

Import av kunnskap

Nordvestlandet har stort behov for å importere kunnskap og kompetanse i åra som kommer. Dersom næringslivet skal vinne kampen om spisskompetanse i et internasjonalt arbeidsmarked, er regionen avhengig av utenlandsk arbeidskraft. I denne sammenheng er det vesentlig å finne ut hvordan utlendinger opplever sitt møte med næringslivet på Sunnmøre.

I sin mastergradsoppgave har Marte Cecilie Wilhelmsen Solheim undersøkt nettopp dette. I samarbeid med Møreforskning har hun gjort en studie av møtet mellom høgkompetent utenlandsk arbeidskraft og den maritime klyngen på Møre. Hun har intervjuet 63 høgt utdannet arbeidere ved maritime bedrifter i Giske, Ålesund, Sula, Hareid, Ulstein og Herøy. Konklusjonen hennes bør interessere både næringslivsledere og lokalpolitikere. Mange utenlandske ansatte føler seg ensomme, både på jobb og privat, og har vanskelig for å finne seg til rette. Selv om undersøkelsen gjelder maritime bedrifter, er det liten grunn til å tro at forholdene er så mye annerledes i andre næringer.

Å flytte til et nytt land og jobbe i en ny kultur, byr på mange utfordringer, ikke bare for den enkelte arbeidstaker, men også for hele familier. Gjennom tjenesten International Network of Norway (INN) bistår Ålesund Handelskammer bedrifter i regionen med å legge forholdene til rette for utenlandsk arbeidskraft. Det er et positivt tiltak, men i tillegg er det viktig at lokale nettverk sørger for å inkludere innflytterne i ulike faglige og sosiale aktiviteter.

Det er nyttig å lytte til observasjoner fra folk som kommer utenfra

Prognosene som Statistisk sentralbyrå har utarbeidet, blir det regnet med at det vil være nødvendig med arbeidsinnvandring for å fylle de fleste av de 220.000 nye jobbene det vil være behov for i Norge i 2014. Innenfor de tjenesteytende næringene hvor veksten er størst, melder hver tredje bedrift om problemer med å få tak i nok folk. Kampen om den høgkvalifiserte arbeidskrafta vil være hardest. Kompetansearbeidsplasser er nøkkelen til videre vekst i regionen, og da er det viktig at bedrifter har langsiktige strategier for å sikre seg nødvendig arbeidskraft. Solheim fortalte i et intervju i gårsdagens avis at mange utlendinger opplever at de maritime bedriftene er lite inkluderende, og gjennomsyra av taus kunnskap. Kulturen «sitter i veggene», og er bare noe alle vet. Da kan det være vanskelig for en fremmed å orientere seg.

Det er nyttig å lytte til observasjoner fra folk som kommer utenfra, og det kan være lærerikt å betrakte egen kultur med nye øyne. Arbeidslivet på Sunnmøre har tradisjonelt vært preget av kort avstand mellom sjef og arbeidstaker, med en uformell omgangstone og mange uskrevne regler. Det er mye i denne arbeidskulturen som er positivt, og det skal vi ta vare på. Samtidig er det viktig å avdekke hvordan arbeidslivet kan bli mer inkluderende for alle arbeidstakere.

ANSV. REDAKTØR



HANNA RELLING BERG
913 33 922
hrb@smp.no

SAMFUNNS- REDAKTØR



JAN ERIK RØSVIK
992 71 143
jer@smp.no

NYHETS- REDAKTØR



SINDRE HALKJELSVIK
906 11 026
sh@smp.no

DIGITAL- REDAKTØR



TORMOD UTNE
411 03 425
tu@smp.no

KULTUR- REDAKTØR



KRISTIN KNUDSEN
902 01 225
kik@smp.no



HØRT. Marit Røsand har permer med historier og dokumentasjon fra pårørende som fortviler over manglende ventelister til sjukeheimsplasse, og vil ta grep. Støttespiller og ektemann Svein-Ivar Røsand til høyre.

Loves bedre el



FAKSIMILE SUNNMØRSPOSTEN 3.JUNI

FAKTA

- Ifølge Ålesund kommune har de ikke ventelister på sjukehjemsplass.
- 28. mai i år sto Marit Røsand fram i Sunnmørsposten med sin historie om hvordan hun måtte kjempe for et verdig omsorgstilbud for sin døende mor. Etter dette fikk hun mange henvendelser fra andre i lignende situasjoner.
- 3. juni startet Røsand ventelisteaksjonen, hvor hun oppfordret alle som ventet på sjukeheimsplasse til å sende henne brev.
- 16. august ble hun invitert til møte med ordføreren, rådmannen og kommunalsjef.

Eldreksjonist Marit Røsand og ektemannen møtte en lydhør ordfører og administrasjon i Ålesund rådhus i går, som lover å ta grep.

ÅLESUND. – De lyttet. De lyttet alle sammen. Og vi fikk forklare hvordan systemet er. Hvordan pårørende føler det, når kommunen ikke har venteliste til sjukehjemsplass. Dette var et godt møte, sier Marit Røsand.

I to timer har ordfører Bjørn Tømmerdal, rådmann Olaug Flø Brekke og kommunalsjef Liv Stette sittet stille og lyttet til det Marit Røsand og hennes ektemann Svein-Ivar Røsand har å fortelle om pårørendes kamp for å få sjukeheimsplasse til sine kjære. Venteliste-aksjonisten har foruten utallige muntlige henvendelser, mottatt 27 skriftlige henvendelser med dokumentasjon på mennesker i kø for sjukehjemsplass. Røsand anonymiserer identiteten deres, men forteller historiene.

Historier. Hun forteller om pårørende som søkte i to år om sjukeheimsplasse, og da mannen

endelig fikk plass, hadde han ligget død i tre døgn.

Hun forteller om brudd på forvaltningsloven, at pårørende får muntlig beskjed om avslag på sjukeheimsplasse og vil klage på avslaget, men får beskjed om at de ikke kan klage før de får tilsendt skriftlig avslag med begrunnelse. Uker etter uker går, uten noe skriftlig avslag fra kommunen de kan klage på.

Om døende, kreftsjuke som får opphold på palliativ (lindrende) avdeling, og mens livet er i ferd med å ebbe ut, får pårørende beskjed om at de må søke på nytt om forlenget opphold, siden den tildelte oppholdsperioden er over. Nettopp denne praksisen finner rådmannen uverdige, og rådmannen er klar på at slik vil hun ikke ha det. Hun vil ta grep for å få endret denne praksisen.

– Dette har vært et verdifullt møte. Det er mange sterke histo-

Jeg ønsker flere plasser med høyeste behandlingsnivå

BJØRN TØMMERDAL

Sunnmørsposten

Sunnmørsposten er ei partipolitisk uavhengig, sosialliberal avis, som baserer sin redaksjonelle virksomhet på prinsippene i Redaktørplakaten og regler i Vær Varsomplakaten. Vi forbeholder oss retten til å arkivere og utgi i elektronisk form alt som er publisert i Sunnmørsposten. Dersom ikke annet er avtalt, gjelder dette også innsendt materiale. All utgivelse skjer i henhold til

Sunnmørspostens publiseringsvilkår, og innsendt stoff honoreres som hovedregel bare når det er avtalt. Dersom noen føler seg rammet av urettmessig omtale i avisa, oppfordres de til å ta kontakt med redaksjonen. Det er også anledning til å reise klage for brudd på god presseskikk til Pressens Faglige Utvalg, Prinsens gt. 1, pb. 46 Sentrum, 0101 Oslo. Tlf. 22 41 56 80, fax 22 41 19 80.

LENGDE

Maksimal lengde på kronikker under vignetten Synspunkt er 6000 tegn inkl. mellomrom. Vi trenger også bilde av forfatteren, og tar gjerne imot forslag til illustrasjon. Kronikker kan sendes til innlegg@smp.no

KORT SAGT

Under denne vignetten trykker vi korte innlegg på under 800 tegn inklusive mellomrom. Disse kan regne med å komme raskere på trykk.

SKRIV KORT!

Maksimal lengde på ytringer er 2500 tegn inkl. mellomrom. Vi forbeholder oss retten til å korte ned. Ubrukte innlegg returneres bare på anmodning. Skriv under med fullt navn.

På Nebo Bjerg?



MARTE CECILIE
WILHELMSEN SOLHEIM
Mastergradstudent

SYNSPUNKT

ARBEIDSINTEGRERING. «På Nebo Bjerg» siktar til staden der Moses fekk sjå inn i det landet som han og folket hans var lovd, utan sjølv å få kome dit. Fleire faktorar i møtet mellom høgkompetente utanlandske arbeidadarar og den maritime klynga på Møre kan gje ei slik kjensle av at dei får sjå inn i det «landet» som er der, men at dei sjølve ikkje får kome inn og utgjere ein del av det.

Ei av dei største utfordringane til Møre og Romsdal er tilgangen på kompetent arbeidskraft. Verksemdene utviklar seg frå å vere ressursbaserte produksjonsverksemdar til å bli leverandørar av kunnskapsbaserte tenester. Dette gir eit behov for høgt utdanna arbeidskraft som er større enn den regionale marknaden kan dekke, og ein må sjå ut av fylket og landet etter denne kompetansen.

Hindringar. Mastergradstudien: «På Nebo Bjerg? Ein studie av møtet mellom høgkompetent utanlandsk arbeidskraft og den maritime klynga på Møre», syner korleis høgkompetente utanlandske opplever at dei ikkje blir sett og nytta, sosialt og i arbeidslivet. Dei opplever det som vanskeleg å kome inn i ringen av etablerte vennskap og relasjonar på staden.

Organisasjonskultur. Industrieventyret på Sunnmøre har vore prega av lokalt eigarskap og relativt små skilnader økonomisk og sosialt mellom arbeid og kapital. Det er mogleg at industrietableringa og dei egalitære sosiale tilhøva mellom folk på Sunnmøre har fremja ein organisasjonskultur som minner om trekk ved dei organisasjonane som vert kalla «den enkle strukturen». Sentrale kjenneteikn er liten grad av horisontal og vertikal nivåinndeling, at medarbeidarane er familiemedlem eller vener og at kommunikasjon av ymse slag og rekruttering går føre seg på uformelt vis. Er det kanskje dette som bidreg til å danne grunnlaget for at berre 40 % av stillingane i Møre og Romsdal vert lyst ut?

Taus kunnskap. Den maritime klynga har ei suksessrik historie bak seg, og den resiproke tilliten mellom aktørane internt i klynga har ført til både konkurranse og samarbeid. Med globalisering og auka kommunikasjon over landegrensar blir denne sosiale kapi-



Maritim klynge.

ILLUSTRASJONSFOTO: KNUT ARNE AARSET

talen sett på prøve. Ei av dei store vanskaner med å bli integrert i den maritime klynga, er møtet med den «tause kunnskapen» og manglande struktur: til dømes manglande oversikt over organisasjonen, nettverk og formelle strukturelle verkty som arbeidsrutinar. Den tause kunnskapen vert overført frå person til person i tillitsbaserte relasjonar og finst ikkje i skriftleg form, den må erfarast. Dette vanskeleggjer seg for dei utanlandske som ikkje får ta del i dei etablerte relasjonane.

Det er ikkje nødvendig vis slik at den eine eller den andre måten å gjere ting på er feil

Avslappa arbeidsstil. Inntrykket av det maritime eventyret sett frå nokre av dei høgkompetente utanlandske arbeidadarane sin ståstad er at nordmenn er «laidback» og uprofesjonelle i sin arbeidsstil sett i høve til kva dei er vande med, dei opplever nordmenn som meir «bakoverlente» når det gjeld å ta ein diskusjon og diskutere ulike idear, og dei opplever at innovasjonen stoggar fordi veteranane i verksemda seier: «Slik gjer vi det her hos oss». Nokre meiner at denne avslappa arbeidsstilen fører til ei auka grad av kreativitet, men at dei ønskjer ei auka grad av balanse mellom det å arbeide innanfor ein strammare struktur/ meir prosedyrebasert og dei lause rammene dei opplever her.

Kulturkollisjon. Fleire av funna frå studien utfordrar tankegangen om at innovasjon er

svært ofte avhengig av ulikskapar, meiningsbryting, gjensidig kritikk, forskjellige oppfatningar om røyndomen og ulik bakgrunn hos dei som skal kome fram til nye idear saman. Dei utanlandske arbeidadarane saknar ei større grad av desse faktorane samt openheit og ei større nyttegjering av deira kompetanse/idear. Dei har innsikt i andre måtar å arbeide på, i andre kulturar, og ifrå andre næringsklynger. Vi ser eit møte mellom to ulike kulturar, der den eine er prega av egalitære strukturar og dei andre meir formelle/hierarkiske. Dette stiller oss over på ein situasjon der det er behov for at begge partar må tileigne seg ny kunnskap om korleis ein skal innrette seg på den eine sida, men også forståing for ulike måtar å organisere produksjonen og prosessane på. Det er ikkje nødvendigvis slik at den eine eller den andre måten å gjere ting på er feil.

Internasjonal kontakt. Den maritime klynga har i dei seinare år blitt prega av utstrakt kontaktnett internasjonalt, og attendemelding frå mellom anna omdømmeundersøkingar syner at klynga står fram som litt sjølvgede i samhandling med internasjonale kundar. Burde dei då ikkje spele på den internasjonale kompetansen som allereie er i verksemdene? I eit land som Noreg med eit høgt kostnadsnivå er bruk av unik kunnskap særleg viktig for at verksemdar skal kunne oppgradere seg og utvikle nye produkt, tenester og produksjons- og organisasjonsmåtar. Mange av dei utanlandske arbeidstakarane kjem frå nasjonar og verksemdar der dei forventar langt meir strukturert og formalisert tilnærming til inkludering, delta-king og rekruttering enn det

som kan vere typisk innan den maritime klynga. Dei tenker annleis om korleis prosessar og arbeid bør utførast/kva som er profesjonelt. Dei opplever at dei vert sett til meir rutineprega arbeid, og deira moglegheiter for å delta i innovative prosessar vert redusert.

Globalisering. Når vi samstundes veit at regionen i framtida vil vere avhengig av å rekruttere mange nye arbeidstakarar til regionen er dette ein tankevekkar for fortsettinga av industrieventyret på Sunnmøre. Ein har ikkje val med å sei nei til utviklinga og endringane globalisering og internasjonalisering fører med seg, for dette skjer rundt oss her og no. Men ein har valet om å velje å vere med om bord eller stå igjen på kaia.

Konkurransfortrinn. Det er mogleg å kombinere det multikulturelle som eit konkurransefortrinn utan å øydelegge dei lokale særtrekka. Suksessen og forhistoria til den maritime klynga kan føre til ei overdriven overtyding om at egne krefter av menneske med lokal høyre til som inngår i sterke nettverk kan handtere alle oppgåver i framtida, eller ein kan nytte suksessen til å sjå framover og vidareutvikle konkurransefortrinna til klynga.

STUDIEN har sett på korleis høgkompetent utanlandsk arbeidskraft opplever møtet med den maritime klynga på Møre og omgjevnadene og deira rolle i høve innovasjon i verksemdene. Studien omfattar 53 høgt utdanna arbeidstakarar med utanlandsk bakgrunn som i løpet av dei siste fem åra har fått jobb i maritime verksemdar i Giske, Ålesund, Sula, Hareid, Ulstein eller Herøy.