

**SALMON CITYS
STUDENTUNDER-
SØKELSE**

SALMON CITY kom susende inn i verden i mars 2022, da to jusstudenter og en NHH-student bestemte seg for å lage Norges største møteplass for studenter og havbruksnæringen i Bergen.

Vi hadde allerede begynt reisen for å lære oss havbruksnæringen et år tidligere, da Øystein Hatlestad Hovland laget podkasten *Lakseskolen*, hvor han reiste rundt i næringen for å lære. Og deretter gjennom det nå smått famøse *Lakseteateret*, som ble satt opp for andre gang under første utgaven av Salmon City i 2022.

Motoren var den gang da, og er den dag i dag, å lære så mye som mulig om næringen som i dag er vår nest største eksportnæring, og som kanskje er det beste kortet Norge har på hånden for å dekke inn mest mulig av post-oljeøkonomigapet.

I planleggingen av 2023-versjonen innså vi at havbruk er en del av en større sjømatnæring. Vi fulgte derfor vår egen læringskurve, og utvidet konseptet til å bli Norges største møteplass for studenter og sjømatnæringen.



På den halvannet år lange veien mellom oppstart og i dag har vi også begynt med rådgivning på employer branding for selskaper i sjømatnæringen – altså hvordan selskaper bygger sin merkevare som arbeidsgiver og tiltrekker seg flinke folk. Vi har fasilitert kåringen *“Sjømatnæringens mest attraktive arbeidsgivere”*. Og med **denne rapporten** begynner vi å tilby data og analyse av hva som motiverer studenters karrierevalg.

I arbeidet med denne rapporten har vi hatt **to Business Interns** fra NHH i sving som støttespillere. Kaspar Coates, viden kjent som Bergens mest sjømatnysgjerrige student etter sine opphold i Seaborn, Proximar, konsulentoppgrad om havbruk for Eviny, og nå internen som har vært lengst hos oss. Og Hanna Skirstad Grini, som til høsten begynner i Capgemini. Helt på oppløpet av mastergraden måtte hun ha seg en rask tur innom Salmon City og sjømatnæringen.

Vi kan bare anta at det er motivert av lysten til å ha skikkelige eventyr å returnere til når hun er ferdig med konsulentlivet i hovedstaden. Vi takker begge to for glimrende innsats!

RAPPORTENS INNHOLD

Rapporten bygger på datainnsamling vi har gjort i to runder. I første runden som ble gjort i mars fikk vi 329 respondenter fra 12 ulike høyskoler og universiteter i Norge. Studenter gikk på en rekke ulike studielinjer, og kom fra akvakultur ved NMBU i øst, til Handelshøyskolen, fiskehelse og havbruksingeniør i vest, videre til NTNU i Trondheim og til fiskerikandidat-studiet ved UIT i Nord. I andre datainnsamling fikk vi 162 respondenter, og ettersom datagrunnlaget for disse spørsmålene ikke er like godt fremhever vi dette med tallet 162 nede i høyre hjørnet på slidesene som bygger på denne undersøkelsen.

Spørsmålene som har blitt stilt og svarene som har blitt gitt av studentene dreier seg om:

- Hvor de får informasjon om sjømatnæringen
- Hvor de orienterer seg om karrieremuligheter
- Hvilke attributter (egenskaper) de anser som viktigst ved valg av arbeidsgiver
- Om egenskapene som er viktige ved arbeidsgiver endrer seg senere i arbeidslivet
- Hvilke goder utover de lovpålagte de forventer inkludert hos arbeidsgiver
- Viktigheten av kjønnsbalanse i selskapet
- Hvor lenge de ser for seg å bli værende i første jobb
- Den makroøkonomiske situasjonens påvirkning på karrierevalg
- Viktigheten av hjemmekontor
- Hvordan lakseskatten har påvirket deres syn på en fremtid i næringen

Sluttresultatet er først og fremst kvantitativt. Noen steder har vi lagt til våre egne kommentarer basert på erfaringer og markedsføringsteori. Skillet mellom det kvantitative og dette skal være veldig tydelig.

I rapporten vil du ikke finne den hemmelige oppskriften på hvordan du bygger din merkevare som arbeidsgiver og tiltrekker deg de beste. Men du vil kanskje finne noen taktiske elementer, noen innsikter, og noen datapunkter som kan være beslutningsstøtte for deg i det arbeidet.

Alle potensielle bananskall i rapporten står jeg for. Både spørsmål og kritikk kan rettes til meg på mathias@salmoncity.no.

Kos deg med lesingen!

Mvh Mathias Sagevik, Daglig leder - Salmon City



HVILKE ATTRIBUTTER ER VIKTIGST FOR STUDENTER VED VALG AV ARBEIDSGIVER?

varierte arbeidsoppgaver

Arbeidsmiljø BÆREKRAFT

påvirkningsmulighet på
bedriftens agenda

LØNN OG INSENTIV internasjonale muligheter

Utviklingsmuligheter



STUDENTENE BLE STILT FØLGENDE SPØRSMÅL:

Hva er den viktigste attributten ved valg av arbeidsgiver?

Hva er den nest viktigste attributten ved valg av arbeidsgiver?

Hva er den tredje viktigste attributten ved valg av arbeidsgiver?

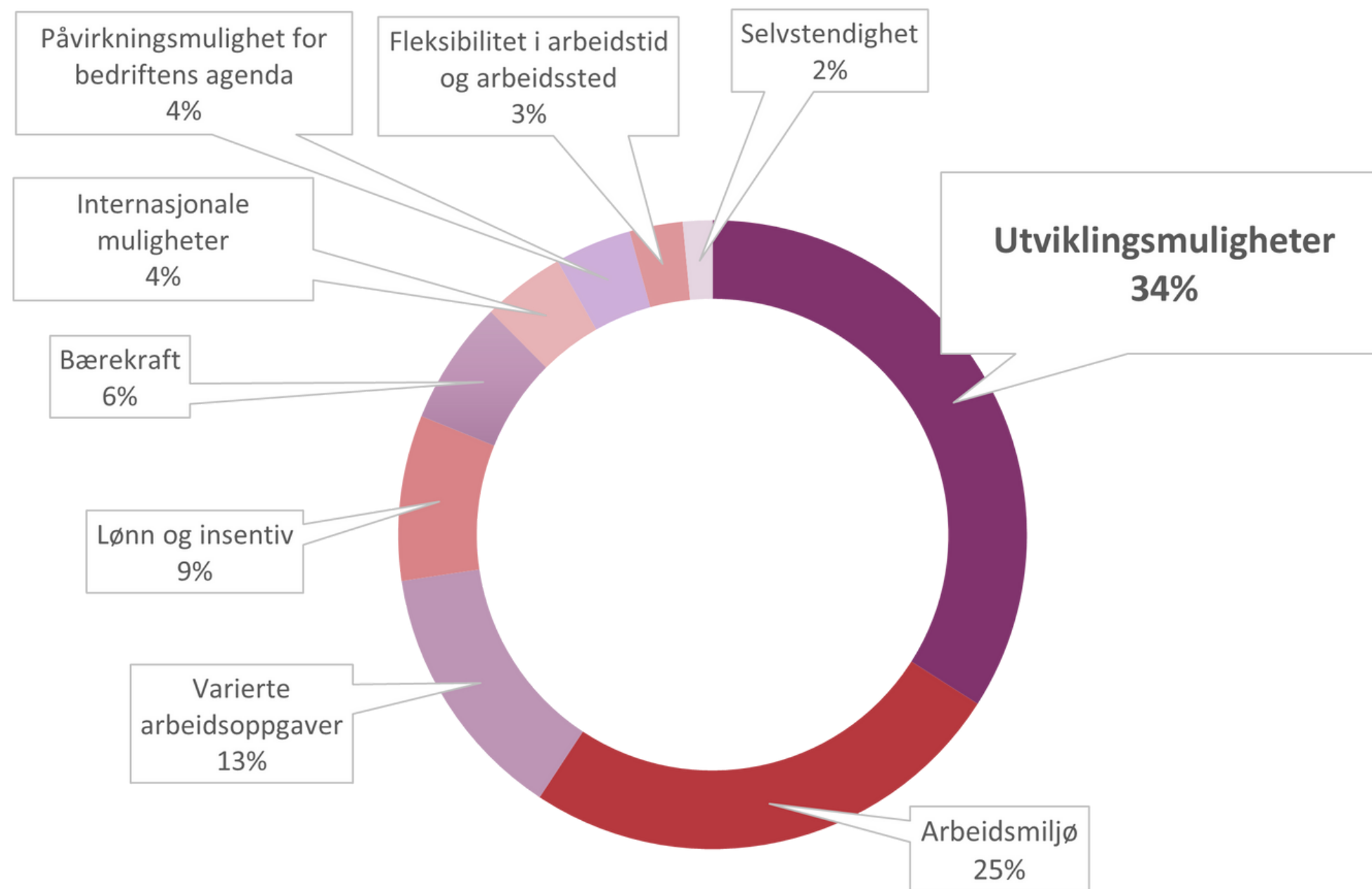
SVAKHETER VED UNDERSØKELSEN

Resultatene gir kun en rangering første, andre og tredje viktigste attributt. Svakheten med undersøkelsen er at det er stilt tre separate spørsmål og hva som henholdsvis er viktigst, nest viktigst og tredje viktigst for studentene. Undersøkelsen gir ingen rangering av attributter ut over de tre viktigste faktorene.

Eksempelvis fleksibilitet rangeres kun som det viktigste av 3% av studentene. Dette betyr ikke at studentene ikke anser fleksibilitet som viktig, men at det er få som anser det som det viktigste når de skal velge arbeidsplass.

Vi kan dermed ikke si konkludere om hva som er fjerde viktigst og videre ut i fra vår data.

Hvilken attributt er den viktigste for studenter ved valg av arbeidsgiver?



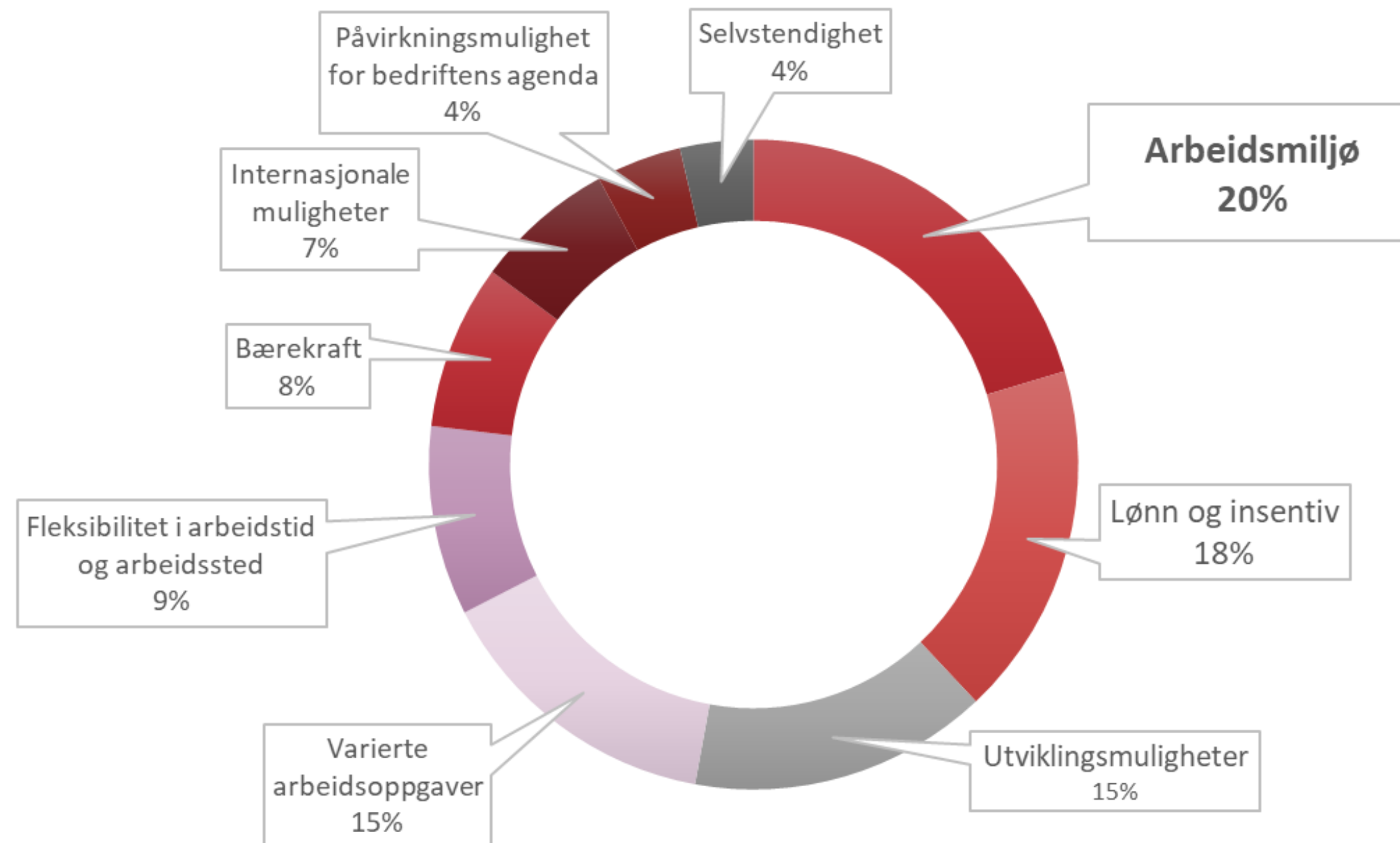
Utviklingsmuligheter er det viktigste for **34%** av studentene i undersøkelsen.

25% av studentene svarer at **arbeidsmiljø** er den viktigste attributten hos sin fremtidige arbeidsgiver.

Lønn og insentiver er den viktigste attributten for **9%** av studentene.

Kun 3 % av studentene mener at *fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted* er det viktigste for de når de velger arbeidsgiver

Hvilken attributt er den nest viktigste for studenter ved valg av arbeidsgiver?

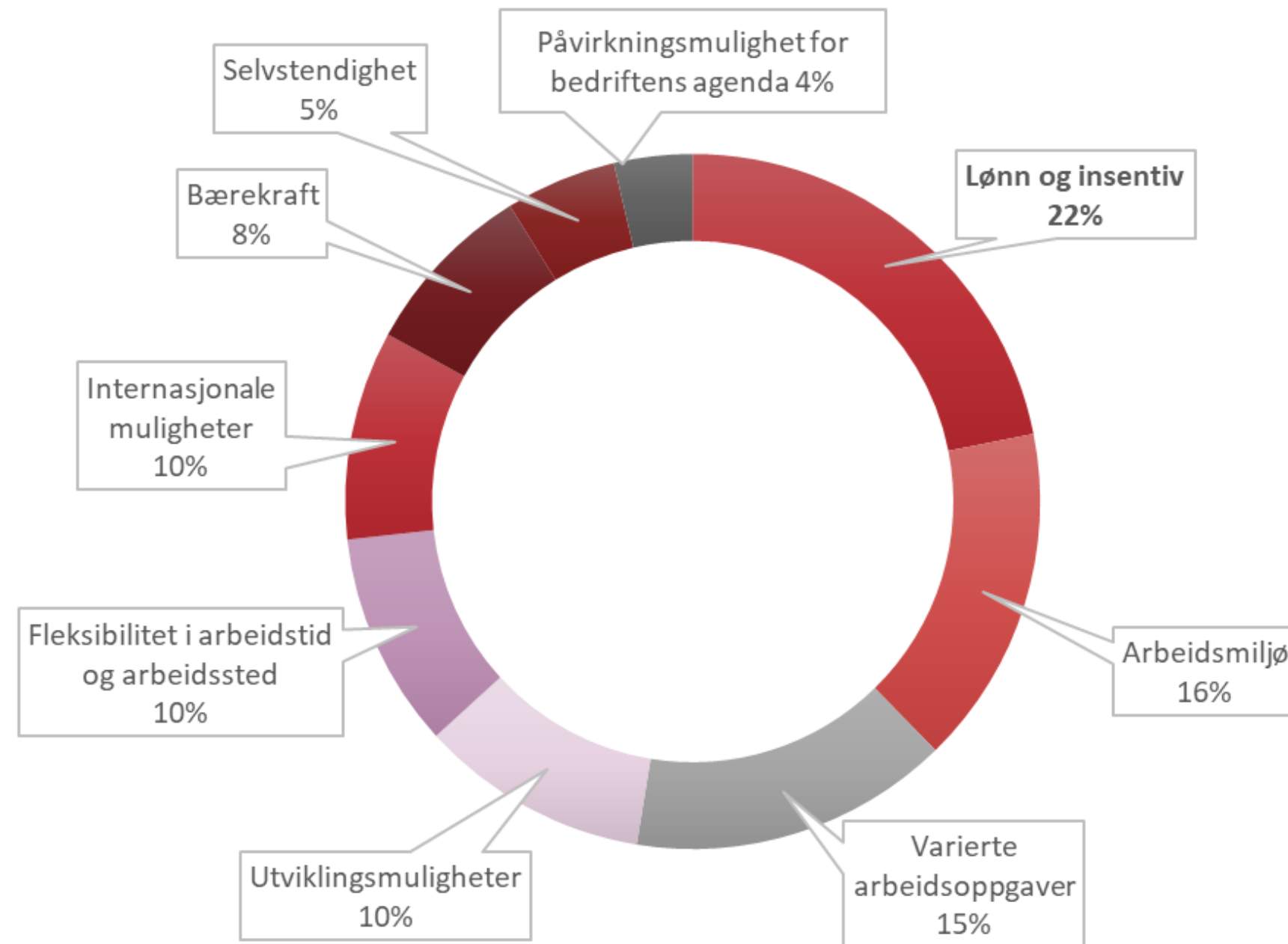


Arbeidsmiljø er det nest viktigste for **20%** av studentene

Lønn og insentiv er det nest viktigste for **18%** av studentene.

Utviklingsmuligheter og **varierte arbeidsoppgaver** har begge fått **15%** hver av stemmene som den nest viktigste attributten ved en arbeidsgiver.

Hvilken attributt er den tredje viktigste for studenter ved valg av arbeidsgiver?

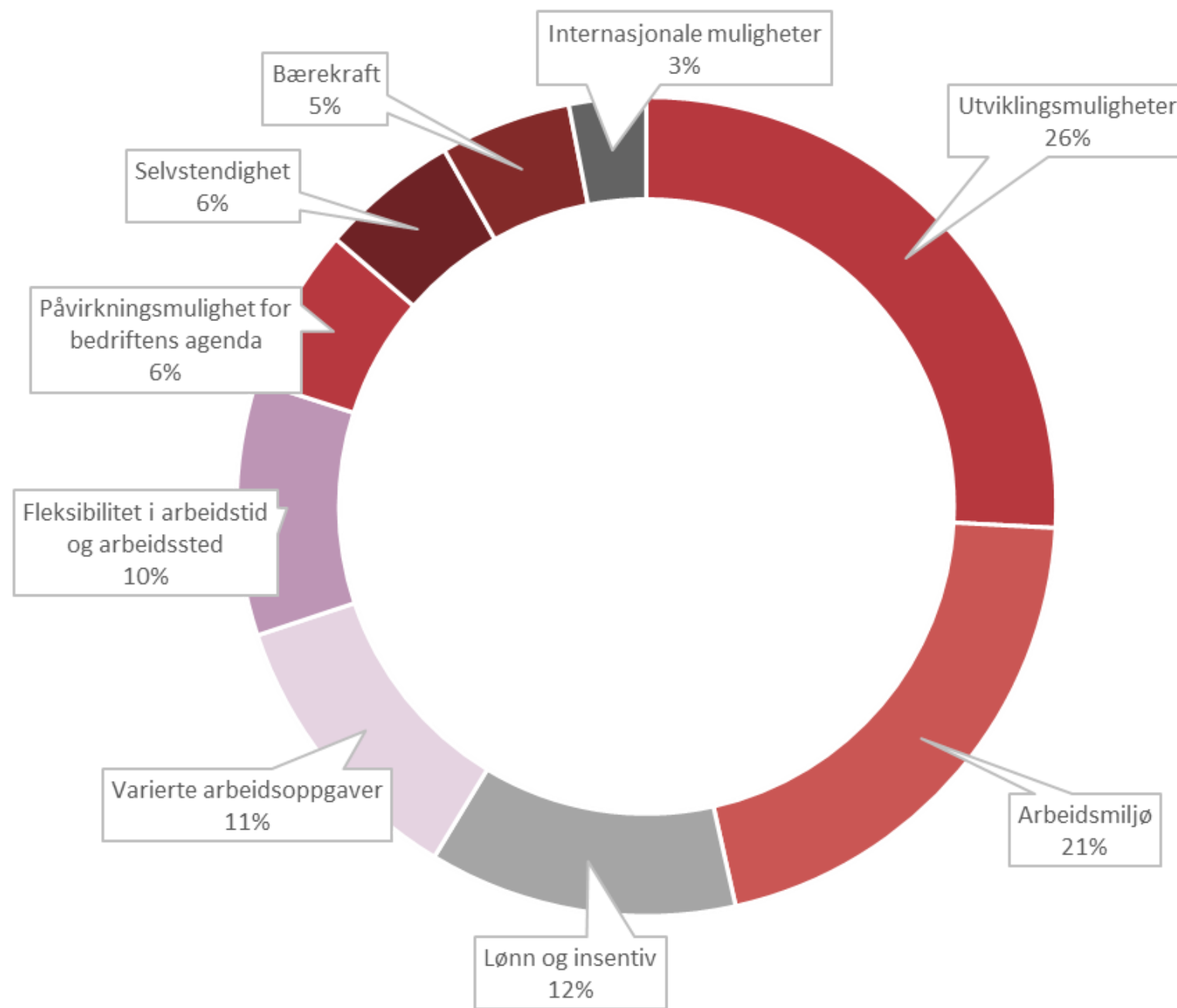


Lønn og insentiv er det tredje viktigste for **22%** av studentene i undersøkelsen.

Arbeidsmiljø er det tredje viktigste for **16%** av studentene i undersøkelsen.

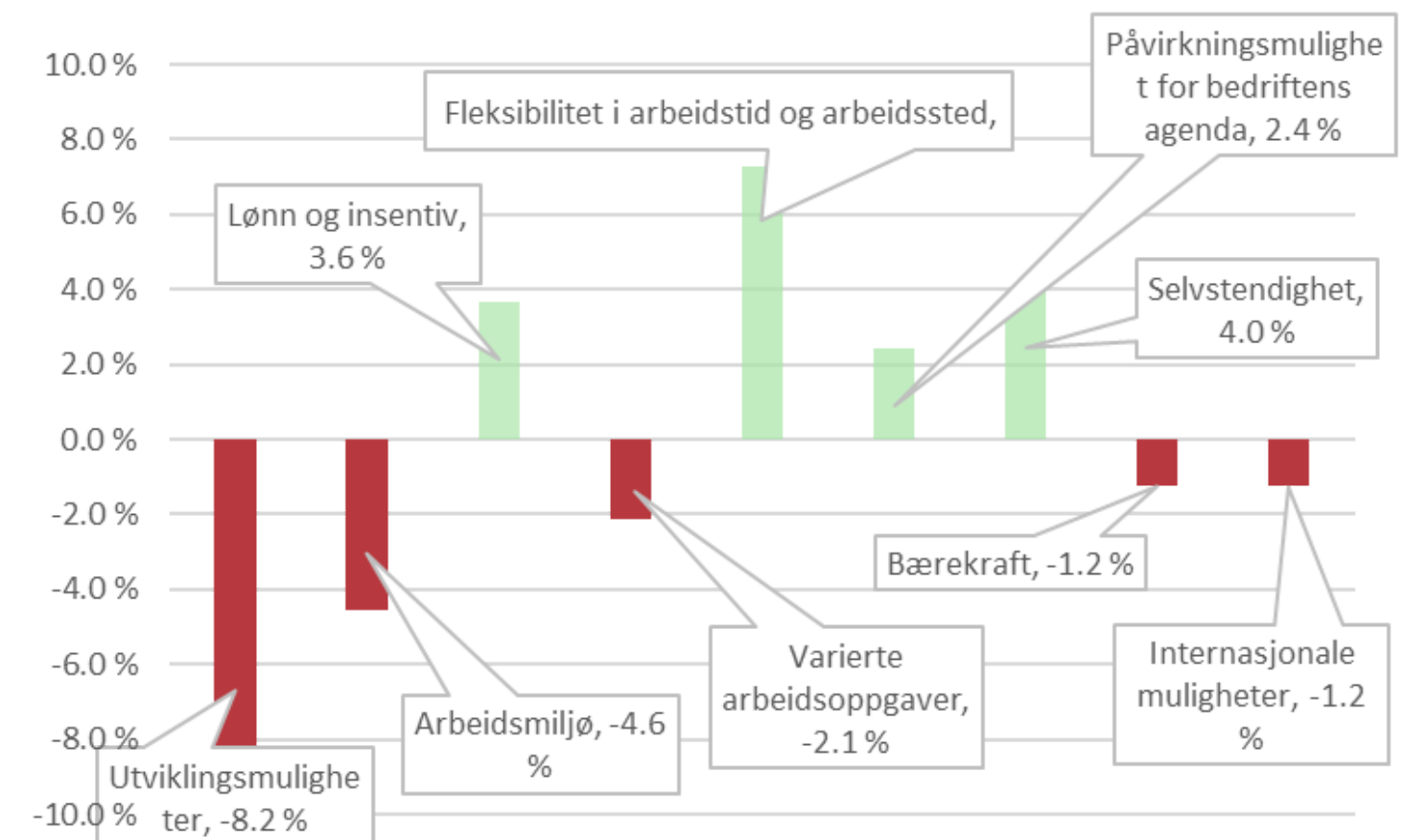
Varierte arbeidsoppgaver er det tredje viktigste for **15%** av studentene i undersøkelsen.

Endrer ting seg fem år inn i arbeid?



Vi spurte også studentene hvordan prioriteringene ville se ut fem år inn i arbeid

Vi ser at utviklingsmuligheter fortsatt regjerer på toppen.





SALMON CITY OM *ATTRIBUTTER:*

Vi skal nå ta sats og forlate det kvantitative et øyeblikk, og supplere rapportens innhold med markedsføringsteori og våre egne erfaringer.

Attributt, egenskap, motivasjonsfaktor for å jobbe et selskap - det er alt det samme. I dette tilfellet har vi valgt å benytte begrepet *attributt*.

Det er også dette begrepet som benyttes i markedsføringsklassikeren *The 22 Immutable Laws of Marketing* fra 1993. En av lovene er "The Law of The Attribute", som handler om at et selskap med et produkt innenfor en hvilken som helst produktkategori, må *eie* en av attributtene som kundene etterspør ved den type produkter.

Nettopp slik tror vi det er nyttig for deres bedrift å tenke om seg selv når dere forsøker å tiltrekke dere studenter: Bedriften deres som arbeidsgiver er et produkt studenten skal kjøpe. Ikke kjøpe med sine penger, men med sin tid. Studentene må *kjøpe* at dette er stedet den ønsker å jobbe.

Og når dere skal skille dere ut i markedet, og bli stedet studenten ønsker å jobbe, er det nyttig om dere forbindes med en av attributtene en prospektiv arbeidstaker ser etter i en arbeidsgiver.

Etter vår mening er det også **mye viktigere at bedriften din forbindes med en attributt, heller enn å fokusere for mye på rangeringslisten som kom frem i de tidligere slidesene.**

Norwegian eier *billig*, Coca-Cola er den *originale*, mens Sjømatrådet sin merkevarebygging av norsk fisk i utlandet er bygget rundt *kvalitet*.

Når forbrukeren er i butikken for å kjøpe fisk er det noen attributter som er viktig, bl.a: billig, sunt, bærekraftig, kvalitet, etc.

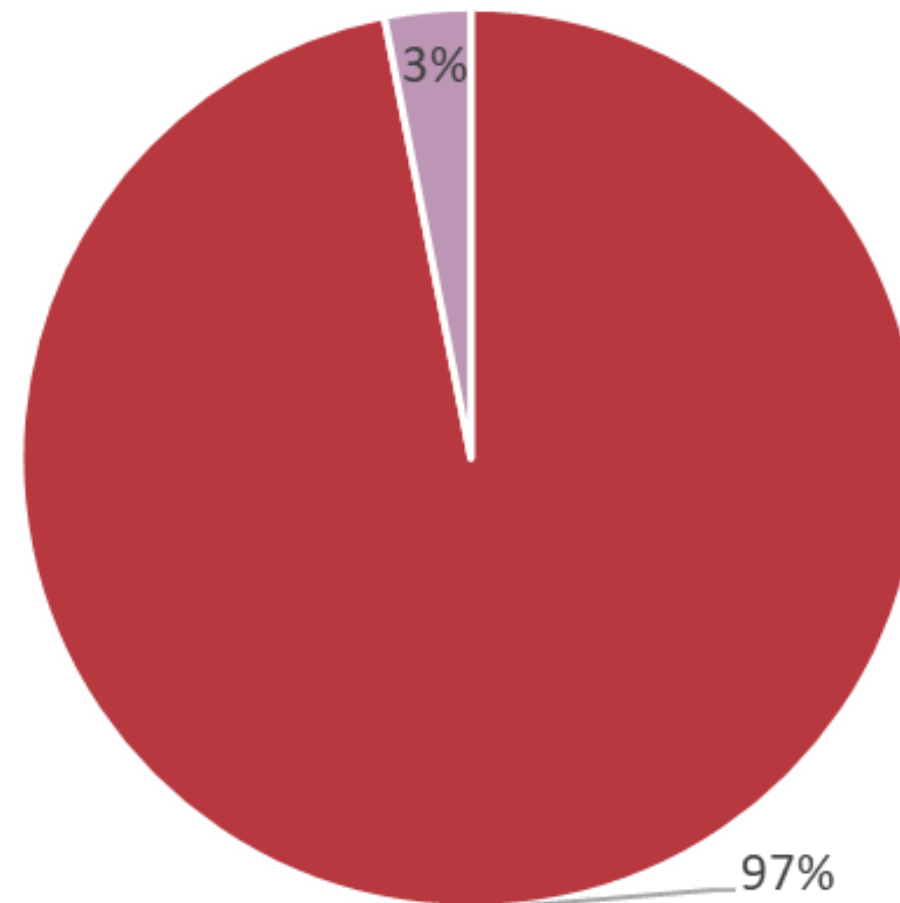
Det er det samme som gjelder når studenter skal "kjøpe" sin fremtidige arbeidsgiver. Men i den sammenhengen er det andre attributter som gjelder.

Sjømatrådet sørger for at norske sjømatprodusenter "eier" kvalitetsattributten i norske markeder i utlandet.

Hvilken attributt har du tenkt å sørge for at ditt selskap eier?

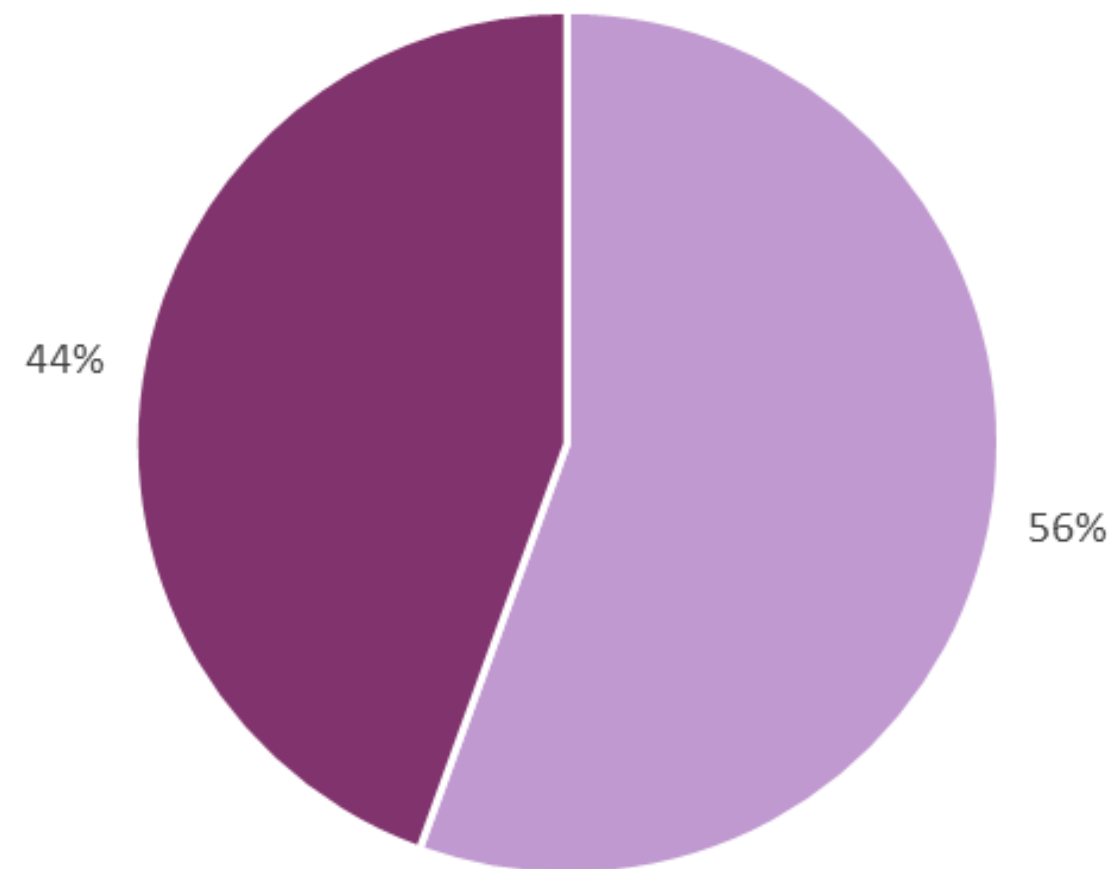
*Over til noen
raske dilemmaer ...*

Oppmøteplikt på arbeidsplassen fem dager i uken v.
Ingen arbeidsplass å møte opp på



- Oppmøteplikt på arbeidsplassen fem dager i uken
- Ingen arbeidsplass å møte opp på

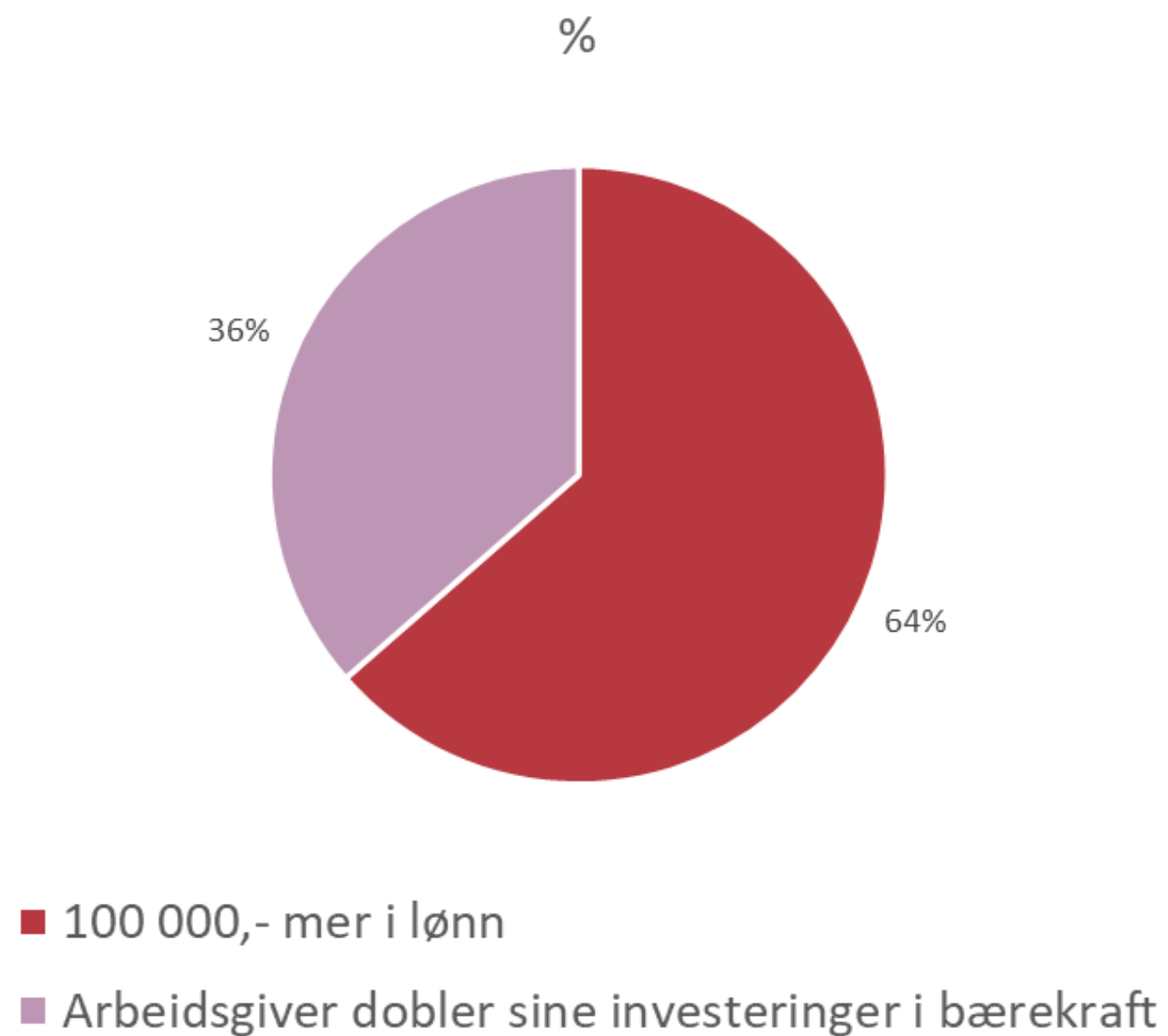
Ordinær arbeidstid med normal startlønn innenfor din sektor og for din utdanningsbakgrunn v. 12-timers arbeidsdager med raskere karriereprogresjon og høyere lønn



- 12-timers arbeidsdager med raskere karriereprogresjon og høyere lønn
- Ordinær arbeidstid med normal startlønn innenfor din sektor og for din utdanningsbakgrunn

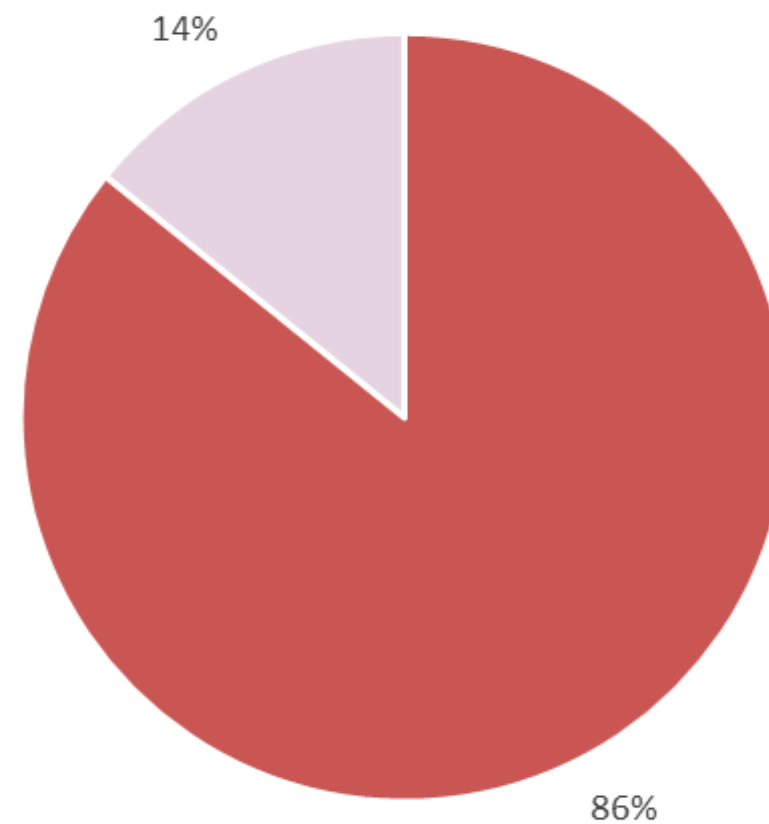
Til tross for all praten om work/life-balance gir 56% av studentene som har tatt undersøkelsen uttrykk for at de vil klynke til og fokusere mye på jobb og karriere.

100 000,- mer i lønn v. Arbeidsgiver dobler sine investeringer i bærekraft



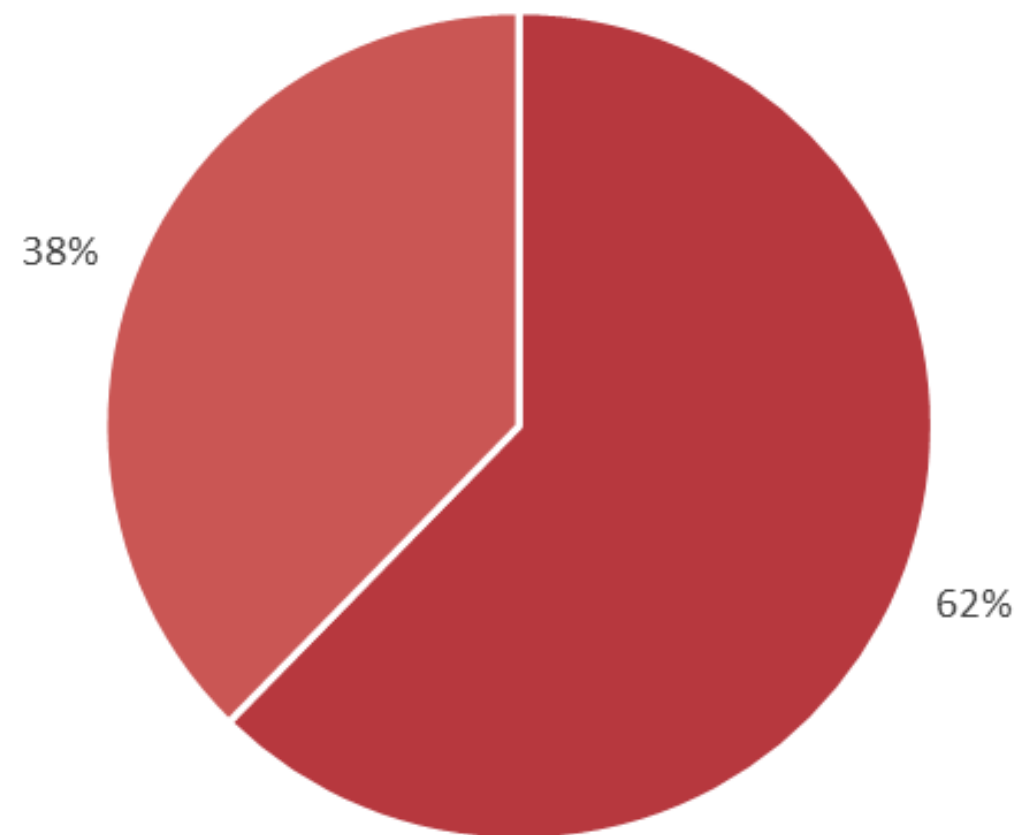
Det ene utelukker selvfølgelig ikke det andre. Men hadde studentene blitt tvunget til å velge er det for 64% egen lommebok som gjelder.

Flat organisasjonsstruktur, mye ansvar og tidlig mulighet til å få påvirke bedriftens agenda v. 5-dagers årlig utblåsning med jobben i Hemsedal. Ski, snøscooterkjøring og vinterleker m/ 3-retters på kvelden



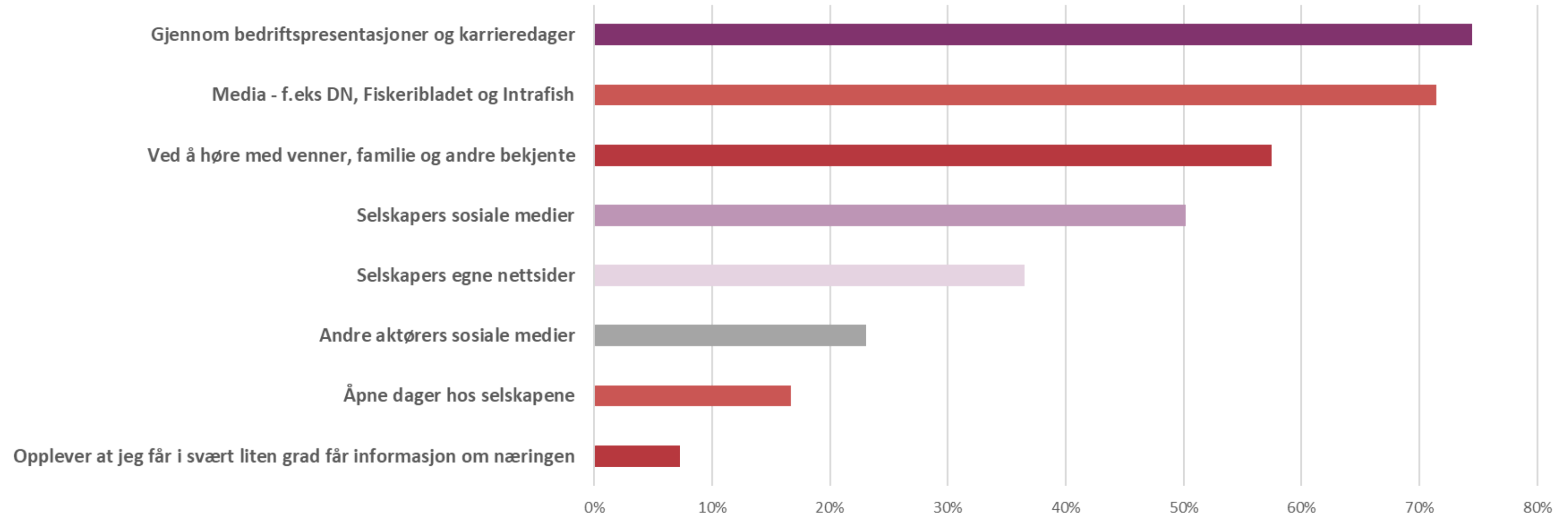
- Flat organisasjonsstruktur, mye ansvar og tidlig mulighet til å påvirke bedriftens agenda
- 5-dagers årlig utblåsning med jobben i Hemsedal. Ski, snøscooterkjøring og vinterleker m/ 3-retters på kvelden

Overdådig lunsjbuffet fra velrenommert cateringselskap i kontorbygg fra 2023, hvor fredagspilsen nytes med sjøutsikt fra selskapets takterasse v. Friheten til å jobbe hjemmefra og fleksitid når du trenger det.



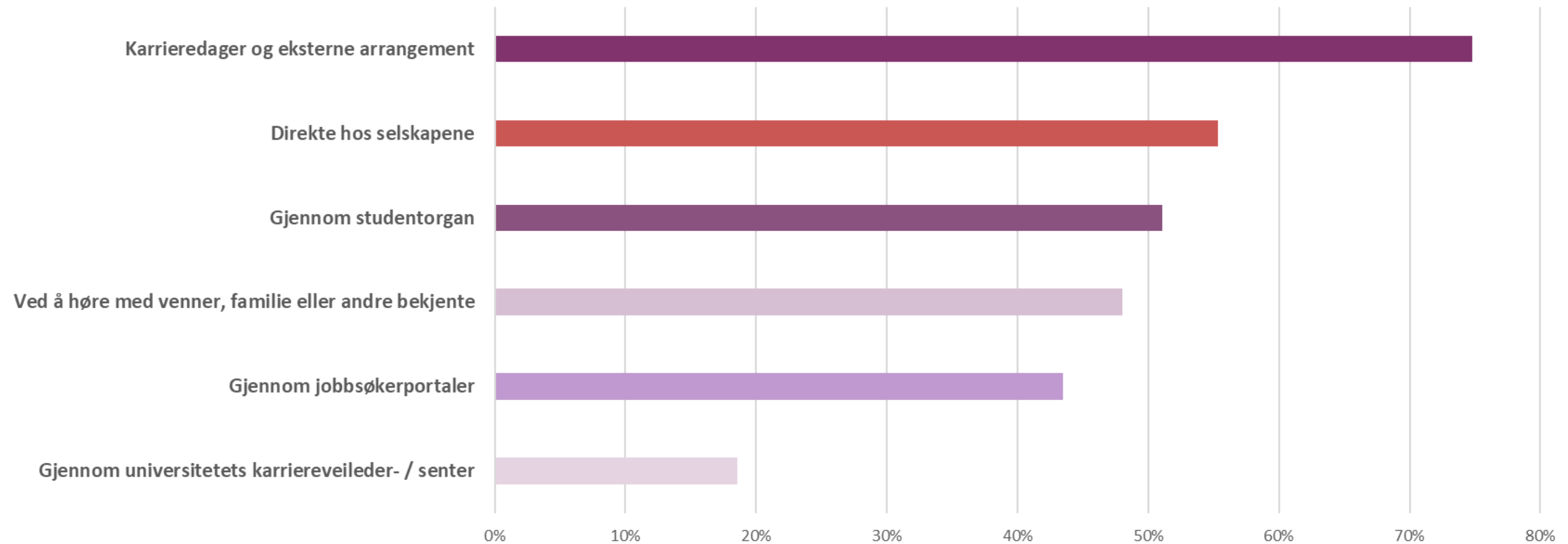
- Friheten til å jobbe hjemmefra og fleksitid når du trenger det
- Overdådig lunsjbuffet fra velrenommert cateringselskap i kontorbygg fra 2023, hvor fredagspilsen nytes med sjøutsikt fra selskapets takterasse

Hvor får studenter informasjon om sjømatnæringen?



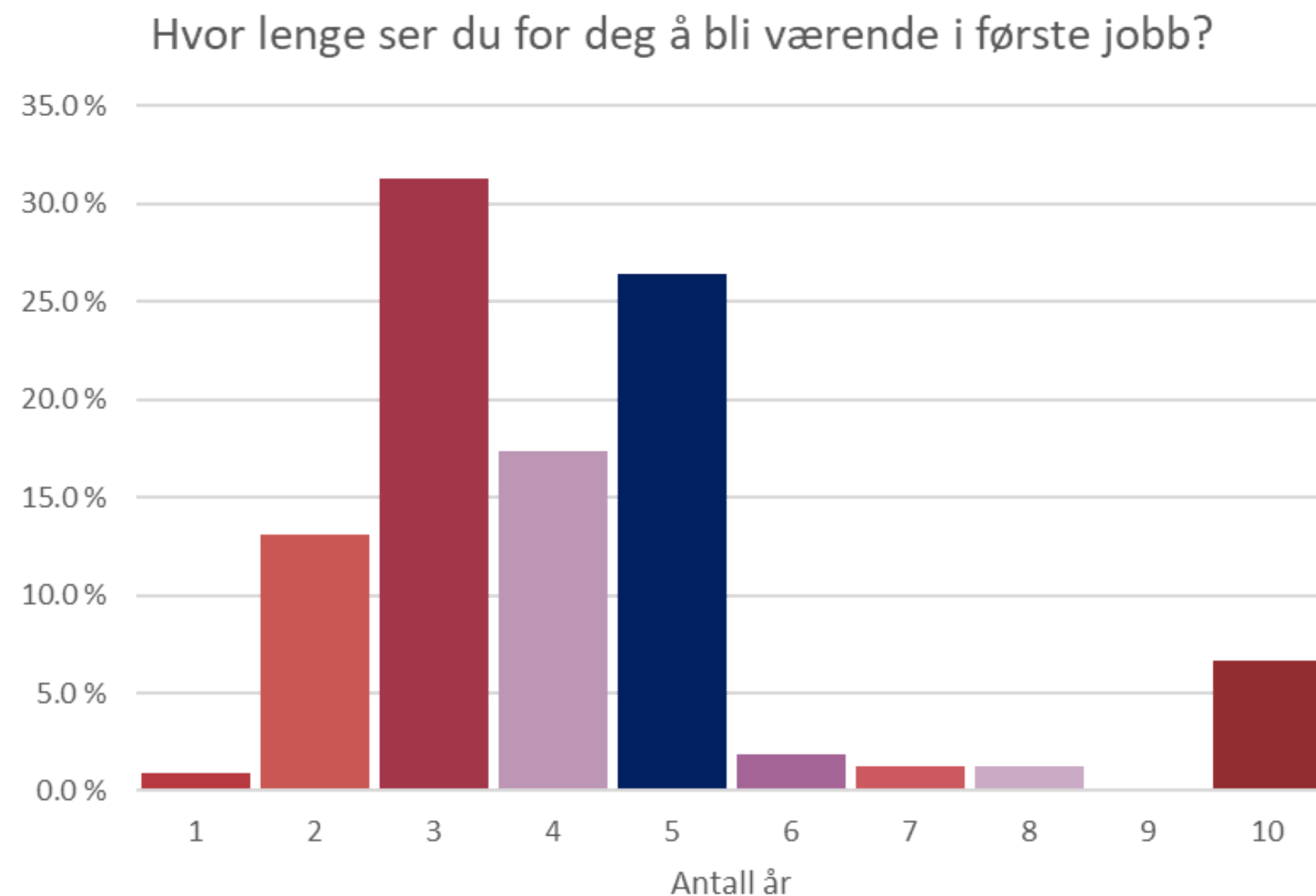
Fysisk tilstedeværelse og medieoppslag er de viktigste informasjonskildene for studenter om næringen.

Hvordan orienterer studenter seg om karrieremuligheter i sjømatnæringen?



Fysisk tilstedeværelse er også det viktigste når studenter aktivt skal orientere seg om hvilke muligheter som finnes.

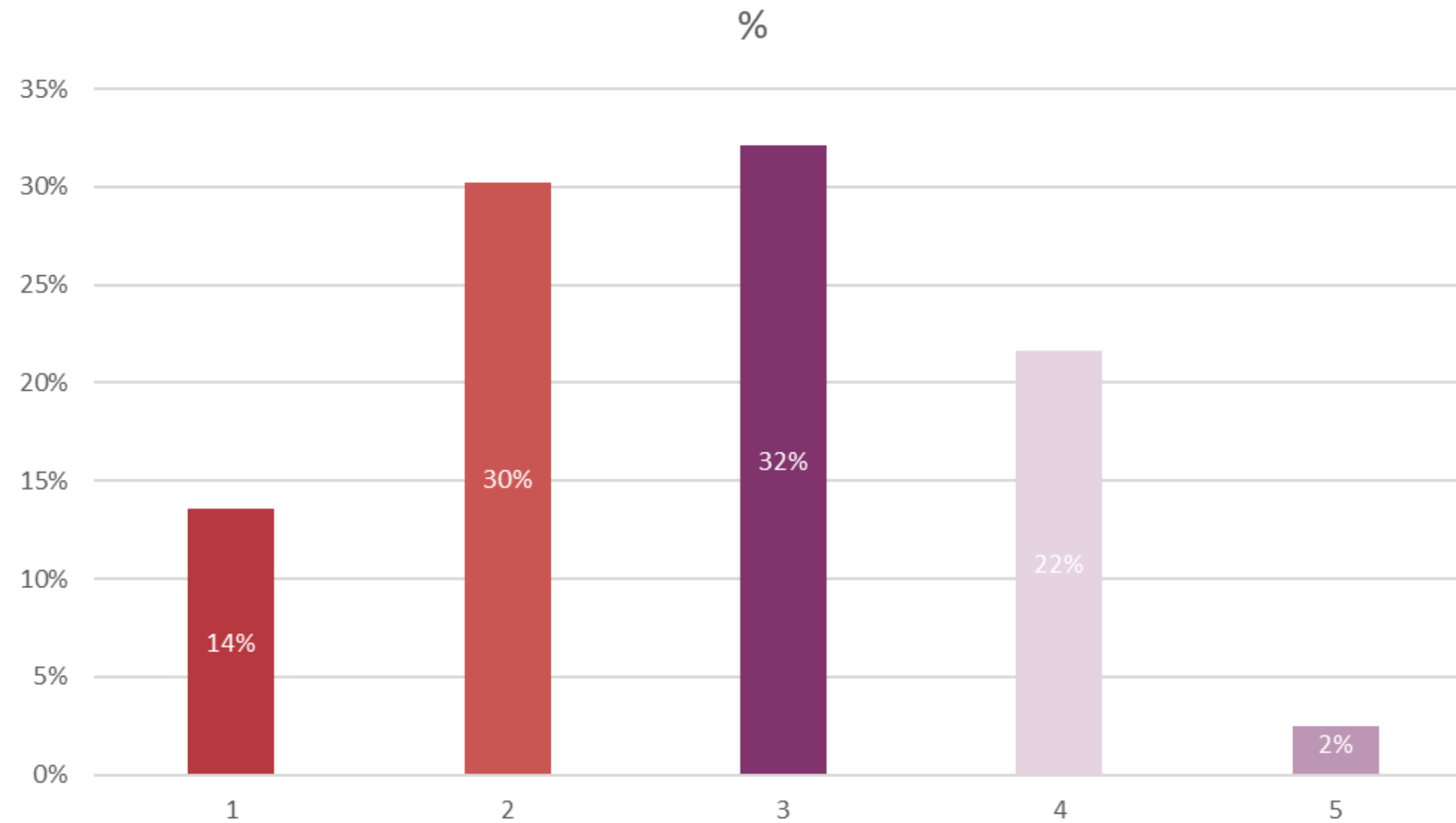
Hvor lenge tenker studentene å bli værende i første jobb?



89% av studentene ser for seg å bli værende i første jobb i under fem år.

47% av studentene ser for seg å bytte jobb allerede etter tre år.

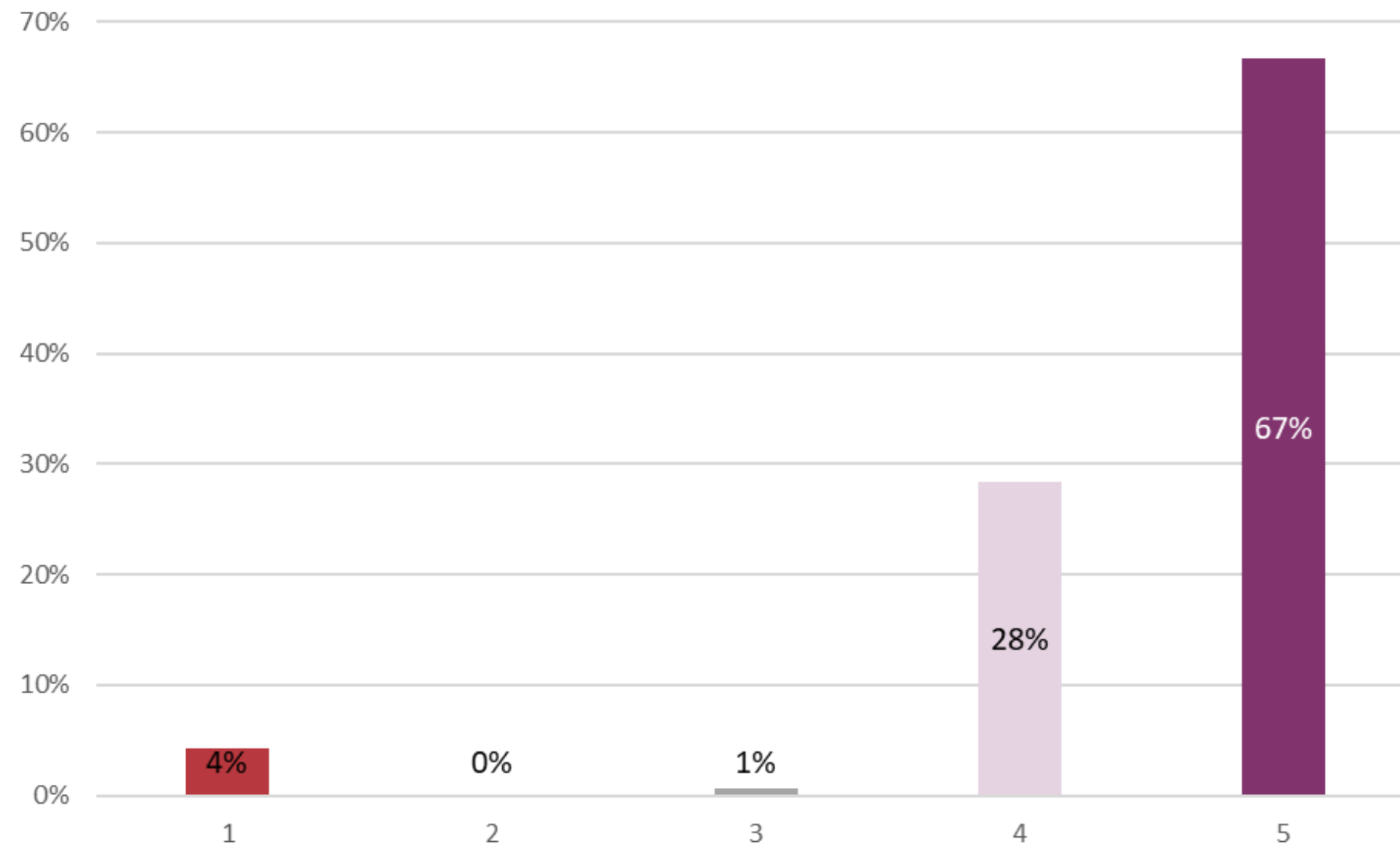
Ranger viktigheten av hjemmekontor



1 = Lite viktig

5 = Svært viktig

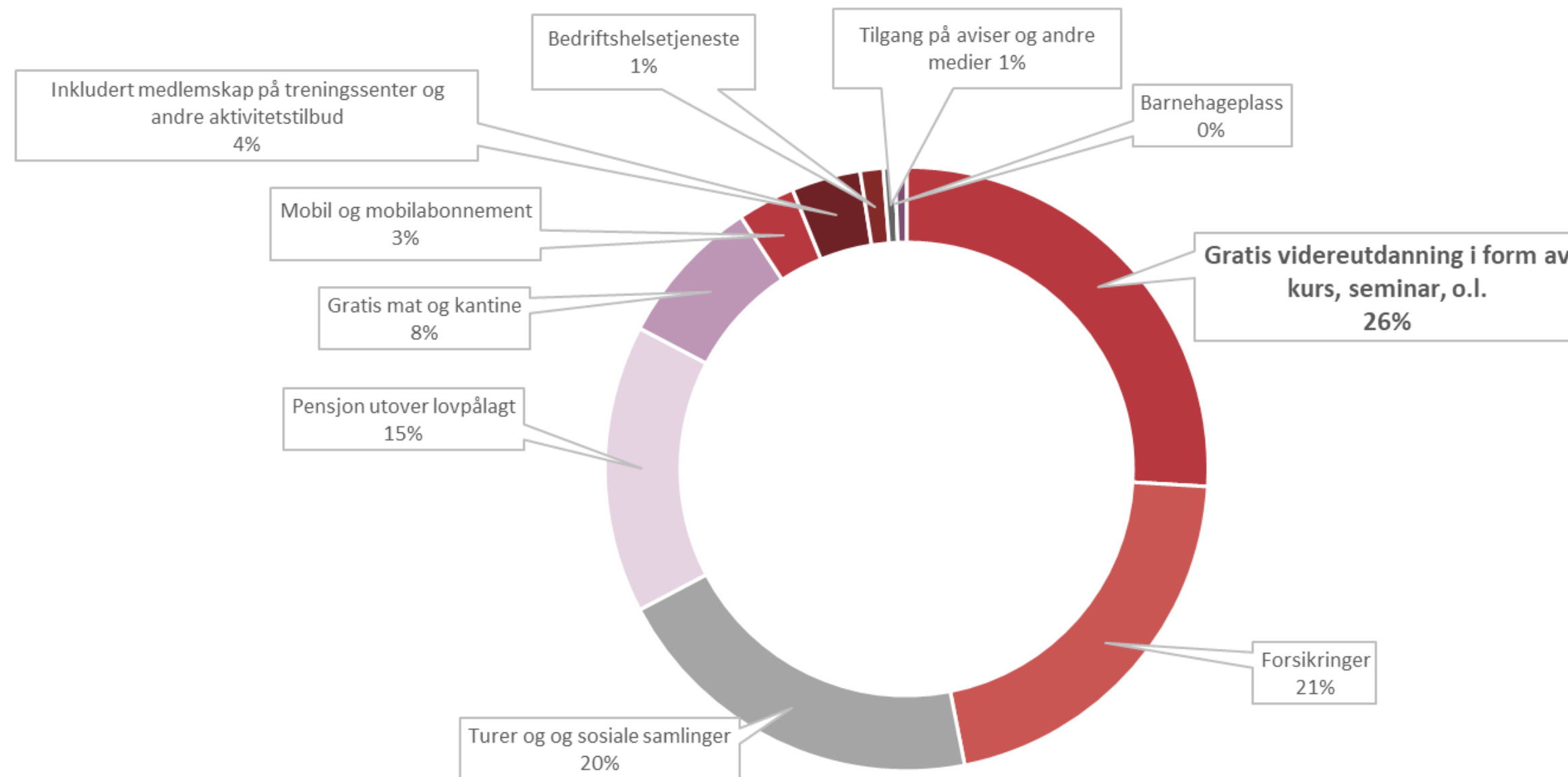
Hvor mange dager i uken ser studentene for seg å være på kontoret i sin første jobb?



67% ser for seg å kjøre full arbeidsuke på kontoret/arbeidsplassen.

Men hele **33%** ser ikke for seg å møte opp på arbeidsplassen fem dager i uken.

Hvilke goder utover det lovpålagte er viktigst for studentene?

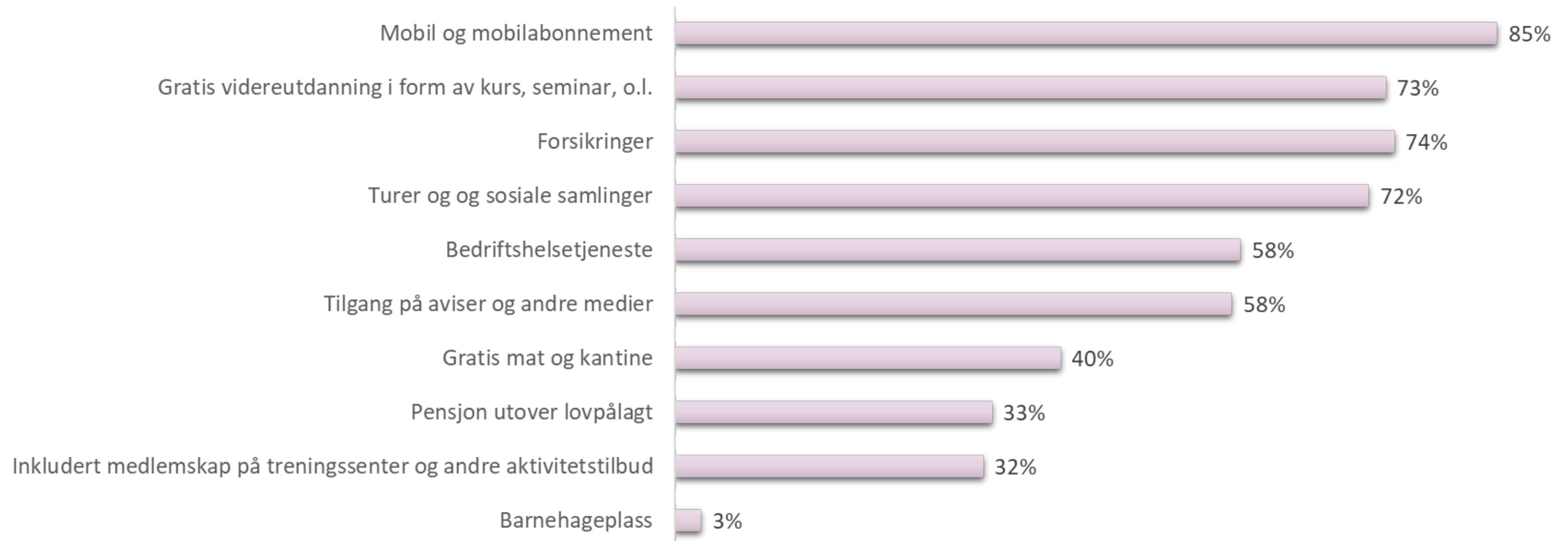


Gratis videreutdanning topper listen til studentene med **26%**.

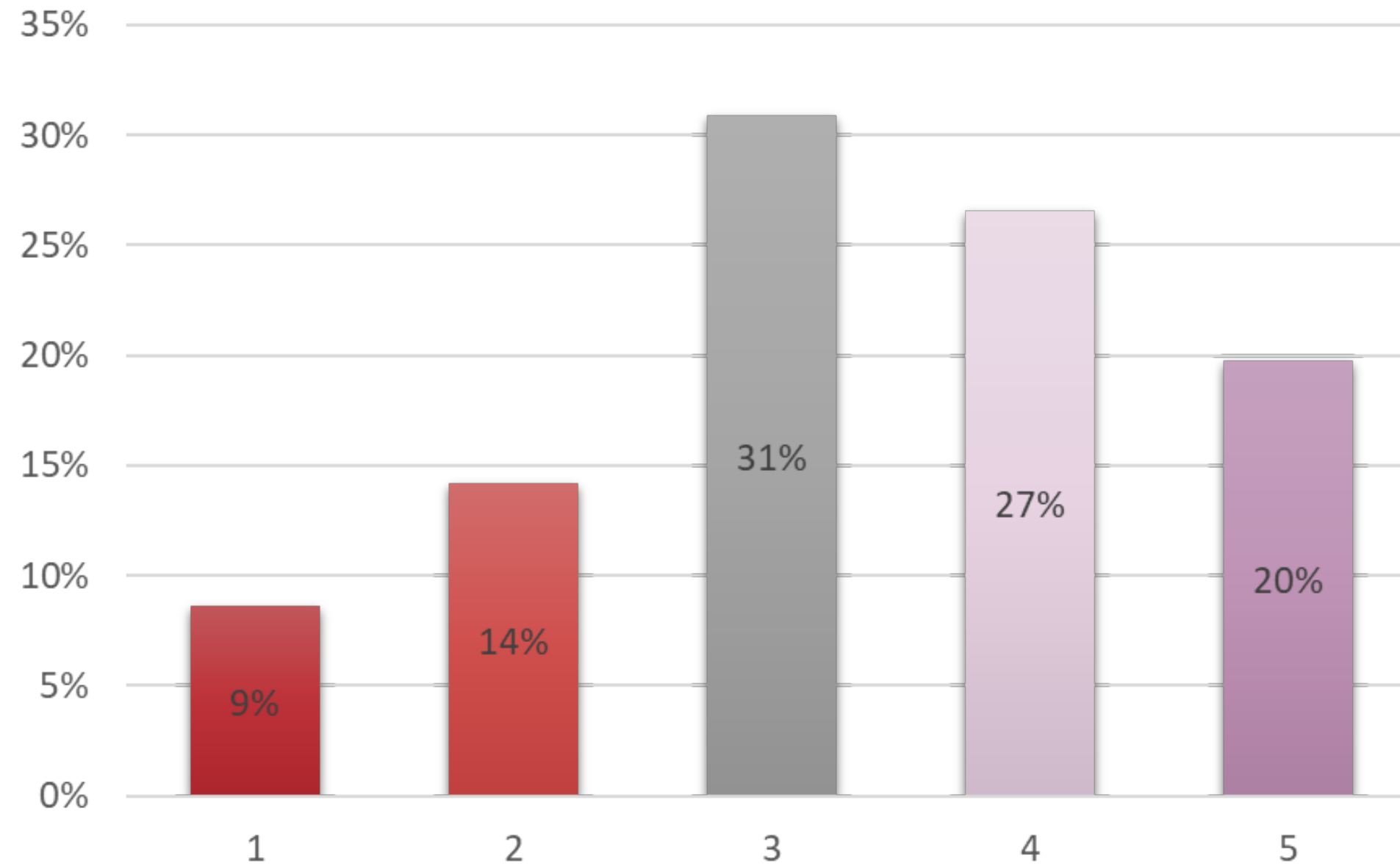
Forsikringer kommer inn på en god andre plass med **21%**.

Hvilke goder forventer studenter inkludert fra arbeidsgiver?

Studentene kunne markere for flere goder. I grafen under ser vi antall prosent av studenter som har markert et alternativ.



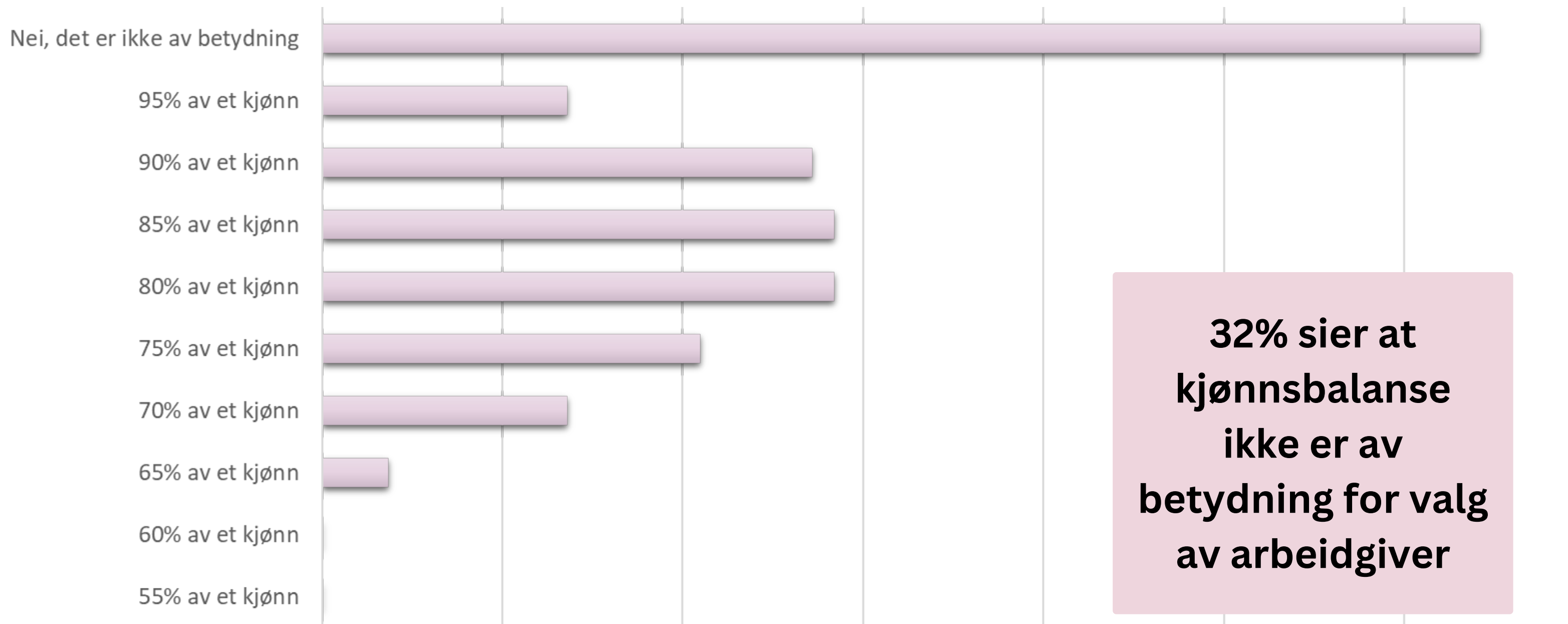
Hvor viktig er kjønnsbalanse på arbeidsplassen for deg?



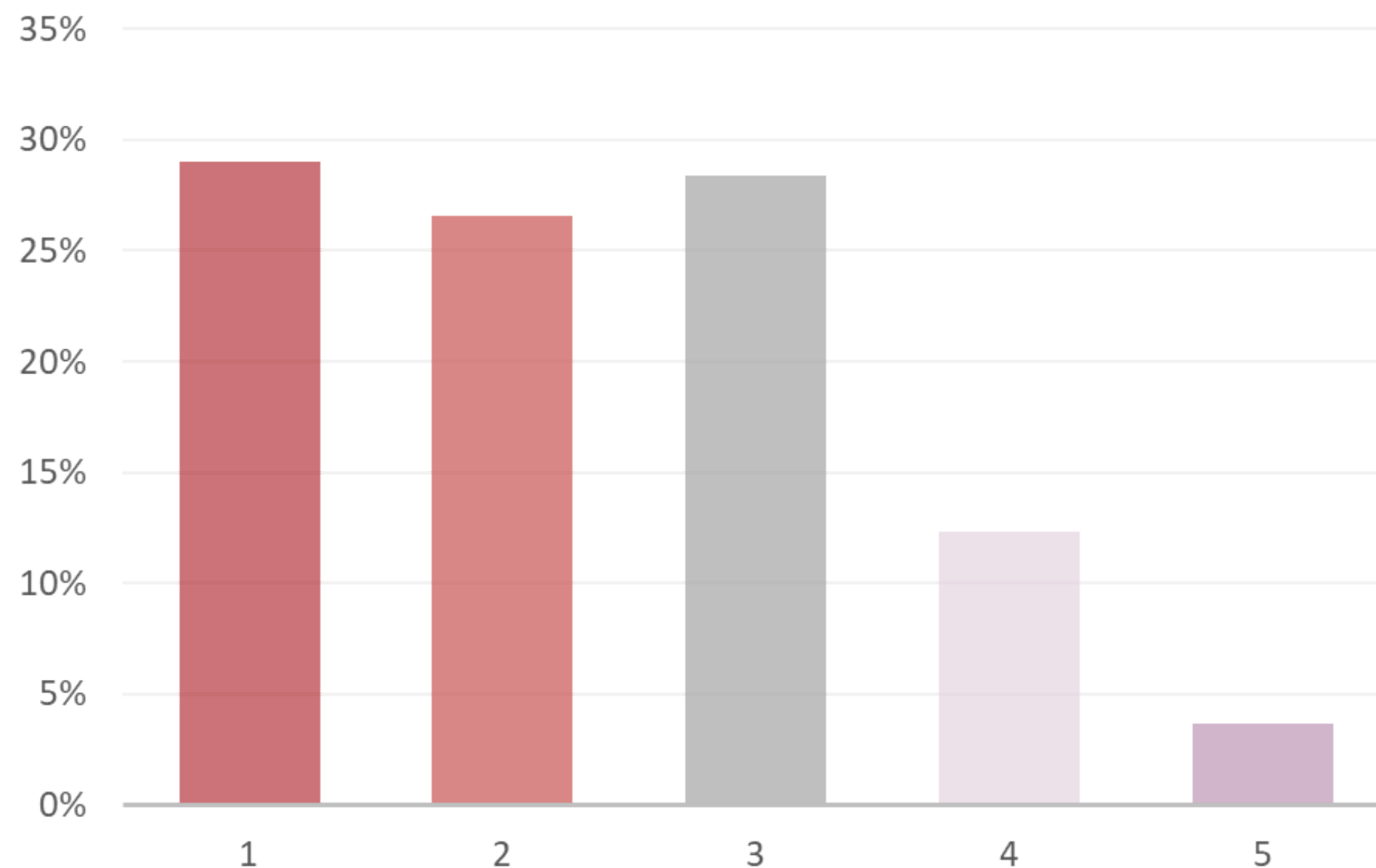
1 = Lite viktig

5 = Svært viktig

Eksisterer det en kritisk ubalanse i et selskap som gjør det uinteressant å jobbe der?



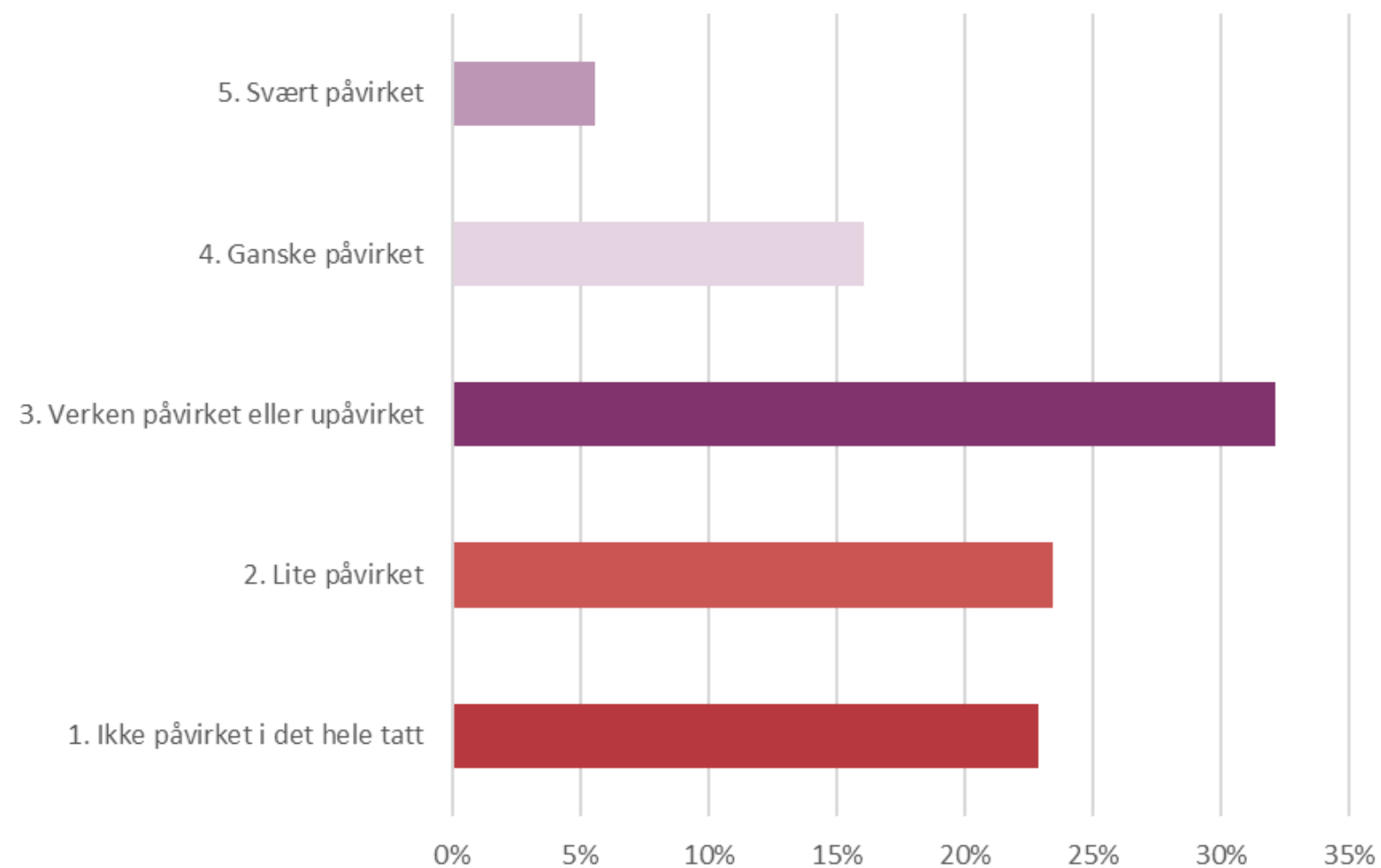
Påvirker dagens makroøkonomiske situasjon, med krig i Europa, betydelige rentehevinger, mm. dine karrierevalg?



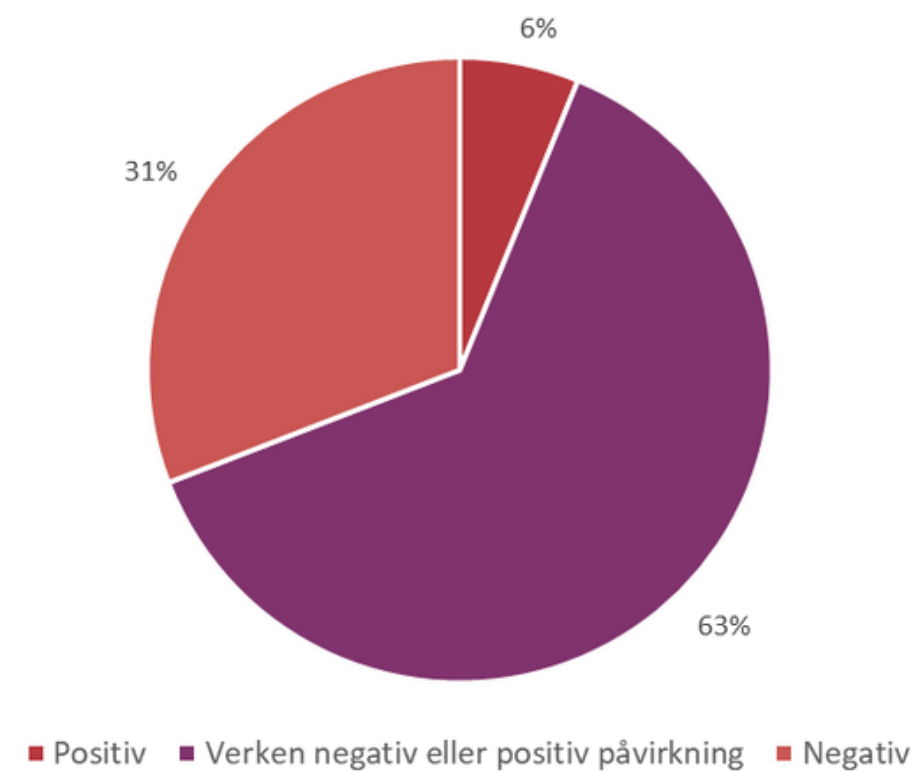
1 = I liten grad

5 = I stor grad

Vennligst ranger i hvilken grad lakseskatten har påvirket ditt syn på en fremtid som arbeidstaker i næringen?



Gjelder denne påvirkningen i en negativ eller positiv retning?



31% sier at lakseskatten har hatt negativ påvirkning på deres syn på en fremtid som arbeidstaker i næringen