vært med i denne undersøkelsen (eksempelvis dagligvare- og hotellbransjen).

Omkring halvparten av bedriftene oppgir at behovet for faglærte vil øke i framtida. Når de blir bedt om å vurdere det enkelte lærefaget synker denne andelen noe. For eksempel oppgir 29 prosent av bedriftene i kjøtt- og fjørfebransjen at behovet for kjøttskjærere vil øke. For å beregne antall fagarbeidere innen matfagene antar vi at de som oppgir at de har et økt behov for et bestemt lærefag og antall årsverk, er gode representanter for sin bransje både i størrelse og andel fagarbeidere. Dette er en sterk antagelse, da det er veldig få bedrifter som har svart på akkurat dette. Det kan dermed være spesielle behov i den enkelte bedrift som gjør at flere årsverk vil komme til eller forsvinne, og som bidrar til å øke usikkerheten til beregningen når det blåses opp for hele populasjonen. Beregningen er altså i beste fall en indikasjon på hvilken retning behovet vil ta.

Både gjennomsnittlig antall årsverk som vil komme til og forsvinne er blåst opp for hele populasjonen i den enkelte bransje, ut fra hvor mange som forventer en økning eller nedgang innenfor de enkelte fagene. Beregnet antall årsverk som vil forsvinne ble trukket fra det beregnede antallet årsverket som vil komme til. Resultatet er presentert i tabell 2.11 og gjelder for hele populasjonen som er definert i begynnelsen av dette kapittelet, altså ikke matindustrien som helhet.

Tabell 2.11 Prognose for behov for fagarbeidere innen matfagene fram mot 2020

Lærefag	Behov fram mot år 2020, antall årsverk
Butikkslakterfaget	57
Kjøttskjærefaget	216
Slakterfaget	104
Pølsemakerfaget	188
Bakerfaget	129
Konditorfaget	60
Industriell matproduksjon	293
Annet innen matfag	95

Behovene innenfor de ulike bransjene er svært tradisjonelt, det vil si at det er kjøtt- og fjørfebransjen som har behov for kjøttskjærere, slaktere og pølsemakere mens bakeri- og konditoribransjen har behov for bakere og konditorer. Det er behov for faglærte innen industriell matproduksjon innen alle bransjer. Det mest overraskende prognosen er kanskje pølsemakerfaget. De siste årene er det avlagt mellom 16 og 6 fagprøver i pølsemakerfaget¹¹, altså er rekrutteringen her altfor lav i forholdet til behovet i prognosen. Med tanke på usikkerheten i tallene som er brukt i beregningen, kan vi bare si at behovet for fagarbeidere innen matfagene fortsatt er til stede, og at rekrutteringen til mange av dem kan være for liten i forhold til behovet. 25 prosent av bedriftene oppgir at de fram mot 2020 også trenger fagarbeidere innen andre lærefag enn det de har i dag. Det er bakeri- og konditoribransjen og kjøtt- og

¹¹ Utdanningsdirektoratet, tall og analyser for fag- og yrkesopplæring.
<http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/>

fjørfebransjen som oppgir at de har størst behov for «nye» lærefag. For kjøtt- og fjørfebransjen sin del er det stort sett behov innen TIP-fagene.

Tabell 2.12 Behov for lærefag i framtiden som bedriften ikke har i dag, antall svar for hvert lærefag

Lærefag	Antall bedrifter
Butikkslakterfaget	1
Kjøttskjærerfaget	2
Pølsemakerfaget	2
Bakerfaget	4
Konditorfaget	2
Industriell matproduksjon	6
Annet innen matfag	3
Produksjonsteknikkfaget	8
Industrimekanikerfaget	4
Kjemiprosessfaget	1
Automatiseringsfaget	8
Logistikkfaget	8
Annet lærefag	5
Svarende (noen har svart på flere)	54

2.4 Rekruttering og vurdering av fagarbeidere

2.4.1 Rekruttering av fagarbeidere

Spørreundersøkelsen inkluderte spørsmål om hvordan bedriften rekrutterer fagarbeidere. Det var mulig å krysse av på flere alternativer, og mange bedrifter gjorde nettopp det. Den vanligste måten å få tak i nye fagarbeider på er å annonsere etter nye medarbeidere, noe 64 prosent av bedriftene oppga at de gjør. Dette er særlig vanlig i meieribransjen, kjøtt- og fjørfebransjen og blant møller og fôrblanderier. Nesten 60 prosent av bedriftene oppgir at de ansetter egne lærlinger når de har tatt fagbrevet. En større andel av møller og fôrblanderier og bedrifter i meieribransjen rekrutterer fagarbeidere gjennom lærlinger, henholdsvis 87 og 78 prosent av bedriftene i disse bransjene. I øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri er rekruttering ved hjelp av lærlinger mindre vanlig, bare 29 prosent av bedriftene bruker denne strategien. Det er også svært vanlig at bedriften får flere faglærte ved at ufaglærte ansatte tar fagbrevet (51 prosent svarte dette). Igjen er det en større andel av bedriftene i møller og fôrblanderier og bedrifter i meieribransjen som skaffer seg fagarbeidere ved at ansatte tar fagbrev. Både møller og fôrblanderier og meieribransjen har en høy andel fagarbeidere (over 40 prosent), så det kan først og fremst være et uttrykk for at bedriftene i disse bransjene driver mer aktivt med rekruttering av fagarbeidere enn andre bransjer.

Det er mindre vanlig å «hente» faglærte fra andre bedrifter, bruke rekrutteringsbyrå, og hente fra utlandet. I kjøtt- og fjørfebransjen er det mer vanlig å hente inn fagarbeidere fra utlandet, 26 prosent bedriftene oppgir at de gjør det (gjennomsnittet er 16 prosent). Det er likevel enda flere bedrifter som henter inn faglærte fra utlandet, men dette er som regel på kortere kontrakter og blir tilsynelatende ikke sett på som en strategi for å rekruttere fagarbeidere.



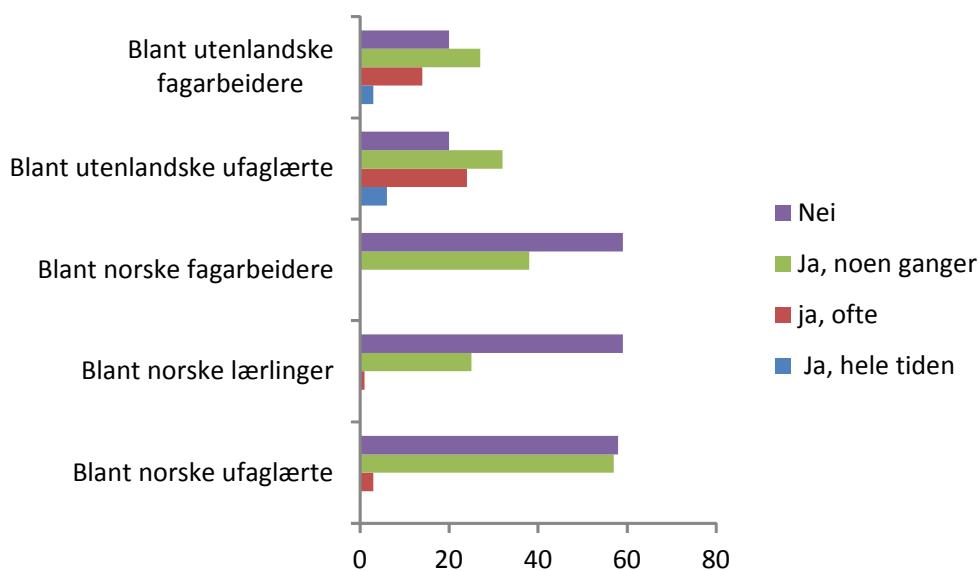
Figur 2.17 Hvordan rekrutterer bedriften fagarbeidere?



Foto: ©Eспен Solli

2.4.2 Grunnleggende skrive- og leseferdigheter

Uansett utdanning bør ansatte ha grunnleggende skrive-, lese- og regnekunnskaper. I dag trenger de fleste arbeidsplasser også noe kjennskap til datamaskiner. Spørreundersøkelsen inkluderte et spørsmål om dette. Ikke overraskende opplever mange bedrifter at mangel på grunnleggende kunnskaper blant utenlandske ufaglærte og fagarbeidere er et problem for bedriften. Spørsmål om utenlandsk arbeidskraft er ikke relevant for alle bedrifter. Blant de som svarte oppga 37 prosent at mangel på grunnleggende kunnskaper blant utenlandske ufaglærte er et problem for bedriften ofte eller hele tiden. For utenlandske faglærte mener 27 prosent av bedriftene at det er et problem ofte eller hele tiden. Det er en mye større andel som oppgir at det er et problem noen ganger, henholdsvis 39 prosent for utenlandske ufaglærte og 49 prosent for utenlandske fagarbeidere. Rundt 70 prosent av bedriftene som henter inn utenlands arbeidskraft, opplever altså at mangel på grunnleggende kunnskaper er et problem for bedriften.



Figur 2.18 Er mangel på grunnleggende skrive-, lese-, regne- og datakunnskaper et problem for bedriften?

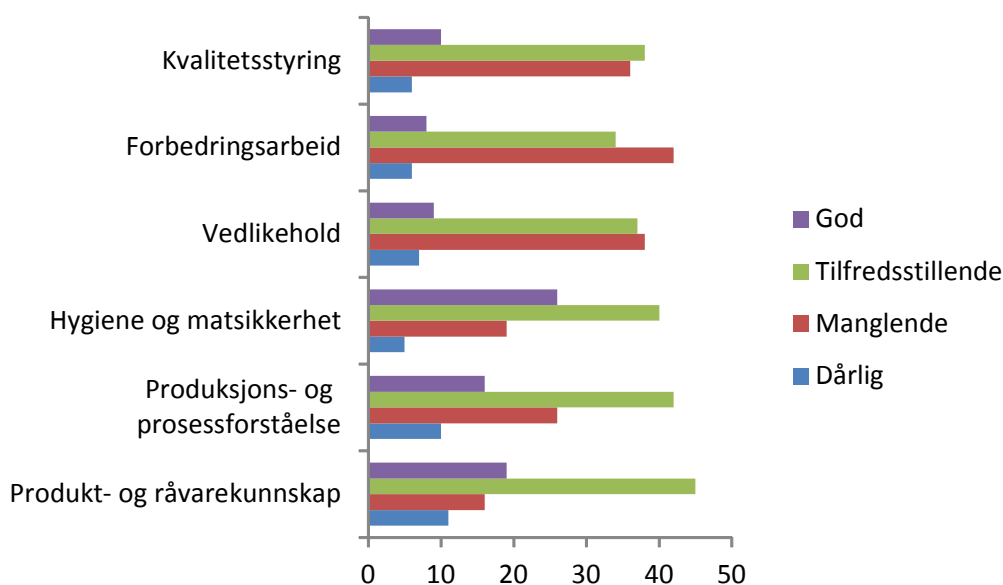
Mangel på grunnleggende kunnskaper hos norske fagarbeidere og lærlinger oppleves ikke som et problem i over 60 prosent av bedriftene. Likevel er det mange bedrifter som opplever det som et problem noen ganger. 30 prosent av bedriftene opplever at mangel på grunnleggende kunnskaper blant lærlinger noen ganger skaper problemer for bedriften. Sett i sammenheng med at mange bedrifter oppgir at de ikke har lærlinger fordi det ikke finnes søkere eller gode nok søkere, kan dette være et tegn på et problem i utdanningen.

Mangel på grunnleggende kunnskaper hos norske ufaglærte er noen ganger et problem for bedriften i følge 48 prosent av bedriftene. 3 bedrifter oppgir at dette ofte er et problem. Med tanke på at ufaglærte omfatter ansatte som falt ut av skolesystemet eller har slitt seg gjennom grunnskolen, er det kanskje ikke så rart. Men når det oppleves som et problem for bedriften kan det være et faresignal.

2.4.3 Vurdering av nyutdannede fagarbeidere

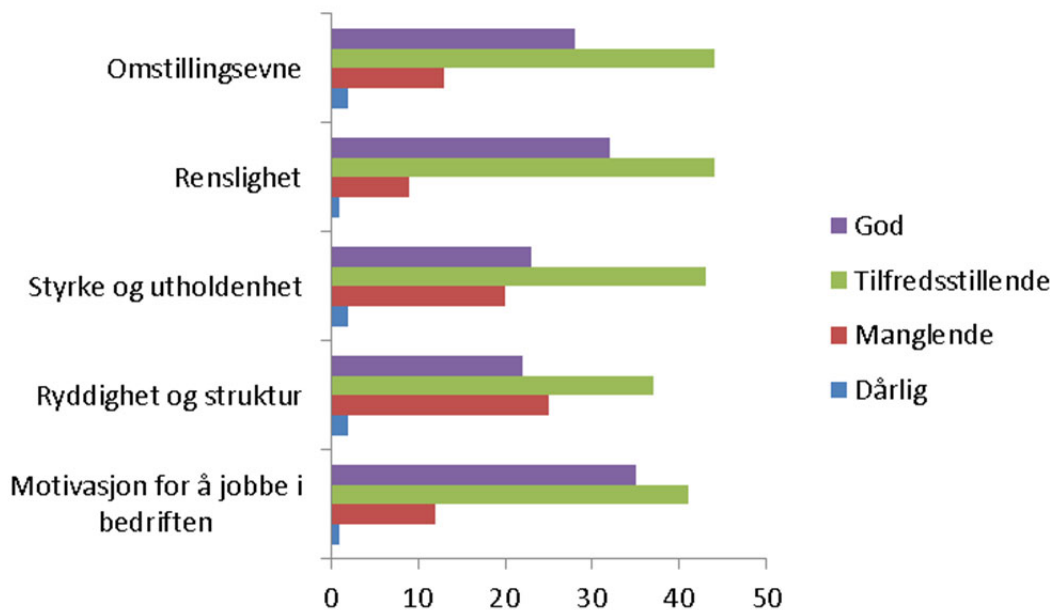
Nyutdannede fagarbeidere har tatt et fagbrev som bevis for at de har fullført en rekke læringsmål bestemt av læringsplanen. Lærebedrifter har et stort ansvar for å utdanne gode fagarbeidere. Det er derfor ikke overraskende at lærebedrifter svarer annerledes på spørsmålet enn bedriftene som ikke har lærlinger. På samtlige kriterier svarer en høyere andel av lærebedriftene at kunnskapen blant nyutdannede fagarbeidere er «god» sammenlignet med bedrifter uten lærlinger. Det kan være at det er naturlig for lærebedrifter å anse kunnskapen til fagarbeidere som de har utdannet selv som bedre, enn hva bedrifter som ikke utdanner fagarbeidere gjør. Lærebedriftene har mulighet til å «skreddersy» opplæringen av fagarbeidere til egen behov, mens bedrifter som ansetter fagarbeidere som er utdannet i andre bedrifter, har liten eller ingen påvirkning på opplæringen. Hvis det er slik, burde disse funnene oppmuntre flere bedrifter til å utdanne egne fagarbeidere.

For kriteriene hygiene og matsikkerhet, produksjons- og prosessforståelse og produkt- og råvarekunnskap svarer godt over halvparten av bedriftene at denne er tilfredsstillende eller god. Likevel er det mange bedrifter som vurderer denne kunnskapen som manglende eller dårlig blant nyutdannede fagarbeidere. Dette er enda sterkere for kriteriene kvalitetsstyring, forbedringsarbeid og vedlikehold. Hvis ikke bedriftene har for høye forventninger til nyutdannede fagarbeidere, er det tydelig et forbedringspotensial for kunnskaper om dette i læreplanene.



Figur 2.19 Vurdering av nyutdannede fagarbeideres faglige kunnskaper

Det ble også spurt om nyutdannede fagarbeideres personlige egenskaper, som for eksempel motivasjon og renslighet. Igjen er det forskjell på svarene fra lærebedrifter og bedrifter som ikke har lærlinger, særlig på motivasjon for å jobbe i bedriften. På mange områder er bedriftene tilfredse med fagarbeidernes personlige egenskaper, men det er størst forbedringspotensial for ryddighet, struktur, og styrke og utholdenhet.



Figur 2.20 Vurdering av nyutdannede fagarbeideres personlige egenskaper

2.4.4 Vurdering av lærlinger

Den mest vanligste årsaken til ikke å ha lærlinger oppgis å være at det ikke er søkere til lærlingeplasser. Av de som ikke har lærlinger oppga 16 prosent at det er fordi det ikke er gode nok søkere. Dette lover ikke godt for en vurdering av lærlingenes egenskaper. Mange er ikke gode nok og de bedriftene som har lærlinger må tilsynelatende ta til takke med en søkergruppe som er altfor liten. Som forventet er det godt over halvparten av bedriftene som mener søkere til lærlingeplasser har dårlig eller manglende kunnskaper på 3 av de 5 oppgitte kriteriene. Det står verst til med kunnskap om vedlikehold og forbedringsarbeid. Et lyspunkt er kunnskap om hygiene og matsikkerhet, der 77 prosent av bedriftene mener søkerne har god eller tilfredsstillende kunnskaper.

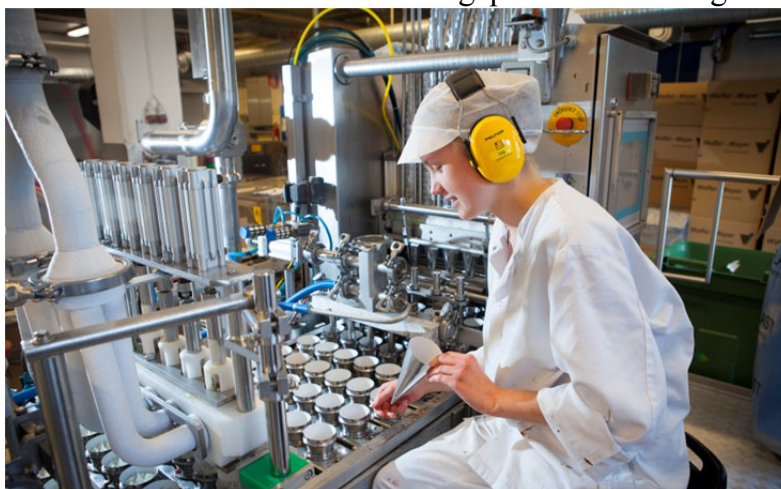
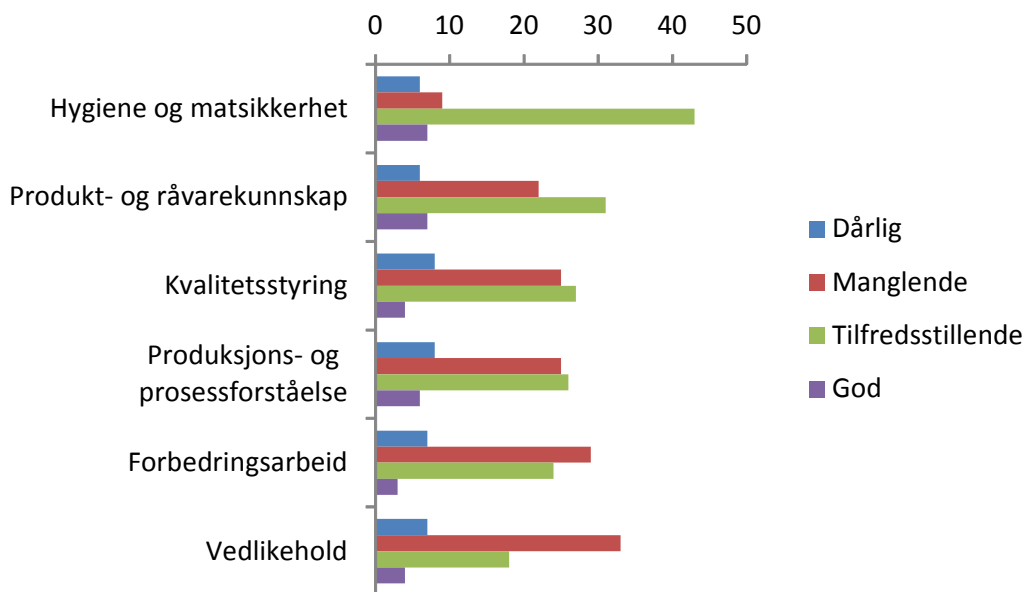
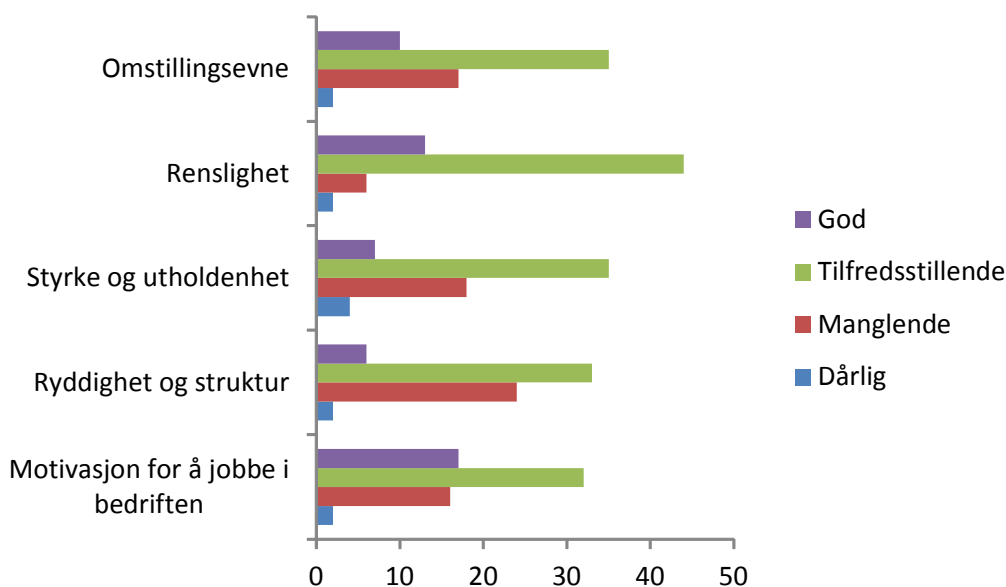


Foto: ©Espen Solli



Figur 2.21 Vurdering av kunnskapene til søkere til lærlingeplasser



Figur 2.22 Vurdering av søkerens personlige egenskaper

Vurdering av de personlige egenskapene til søkerne til lærlingeplassene er like dårlige som vurderingene av kunnskapen. Over halvparten av bedriftene mener de personlige egenskapene er dårlig eller manglende på 4 av 5 oppgitte kriterier. Verst står det til med ryddighet og struktur. Lyspunktet her er renslighet, der 88 prosent av bedriftene mener søkerne er gode eller tilfredsstillende. Et annet lyspunkt er at nyutdannede fagarbeidere blir vurdert som gode eller tilfredsstillende av en mye høyere andel bedrifter etter de samme kriteriene. Selv om noen lærlinger faller fra, kanskje på grunn av mangler, vil også noen i løpet av læretiden sannsynligvis både bedre kunnskapen og personlige egenskaper som en fagarbeider trenger.

2.5 Hypotesetesting

Ved hjelp av statistiske metoder kan vi si noe om sammenhengene med større sikkerhet. Ved å teste en sammenheng sjekker vi at denne ikke har oppstått bare fordi det finnes ekstreme variasjoner i dataene. Når vi finner sammenhenger som er statistisk signifikante, betyr det at vi med stor sikkerhet også vil finne denne sammenhengen i et nytt utvalg bedrifter i populasjonen.

2.5.1 Hypotese 1: Bedrifter med stor andel fagarbeidere har også mange lærlinger – stort behov for fagarbeidere fordrer egen rekruttering

Det er interessant å se nærmere på hvilke bedrifter eller anlegg som har lærlinger, hvor mange og hvilke bedrifter som ikke har lærlinger. Bakgrunnen for dette er en hypotese om at forskjellige bedrifter tar i bruk forskjellige strategier for å sikre seg kompetanse og arbeidskraft utfra de behov de har. Bedrifter med klare behov for fagarbeidere, vil bruke andre strategier for å sikre framtidig rekruttering enn bedrifter som i større grad bruker ufaglært arbeidskraft. Bedrifter som har behov for faglærte vil også ha større interesse av å involvere seg i utdanningen av fagarbeidere. For mange bedrifter vil det si at de vil ha lærlinger for å sikre rekrutteringen av fagarbeidere. Sammenhengen mellom antall fagarbeidere og antall lærlinger i bedriften kan vi teste med statistisk metode ved hjelp av svarene fra spørreundersøkelsen.

Hypotesen vi ønsker å teste er om det finnes en sammenheng mellom hvor mange fagarbeidere og hvor mange lærlinger bedriften har. Dette gjøres ved hjelp av multinomiell analyse, fordi spørreskjemaet var utformet slik at mottakerne måtte velge ett av flere alternativer. En alternativ metode ville ha krevd at mottakerne skrev inn antall ansatte med forskjellig utdanningsbakgrunn. Men dette er ofte mer krevende for mottakeren og resultatet blir ikke nødvendigvis mer nøyaktig, fordi den som svarer ikke har den nødvendige detaljkunnskap. De gjeldende alternativene for antall lærlinger var 0, 1–4 og 5–19.

I tillegg til antall fagarbeidere er det også andre variabler som kan forklare antall lærlinger. Disse blir også inkludert i modellen og er totalt antall årsverk, andel fagarbeidere av totalt antall ansatte, bransje og region. Tabell 2.12 viser de estimerte koeffisientene til forklaringsvariablene. Den eneste koeffisienten som er statistisk signifikant tilhører variabelen antall fagarbeidere. Siden tallgrunnlaget er lite ($N=139$, en har falt ut pga. en manglende variabel), er det ikke overraskende at det er lite statistisk sikkerhet rundt koeffisientene. I et lite utvalg kan det være store variasjoner mellom bedriftene som gjør at vi ikke kan si noe sikkert om en variabls påvirkning på en annen.

Tabell 2.13 Resultater fra multinomiell analyse, antall lærlinger er avhengig variabel

Variabler	Koeffisient
Antall årsverk	0,001
Antall fagarbeidere	***0,045
Andel fagarbeidere	0,332
Bakerier og konditorier	0,317
Fabrikker	-0,297
Kjøttindustri og fjørfe	-1,248
Meieri	0,405
Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	-1,385
Region Sørlandet	-0,432

*** betyr sterk statistisk signifikans

Det er imidlertid sikkert at det er en positiv sammenheng mellom antall fagarbeidere og antall lærlinger. Dette støtter vår hypotese om at bedrifter som har stort behov for fagarbeidere som regel også har mange fagarbeidere og sikrer framtidig rekruttering ved å ha lærlinger. Totalt antall ansatte ser ikke ut til å ha noen sammenheng med antall lærlinger siden koeffisienten for antall årsverk er svært liten og ikke signifikant. Det er mer overraskende at andelen fagarbeidere i bedriften ikke har noen sammenheng med antall lærlinger. Fortegnet er positivt, men vi kan ikke slå fast at det er en positiv sammenhengen mellom andel faglærte og antall lærlinger. Usikkerheten ligger i at utvalget er lite og hvis vi gjøre utvalget på nytt (får nye svar fra andre bedrifter) kan koeffisienten være nærmere null eller til og med negativ.

Vi har allerede sett at noen bransjer har færre lærlinger enn andre, og som forventet reduseres sjansen for at en bedrift har lærlinger hvis den er i den sammensatte bransjen «fabrikker», i kjøtt- og fjørfebransjen eller i øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri. I analysen er møller brukt som utgangspunkt, og de andre bransjene må sees i forhold til denne bransjen. Sjansen for at bedriften har lærlinger er større i meieribransjen og bakeri- og konditorbransjen.

Svarene fra spørreundersøkelsen støtter altså hypotesen om at bedrifter med mange fagarbeidere også har mange lærlinger. Andelen fagarbeidere ser ut til å spille en mer usikker rolle for antallet lærlinger. Dette kan komme av at bedrifter med mange ansatte uten fagbrev, slik at andelen fagarbeidere er liten, likevel vil ha lærlinger så lenge de har et visst antall fagarbeidere.

Analysen fant ingen klar sammenheng mellom bedriftens størrelse og antallet lærlinger. Den klare sammenhengen mellom antallet faglærte og antallet lærlinger tyder likevel på at små bedrifter må ha et visst antall faglærte for at de skal ha lærlinger. Det kan tyde på at bedriften har behov for et visst «fagmiljø» for å ha lærlinger.

2.5.2 Hypotese 2: Bedrifter som bruker utenlandsk arbeidskraft har mindre behov for (norske) fagarbeidere

Bakgrunnen for denne hypotesen er at behovet for faglærte avgjør hvordan bedriften rekrutterer den nødvendige arbeidskraften. Hvis bedriften ikke har et stort behov for fagarbeidere, vil det være større sjans for at bedriften henter arbeidskraft fra utlandet. Dette er allerede belyst i kapittel 2.2.7 hvor vi ser at det er særlig ufaglært arbeidskraft bedriftene henter inn fra utlandet. Hypotesen er testet ved hjelp av en binær modell (logit) som beregner sannsynligheten for et av to utfall, i dette tilfellet at bedriften henter arbeidskraft fra utlandet eller ikke. Det er altså ikke gjort noen forskjell mellom de bedriftene som henter inn 1–4 personer og de som henter inn mer enn 50 personer fra utlandet.

Tabell 2.14 Resultater fra logit modell, utenlands arbeidskraft er avhengig variabel

Variabler	Koeffisient
Antall årsverk	-0,001
Antall fagarbeidere	0,016
Andel fagarbeidere	*-2,977
Bakerier og konditorier	1,031
Fabrikker	0,194
Kjøttindustri og fjørfe	*2,288
Meieri	0,198
Øvrig nærings- og nytelsesmiddelindustri	-0,077
Region Sørlandet	1,181
Konstant	-0,638

* Betyr svak statistisk signifikans

Som i den første modellen er det få variabler som vi kan si med sikkerhet har en sammenheng med den avhengige variabelen, om bedriften henter inn arbeidskraft fra utlandet eller ikke. To variabler har svak statistisk signifikans; andel fagarbeidere og kjøtt- og fjørfebransjen. Vi kan dermed si med en viss sikkerhet at en høy andel fagarbeidere blant de ansatte reduserer sjansen for at bedriften henter inn arbeidskraft fra utlandet. Hvis andel fagarbeidere er en god indikasjon på hvor stort behov bedriften har for fagarbeidere, kan vi si at hypotesen blir bekreftet av dette. Et stort behov for faglært arbeidskraft, reflektert av en høy andel faglærte i bedriften, gjør at mindre arbeidskraft blir hentet inn fra utlandet. Dette kan også tyde på at selv om mange bedrifter henter inn faglærte fra utlandet, kan ikke den norske fagarbeideren erstattes av utenlands arbeidskraft.

Vi har allerede sett at en større andel av bedriftene i kjøtt- og fjørfebransjen henter inn arbeidskraft fra utlandet (figur 2.7). Dette er også bekreftet av resultatene i denne analysen der koeffisienten for tilhørighet i kjøtt- og fjørfebransjen er positiv og svakt statistisk signifikant. Størrelse på bedriften og antallet fagarbeidere ser ikke ut til å ha noen sammenheng med utenlandsk arbeidskraft da koeffisientene er små og ikke signifikante. Det vil si at også små bedrifter og bedrifter med mange faglærte henter inn utenlandsk arbeidskraft.

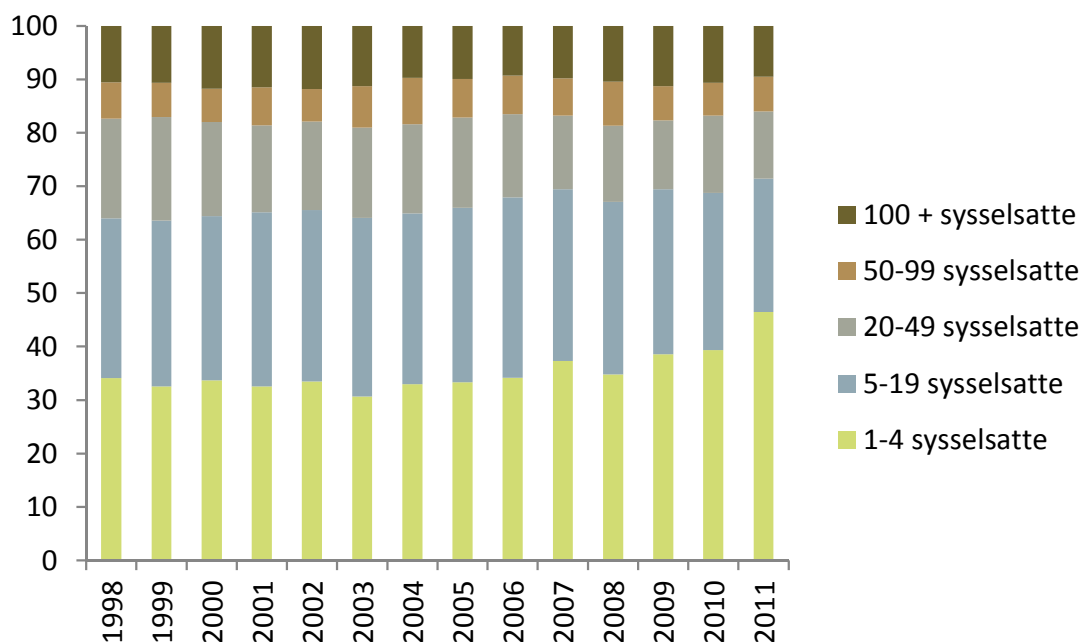


Foto: ©Ivar Pettersen

3 Kompetansebehov i kjøtt- og fjørfebransjen – en kvalitativ undersøkelse

3.1 Kort om sysselsetting i kjøttbransjen¹²

Kjøtt- og fjørfebransjen er den av bransjene i matindustrien som sysselsetter flest, med 23 prosent av det totale antallet sysselsatte i matindustrien. Til tross for at antallet bedrifter i kjøttbransjen øker mer enn trenden for matindustrien generelt, minsker antallet sysselsatte i kjøtt- og fjørfebransjen mer enn i resten av matindustrien. Dette er indikasjoner på at utviklingen går i retning av flere, men mindre bedrifter, men de store bedriftene som sysselsetter 100+ kan også ha blitt større (se figur 3.1). Våre tall viser da også at det i kjøtt- og fjørfebransjen i 2012 var 23 nyetableringer og at 22,8 prosent av bedriftene var enkeltmannsforetak.



Figur 3.1 Andel bedrifter i kjøttbransjen etter størrelse

De aller fleste sysselsatte i kjøttbransjen arbeider i relativt store industribedrifter. Tall fra Mat og industri 2013 viser at mer enn 65 prosent av alle sysselsatte i kjøttbransjen arbeider i bedrifter med mer enn 100 ansatte, og over 86 prosent arbeider i

¹² Dette avsnittet er basert på Mat og industri 2013.

bedrifter med mer enn 50 sysselsatte. Likevel er det flere små enn store bedrifter i kjøttbransjen.¹³

NILF gjorde i 2013 noen sammenfatninger om sysselsettingen i kjøttbransjen i publikasjonen «Mat og industri 2013». Et interessant funn ble gjort i konjunkturundersøkelsen der tilgangen på faglært arbeidskraft ble rangert som den fjerde viktigste faktoren som var forventet å begrense aktiviteten i 2013 sammenlignet med 2012.¹⁴

3.1.1 Om kvalitativ metode

Kvalitativ metode benyttes når man skal forstå et fenomen og hvordan det arter seg. Med andre ord kan kvalitativ analyse brukes til å undersøke et samtidfenomen i dybden, i den konteksten det eksisterer.

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i kjøttbransjen ved hjelp av kvalitativ metode, er valgt for å få bedre innsikt i de forutsetninger og utfordringer ulike type aktører har når det gjelder kompetansebygging og fremtidige kompetansebehov. Informasjon fra den kvalitative undersøkelsen skal sørge for en god beskrivelse av kjøttbransjens utfordringer i forhold til å sikre rett matfaglig kompetanse, rekruttering og kompetansebygging.

3.1.2 Intervjuguide og framgangsmåte

Intervjuene i den kvalitative undersøkelsen ble gjennomført i juni og august måned 2014. Som grunnlag for intervjuene er det utarbeidet en intervjuguide som fungerer som en struktur for samtalen. Intervjuguiden er noe annet enn et tradisjonelt spørreskjema, heller en disposisjon eller veiledning for intervjuet. Hensikten er å sikre at intervjuene dekker de relevante temaene og at sammenlignbar informasjon innhentes fra flere informanter. Ambisjonene har vært å få innsikt i aktørenes forståelse og vurderinger.

Intervjuobjektene har i forkant fått oversendt intervjuguiden. Flesteparten av intervjuene har foregått over telefon med en varighet på mellom 1 og 1,5 timer.

Ved bruk av semi-strukturerte intervjuer i kvalitative analyser som skal undersøke begrensede fenomener, er det tilstrekkelig med få intervjuobjekter. Vi har som vist i vedlegg 6.1 gjennomført 8 intervjuer. Siden fenomenet vi undersøker er begrenset, har vi sikret kategorirepresentativitet gjennom et selektivt utvalg av intervjuobjekter med tanke på type bedrifter. Vi har i utvalget dekket de ulike typer virksomheter i kjøttbransjen med tanke på kjøttslag, industrigrad og størrelse. Intervjuobjekter har i hovedsak vært daglig ledere og HR ansvarlige, men det er også gjennomført intervju med en hovedtillitsvalgt og en lærerrepresentant fra utdanningssiden. Bedriftene som har deltatt i den kvalitative undersøkelsen er virksomheter som er kjent i kjøttbransjen. Alle er eller har vært lærebedrifter.

¹³ Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

¹⁴ Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

3.2 Resultater

3.2.1 Kjøttbransjen er sammensatt

Flere av intervjuobjektene trakk fram at selv om det er noen fellestrekk ved de ulike virksomhetene i kjøttbransjen, er bransjen sammensatt, og de ulike virksomhetene kan ha ulike utfordringer med tanke på kompetansebehov og rekruttering. I intervjuene ble tre hovedskiller trukket fram som er av betydning for virksomhetenes kompetansebehov:

1. Rene foredlingsbedrifter, kontra virksomheter med både slaktning, skjæring og foredling.
2. Sesongvariasjoner som følge av ulikheter mellom dyreslagene i tilgang på råvarer.
3. Store industrialiserte bedrifter kontra mindre håndverksbedrifter.



Foto: ©Ulla Westbø/Stabburet/Orkla

Mange virksomheter i kjøttbransjen er rene foredlingsbedrifter uten egen slakte- og begrenset skjærevirksomhet. Denne type virksomheter vil da heller ikke ha behov for den type kompetanse og teknisk anlegg som er nødvendig for bedrifter som har egen slakterivirksomhet.

Tilgangen på råvare varierer mellom dyreslagene. Mens det er sesongvariasjoner for lam og storfe, er det i liten grad sesongvariasjoner for svin og fjørfe. Disse forskjellene får betydning for virksomhetens valg av strategier for å sikre rett kompetanse, men også graden av industrialisering og teknologisering.

Intervjuobjektene var samstemte om at skillet mellom store industrialiserte bedrifter og mindre håndverksbedrifter er blitt tydeligere de senere årene. Tendensen er at større bedrifter i økende grad sentraliseres og industrialiseres, mens mindre bedrifter i økende grad satser på håndverk og kvalitet. Dette oppfattes som en tendens til to ulike, men parallelle utviklingsretninger i kjøttbransjen, og er av betydning for den enkelte virksomhets strategier og valg med tanke på teknologisering, rekruttering og kompetansebehov.

3.2.2 Kjøttbransjen er i endring

3.2.2.1 Økt teknologibruk

På spørsmål om virksomhetene har gjennomgått endringer de siste årene, forteller alle intervjuobjektene om en bransje som gjennomgår og har gjennomgått betydelige endringer. Flere av bedriftene har vært gjennom omstillinger med sentralisering, endring i anleggsstruktur og økt bruk av teknologi. En viktig driver har vært økt markedstilpasning gjennom produktutvikling og emballering. Dette har videre fått betydning for kravene til logistikk og distribusjon. Flere forteller om en rivende utvikling innen logistikk med stadig mindre bruk av manuell arbeidskraft, høyt teknologiske linjer og datastyring. En annen driver er at tilgangen på ny prosessforbedrende teknologi er god og i stadig utvikling. Dette gjør at investeringer i høyt teknologisk utstyr er mulig, og at slike investeringer kan bidra til produktivitetsforbedringer.

En gjennomgående utvikling for alle er økt automatisering. Også de mindre håndverksbedriftene må utvikle seg teknologisk for å henge med i konkurransen. Økt bruk av teknologi og automatisering av flere arbeidsoppgaver ansees generelt som å være nødvendig for å opprettholde bedriftenes konkurransekraft. Helhetsinntrykket er at industrigraden i kjøttbransjen øker, og at flere bedrifter benytter relativt avansert utstyr. Flere intervjuobjekter omtaler virksomheten i kjøttbransjen som høyt teknologisk. Flere av intervjuobjektene legger heller ikke skjul på at arbeidskostnadene er de største kostnadene per ferdigprodusert enhet som det er mulig å påvirke. Investeringer i teknologi som gir en optimal bruk av arbeidsressursene, oppfattes som nødvendig for å posisjonere virksomheten i et marked der konkurransen om sluttmarkedene er hard og marginene lave.

Kravet til hygiene og mattrygghet er en ikke ubetydelig driver for økt teknologibruk. Oppmerksomheten om hygiene og mattrygghet i kjøttbransjen er høy, og dette er faktorer det arbeides kontinuerlig med for å sikre og forbedre. I våre undersøkelser uttrykker intervjuobjektene at et godt og kontinuerlig arbeid med å sikre og forbedre hygiene og mattrygghet er absolutte forutsetninger for virksomheten.

En annen driver intervjuobjektene peker på som fremmer økt teknologibruk, er kravet om jevn og høy kvalitet på produktene. Ensartede varer med en forutsigbar og jevn kvalitet for forbrukerne, ansees som en forutsetning for å kunne bygge opp merkevare og preferanser i et krevende forbrukermarked.

3.2.2.2 Sesongvariasjoner i tilgang på råvarer påvirker teknologisering

Det er imidlertid noen ulikheter. Utviklingen av teknologisering og industrialisering ser ut til å variere mellom dyreslag. Innen fjørfe er automatiseringen betydelig. Store anlegg med helautomatiserte linjer, både innen slakting og skjæring. Som en av våre intervjuobjekter uttrykte det:

«Vi er kun i berøring med produktet to ganger her på anlegget»

I produksjoner med større sesongvariasjoner, der volumene er ujevne og lavere, er insitamentenes for automatisering og standardisering av produksjonsprosessene lavere. Dette blir særlig tydelig dersom slakting og foredlingsbedrifter av lam sammenlignes med fjørfe eller svin. Mindre volum i lam og store sesongvariasjoner, gjør at det er vanskeligere å forsvare investeringer siden kapasiteten ikke blir utnyttet fullt ut gjennom hele året. Da er det mer rasjonelt å løse sesongtoppene i til-

gangen på råvare gjennom økt manuell arbeidskraft. I fjørfe er tilgangen på råvare mer permanent, og investeringer kan tilpasses en høy og permanent kapasitetsutnyttelse.

3.2.2.3 Økt rekruttering fra utlandet

Et gjennomgående trekk i den kvalitative undersøkelsen er at intervjuobjekter forteller om omfattende bruk av utenlandsk arbeidskraft. Tendensen har vært økende gjennom hele 2000-tallet, og rekrutteringen skjer gjerne fra øst-europeiske land. Det er ulik kompetanse som rekrutteres fra utlandet, ufaglært og faglært. Flere av våre intervjuobjekter forteller om et systematisk og langsiktig arbeid for å sikre arbeidskraft og kompetanse, ufaglært som faglært, fra utlandet. Alle forteller om et samarbeid med utenlandske miljøer gjennom flere år, enten gjennom rekrutteringsfirmaer eller tidligere og nåværende arbeidstakere. Helhetsinntrykket er at et godt og systematisk arbeid for å sikre rekruttering fra utlandet har vært avgjørende for å sikre arbeidskraft, men også rett kompetanse til bedriftene. Enkelte intervjuobjekter forteller om anlegg med opptil 50 prosent utenlandske arbeidstakere, og andeler på mellom 20 og 30 prosent er ikke uvanlig.

I den kvalitative undersøkelsen er inntrykket at bedriftene sikrer seg rett kompetanse gjennom rekruttering fra utlandet, og at for enkelte lærefag er utenlandsk arbeidskraft avgjørende. Slaktere og kjøttskjærere er lærefag som går igjen i vårt utvalg, men også pøsemakere og fagarbeidere med teknologisk kompetanse, kan være kjernekompetanse for bedriftene som må hentes fra utlandet. I våre undersøkelser har vi også avdekket helt spesialisert kompetanse som hentes fra Asia. Dette gjelder evnen til å skille mellom kjønn på daggamle kyllinger.

Faglært utenlandsk arbeidskraft får positivt omtale. For eksempel kjøttskjærere fra Øst-Europa er en gruppe arbeidstakere som får svært gode skussmål med tanke på ferdigheter og produktivitet og bidrag til produktutvikling.

«Våre utenlandske kjøttskjærere har bidratt til at vi i dag utnytter en større del av dyret enn før»

3.2.3 Kjøttbedriftenes kompetansebehov

I den kvalitative undersøkelsen kan omfanget, systematikken og det langsiktige arbeidet med å rekruttere fagarbeidere fra utlandet, sees på som en indikasjon på at tilgangen på norsk faglært kompetanse er begrenset. Dette gjelder særlig for de ulike matfagene som er knyttet til kjøttbransjen: slaktere, kjøttskjærere, pøsemakere etc. Alle bedriftene i den kvalitative undersøkelsen er lærebedrifter og har egne strategier for å sikre kompetanse og rekruttering gjennom intern opplæring og i samarbeid med skoleverket.

Det er særlig to forhold som påvirker bedriftenes rekruttering av faglært personell. Det er vanskeligere å få tak i norske faglærte, og bransjen er mer industripreget, så det er ikke like nødvendig med matfaglig kompetanse i alle ledd. Det er et større behov for produksjonsarbeidere generelt. Likevel understrekte alle våre intervjuobjekter at behovet for matfaglig kompetanse vil vedvare, og flere anslår at det vil forbli på samme nivå som i dag.

3.2.3.1 Behovet for spesialisert kompetanse løses med intern opplæring

Økt automatisering av arbeidsprosesser fører til økt spesialisering av de ulike arbeidsoperasjonene. Det er vanligere å benytte ufaglært arbeidskraft til enkle, repetitive og standardiserte arbeidsoperasjoner. Økt spesialisering langs linja kombinert med økt teknologibruk, øker behovet for yrkesgrupper med teknologisk kompetanse. Fag innunder teknologi og industriell produksjon må kombineres med matfaglig kompetanse, ofte tilpasset den enkelte bedrift. Våre intervjuobjekter forteller om arbeidsprosesser som er såpass spesialiserte at intern opplæring er betydelig og ansees som en forutsetning for å sikre rett kompetanse. Kompetansebehovet oppleves videre som spesialisert i forhold til den kompetansen skolene leverer. Denne utviklingen kan være forklaringen på at alle bedrifter anser intern opplæring av egne ufaglærte, videreutdanning av faglærte og tilgangen på gode lærlinger som viktige forutsetninger for videre utvikling. Dette gjelder både mindre håndverksbedrifter og større industribedrifter.

Mindre håndverksbedrifter i vårt utvalg har en tendens til å vektlegge kunnskapen om råvarene tyngre, og anser også matfaglig kompetanse som viktig for å kunne drive kontinuerlig produktutvikling. Det ble trukket fram som et eksempel på betydningen av å ha gode pølsebakere i produktutvikling. Matfaglig kompetanse i større industribedrifter ble i vårt utvalg ikke omtalt som så sentralt for bedriftens produktutvikling. Produktutvikling løses i egne avdelinger med egen kompetanse. Likevel var det flere av de større bedriftene i undersøkelsen som fortalte om at utenlandsk matfaglig kompetanse hadde bidratt til bedre utnyttelse av råvarene gjennom en endring i skjæringen, og at dette hadde resultert i nye produkter.

3.2.3.2 Økt behov for teknologisk kompetanse

Teknologiseringen og industrialiseringen i kjøttbransjen øker behovet for yrkesgrupper med teknisk- og prosessfaglig bakgrunn. Elektrikere, automatikere, industriemekanikere og prosessoperatører, og medarbeidere med ingeniørfaglig bakgrunn, er eksempler på yrkesgrupper som etterspørres i økende grad. Større bedrifter ønsker å sikre seg slik kompetanse internt, mens mindre håndverksbedrifter forteller at behovet løses gjennom gode serviceavtaler med de ulike utstyrsleverandørene. Likevel, i rekrutteringen vektlegger mindre håndverksbedrifter at også produksjonsarbeidere og fagarbeidere har teknologisk innsikt og forståelse i større grad enn tidligere. Behovet for medarbeidere som i tillegg til matfaglig forståelse, har god prosessforståelse og grunnleggende teknologisk forståelse, aktualiserer fagutdanninger som industriell matproduksjon (IMP).

3.2.3.3 Omfanget av ufaglært arbeidskraft

I våre undersøkelser var det ulike holdninger til omfanget av ufaglært arbeidskraft. Inntrykket er at noen aksepterer et større omfang av ufaglært arbeidskraft enn andre. Dette henger sammen med type produksjonslinje, graden av automatisering og graden av teknologisering. Med automatiserte linjer og spesialiserte arbeidsoppgaver, kan også ufaglærte utføre enkle arbeidsoppgaver som faglærte normalt har utført, mens teknisk personell vedlikeholder linja. Et eksempel på dette er innen kjøttskjæring der linja i økende grad spesialiseres (pace boning). Vårt inntrykk er at mens enkelte bedrifter vektlegger opplæring av enkeltmedarbeidere til å utføre de ulike snittene, vil andre vektlegge fagarbeidere som kan beherske alle operasjoner langs linja:

«Vil påstå at man bør ha et svennebrev for å stå der, for å kunne hele linja. Men ved å tenke kynisk, og ikke tenke rullering(...) kan man raskt ta inn 50 mann fra gata og lære dem opp i det ene eller to snittene og si at her skal du stå resten av tiden. Men det dreper folk. Når du først har lært hele linja, kan du like gjerne ta svennebrev.»

Det er ulikt syn på dette. Noen vektlegger rullering og opplæring, men enkelte virksomheter forteller også om arbeidstakere som foretrekker spesialiserte arbeidsoppgaver. Slike arbeidstakere er gjerne utenlandske.

3.2.3.4 Tilgangen på lærlinger innen kjøttfagene er begrenset

Alle bedriftene i utvalget fortalte om et utstrakt samarbeid med skoleverket, opplæringskontorer og var lærebedrifter. Omfanget av lærlinger i de større bedriftene er stort og omfatter mange yrkesgrupper, fra matfaglig kompetanse, teknologisk kompetanse, kompetanse innen logistikk og kontor og service. I denne sammenhengen ble betydningen av intern opplæring i bedriften trukket fram.

Til tross for at bedriftene er forberedt på betydelig intern opplæring, oppfattes tilgangen på gode søkere på lærlingeplasser innen kjøttfagene som begrenset. Kravene til lærlinger er i denne sammenhengen ikke høye. Bedriftene er forberedt på opplæring av all fagkompetanse som hygiene, råvarekunnskap og annen matfaglig kompetanse, arbeidsprosesser og teknologi, men ønsker motiverte og strukturerte kandidater.

3.2.3.5 Ferievikarer og sesongarbeidere – viktig for rekruttering

Ferietid er rekrutteringstid i kjøttbransjen. Ferievikarer og sesongarbeider utgjør et viktig rekrutteringsgrunnlag for virksomhetene i den kvalitative undersøkelsen. Mange forteller om ansatte som startet som ferievikarer noen år, og som har hatt gode erfaringer med bransjen og den enkelte bedrift. Disse erfaringene gjør at forventningene til arbeidet i kjøttbransjen er avstemte, realistiske og at motivasjonen for en videre karriere er god. Vårt inntrykk er at omfanget av slik rekruttering ikke er ubetydelig for bransjen.

3.2.3.6 Fremtidig kompetansebehov

Alle intervjuobjekter i undersøkelsen understreker at det for fremtiden fortsatt vil være et behov for matfaglig og kjøttfaglig kompetanse i deres virksomheter. Flere anser at de vil ha omtrent samme behov som i dag, noen ser at økt teknologisk kompetanse i kombinasjon med intern opplæring av produksjonsarbeider, kan føre til et noe lavere behov for enkelte av matfagene. Dette gjelder for eksempel innen fjørfe og svin, men mindre for andre dyreslag og håndverksbedriftene. Et poeng som flere av intervjuobjektene trakk fram, var at kombinasjonen av teknologisk kompetanse kombinert med matfag og god prosessforståelse, vil i økende grad etterspørres i fremtiden.

3.2.4 Utenlandsk arbeidskraft – en ressurs, men ikke uten utfordringer

3.2.4.1 Utenlandsk arbeidskraft – en ressurs

Det betydelige omfanget av utenlandsk arbeidskraft i kjøttindustrien kan sees som en ressurs, men bringer også med seg noen utfordringer. Innstillingen og holdningen ovenfor utenlandske arbeidstakere blant våre intervjuobjekter var gjennomgående positive. Det ble fortalt om gode erfaringer og tilgang på nødvendig kompetanse og arbeidskraft. Arbeidskraften er rimelig og arbeidsmoralen god. Flere trakk fram at utenlandske arbeidstakere har gode holdninger, er strukturerte og har rett innstilling for eksempel med tanke på tungt og gjentakende arbeid, noe som ofte er uunngåelig i bransjen. Flere pekte videre på at arbeidsmoralen skiller seg positivt ut fra norske arbeidstakere, særlig norske yngre nyrekrutterte. Med slaktning av dyr og foredling av slakt, følger det arbeidsoppgaver som en del arbeidstakere kan finne udelikate. Dette er arbeidsoppgaver flere av våre intervjuobjekter hevdet at norske arbeidstakere ikke var villig til å utføre, men som utenlandske arbeidstakere ikke stilte spørsmål ved.

En annen fordel ved utenlandsk arbeidskraft som intervjuobjektene trakk fram, var at tilgangen er fleksibel og kan tilpasses sesongvariasjoner. Vårt inntrykk er at sesongvariasjoner i økende grad løses ved hjelp av utenlandsk arbeidskraft. For bedriftene er det vanskelig å rekruttere slik midlertidig arbeidskraft i Norge, og det er for kostbart å løse sesongvariasjoner gjennom permanente ansettelser.

Som tidligere omtalt er tilgangen på faglært utenlandsk arbeidskraft blitt viktigere for å opprettholde den nødvendige kompetansen i bedriftene. Dette gjelder for kjøttfagene, men flere bedrifter fortalte også om rekruttering av annen fagkompetanse. Et eksempel som ble gitt var elektrikere fra Polen.

I dag oppleves tilgangen på norsk kjøttfaglig kompetanse som en utfordring. Våre intervjuer ga en indikasjon på at også annen fagkompetanse kan løses gjennom økt rekruttering fra utlandet. Ingen av våre intervjuobjekter anså at det i fremtiden vil bli vanskeligere å rekruttere fra utlandet. Til det er situasjonen i arbeidsmarkedene i Norge og i Europa for ulik.

3.2.4.2 Utenlandsk arbeidskraft – noen utfordringer

Enkelte av bedriftene i vår undersøkelse hadde anlegg med et betydelig omfang av utenlandske arbeidstakere, og samtlige fortalte om varierende utfordringer knyttet til språk og kulturforskjeller. Språkopplæring ble også nevnt som en utfordring. Det ble pekt på at selv om utenlandske arbeidstakere oppleves som motiverte for arbeidet på anlegget, oppleves de ikke alltid som like motiverte for å lære seg norsk språk og tilpasse seg norsk arbeidskultur. En kjøttskjærer vil ikke nødvendigvis være motivert for å lære seg norsk, selv om han er motivert for å skjære kjøtt. Det fortelles også om at det å gi instruksjoner og nødvendige beskjeder kan være krevende, og må ofte gå gjennom mange ledd, ikke sjeldent på et begrenset engelsk. I anlegg med arbeidstakere med flere nasjonaliteter, kan det danne seg «klikker» og «grupper» med motsetninger seg i mellom, uformelle ledere, og ulike tilnærmelser til arbeidet. Dette gir uheldige effekter på arbeidsmiljøet. En videre konsekvens av dette er at rekrutteringen av norske arbeidstakere blir vanskeligere. Det ble gitt eksempler på at norske arbeidstakere ikke fant seg til rette i et arbeidsmiljø der innslaget av utenlandske arbeidstakere var for høyt. Våre intervjuobjekter var bevisste på disse ut-

fordringene, og anså at disse faktorene kunne være uheldig for arbeidsmiljø og bedriftskultur. Norsk arbeidskraft ble i denne sammenheng trukket fram, ikke som en motsetning til utenlandsk arbeidskraft, men som en nødvendighet og en grunnstein for å sikre en god utvikling i bedriften:

«Må bygge bedrift rundt norsk arbeidskraft»

Flere av intervjuobjektene trakk fram at utenlandske arbeidstakere ofte hadde andre standarder enn norske med tanke på hygiene, sikkerhet og krav til arbeidsmiljø (HMS). Dette er forhold bransjen legger stor vekt på. Likevel kan det ofte være en utfordring å få utenlandske arbeidstakere til å forstå norske krav, regler og rutiner. For bedriftene innebærer dette økt behov for opplæring og oppfølging.

Flere intervjuobjekter utrykte bekymring over at mangelen på norske fagarbeidere måtte løses gjennom rekruttering fra utlandet. Denne bekymringen bunner blant annet i et ønske om å videreføre matfagene som en tradisjonsbærer av norsk håndverkskultur og mattradisjoner:

«Generelt i bransjen er det en utfordring hvis vi skal ha norske pøsemakere i framtiden. Det er ikke sikkert vi trenger det? Jeg klarer ikke gjøre det til et statusyrke. Etter reform 94 har det hele vannet seg ut. Det har ikke vært noen suksess for vår bransje. Fagkunnskapen vil komme fra utlandet, kjøtt-skjærer og pøsemakerfaget. Når det gjelder prosess er nok det mer tilgjengelig i Norge. Jeg tror det er flere pøsemakere som går av med pensjon enn de som utdannes(...) det er mer det kulturhistoriske som er i ferd med å forsvinne – det ekte norske.»



Foto: ©Eспен Solli

3.2.5 Betraktninger om utdanningstilbudet

Alle bedriftene i den kvalitative undersøkelsen er lærebedrifter. Alle har derfor samarbeid og erfaringer med det utdanningstilbudet som gis ved skolene. Imidlertid har vi ikke intervjuet bedrifter som ikke er lærebedrifter. Dette kan gi et skjevt bilde. Vi har blant annet ikke fått undersøkt om det kan være forhold knyttet til utdanningstilbudet som kan være årsaken til at en bedrift ikke ønsker å være lærebedrift, eller om årsakene først og fremst ligger i andre forhold. Likevel er de vi har snakket med bransjerepresentanter som har ett tett samarbeid med skoleverket, gjennomfører skolebesøk, organiserer bedriftsbesøk, har samarbeid knyttet til lærlingeordningen og praksisplasser, og samarbeider med opplæringskontorene. Dette danner grunnlag for erfaringer som er verdifulle for bransjen og utdanningsstilbudet.

Innsatsen fra bedriftene for å bidra til opplæring er betydelig i vårt utvalg. Dette kan henge sammen med at våre intervjuobjekter legger vekt på at virksomheten er såpass spesiell og at intern opplæring er nødvendig for å sikre rett kompetanse, uansett hvordan det rekrutteres. Imidlertid opplevde vi også å treffe stolte fagpersoner, både i bedriftene og på utdannessiden, med et oppriktig engasjement for å bringe kunnskap og kompetanse videre. For disse var samarbeidet om opplæring meningsfullt i seg selv. Vårt inntrykk er at slik nøkkelpersonell ofte er utløsende, og kanskje en forutsetning for at samarbeidet mellom skole og bransje skal fungere optimalt.

Til tross for at dette er positivt, er inntrykket at det ofte er initiativ fra den enkelte som bidrar til samarbeidet, mens systematikken i arbeidet er vanskeligere å identifisere. Det ble fortalt om et eksempel på jevnlig møter mellom skole og bransje. Likevel er det grunn til å stille spørsmål ved om dette er knyttet til en skole, eller om slik jevnlig og systematisk samarbeid foregår alle steder. Vårt inntrykk er at så ikke er tilfelle, men at samarbeidet og innsatsen fort blir personavhengig. Resultatet av dette er at utdanningstilbudet og ikke minst rekrutteringen tidlig på skolene blir sårbart.

Selv om det er et omfattende samarbeid mellom bransje og skole i vårt utvalg, finner vi få eksempler på at bedriftene engasjerer seg i utformingen av lokale læreplaner. Dette til tross for at enkelte av våre intervjuobjekter representerer hjørnesteinsbedrifter i en region, noe som gjør at en kunne forvente lokale tilpasninger i læreplanene. Mulige forklaringer på dette kan være at arbeidet med læreplaner oppleves som ressurskrevende og tungt tilgjengelig for engasjerte praktikere, men også at mange ikke er klar over de mulighetene som ligger i lokale læreplaner.

Den teknologiske utviklingen i bransjen er en utfordring for utdanningsiden. Det er urealistisk å forvente at skolene skal kunne ha ressurser og kapasitet til å opprettholde oppdaterte produksjonslinjer. Imidlertid er det i våre undersøkelser heller ikke noen forventning om at skolene skal matche bransjen på teknologi. Samtlige av våre intervjuobjekter er av den oppfatning at opplæringen på teknologisk utstyr i all hovedsak må skje i bedriftene.

Et annet og kanskje mer overraskende funn, er at flere intervjuobjekter også forteller om at tilgangen på råvarer i skolene er begrenset og tilgangen på ulike råvarekvaliteter lav. Samtidig oppleves råvarekunnskapen hos lærlinger generelt som svak, og kunnskapen om ulike råvarekvaliteter som lav. Vi har ikke fått undersøkt årsakene til dette, men det er mulig at ressursituasjonen ved skolene kan være

av betydning. Uansett blir kunnskap om råvarer sett på som en vesentlig kompetanse skolene kan og bør bidra med.

Til tross for relativt sterkt engasjement i opplæringen, opplever våre intervjuobjekter rekrutteringen av lærlinger og kandidater til et utdanningsforløp innen kjøttfagene som vanskelig. Flere peker på at kjøttfagene taper i konkurransen med andre matfag som kokkefaget. Mens mange ønsker å bli kokk, er det få som velger kjøttfagene. Flere av intervjuobjektene har erfaringer med arbeidstakere som har opplevd kokkeyrket som hardt og krevende, og som finner kjøttfagene som et bedre alternativ. Det antydes at kokkeyrket har en høy status sammenlignet med kjøttfagene, men at flere elever kan ha urealistiske forventinger basert på dagens profilerte kokker.

Lav kunnskap om hva kjøttbransjen kan tilby kan tyde på at kjøttfagene i tillegg til å ha lavere status enn konkurrerende fag, også har et kommunikasjonsproblem. I denne sammenheng er det av betydningen at informasjon og synlighet om kjøttfagene tidlig i utdanningsforløpet styrkes, og at mulighetene i og fordelene ved bransjen sammenlignet med konkurrerende fag tydeliggjøres. Flere av intervjuobjektene forteller, som eksempel på dette, om egen innsats ovenfor ungdomskoleelever, blant annet gjennom bedriftsbesøk og skolebesøk.



Foto: ©Espen Solli



Foto: ©Tine Mediebank

4 Oppsummering og diskusjon

Basert på resultatene fra spørreundersøkelsen i matindustrien og intervjuene i kjøttbransjen kan hovedfunnene oppsummeres som følgende:

Generelt for hele matindustrien:

- Matindustrien bruker en stor andel ufaglært arbeidskraft, men har behov for faglærte.
- Det er fortsatt et udekket behov for de tradisjonelle matfagene.
- Lærefaget industriell matproduksjon er etterspurt i alle bransjer.
- Det er et økende behov for faglærte innen teknikk og industriell produksjon.
- Alle bransjer henter inn arbeidskraft fra utlandet, men i ulik grad.
- Arbeidskraft fra utlandet er i stor grad ufaglært.
- Faglært arbeidskraft fra utlandet kan ikke erstatte norske faglærte fullt ut.
- En viktig grunn til at bedrifter ikke har lærlinger er at det ikke finnes søkere.
- Samtidig er mange av søkerne ikke ansett som gode.
- Bedrifter med mange fagarbeidere har flere lærlinger. Dette tyder på at fagarbeidere er viktig for å sikre rekruttering av nødvendig kompetanse.
- Bedrifter med høy andel fagarbeidere henter inn mindre arbeidskraft fra utlandet.

Kjøttindustrien:

- Teknologiseringen og industrialiseringen i kjøttbransjen gir økt behov for teknologisk kompetanse.
- Graden av industrialisering og automatisering varierer mellom type produksjoner.
- Også mindre håndverksbedrifter må satse på teknologisk utvikling.
- Det vil fremdeles være behov for kjøttfaglig kompetanse. Det er ikke forventet store endringer i kompetansebehovet.
- Rekruttering av norske kjøttfaglig kompetanse er vanskelig.
- Rekruttering av utenlandsk kjøttfaglig kompetanse er betydelig og nødvendig for å opprettholde kompetanse.
- Utenlandske arbeidstakere er konkurransedyktige med norske, men det kan være kulturelle utfordringer. For høy andel utenlandske arbeidstakere kan være problematisk.
- Rekrutteringsproblemer i kjøttfagene gir bekymringer med tanke på å bevare norske mat og håndverkstradisjoner og kultur.
- Kjøttbransjen har et kommunikasjons- og statusproblem i konkurranse med andre matfag.
- Samarbeidet mellom skole og bransje har forbedringspotensial.

4.1.1 Diskusjonspunkter

4.1.1.1 Fagarbeideren utgjør et skille i rekrutteringsstrategier?

Den statistiske analysen slår fast at det er en positiv sammenheng mellom antall fagarbeidere og antall lærlinger. Tilsvarende sammenheng får vi ikke verifisert for eksempel på bedriftens størrelse. En litt svakere sammenheng i den statistiske undersøkelsen er forholdet mellom andel fagarbeidere og andel utenlandske arbeidstakere. Vi kan imidlertid med en viss sikkerhet si at en høy andel fagarbeidere blant de ansatte, reduserer bedriftens omfang av arbeidskraft fra utlandet. I den kvalitative undersøkelsen gis utenlandske arbeidstakere gode skussmål. Likevel pekes det på at når andel utenlandske arbeidstakere øker, øker også utfordringene som følger med. En høy andel kan gi kulturelle og språklige utfordringer og får betydning for læringsmiljøet ved bedriften. Det uttrykkes videre en bekymring for at fremtidens fagarbeidere innen kjøttfagene må rekrutteres fra utlandet, og at dette vil gå på bekostning av norsk matkultur og håndverks-tradisjoner.

Det er bare om lag halvparten av bedriftene som har lærlinger. Dette tyder på at det går et skille i matindustrien mellom bedrifter som vektlegger et fagmiljø og kompetansebygging gjennom lærlingeordningen, og de som har andre rekrutteringsstrategier. Skillet går ikke mellom små og store bedrifter, men på antall og andel fagarbeidere. Likevel rapporterer bedriftene om et udekket behov for fagarbeidere. Det er med andre ord bedrifter som gjennom sitt rekrutteringsarbeid, bidrar til å opprettholde norske fagarbeidere, mens rekrutteringsarbeidet i andre bedrifter styres av andre hensyn og bidrar ikke til kompetansebyggingen i bransjen på samme måte. Årsaken til dette kan være at bedrifter som har et stort behov for fagarbeidere løser dette gjennom intern opplæring, mens bedrifter med et mindre behov for fagarbeidere i større grad satser på teknologi og ufaglærte.

Arbeidskostnadene i matbransjen er høye og teknologigraden øker. Dette utfordrer norske fagarbeidere. Tilgangen på fleksibel, motivert og rimelig arbeidskraft fra utlandet er god. Kortsiktige, men nødvendige krav til lønnsomhet kan i en slik situasjon bidra til at langsiktige hensyn til fremtidig rekruttering av bransjens totale behov for fagarbeidere må vike. Likevel, kan en slik strategi innebære risiko. Binder virksomheten opp mye av sin innsats i investert kapital på bekostning av arbeidskostnader, kan også omstillingsevnen reduseres. Det kan være enklere og billigere å omstille fagarbeideren enn teknologisk utstyr.

I den kvalitative undersøkelsen fortelles det om en bransje med en rivende teknologisk utvikling, og virksomheter med høyteknologisk utstyr. Resultatene fra spørreundersøkelsen gir indikasjoner på at økende teknologigrad og høyere utdanningsnivå er forhold som bidrar til at kompetansenivået i hele industrigrenen heves. I stadig mer krevende produktmarkeder og i et krevende arbeidsmarked, er utfordringen å sikre seg medarbeidere som bidrar til høy produktivitet, innovasjon og omstillingsevne. Bedriftens strategier for å sikre rett kompetanse og skape et inkluderende læringsmiljø der produksjonsprosesser er i en kontinuerlig utvikling, kan være av stor betydning. Ikke bare for bedriftens evne til å konkurrere på produktmarkedet, men også deres evne til å konkurrere på arbeidsmarkedet med andre bransjer om attraktiv arbeidskraft.

Spørsmålet hver enkelt bedrift må stille seg er om de har et læringsmiljø og en rekrutteringsstrategi som er bærekraftig på lengere sikt. I de kvalitative intervjuene var synspunktet at bedriften bør bygges rundt norsk arbeidskraft, og spørreundersøkelsen antyder at norske fagarbeidere ikke lett kan erstattes av utenlandsk arbeidskraft. Ingen av disse funnene står i motsetning til bruk av utenlandsk arbeidskraft. Likevel reiser det spørsmålet om bransjen



Foto: ©Tine Mediebank

samlet sett har en god nok kultur for læring og om omfanget av utenlandsk arbeidskraft kan bli for høyt. Inntrykket er at det er en utfordring å få sterk nok oppslutning fra aktørene bak strategier som sikrer et godt læringsmiljø i bransjen samlet sett. Konsekvensen er at mens satsingen på å være konkurransedyktige på produktmarkedet for eksempel bidrar til økt teknologisering, kan matindustriens utfordringer med å rekruttere nødvendige fagarbeidere bli større i fremtiden. Til det er satsingen på å være konkurransedyktig i arbeidsmarkedet for variert og opp til den enkelte. Oppslutningen om fagarbeideren og lærlingeordningene virker for lav i forhold til behovet.

4.1.1.2 Er matindustrien lavstatus?

Utfordringen med å sikre rekruttering og kompetanse i matindustrien er i seg selv en indikasjon på at industrigrenen har en lav status. Samtidig peker flere av de som ikke har lærlinger på at en av hovedårsakene er at tilgangen på gode søkere er lav. Dette er med på å underbygge at å motiverte ungdommer for en karriere som fagarbeider i matindustrien ikke er enkelt. Det er flere forhold som kan forklare dette. Arbeidsmarkedet i Norge har et høyt utdanningsnivå og yrkesfagene generelt sett har en lavere status. Andre yrkesfag kan framstå som mer attraktive, både med tanke på arbeidsoppgaver og lønn. Likevel forteller intervjuobjektene om relativt attraktive lønninger hos enkelte fagarbeidere der rekrutteringen er krevende, for eksempel blant kjøttkjærere. Det fremkommer også i intervjuene fra kjøttbransjen at det er arbeidsoppgaver som er fysisk krevende og som kan oppfattes som udelikate. Slike assosiasjoner kan bidra til at matindustrien har en lavere status blant ungdommer enn den kanskje fortjener.

Matindustriens betydning i norsk industri og næringsliv er ofte underkommunisert. Industriegrenen er Norges nest største fastlandsindustri, og representerer en verdikjede som er komplett på norsk jord. Samtidig er den basert på naturressurser som langt på vei er forvaltet og ivaretatt av ordninger som skal sikre fellesskapets interesser, på samme måten som fisk og sjømat, skog, olje og vannressurser. I motsetning til olje er naturressursene matindustrien beslaglegger fornybare, og vil ikke ta slutt. Samtidig er det en rivende bioteknologisk utviklingen der bioressurser finner nye anvendelser. Dette er forhold som kan tyde på at mens relativt attraktive industriegrener knyttet til olje har en begrenset levetid, er industriegrener basert på bioressurser mer framtidrettet.



Foto: ©Mari Svenningsen, Stabburet

Matindustrien produserer forbruksvarer alle har et forhold til. Mat er identitet og kultur. Kunnskapen om råvarer, helse og miljø er økende i befolkningen, og matindustriens bidrag er vesentlig. I denne sammenheng er matfagene attraktive bærere av håndverkstradisjoner og kunnskap om matkultur. Videre har matindustrien i Norge tilgang på råvarer som i kvalitet er konkurransedyktige internasjonalt, standardene i industrien er gode og arbeidsforholdene ryddige. Både slike sosio-kulturelle forhold og matindustriens fremtidige potensial, er perspektiver matindustrien sjeldent får godt frem. Dette er forhold som tyder på at matindustrien har kommunikasjonsutfordringer i å synliggjøre framtidige muligheter for oppvoksende generasjoner, men også at potensialet for å heve industriegrenens status er tilstede.

I de kvalitative intervjuene møtte vi nøkkelpersoner som aktivt drev rekruttering og formidling ovenfor ungdom med tanke på fremtidig rekruttering. Imidlertid virker dette arbeidet å være personavhengig. Dersom dette er representativt for hele matindustrien, er det en risiko for at svært mange potensielle lærling fagarbeidere ikke blir godt nok informert om de potensielle muligheter som ligger i en karrierevei innen matfagene. Med tanke på behovet som er avdekket for fremtidige fagarbeidere i spørreundersøkelsen, er dette i så fall bekymringsfullt.

4.1.1.3 Skiller kjøttbransjen seg ut fra matindustrien?

Kjøttbransjen skiller seg ut gjennom at dette er den bransjen vi har undersøkt som har størst omfang av utenlandske arbeidstakere. Da må det tas høyde for at vi ikke har undersøkt fiskevarebransjen. Tall fra SSB viser at fiskevarebransjen har den høyeste andelen utenlandske arbeidstakere med 45,1 prosent.¹⁵ Inntrykket fra den kvalitative undersøkelsen er at omfanget av importert faglært arbeidskraft er betydelig i kjøttbransjen. Imidlertid understøttes dette ikke av den kvantitative undersøkelsen. Det er godt mulig at for flere kjøttfag som slaktere og kjøttskjærere representerer importert kompetanse nøkkelkompetanse i den enkelte bedrift. Imidlertid viser spørreundersøkelsen at hovedtyngden av importert arbeidskraft i kjøttbransjen er ufaglært. Dette tyder på at for mange bedrifter i kjøttbransjen, er tilgangen på fleksibel, godt motivert og rimelig ufaglært arbeidskraft fra utlandet viktig. Likevel står dette i kontrast til hva bedriftene melder inn som fremtidig behov. Kjøttbransjen er kanskje den bransjen som skiller seg mest ut gjennom at behovet for fremtidige fagarbeidere er størst.

Inntrykket er at i kjøttbransjen er skillet mellom bedrifter som har betydelig intern opplæring og de som satser på annen rekruttering tydelig (se 4.1.1.1). Riktignok er andelen lærebedrifter høyere enn gjennomsnittet for matindustrien, men så er også behovet for fagarbeidere størst og andelen utenlandske arbeidstakere høyest. Det er mulig disse forholdene indikerer en utviklingstrend som er kommet lengere i kjøttbransjen enn i andre bransjer i matindustrien.



Foto: ©Mari Svenningsen/Stabburet

¹⁵ SSB (2014), Sysselsatte etter næring, utdanningsnivå og landbakgrunn, datafil mottatt fra Pål Nordby, 26.06.14.

4.2 Forslag til tiltak

Formålet med denne undersøkelsen har vært å kartlegge arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien. Undersøkelsene er basert på informasjon fra matindustrien generelt gjennom en spørreundersøkelse og i kjøttbransjen spesielt gjennom en kvalitativ undersøkelse. Våre observasjoner og forslag til tiltak er med andre ord ikke basert på en vurdering av eksisterende utdanningstilbud og rekrutteringsstrategier, men innspill basert på de observasjoner og erfaringer vi har gjort i undersøkelsene. Dette må leses som mer eller mindre kvalifiserte innspill. Noen innspill kan være aktuelle kun i enkelte sammenhenger, relevansen vil variere avhengig av bransje og virksomhet.

4.2.1 Erkjenn et kommunikasjonsproblem – ta grep

For å sikre rekruttering av fremtidige fagarbeidere og å posisjonere seg i arbeidsmarkedet, kan matindustriens status som en fremtidsrettet industrigren basert på fornybare bioressurser og bærer av mat- og håndverkstradisjoner, med fordel styrkes. Dette er perspektiver som det er grunn til å anta at appellerer til norsk ungdom. Håndverkere med stolthet for faget og nøkkelpersonell med visjoner for framtiden finnes og kan utnyttes mer aktivt.

4.2.2 Skap kulturer for læring

Denne undersøkelsen viser at fagarbeidere avler fagarbeidere. Matindustrien har mange bedriftskulturer som vektlegger læring og kontinuerlig forbedring. Slike bedriftskulturer er et resultat av systematisk arbeid over tid, involvering av ansatte og godt samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidstakere. I norsk arbeidsliv omtales ofte tillit mellom partene som kanskje den viktigste ressursen. Dette gjenspeiles i den enkelte bedrift, men kan utfordres dersom andelen arbeidstakere med annen arbeidskultur blir for høy, og kulturelle og språklige utfordringer blir for store. Oppmerksomheten om bedrifter med gode læringsmiljøer kan med fordel styrkes, blant annet gjennom et enda tettere og systematisk samarbeid med skolene.

Pensjonerte fagarbeidere kan være en uutnyttet ressurs. Mange kan ha et ønske om å bidra med å videreføre sitt håndverk ved siden av en pensjonstilværelse. Dagens regelverk gjør det også mer attraktivt enn tidligere å ha inntekt ved siden av pensjon. Både den enkelte bedrift og matindustrien som helhet, kan med fordel vurdere om pensjonerte fagarbeider kan være en viktig resurs for å rekruttere nye fagarbeidere.

Ferier og sesongtopper bidrar til at midlertidig arbeidskraft får erfaringer med matindustrien. Dette utgjør viktig potensiell rekruttering. Det bør være en systematisk oppfølging av midlertidige ansatte med tanke på læring og fremtidig rekruttering.

4.2.3 Samarbeidet med skolene bør styrkes og systematiseres

Behovet for fagarbeidere tyder på at antallet lærebedrifter bør økes, men også at tilgangen på kandidater til lærlinger må styrkes. Dette fordrer en oppmerksomhet om at bedrifter med gode fagmiljøer er gode læremiljøer og avler fagarbeidere. Slike ressurser kan med fordel utnyttes. Våre undersøkelser tyder på at det er et potensiale gjennom å gjøre kontakten mellom næringene og skolene hyppigere, med systematisk oppfølging av endringer i kompetansebehov. Jevnlige møter mellom bransjen og skolene med tanke på regionale til-



Foto: ©Ivar Pettersen

pasninger og behov, er en modell som følges noen steder. Samarbeid om lokale læreplaner kan styrkes. Vårt inntrykk er at bransjen ikke har kjent sin besøkelsestid når det gjelder mulighetene for lokale tilpasninger i lokale læreplaner. Ofte er de ulike bedriftene sterkt forankret i lokalmiljøet. Dette i seg selv innebærer at det kan være betydelig potensial å hente ut gjennom mer regionale og lokale tilpasninger om opplæring i de ulike matfagene, men også for teknologiske fag.

Tilgangen på råvare i skolen bør ikke være en begrensende faktor. Det fremstår som et paradoks at representanter fra kjøttindustrien forteller om at det er et behov for å styrke råvarekunnskapen i utdanningstilbudet, samtidig som de forteller om dårlig tilgang på råvare i undervisningen. Hensiktsmessige løsninger på denne utfordringen bør være enkelt å finne i samarbeidet mellom bransjen og skolene.



Foto: ©Erik Persson/Stabburet

5 Referanser

FEED-prosjektets oppsummeringsrapport, 2013.

<http://jobbimatbransjen.no/getfile.php/Dokumenter/Publikasjoner/FEED%20oppsummeringsrapport%20web.pdf>

Rålm, Per Christian (red.) 2013. Mat og industri 2013. Status og utvikling i norsk matindustri. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

SSB (2014), Sysselsatte etter næring, utdanningsnivå og landbakgrunn, datafil mottatt fra Pål Nordby, 26.06.14.

Utdanningsdirektoratet, tall og analyser for fag- og yrkesopplæring.

<http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/>

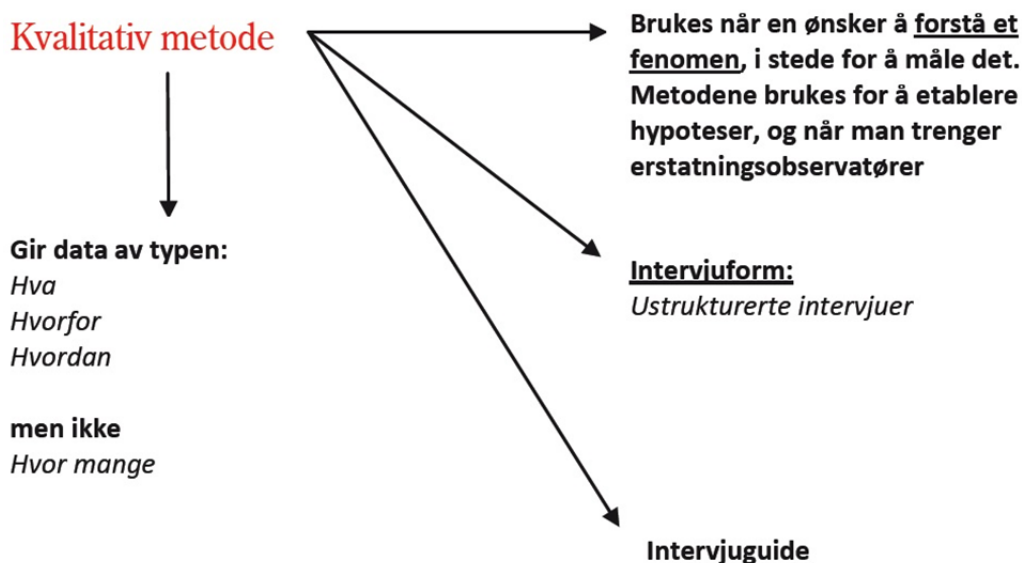


Foto: ©Ivar Pettersen

6 Vedlegg

6.1 Kvalitativ metode

Figur 3.1 gir en skjematisk beskrivelse av den kvalitative metoden.



En skjematisk beskrivelse av den kvalitative metoden

Kilde: Særskilt vedlegg til NOU 2011:4 Mat, makt og avmakt

Kontrast til kvantitativ metodikk. Hva slags kunnskap får vi?

Beskrivelsen av et fenomen, ikke kvantitative funn

Ved å bruke kvantitativ metode, som å foreta et eksperiment, tar man fenomenet ut av sin kontekst og ser på enkelte variabler og sammenhengen mellom dem. Gjennom kvalitativ metode kan man få kunnskap om et fenomen og den konteksten den står i, men det er vanskeligere å si noe om kausalitet og størrelser.

Kvantitativ metode går i bredden med få variabler og mange informanter, og man prøver å finne koblingen mellom årsak og virkning. Kvalitativ metode går i dybden med mange opplysninger og få informanter, og man gjør fortolkninger. Datakvaliteten i kvalitativ analyse bestemmes av troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.

I motsetning til de kvantitative metodene, som gjennomføres som en utspørring av respondentene, gjennomføres de kvalitative undersøkelsene som en dialog mellom intervjuer og respondent. Ved å bruke en kvalitativ metode kan man få tilgang til erstatningsobservatører (personer) som har førstehåndsinformasjon om de fenomenene eller de sosiale systemene som er ønskelig å studere. Ved å føre samtaler med disse erstatningsobservatørene kan en få tilgang til informasjonen som

ellers ville være lite tilgjengelig. Gjennom å stille en rekke «hvorfør» og «hvordan» spørsmål er det mulig å fange opp aktørenes egne fortolkninger og ord/begreper som ytterligere kan bidra til å øke innsikten.

Metodisk tilnærming

Informasjonsinnhenting i denne undersøkelsen er foretatt ved hjelp av åpne intervjuer. Datakvaliteten i kvalitativ analyse er en kombinasjon av troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.

Det må imidlertid presiseres at metoden medfører usikkerhet som må tas med i betraktningen når informasjonen fra undersøkelsen skal vurderes. Informantene er ikke nøytrale i forhold til utfallet av kartleggingen og kan ha en egen agenda for det de sier og vektlegger. Fortolkning og bearbeiding av informasjonen er avhengig av forskernes evne til systematisering og kritisk analyse.

Den kritiske analysen er avhengig av følgende:

1. **Kontradiksjon**

Dersom det under intervjuer fremkommer forhold som kan oppfattes som kritikkverdige forhold, må intervjueren forsøke å finne argumenter mot det synet som presenteres. Dette kan skje under intervjuet eller at det gjennomføres oppfølgingssamtaler med flere intervjuobjekter. Reell uenighet bør formidles og konkretiseres som et resultat.

2. **Identifisere systematikk i utsagnene**

Vi er ute etter så fullgode beskrivelser av fenomener som mulige. Vi ser dermed etter en «indre logikk» eller sammenheng mellom utsagn og opplevelser intervjuobjektene skildrer. Det vil si at vi søker etter forklaringer på de synspunktene vi møter. Vi ser etter logikken eller i sammenhengen hvert enkelte intervjuobjekt opplever ved fenomenet, og om det er felles sammenhenger eller berøringspunkter med andre intervjuobjekter. Under intervjuene får vi dermed noen «spor» som er sterkere enn andre. Vi kan etter hvert klassifisere fenomenene ut fra beskrivelsene gitt av intervjuobjektene basert på fellestrekk av opplevelser og utsagn. I gjengivelsen av funnen i undersøkelsen, kan utsagn benyttes til å illustrere enkelt fenomener.

3. **Vektlegging av regelmessighet, ikke anekdoter eller enkeltepisoder**

For å få fullgode beskrivelser av fenomener, er det et poeng at ikke avvikende enkeltepisoder tillegges for stor vekt. Enkelte intervjuobjekter kan legge stor vekt på enkeltepisoder slik at dette fargelegger hele deres oppfatning av fenomenet. Intervjueren må da forsøke å identifisere oppfatningen er basert på en enkelt episode, eller om det er flere episoder som danner grunnlag for en regelmessighet som har betydning for temaet. Selv om det vektlegges regelmessighet og representativitet, kan enkelte utsagn gjort av kun ett intervjuobjekt med bakgrunn i begrenset empiri, være vesentlig og relevant informasjon. På denne bakgrunn vil vi i resultatdelen skille mellom antallet intervjuobjekter som står for utsagnene, om det er en, flere, mange eller alle og hvilke grupper av intervjuobjektene som uttrykker dette. Samtidig vil vi også vurdere hva som kan skyldes underliggende forhold, og hva vi vil hevde er reelle forhold.

4. **Skille mellom ulike typer funn i behandlingen av resultater**

Når man undersøker et fenomen ved hjelp av kvalitativ metode, vil man få mange ulike type funn. Enkelte funn eller beskrivelser kan støttes opp av faktiske dokumenterbare forhold, andre er mer uttrykk for holdninger. I denne

sammenheng er det naturlig at funn som dokumenteres av faktiske forhold, står sterkt og sannsynligheten for at beskrivelsen vi får under intervjuet er riktig, vurderes som stor. Imidlertid er også de holdninger vi avdekker under intervjuene, men som ikke vi finner gode forklaringer på, også et uttrykk for det fenomenet vi undersøker. Dette er funn vi må være mer varsomme med, men de er også reelle. Som et eksempel kan nevnes at arbeidstakere og arbeidsgivere kan ha ulike oppfatninger eller *interessekonflikter* i arbeidslivet, f.eks. om hva som er riktig lønnsnivå. I midlertid kan det være vanskeligere å beskrive konflikten dersom den adferden vi observeres styres av verdier som er mer sammensatte. Årsaken til det fenomenet vi ser kan være et uttrykk for at partene har ulike verdier (holdninger) som vektlegges ulikt. Det er ikke bare en interessekonflikt vi ser, men også en *verdikonflikt*. Verdikonflikten er reel, men kan være vanskeligere å få grep på og overses lettere.

5. Fremstillingen av resultater og intervjuerens ståsted

Under gjengivelsen av resultatene må vi ta høyde for at den virkeligheten vi beskriver preges av hvilke ståsted vi selv har som intervjuere. Samtidig skal intervjuobjektene forstås ut fra deres holdninger, ståsteder og verdier, ikke intervjuerens. Under presentasjonen av resultatene legges det derfor vekt på intervjuobjektene holdninger, oppfatninger og syn, og det tilstrebes å gjengi dem så korrekt som mulig, men da fremsatt som holdninger og oppfatninger, ikke fakta.

Liste over intervjuobjekter

Person	Bedrift
Jan Vidar Iversen	Nortura
Svend Ivar Lein	Nortura Hærland
Audun Grindheim	Grindheim Kjøtt i Bergen
Jens Eide	Slakter Eide
Geir-Rune Larsen	Strinda VGS, restaurant og matfag
Ståle Gausen	Grilstad AS
Terje Wester	Fatland
Hans-Petter Rasmussen	Nortura Rudshøgda

Vedlegg 6.2 – Spørreskjema

Hvilken stilling har du i bedriften?

- Daglig leder
- Personalansvarlig
- Annet, spesifiser her: _____

Hvor mange ansatte med hvilken utdanning har bedriften/anlegget?

Se neste spørsmål for høyere utdanning.

	0	1–4	5–19	20–49	50–99	100 +
Ufaglært	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeidere (fagbrev)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeider med videreutdanning (teknisk fagskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvor mange ansatte har utdanning fra høyskole eller universitet innen følgende områder?

	0	1–2	3–5	6–10	11+	Vet ikke
Matfaglig høyere utdanning (eks. matteknolog/matviter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknologisk/teknisk høyere utdanning (eks. ingeniør)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generell/økonomisk/administrativ utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv under	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hva er grunnen til at bedriften ikke har lærlinger?

Du kan krysse av på flere alternativer

- Har ikke tid
- For store kostnader knyttet til lærlinger
- Ingen søkere til lærlingeplasser
- Ingen gode nok søkere til lærlingeplasser
- Ikke tradisjon for lærlinger i bedriften
- Har ikke opplæringspersonell i bedriften
- Dårlig erfaring fra tidligere lærlinger
- Har ikke behov for lærlinger
- Manglende samarbeid med opplæringskontor
- Annet, beskriv: _____

Andre kommentarer:

Om rekruttering av lærlinger:

	Ja	Nei	Vet ikke
Har bedriften samarbeid med skoler om rekruttering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har bedriften samarbeid med opplæringskontor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tar bedriften imot skoleelever i prosjekt til fordypning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stiller bedriften ressurspersoner til rådighet for skolen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andre kommentarer om rekruttering av lærlinger:

I hvilke matfag har bedriften/anlegget fagarbeidere og eventuelt lærlinger i dag?

Hvis en person har fagbrev i flere fag kan du krysse av for begge.

	Fagarbeider	Lærling
Butikkslakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kjøttskjærefaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Slakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pølsemakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konditorfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Industriell matproduksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet innen matfag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I hvilke andre lærefag har bedriften/anlegget fagarbeidere og eventuelt lærlinger i dag?

Hvis bedriften ikke har fagarbeidere innen andre lærefag går du videre til neste spørsmål.

Under nevnes noen fag innen teknikk og industriell produksjon (TIP).

	Fagarbeider	Lærling	
Produksjonsteknikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimekanikerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimontørfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Laboratoriefaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kjemiprosessfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Automatiseringsfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Logistikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Andre fag innen teknikk og industriell produksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yrkessjåførfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Annet lærefag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Skulle bedriften gjerne hatt fagarbeidere og eventuelt lærlinger innenfor andre fag enn det den har i dag?

Hvis bedriften ikke trenger flere fagarbeidere går du videre til neste spørsmål.

	Fagarbeider	Lærling	
Butikkslakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kjøttskjærfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Slakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pøsemakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Konditorfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industriell matproduksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Annet innen matfag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Produksjonsteknikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimekanikerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimontørfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Laboratoriefaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kjemiprosessfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Automatiseringsfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yrkessjåførfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Logistikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Annet lærefag, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Har bedriften hentet arbeidskraft fra utlandet?

Med å hente arbeidskraft mener vi både med og uten bemanningsbyrå, til direkte ansettelse, innleie og andre typer kontrakter.

- Ja
- Nei

Hvor mange er hentet inn på fra utlandet på kontrakter?

Angi antall utfra utdannelse.

Hvis det varierer mye etter sesong, angi et gjennomsnitt for året.

	0	1–4	5–19	20–49	50–99	100 +
Ufaglært	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeider (fagbrev)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeider med videreutdannelse (teknisk fagskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Høyskole/Universitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annen type utdannelse/erfaring, vennligst beskriv under	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I hvilke lærefag har bedriften fagarbeidere som er hentet fra utlandet?

Hvis en person har fagbrev i flere fag kan du krysse av for begge.

	Fagarbeider	
Butikkslakterfaget	<input type="checkbox"/>	
Kjøttskjærfaget	<input type="checkbox"/>	
Slakterfaget	<input type="checkbox"/>	
Pøsemakerfaget	<input type="checkbox"/>	
Bakerfaget	<input type="checkbox"/>	
Konditorfaget	<input type="checkbox"/>	
Industriell matproduksjon	<input type="checkbox"/>	
Annet innen matfag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	_____
Ingen/vet ikke	<input type="checkbox"/>	
Produksjonsteknikkfaget	<input type="checkbox"/>	
Industrimekanikerfaget	<input type="checkbox"/>	

Industrimontørfaget	<input type="checkbox"/>	
Laboratoriefaget	<input type="checkbox"/>	
Kjemiprosessfaget	<input type="checkbox"/>	
Automatiseringsfaget	<input type="checkbox"/>	
Logistikkfaget	<input type="checkbox"/>	
Andre fag innen teknikk og industriell produksjon	<input type="checkbox"/>	
Yrkessjåførfaget	<input type="checkbox"/>	
Annet yrkes-/lærefag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	_____

Hvordan vil bedriftens behov for arbeidskraft bli fram mot 2020?

For høyere utdanning, se neste spørsmål

	Minke	Være stabilt	Øke	Ikke aktuelt
Ufaglært	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeidere (fagbrev)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagarbeider med videreutdanning (teknisk fagskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidskraft fra utlandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvordan vil bedriftens behovet for arbeidskraft med utdanning fra høyskole eller universitet bli fram mot 2020?

	Minke	Være stabilt	Øke	Ikke aktuelt
Matfaglig høyere utdanning (eks. matteknolog/matviter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknologisk/teknisk høyere utdanning (eks. ingeniør)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generell/økonomisk/administrativ utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv under	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvordan vil behovet for fagarbeidere innen de forskjellige lærefagene bli fram mot 2020?

	Minke	Være stabilt	Øke	
Butikkslakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kjøttskjærefaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Slakterfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pøsemakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bakerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Konditorfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industriell matproduksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Annet innen matfag, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Produksjonsteknikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimekanikerfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Industrimontørfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Laboratoriefaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kjemiprosessfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Automatiseringsfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Logistikkfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Andre fag innen teknikk og industriell produksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yrkessjåførfaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Annet lærefag, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Hvor mange årsverk tror du blir borte i din bedrift fram mot 2020 innen følgende lærefag?

Butikkslakterfaget	_____
Kjøttskjærefaget	_____
Slakterfaget	_____
Pøsemakerfaget	_____
Bakerfaget	_____
Konditorfaget	_____
Industriell matproduksjon	_____
Annet innen matfag	_____
Produksjonsteknikkfaget	_____
Industrimekanikerfaget	_____
Industrimontørfaget	_____
Laboratoriefaget	_____
Kjemiprosessfaget	_____
Automatiseringsfaget	_____
Yrkessjåførfaget	_____
Logistikkfaget	_____
Annet lærefag	_____

Hvor mange flere årsverk kommer din bedrift til å trenge fram mot 2020 innen følgende lærefag?

Viser bare de lærefagene der respondenten anga at behovet vil øke

Butikkslakterfaget	_____
Kjøttskjærefaget	_____

Slakterfaget	_____
Pølsemakerfaget	_____
Bakerfaget	_____
Konditorfaget	_____
Industriell matproduksjon	_____
Annet innen matfag	_____
Produksjonsteknikkfaget	_____
Industrimekanikerfaget	_____
Industrimontørfaget	_____
Laboratoriefaget	_____
Kjemiprosessfaget	_____
Automatiseringsfaget	_____
Yrkessjåførfaget	_____
Logistikkfaget	_____
Annet lærefag	_____

Vil bedriften trenge fagarbeidere fram mot 2020 innenfor lærefag som den ikke har i dag?

- Nei
- Ja

Innen hvilke nye fag vil bedriften trenge fagarbeidere fram mot 2020?

- Butikkslakterfaget
- Kjøttkjærerfaget
- Slakterfaget
- Pølsemakerfaget
- Bakerfaget
- Konditorfaget
- Industriell matproduksjon
- Annet innen matfag, spesifiser: _____
- Produksjonsteknikkfaget
- Industrimekanikerfaget
- Industrimontørfaget
- Laboratoriefaget
- Kjemiprosessfaget
- Automatiseringsfaget
- Yrkessjåførfaget
- Logistikkfaget
- Annet lærefag, spesifiser _____

Er mangel på grunnleggende skrive-, lese-, regne- og datakunnskaper hos en eller flere ansatte et problem for bedriften?

	Nei	Ja, noen ganger	Ja, ofte	Ja, hele tiden
Blant norske ufaglærte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blant norske lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blant norske fagarbeidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blant utenlandske ufaglærte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blant utenlandske fagarbeidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andre kommentarer:

Hvordan rekrutterer bedriften fagarbeidere?

Du kan krysse av på flere.

- Gjennom lærlinger
- Ved at ansatte tar fagbrev
- Hente fra andre bedrifter
- Vanlig rekruttering med annonsering
- Gjennom rekrutteringsbyrå (i Norge)
- Henter fra utlandet
- Bedriften har ikke behov for å rekruttere fagarbeidere
- Annet, beskriv _____

Har nyutdannede fagarbeidere riktig kompetanse? Grader etter din oppfatning på følgende områder:

Gå til neste spørsmål dersom dette ikke er relevant for din bedrift.

	Dårlig	Manglende	Tilfreds- stillende	God	Ikke aktuelt
Produkt- og råvarekunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produksjons- prosessforståelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hygiene og matsikkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vedlikehold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forbedringsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvalitetsstyring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har nyutdannede fagarbeidere de riktige personlige egenskapene?

Gå til neste spørsmål dersom dette ikke er relevant for din bedrift.

	Dårlig	Manglende	Tilfreds- stillende	God	Ikke aktuelt
Motivasjon for å jobbe i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryddighet og struktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Styrke og utholdenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Renslighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omstillingsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har elever som søker om lærlingeplass riktig kompetanse utfra sin utdanning?

Gå til neste spørsmål dersom dette ikke er relevant for din bedrift.

	Dårlig	Manglende	Tilfreds- stillende	God	Ikke aktuelt
Produkt- og råvarekunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produksjons- og prosessforståelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hygiene og matsikkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vedlikehold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forbedringsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvalitetsstyring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har elever som søker om lærlingeplass de riktige personlige egenskapene?

Gå til neste spørsmål dersom dette ikke er relevant for din bedrift.

	Dårlig	Manglende	Tilfreds- stillende	God	Ikke aktuelt
Motivasjon for å jobbe i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryddighet og struktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Styrke og utholdenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Renslighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omstillingsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvilke egenskaper er viktigst når dere ansetter lærlinger?

	Ikke viktig	Litt viktig	Svært viktig	Ikke aktuelt
Holdninger til arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lite fravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunnskap om faget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karakterer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivasjon for å jobbe med faget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivasjon for å jobbe i bransjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
God fysikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet, beskriv under	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Til slutt: Har bedriften andre store utfordringer knyttet til tilgang på rett kompetanse i dag og i framtiden? Skriv gjerne her.

Tidligere utgitt i denne serien – 2014

2014–1

Næringsanalyse for Regionalpark Haldenkanalen.

Karen Refsgaard, Hilde Helgesen, Stig Standli Gezelius, Miriam Haugsbø, 77 s.

**NILF**Norsk institutt for
landbruksøkonomisk forskning

ADRESSE HOVEDKONTOR

Postadresse:	Kontoradresse:	Telefon: 22 36 72 00
Postboks 8024 Dep	Storgata 2-4-6	Telefaks: 22 36 72 99
0030 OSLO		E-post: postmottak@nilf.no
		Internett: www.nilf.no

ADRESSE DISTRIKTSKONTORER

Bergen	Postadresse:	Postboks 7317, 5020 BERGEN
	Telefon:	22 36 72 40
	Telefaks:	22 36 72 99
	E-post:	postmottak-Bergen@nilf.no
Trondheim	Postadresse:	Postboks 4718 – Sluppen, 7468 TRONDHEIM
	Telefon:	73 19 94 10
	Telefaks:	73 19 94 11
	E-post:	postmottak-Trondheim@nilf.no
Bodø	Postadresse:	Statens hus, Moloveien 10, 8002 BODØ
	Telefon:	22 36 72 00
	Telefaks:	22 36 72 99
	E-post:	postmottak-Bodo@nilf.no
