

Marte Fanneløb Giskeødegård og Gro Marit
Grimsrud

Rapport nr. 52

**Kjønnsperspektiv på
rekruttering av innbyggjarar**

Tittel	Kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggjarar til Møre og Romsdal
Forfattar(ar)	Marte Fanneløb Giskeødegård og Gro Marit Grimsrud.
Rapport nr.	MA 14/52.
Tal på sider	66
Prosjektnummer	54755.
Prosjekttittel	Kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggjarar til Møre og Romsdal.
Oppdragsgivar	Møre og Romsdal Fylkeskommune.
Referanse oppdragsgivar	Paula Næss Skår.
ISBN	978-82-7692-335-3
ISSN	1891-5981
Distribusjon	open

Samandrag

Rapporten er meint som eit kunnskapsgrunnlag som Møre og Romsdal fylkeskommune kan bruke i sitt arbeid med å få fleire kvinner mellom 20-39 vel å busette seg i fylket. Del 1 av rapporten omhandlar tidligare forskning på kjønn, flytting og regional utvikling. Del 2 ser på arbeidet med kjønn og rekruttering i tre kommunar som har ulike føresetnader for å trekkje til seg innbyggjarar. To viktige aspekt står sentralt i forskinga; at perspektivet ein har på forholdet mellom kjønna har reelle konsekvensar for samfunnsutviklinga, og ei åtvaring mot å fokusere på kvinner som verkemiddel for å auke folketalet. Ein bør heller spørje seg kvifor kvinner skal flytte til Møre og Romsdal, eller snarare, til ein spesifikk kommune. Dette spørsmålet ser ut til å ha nådd kommunane, som på ulikt vis fokuserer meir på attraktivitet enn rekruttering. Til tross for at dei tre kommunane fortel om ulike tiltak, så er det likevel noko likskap i korleis dei arbeider. Arbeidet deira er klart inspirert av dei same forskingsrapportane. Det kan også vere verdt å merke seg at i kommunane ikkje legg monaleg vekt på det bilete som teiknast av statistikken når dei bestemmer kva tiltak ein skal satse på.

© Forfattar/Møreforskning Volda

Føresegnene i åndsverkslova gjeld for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller framstille eksemplar til privat bruk. Utan særskild avtale med forfattar/Møreforskning Volda er all anna eksemplarframstilling og tilgjengelegjering berre tillate så langt det har heimel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavarar til åndsverk.

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag frå Møre og Romsdal fylkeskommune som del av rammeavtalen mellom fylkeskommunen og Møreforskning. Hensikta med rapporten er å gje fylkeskommunen eit kunnskapsgrunnlag for arbeidet med problemstillinga at fylket manglar unge kvinner. Første del av rapporten skal gi et kunnskapsgrunnlag for relevant litteratur på emnet. Andre del av rapporten angrip problemstillinga med å sjå på skilnader i rekrutteringsstrategiar og tankar om attraktivitet i tre kommunar med ulike føresetnader for rekruttering. Kommunane som er valde er Ålesund, Halså og Sykkylven.

Rapporten baserar seg på tilgjengeleg statistikk, litteratur, informantintervju med kommunar, nokre utviklingsaktørar og samtalar med tilflyttarar. Møreforskning vil takke alle som har delteke i intervjuet og delt sin kunnskap med oss. Vi vil også takke fylkeskommunen og vår kontaktperson Paula Næss Skår for godt samarbeid.

Arbeidet tilsvara vel eit månadsverk og ble gjennomført av Gro Marit Grimsrud og Marte Fanneløb Giskeødegård løpet av mai til august 2014. Sistnemnde har vore prosjektleiar.

Volda, September 2014

Marte Fanneløb Giskeødegård

Innhald

Forord.....	5
Innhald.....	7
Samandrag.....	9
DEL 1. Kunnskapsstatus.....	13
1 Innleiing.....	13
1.1 Fleire menn enn kvinner flytter til Møre og Romsdal	13
1.2 Tal kvinner pr. 100 mann (20-39 år) er på veg ned etter lang opptur	14
2 Tre perspektiv på kjønn – med betydning for forskning og politikk.....	15
2.1 Likestillingsperspektivet – likskap i sentrum	15
2.2 Kvinneperspektivet - fokus på skilnad.....	16
2.3 Kjønnsperspektivet – fokus på mangfald	16
2.4 Alle tre perspektiv er relevante.....	17
2.5 Om kjønnsperspektiv i distrikts- og regionalpolitikken.....	18
3.0 Individretta forskning om kjønn, flyttemønster og flyttemotiv	23
3.1 Kvinner har lang tradisjon for å flytte frå distrikta.....	23
3.2 Kjønnforskjellar i bufastheit og flytting	23
3.3 Skilnader i kvinner og menn sine flyttemønster.....	24
3.4 Kjønnsskilnader i flyttemotiv.....	25
4.0 Arbeidsmarknad, utdanning og bygdekultur.....	27
4.1 Analyser av arbeidsmarkanden: mannejobbar og kvinnejobbar.	27
4.2 Kva har auka utdanningsnivå å seie for flytting?.....	28
4.3 Kjønnstradisjonelle bygdesamfunn	29
5 Identitet og attraktivitet.....	31
2. DEL 2: Samanliknande studie av rekrutteringsstrategiar og attraktivitet	33
1.0 Innleiing.....	33
2.0 Kvinneunderskot i Møre og Romsdal	35
2.1 Høgare utdanning.....	35
3.0 Dei tre casekommunane	37
3.1 Kvinner og flytting i dei tre casekommunane.....	38
3.2 Metode og utval	39
4.0 Halså – frå rekruttering til behalde	41
4.1 Fokus på tema snarare enn gruppe innbyggjarar ein ynskjer	42
4.2 Auka fokus på profilering av kjernekompetanse, attraktive bustader og moderne forhold til næringslivet.....	44
5.0 Ålesund kommune: eit skifte til ei meir pro aktiv haldning til attraktivitet?	47

5.1 Ålesund som kunnskapsregion: strategiar og utfordringar i arbeidet med ei slik profilering	48
5.1.3 Ein maskulin næringsprofil og rekruttering av kvinnelig arbeidskraft	49
5.3 Heimflytterane sine refleksjonar om Ålesund som by å bu i: viktigheita av kjensla av at byen var på veg ein stad	51
6.0 Sykkylven	53
6.1 Kvinner sett som viktige for framtida til møbelbransjen	54
7.0 Oppsummerande refleksjonar: Ulike strategiar?	57
7.1 Eit fokus på intern attraktivitet og at «ting skjer»	58
7.3 Fylkeskommunen si rolle i korleis skal tenkje annleis.	59
8.0 Avsluttande refleksjonar rundt tiltak	61
Referansar	63

Samandrag

Utgangspunktet for denne rapporten er Møre og Romsdal fylkeskommune sitt ønske om eit kunnskapsgrunnlag som kan brukast i arbeidet med å få fleire unge kvinner – og særleg dei med høg utdanning - til å busette seg i fylket.

I rapporten har Møreforsking gått gjennom tidlegare forskning om kjønn, flytting og regional utvikling. Forskinga åttvarar mot ei fokusering på kvinner som verkemiddel til å auke folketalet. Når målgruppa er kvinner i fruktbar alder, og når hensikta med rekrutteringsstrategiane er å auke folketalet, er det lett å tolke dette som at kvinner er mest ønska i eigenskap av å vere mødrer. Vidare, når grunnleggjendane for å satse på å få fleire kvinner er skeiv kjønnsbalanse, er det nærliggande å forstå dette som eit ønske om å skaffe koner til overskotet av menn. Om ein skal fange kvinnene si interesse så kan eit meir fruktbart utgangspunkt vere å spørje: kvifor skal kvinner flytte til Møre og Romsdal? Kva vil dei tene på det?

I denne rapporten tek vi utgangspunkt i tre kommunar og undersøker korleis kjønn er adressert i rekrutteringsstrategiane deira. Dei tre kommunane er Ålesund, Sykkylven og Halså, og dei er valde fordi dei har veldig forskjellig utgangspunkt for å rekruttere kvinner og også ulike strategiar for korleis dei handterer spørsmålet om kjønn i utviklingsstrategiane sine.

Ålesund er ein relativt stor by i norsk samanheng, og har opplevd stor tilvekst av både kvinner og menn dei seinare åra. Sjølv om ein gjerne forbind Ålesund med maritim næring, er arbeidsmarknaden variert – særleg samanlikna med dei to andre casekommunane. Likevel er det stor kjønnskeivheit i aldersgruppa 20-39 år. Sidan det flytta langt fleire menn enn kvinner til Ålesund, kan vi seie at kommunen synast meir attraktiv for menn enn for kvinner. Vi meiner det er naturleg å sette dette i samanheng med etterspurnaden i arbeidsmarknaden, der veksten i «typiske mannsnæringar» dei seinare åra (saman med eit relativt lågt innslag av typiske kvinnelege arbeidsplassar) har verka tiltrekkande på menn, og då særleg på arbeidsinnvandrarar.

Like viktig for kjønnskeivheita meiner vi det er at Ålesund og Ålesundsregionen profilerer seg som «hovudstad» for dei maritime næringane. Sidan folk flest assosierer dei maritime næringane med barske mannfolk, fortel Ålesund indirekte kven som passer inn i byen sitt image og kven som ikkje gjer det. Profilen på utdanningstilbod og kanskje særleg kva type utdanningar næringa etterspør er også med å påverke dette inntrykket.

Rapporten peikar på at det er uventa at ein kommune med så stor kjønnskeivheit ikkje problematiserer dette i utviklingspolitikken sin. Det kan henge saman med at kommunen opplever stor vekst og derfor ikkje opplev at dei treng å gjere noko for å oppretthalde folketalet. Samtidig er det eit uttrykt ønske å vere attraktiv for folk med høg utdanning. Basert på samtalar med sentrale utviklingsaktørar i Ålesund, finn vi at kommunen ønskjer å ha ein kjønnsnøytral politikk. Dei legg eit likestillingsperspektiv til grunn; dvs. at dei ser på kvinner og menn som grunnleggjande like og at det derfor ikkje er behov for å kjønne verkemiddel og tiltak. Vi peiker på at ein kjønnsnøytral ideologi ofte resulterer i at androsentrismen blir halden ved like. Med androsentrisme meiner vi at samfunnet blir organisert rundt ei mannleg norm der det som blir sett som maskuline verdiar vert førande for kva som blir vurdert som riktig veremåte. Slik sett kan det vere at mangel på kjønna strategi forsterkar kjønnskeivheita i befolkinga fordi ein ser samfunns- og næringsutvikling som noko kjønnsnøytralt, medan den på mange måtar er prega av ei maskulin norm.

Sykkylven er vald som casekommune først og fremst fordi dei har ein tydeleg strategi for å få tak i høgt utdanna kvinner. Kommunen er mykje mindre enn Ålesund, men i likskap med Ålesund har kommunen ein stor del industriarbeidsplassar, og er kjend for møbelindustrien sin. Det er relativt mange kvinner som jobbar i møbelindustrien, og det er truleg med på å sikre ein forholdsvis god kjønnsbalanse i aldersgruppa 20-39 år så vel som i flyttebalansen. At kommunen ligg innanfor pendlingsavstand til Ålesund er med på å utvide arbeidsmarknaden. Kommunen har hatt ein svak vekst i folketalet dei seinare år – etter fleire år med svak nedgang. Det er stor tru på at eit ferjefritt samband til Ålesund vil kunne lette rekrutteringsarbeidet og føre til auke i folketalet.

For oss har det vore interessant at utviklingsaktørane har vore opptekne av å få inn fleire kvinner i leiinga i alle delar av møbelbransjen (og i næringslivet generelt) samtidig som satsinga ikkje har sitt utgangspunkt i at kommunen har kjønnsubalanse i befolkninga. Dei meiner kvinner har eigenskapar som ikkje menn har; dei er t.d. betre i stand til å kommunisere med marknaden fordi det i dei fleste hushald er kvinna som bestemmer kva møblar dei skal ha. Dei har med andre ord eit skilnadsperspektiv på kjønn der ein i prinsippet ikkje krev at kvinna skal tilpasse seg møbelbransjen, men der ein er open for at det er møbelbransjen som må endrast for å tekkast kvinner. Faren med eit slikt perspektiv er at ein skjer alle kvinner over ein kam, og at ei kategorisering av kva kvinner og menn kan og bør gjere, vil kunne bidra til å konservere kjønnsroller og forholdet mellom kjønna.

I Sykkylven ønskjer dei ikkje å konservere tradisjonelle kjønnsrelasjonar, men dei ser på kvinner som eit verkemiddel for å få ei ønska forandring i møbelbransjen. Men dette er ikkje det einaste perspektivet som er i sving. Dei kan også seiast å legge eit kjønnsperspektiv til grunn; dvs. eit perspektiv som ikkje er oppteken av kvinner og menn som to ulike kategoriar, men som er meir open for variasjonar på tvers av kjønn. Rekrutteringstiltaket er først og fremst retta mot å få designarar til Sykkylven – om dei er kvinner eller menn er underordna. Verkemiddelet er ikkje utforma for å tekkast kvinner – dei skal tekkast møbeldesignarar. Dei vil ikkje ha kva kvinne som helst fordi ho er kvinne, ho må først og fremst vere designar eller liknande.

Det er verd å merke seg at Sykkylven har satsa på å bygge opp noko som vil gjere det attraktivt for høgt utdanna designarar å komme til Sykkylven, og dei har ei medveten haldning til at mange av desse bør vere kvinner. Dei har også signalisert vilje til å satse på kvinner ved å ha kvinne som styreleiar og dessutan ambisjonar om minst 50% kvinner i styret. Denne strategien står i motsetnad til strategiar som prøver å lokke til seg kvinner fordi kvinnene skal redde dei – enten frå nedgang i folketalet eller frå mangel på kompetanse. Det står att å sjå om dei lukkast.

Medan mange lokale utviklingsprosjekt har som mål å verke «indremedisinsk»; altså primært vere sett i gang for å vise eigne innbyggjarar at ein «gjer noko», så har Sykkylven si satsing klart preg av å vere utoverretta. Dei har gått inn for å markere seg nasjonalt og dei vil ha inn designarar utanfrå – ikkje for å få dei til å slå seg ned i Sykkylven på livstid, men for å tilby dei å utvikle industrikompetansen sin. Til leiande posisjonar har det også gått inn for å få folk utanfrå – ikkje fordi dei ikkje finn kompetansen lokalt – men fordi dei vil ha inn nye idear og utvide nettverket.

Halsa er vald som case for å illustrere korleis ein liten og perifer kommune kjønner sine utviklingsstrategiar. Halsa har eit næringsliv med relativt stort innslag av primær og sekundærnæringer. Folketalet er på rask veg nedover noko som gjer det spesielt aktuelt å

drive utviklingsarbeid med tanke på å behalde og rekruttere innbyggjarar. Nettofråflyttinga i aldersgruppa 20-39 år viser tilnærma kjønnsbalanse.

Halsa vart vald som casekommune fordi dei såg ut til å representere eit typisk døme på korleis små utkantkommunar driv rekrutteringsarbeid. Dei har erfaring med mange ulike tiltak, og har nyleg revidert dei fordi dei meinte dei bar for stort preg av ein kom- og- redd-oss-strategi. Dei meinte og at det skapte forventningar hos tilflyttarar til at dei skulle kunne få noko for å flytte dit (t.d. tomt). Den nye strategien til Halså går dermed ut på å gjere seg attraktive for dei som allereie bur i Halså – altså ein behaldestrategi framfor rekrutteringsstrategi. I arbeidet med å legge om utviklingsarbeidet, stiller aktørane spørsmål ved om kjønner er ein fornuftig kategori å bruke i arbeidet med rekruttering og bulyst. Dei ønsker alle velkomne til Halså.

Samanlikna med Ålesund og Sykkylven har Halså eit innoverretta perspektiv på utviklingsstrategien sin – med fokus på seg sjølv som bustadområde. Sjølv om strategien i Halså er meir innoverretta enn i Sykkylven, satsar dei på å etablere eit senter som skal vere unikt i nasjonal samanheng. Det er ikkje ein strategi for å auke tilflytting, men for å auke talet tilreisande og turistar, og då gjere staden meir interessant i sin heilskap. Det er altså klart at det ligg ein tanke til grunn at for å vere interessant må ein finne ei nisje i nasjonalsamanheng.

Om ein ser desse tre kommunane under eitt, ser vi ei rekkje likskapstrekk, men og nokre forskjellar i korleis dei adresserar kjønner i rekrutteringsstrategiane sine. Det slår oss at fokuset på å rekruttere kvinner med høg utdanning kjem utanfrå. Det er ikkje grunna i kommunane sine eigne opplevingar av kor skoen trykkjer. Kva ein les i statistikken og korleis ein opplever eigen kommune er to forskjellige ting. Det er nok derfor vi finn det tilsynelatande paradokset at Ålesund som har så stor kjønnskeivheit ikkje adresserar dette, medan dei som har tilnærma kjønnsbalanse gjer det.

Vi ser og at kommunane i stor grad tenkjer likt i arbeidet med rekruttering. Vi har grunn til å tru at dei deltek på dei same seminara, les dei same utredningane og leiger dei same konsulentane. Alle har idear om å vere ein hovudstad for noko – for møbeldesign, for dei maritime næringane og for handverk. Medan ein før skulle tiltrekke seg tilflyttarar til seg, er det no meir korrekt å satse på bulyst. Før var det også inn å satse på kvinner, no er det kompetanse som er i vinden.

DEL 1. Kunnskapsstatus

1 Innleiing

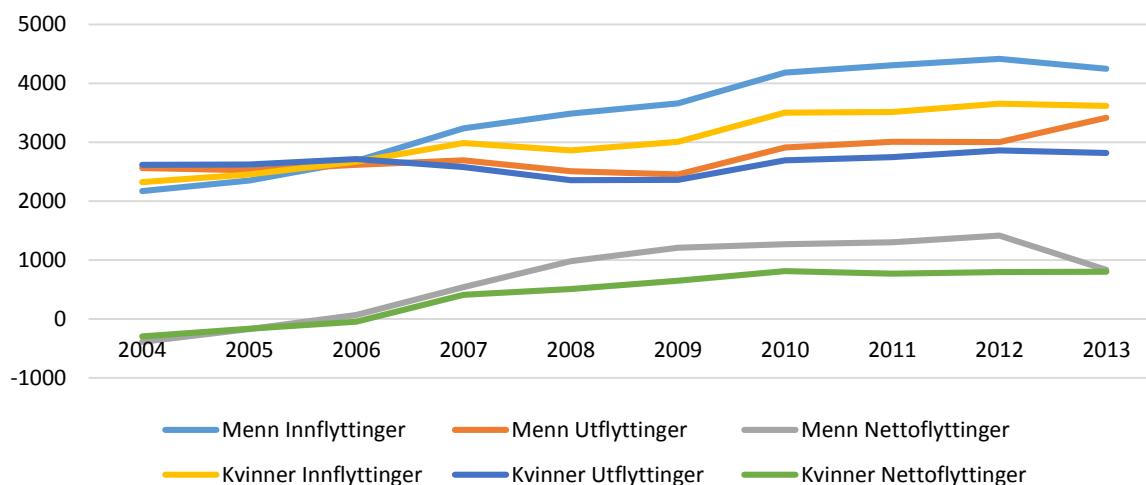
I denne gjennomgangen tek vi utgangspunkt i at fylkeskommunen ynskjer kunnskap om følgjande problemstillingar gitt av vedtak i Fylkestinget i desember 2013:

- Kva er årsak til at kvinner reiser ut av fylket
- Kva er årsak til at dei ikkje kjem att
- Kva må gjerast for å få fleire kvinner mellom 20-39 år til å busette seg her

For å svare på desse spørsmåla, skal vi ta ein kort tur innom forskning som allereie er gjort på området. Denne forskinga er ikkje spesifikt innretta mot den konkrete situasjonen i Møre og Romsdal, det kjem vi tilbake til i andre del av rapporten der vi analyserer dei kjønna rekrutteringsstrategiane i Ålesund, Sykkylven og Halså. I denne fyrste delen tek vi for oss nokre teoretiske/ideologiske perspektiv på kjønn og kjønnsforskning, og deretter presenterer vi meir empirisk retta kunnskap: forskning på kjønn og flytting i ein regional kontekst – hovudsakleg frå Noreg og Norden.

1.1 Fleire menn enn kvinner flytter til Møre og Romsdal

Figur 1 nedanfor viser bakgrunnen for tinginga av denne rapporten. Han viser at netto innflytting for menn ligg ca. 450-500 over nettoinnflyttinga for kvinner i perioden 2008-2012. Det går og fram av figuren at dette ikkje kjem av at langt fleire kvinner enn menn flytter ut, men snarare av at langt fleire menn enn kvinner flytter til fylket. Det er arbeidsinnvandringa som forklarar mesteparten av denne kjønnskilnaden¹. Om vi hadde sett isolert på aldersgruppa 20-39 år (målgruppa), ville nivået på grafane blitt litt lågare, men profilen ville vore den same.

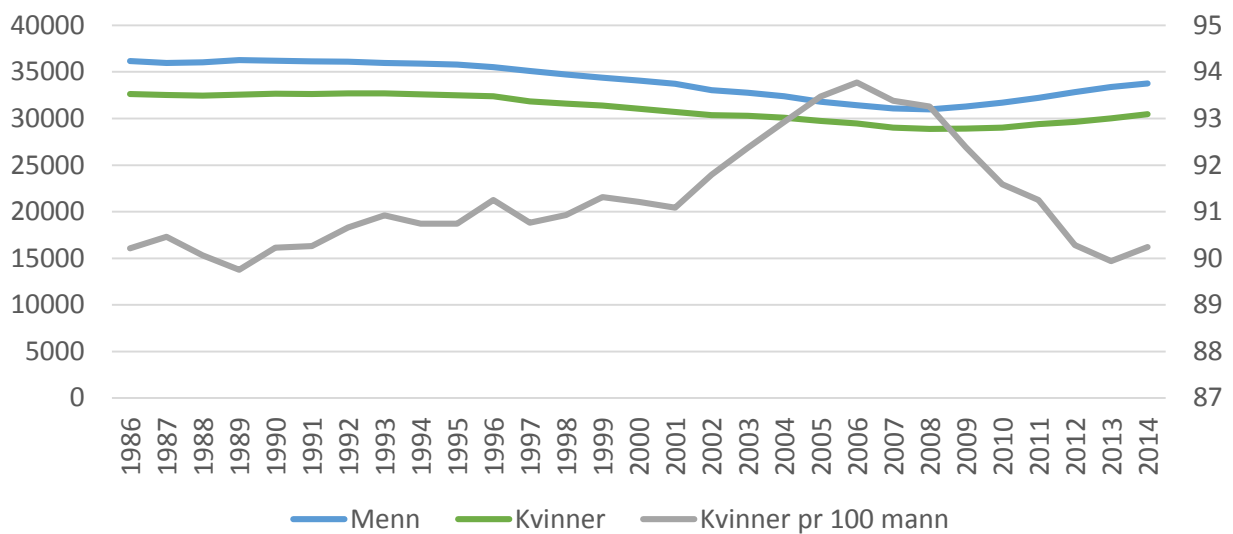


Figur 1. Tal innanlandske flyttingar og flyttingar frå og til utlandet etter kjønn. Møre og Romsdal 2004-2013. Kjelde: SSB, Statistikkbanken.

¹ Jf, anna statistikk frå SSB, Statistikkbanken.

1.2 Tal kvinner pr. 100 mann (20-39 år) er på veg ned etter lang opptur

Talet menn og kvinner i alderen 20-39 har gått ned sidan 1986. Det har dels samanheng med redusert storleik på fødselskulla over tid, og dels netto fråflytting. Vi ser og at gapet mellom mengda kvinner og menn vart mindre i perioden fram til 2006. Den høgre aksen i figuren viser at tal kvinner pr. 100 mann auka sakte fram til 2001/2 og deretter raskt fram mot 2006. Det siste kjem av at tal menn falt raskare enn tal kvinner i denne perioden. Etter 2006 går talet kvinner per 100 mann raskt ned att til same nivå som i 1986, men denne gongen kjem endringa av at veksten i tal menn er større enn veksten i tal kvinner. Som vi har vore inne på kjem dette av arbeidsinnvandring der menn er i fleirtal (sjå figur 1).



Figur 2. Tal menn og kvinner i alderen 20-39 år frå 1986 til 2014 i fylket. Tal kvinner pr. 100 mann er vist i aksa til høgre. Kjelde SSB; statistikkbanken.

2 Tre perspektiv på kjønn – med betydning for forskning og politikk

Korleis tenker vi om omgrepa kvinne og mann, relasjonane mellom kvinner og menn og forholdet mellom maskulinitetar og feminitetar? Det er mange moglege innfallsvinklar til forståing av kjønn, og dei har konsekvensar for våre handlingar – t.d. korleis vi som forskarar definerer og analyserer problemstillingar, og for kva typar politikk ein ser som relevant for å oppnå det ein ønskjer. Vi skal her presentere ei tredeling som tek utgangspunkt i omgrepsparet likskap og skilnad².

2.1 Likestillingsperspektivet – likskap i sentrum

Likestillingsperspektivet legg til grunn at kvinner og menn er like som menneske. Ein kvar skilnad mellom kjønna (t.d. i flyttemønster, løn osv.) kjem av diskriminering. Det politiske prosjektet blir ut frå dette å synleggjere forskjellar mellom kvinner og menn, og setje inn verkemiddel for å rett opp skilnadane. Men sjølv om kvinner og menn ut frå dette perspektivet bør handterast likt; dvs. kjønnsnøytralt, så er det "lov" å prioritere eller kvotere kvinner, f.eks. gjennom å øyremerke ressursar til kvinnetiltak. Fordi ein innser at diskriminering kan skje ved at kvinner blir vurdert annleis enn menn hjelper det ikkje at kriteria for å få støtte er kjønnsnøytrale. Dette synet på kjønn har vore rådande innan kvinneretta distriktspolitikk, og i den generelle likestillingspolitikken.

Andre typar verkemiddel innanfor dette perspektivet er tiltak som medverkar til at kvinner blir like gode som menn, f.eks. etablerar- og bedriftsleiarkurs for kvinner. Tankegangen er at det ligg føre ein "mangel" hos kvinna som kan rettast opp ved hjelp av distriktspolitiske verkemiddel. Eit slikt perspektiv opnar dermed først og fremst opp for individretta tiltak.

Problemet med det såkalla kjønnsnøytrale perspektivet, er at det skapar ein politikk på menn sine premissar, fordi mannen og det maskuline er norma. Det er kvinna som skal tilpasse seg og bli lik mannen. Kritkarane hevdar at dersom denne likskaps-/kjønnsnøytrale visjonen får råde, blir vi ikkje kvitt androsentrismen³ sjølv om vi skulle komme dit at det til dømes er like mange kvinnelege som mannlege leiarar osv.

Forsking innanfor dette perspektivet bruker kjønn som variabel, dvs. at forskinga er oppteken av å synleggjere forskjellar mellom kvinner og menn som grupper, og også mellom ulike grupper av kvinner og menn. Kvantitative analysar som viser at kvinner får færre etablerer stipend og mindre støtte- eller lånebeløp enn menn, og analysar som viser skilnader i kvinner og menn sine flyttemønster og deltaking i politikken er dømer på slik forskning. Formålet med analysar av denne typen er å synleggjere kjønnskilnader og ulikskap i resultat, og bruke dette som ei legitimering for iverksetting av tiltak og verkemiddel for å rette opp skilnader, og dessutan gje eit grunnlag for å evaluere resultatata av desse.

² Vi har henta ein del av teksten om dei tre perspektiva frå rapporten «Orienteringsløp i ulendt terreng» (Guldvik mfl. 2002) som vart skrive på oppdrag frå m.a. Fylkeskommunen i Møre og Romsdal

³ Androsentrisme betyr at det er mannen og det maskuline som blir sett på som det normale. Menn sine posisjonar og menn si åtferd er det "naturlege" utgangspunkt for vår forståing av verda. Androsentrisme er ei ikkje bevisst forståing til forskjell frå f.eks. sexismen som er eit uttrykk for bevisste haldningar som aktivt søker å ekskludere kvinner.

2.2 Kvinneperspektivet - fokus på skilnad

Eit anna perspektiv på kjønn er kvinneperspektivet der ein tek avstand frå førestellinga om at kvinner og menn er like. I staden framhevar retninga at kvinner har andre verdiar, haldningar og tenkemåtar enn menn. Problemet er at samfunnet har ein tendens til å gi menn sine verdiar og aktivitetar høg status, medan kvinner sine verdiar og eigneskapar blir nedvurdert. Omgrep som omsorgsrasjonalitet (Wærness 1987) og ansvarsrasjonalitet (Sørensen 1982) er utvikla for å framheve at kvinner er forskjellige frå menn. Det politiske prosjektet blir å oppjustere kvinner sine verdiar og framheve kvinner som ein ressurs og eit kritisk potensiale for forandringar. Poenget er å skape likeverd mellom kvinner og menn ut *frå kvinner sine egne premisser*.

Når det til dømes blir utvikla spesifikke verkemiddel for kvinner som tar utgangspunkt i kvinner sine erfaringar, i staden for å utvikle generelle, kjønnsnøytrale verkemiddel, peiker det i retning av at ein ser på kvinner og menn som ulike. Verkemiddel basert på kvinneperspektiv er til dømes motivasjonsseminar, kompetansehevings- og etablerer kurs som er spesielt retta mot kvinner ut frå at offentlege myndigheiter erkjenner at kvinner sine behov kan skilje seg frå menn sine behov (Lotherington 2001). Denne typen verkemiddel var vanleg ein periode på 1980-talet særleg innafor SND (nå innovasjon Norge). Eit populært argument innanfor denne tankegangen, er at ein bør satse på kvinnelege etablerarar fordi dei sjeldnare enn menn går konkurs.

Kritikarar hevdar at kvinneperspektivet er essensialistisk, dvs. at alle kvinner har ei kvinneleg kjerne som er fundamentalt forskjellig frå ei mannlege kjerne. Det er altså eit synspunkt som kan legitimere kvinner og menn vert handsama ulikt, - noko mange vil bort frå sidan det er slike idear som har ført til kvinneundertrykking i utgangspunktet. Men nokre feministar hevdar at ei slik kvinneleg kjerne har sitt utspring i at kvinner menstruerer, føder barn og ammar, og at dette gjer at grensa mellom eigen kropp og omverda ikkje blir like klar som ho er for menn. Kvinner er derfor annleis enn menn – og mange meiner dei er betre enn menn fordi kvinner på grunn av dette er mindre egoistiske og meir omsorgsfulle.

I forkinga innanfor dette perspektivet er ein oppteken av å gje kvinnene ei stemme og beskrive og analysere verda ut frå deira perspektiv. Arbeidsdeling, makt og hierarkiske skilnader vert ofte vektlagt, så vel som kvinner si underordning i parforhold og i viktige samfunnsinstitusjonar. Gjennom 1980- og 1990-talet vart det gjennomført mange (for det aller meste kvalitative) forskingsprosjekt som rettar søkjelyset mot kvinner sine kvardagsliv, kvinner i utradisjonelle yrke, kvinner i primærnæringane, kvinnelege leiarar, kvinnelege etablerarar, kvinnelege politikarar osv. som kan seiast å ligge innanfor denne retninga. Fokus er i større grad retta mot strukturelle forhold i samfunnet enn mot individuelle eigneskapar ved kvinner og menn.

2.3 Kjønnsperspektivet – fokus på mangfald

Dei to første perspektiva problematiserer at kvinner og menn har ulike posisjoner i samfunnet. Det tredje perspektivet problematiserer også sjølvkjønnsomgrepet. Det kritiserer dei to første for å ignorere skilnader mellom kvinner; særleg det at forkinga har vore av, for og om kvite middelklassekvinner. Vi kan kalle perspektivet for kjønnsperspektivet, og det viktigaste er at det opnar for at både kvinner og menn er heterogene grupper.

Retninga er inspirert av poststrukturalistiske idear og har frå siste del av 1980-talet gått mot å løyse opp likskaps- og skilnadsdikotomien. Kvinner og menn er verken like eller ulike, dei er både like og ulike. Kjønn er med andre ord ikkje noko eintydig omgrep, innhaldet og tydinga vil stadig endrast frå den eine samanhengen til den andre.

For å fange opp skilnader mellom kvinner og menn må kjønnskategoriane brytast opp og definerast på nytt. På den måten kan ein granske kjønn som integrerte delar av prosessar og strukturar som ein før såg som kjønnsnøytrale. Forskingstradisjonen er oppteken av korleis kjønn og kjønnsrelasjonar er sosialt konstruerte, meir enn å studere kvinner sine konkrete livsløp, levekår og kvardagsliv. Ein studerer gjerne korleis kjønn konstruerast gjennom forhandling og debatt, og i samhandling mellom kvinner og menn både i det private og i det offentlege rom. Perspektivet opnar for at det kan vere skilnader mellom kjønn utan at desse er hierarkiske.

Det politiske prosjektet blir å dekonstruere kjønn og avsløre fenomen som sosialt/kulturelt skapte, og deretter setje dei saman til noko nytt. Det gir høve til å lausrive seg frå faste tradisjonar og styrande normer (Øverlid 1996).

Retninga blir kritisert for å miste maktstrukturane i samfunnet av syne. Spørsmålet blir korleis ein kan skape endring dersom ein ikkje lenger kan bruke kjønn som utgangspunkt for empiriske analyser, dvs. som analytisk kategori og som grunnlag for mobilisering (Bjerrum Nilsen 2000).

Politisk opnar kjønnspektivet for ei differensiert satsing med forskjellige typar verkemiddel og framgangsmåtar for å treffe ulike kvinner og menn. Ein har ikkje lenger tru på at ein kan drive berre ein type kvinneretta arbeid, men ein må arbeide på fleire område samtidig. Ei slik tilnærming kompliserer kvinnesatsinga fordi det som har positiv effekt for ei gruppe kvinner, kan verke negativt for ei anna gruppe. Det kan opne for konflikhtar mellom grupper av kvinner. Dessutan opnar perspektivet for å setje fokus på menn. Relasjonar mellom kjønn er gjenstand for forhandlingar mellom kvinner og menn både i privatliv og arbeidsliv. Haldningsskapande arbeid retta mot menn i distrikta kan f.eks. medføre at umedveten diskriminering mot kvinner blir redusert (Pettersen og Alsos 1998:10).

2.4 Alle tre perspektiv er relevante

Berg (2004) summerer opp dei tre perspektiva med stikkorda substantiv-adjektiv-verb. I det første perspektivet forstår ein kjønn som noko ein *har*, i det andre perspektivet er kjønn noko ein *er*, og i det tredje som noko ein *gjer*.

I konkret forskning ser ein gjerne ein kombinasjon av ulike forståingar av kjønn og ikkje minst kombinasjonar av forskingsmetodar. Det er naudsynt (om ikkje tilstrekkeleg) for å få betre forståingar av kva det er som gjer at kvinner og menn opptrer ulikt og i ulik grad på ulike arenaer.

Harding (1986; referert i Skålholt og Guldvik 2009) har ei grei tredeling av typar forklaringar på kvifor kvinner ikkje deltek på same line som menn på ulike arenaer i samfunnet. Ho hevdar at kvar kvinne si oppleving av eige handlingsrom dannast på *individuell nivå*, men at dette samstundes påverkast av den tydinga kjønn gis på både det *strukturelle* og det *symbolske* nivået.

Det *strukturelle nivået* omfattar dei kjønna samfunnsstrukturane. Menn har systematisk høgare posisjonar enn kvinner, samtidig som kvinner og menn jobbar i ulike sektorar og på ulike samfunnsarenaer. Tradisjonelle kvinneyrke er til dømes dårlegare lønna enn tradisjonelle mannsyrke. Det er også store kjønnskilnader med tanke på fordeling av lønna og ulønna arbeid. Desse samfunnsstrukturane vil verke direkte inn på handlingsrommet for kvinner. For dette prosjektet er det t.d. relevant å peike på at næringsstrukturen i Møre og Romsdal gir konkrete vilkår for kva type jobbar som finst og indirekte kven som lettast kan finne seg eit levebrød.

Det *symbolske nivået* handlar om våre førestillingar om og forståingar av kjønn, og korleis våre førestillingar kjem til uttrykk i relasjonar mellom kjønn. Alle sit med førestillingar om kva som er "passande" for kvinner og menn. Dette kan vere stereotype førestillingar som vi tek meir eller mindre for gitt, og som kan komme til uttrykk gjennom korleis vi snakkar om kvinner og menn. Tradisjonelle maskuline eigenskapar rangerast gjerne over tradisjonelle feminine eigenskapar. Kvinner blir til dømes framstilte som emosjonelle, omsorgsfulle og samarbeidsorienterte, medan menn framstillast som rasjonelle, handlingsretta og konkurranseorienterte. Slik blir menn gjerne sett som dei som er best eigna til leiarjobbar, og dei blir norma for "den gode leiar". Symbolske framstillingar av kvinner og menn, og av kva (t.d. jobbar) som er passande for kvinner og menn, verkar slik inn på kvinners opplevde handlingsrom.

I følge Harding (1986) verkar dei ulike nivåa gjensidig inn på kvarandre. For det første vil kulturelle førestillingar om kva som er "passande" for kvinner og menn på symbolsk nivå påverke opplevd handlingsrom for individuelle kvinner. Dersom førestillingane avgrensar handlingsrommet for kvinner, fører det til skeivdeling av posisjonar i samfunnet i disfavour for kvinner, det vil sei at det symbolske nivået påverkar både det individuelle og strukturelle nivået.

For dette prosjektet om underrepresentasjon av kvinner og fråflytting frå Møre og Romsdal blir det relevant å ikkje berre knyte forklaringa til den einskilde kvinne sine eigenskapar eller preferansar. Ein må ta omsyn til strukturelle og symbolske aspekt også. Kan det vere slik at kvinner møter eit mannsdominert miljø eller andre strukturelle barrierar? Dei strukturelle hindringane vil vedlikehalde dei symbolske førestillingane om kva som er "passande" og ikkje for kvinner, fordi når kvinner i liten grad blir verande eller ikkje flytter tilbake på grunn av dette, så vil det stadfeste tradisjonelle førestillingar om at kvinner ikkje vil eller ikkje kan. For å skape endringar må det skje rørsler på alle dei tre nivåa.

2.5 Om kjønnsperspektiv i distrikts- og regionalpolitikken

Det er mange studiar av bygder og bygdenæringar som stadfestar at likestilling og likestillingspolitikken har hatt litt større vanskar, og brukt lenger tid, på å få fotfeste i distrikta enn i byane. I tida fram til at kvinnesatsinga i distriktpolitikken kom på plass, ca. 1970-85, var den rådande forståinga av kjønn i distriktpolitikken *patriarkalsk*; altså med ei klar forståing av mannen som overordna kvinna (Lotherington 2001). Distriktpolitikk og likestillingspolitikk vart ikkje berre sett på som to ulike politikkområder - dei vart også sett på som direkte i konflikt med kvarandre. Eit forslag om at 40% av arbeidsplassane som fekk stønad av

Distriktsutbyggingsfondet⁴ skulle gå til kvinner vart nedstemt fordi det ville hindre etableringar av bedrifter i distrikta om dei skulle vere nøydd til å tilsette så mange kvinner. Distrikta sine problem var mangel på arbeidsplassar; at kvinner i distrikta ikkje hadde arbeid var eit kvinneproblem, ikkje eit distriktsproblem. I fyrste halvdel av 80-talet vart det likevel noko fokus på kvinnearbeidsplassar, men ikkje som lekk i distriktsutbygginga. Det var ein lekk i å hindre fråflytting. Forståinga som fekk gjennomslag var at utan kvinner vart det verken koner eller barn til dei primære aktørane i distriktsutbygginga. Politikken vart grunngeven ut frå menn sine interesser og behov (Lotherington 2001).

Lotherington skriv vidare at då kvinnesatsinga i distriktpolitikken kom på dagsorden på slutten av 1970-tallet, var det på bakgrunn av målsetting om likestilling mellom kjønna. Kvinner skulle ha den same tilgang til distriktpolitiske verkemiddel som menn. Denne *likskapsorienterte* forståinga av kjønn uttrykte eit tilsynelatande egalitært syn på kjønnsrelasjonar, dvs. at kvinner og menn vart vurdert som intellektuelt sett likt utrusta. I praksis vart likevel den likskapsorienterte forståinga hierarkisk, fordi menn og det mannlege var norma. Kvinner skulle få rett til å gjere det same som menn, men menn og deira praksisar skulle ikkje endrast.

Utover 1980-talet kan ein, som nemnd, finne element av ei *forskjellsorientert* forståing av kjønn i kvinnesatsinga. Kvinnelege etablerarar vart til dømes vurdert å vere annleis enn mannlege, og derfor vart spesifikke verkemiddel for kvinnelege etablerarar utvikla.

På slutten av 1980-talet og på byrjinga av 1990-talet meiner Lotherington (2001) at det skarpe skiljet mellom kvinner og menn blir viska ut. Ho kallar dette ei *mangfaldsorientert* forståing av kjønn. I eit slikt perspektiv kan ein ikkje bestemme kva som er "kvinneleg" og "mannleg". Relasjonane mellom kjønn er å forstå som egalitære, dvs. at ikkje noko tilseier at det eine kjønn er annleis eller står over det andre. Men i motsetnad til den tidlege kvinnesatsinga byggjer den nye forståinga ikkje på idear om likestilling mellom kjønna. Ved inngangen til 2000-talet er det næringslivet og lønnsemda som står i sentrum: Det ville vere urimeleg overfor næringslivet å ekskludere kvinneressursen. Forståinga er i tillegg patriarkalsk fordi tendensen er at kvinner skal inn på menn sine arenaer, ikkje fordi det tener interessene til kvinner eller at det er urimelig at kvinner ikkje har tilgang til verkemiddel og posisjonar på line med menn, men fordi det vil tene næringslivet. Dette er ein politikk som er likskapsorientert etter den mannlege norma sin premisser, seier Lotherington (2001).

Etter å ha granska kvinnesatsinga i distriktpolitikken 1980-2000 konkluderer Lotherington (2001) med at kvinnesatsinga er ein illustrasjon på korleis også kvinneretta politikk kan bidra til å oppretthalde kvinna som sekundær i forhold til mannen som den primære, og korleis kvinneretta politikk blir sett som sekundær i forhold til annan politikk. Det er fleire som har merka seg dette. «*Vi driv næringsutvikling, ikkje likestilling*» sa ein av dei sentrale informantane i Nordlandsforskning si evaluering av kvinnesatsinga i Distriktpolitikken (Pettersen mfl. 2000). Van der Ros (1997) peikar på at den kvinneretta distriktpolitikken har gått føre seg nokså uavhengig av den generelle likestillingspolitikken. Ein nyare analyse av korleis likestillingsarbeidet blir praktisert på kommunalt og regionalt nivå har fått tittelen *Vedvarende vikeplikt* ut i frå ein observasjon om at likestillingsarbeidet fortsatt kjem til kort ovanfor andre prioriteringar eller interesser (Renolen m.fl. 2011).

⁴ Distriktsutbyggingsfondet (DU) ble seinare ein del av Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND), som igjen vart til Innovasjon Norge (IN).

Frå 1990-talet fekk prinsippet om mainstreaming (altså at kjønnsperspektivet skal integrerast i alt ordinært politisk arbeid) gjennomslag. Det er inga felles forståing av kva det inneber, men i likestillingspolitikken blir omgrepet gjerne brukt som ein motsetnad til særtiltak, dvs. spesifikke tiltak retta mot kvinner eller eigne politiske utval for likestilling i motsetnad til at likestillingsspørsmål integrerast i andre typar utval. I diskusjonar om særtiltak versus integrering har fleire forskarar tilrådd ein dobbel strategi som på den eine sida skal sikre at nokon har spesialkompetanse på likestilling (og «friske pengar») og på den andre sida at alle har eit ansvar for å innarbeide likestilling i heile organisasjonen (Halsa 1995, Guldvik 1996, Guldvik og Solheim 1996, Van der Ros 1997).

På 2000-talet har det vore lite forskning på dette området. Det er ein del enkeltståande prosjekt i kommunane men det finnast lite oversiktsinformasjon om kva som føregår av likestillingsarbeid på lokalt og regionalt nivå (Renolen mfl. 2011). Det kan ha med at likestillingsarbeidet i seg sjølv er blitt meir fragmentert/integrert og vanskeleg å sjå – det har gått frå å vere eintydig forstått ut frå eit kvinne- og kjønnsperspektiv til å omhandle fleire diskrimineringsgrunnlag. Samtidig har regionalpolitikken også blitt meir usynleg; han er gått frå å vere ein nasjonal strategi til å verte regionalt fragmentert, skriv Håvard Teigen (2011).

Eit arbeid vi kan trekkje fram her er eit forprosjekt om etablering av Regionalt senter for inkludering og mangfald i Møre og Romsdal (Thunem 2010). Denne undersøkinga viste at blant dei 11 kommunane som var med i granskinga, var det berre i samband med kommunen si rolle som arbeidsgjevar at spørsmål om likestilling og mangfald blir adressert.

«Bortimot ingen ser at kommunen òg har eit ansvar i forhold til likestilling og mangfald i samfunnsplanlegging eller tenesteproduksjon. Dei ser ikkje at dette er eit aktuelt tema å bringe inn i samfunnsplanlegging eller at det har betydning for å produsere likeverdige tenester til befolkninga».

Thunem (2010:8).

Uansett perspektiv ein har hatt på kjønn ser ein at auka likestilling mellom kjønna aldri har vore eit sentralt argument for kvinnesatsinga i distriktpolitikken. Det har ikkje vore noko uttalt mål at ein skal satse på distrikta for kvinnene si skuld – eller for likestillinga si skuld. I staden har kvinner vore sett på som eit virkemiddel for distriktsutvikling. Argumenta som vart brukt gjekk på at det å satse på kvinner også kom andre til gode; både menn, kvinner, barn og eldre. «Utan jenter stopper Bygde-Noreg!» - var eit av dei tidlege slagorda. Etter kvart vart det også eit argument, særleg frå SND, at næringslivet burde få tilgang til kvinner sine ressursar. I St.meld. nr. 34 (2000-2001) *Om distrikts- og regionalpolitikken* gjekk ein inn for ei endring frå enkeltståande kvinne- og ungdomssatsingar til eit meir heilskapleg kjønns- og livsfaseperspektiv i distrikts- og regionalpolitikken. Både i verkemiddelbruk og i mål- og resultatstyringa ynskte ein å bygge på det tredje perspektivet på kjønn som er presentert over: kjønnsperspektivet. Ein ville ta omsyn til at befolkningsmansetninga er mangfaldig når det gjeld kjønn og livsfasar.

I følgje Rönblom (2005) viser nettopp livsfaseperspektivet at den norske regionalpolitikken i stor grad er basert på eit forskjellsperspektiv på kjønn – i motsetnad til i Sverige der det er likestillingsperspektivet som ligg til grunn. Når ein les stortingsmeldingar og andre politiske

dokument, ser ein at når politikken ikkje er kjønnsblind, er kjønn kopla opp mot reproduksjonsarenaen. På grunn av at hovudmålet med distriktspolitikken er å oppretthalde busetnadsmønsteret, blir livsfaseperspektivet legitimert gjennom at småbarnsfamiliar er viktige for reproduksjonen – og der har kvinner og menn ulike roller. Distriktspolitikken er altså ikkje laga for at kvinner og menn i distrikta skal bli meir likestilte, men for at distrikta skal få fleire fødedyktige kvinner – no «kamouflert» som småbarnsfamiliar (det er slett ikkje all livsfasar som er interessante for distrikta). Grimsrud (2011) er også inne på dette når ho viser korleis satsinga på rekrutteringa av barnefamiliar (som resultat av livsfaseperspektiv) og fråveret av jobbfokus i tilflyttingsarbeidet eigentleg er ein satsing på kjønnsstradisjonelle familiar der mor er heime med barn og ikkje treng ein full jobb. Argumenta for å få til ei kvinnesatsing har alltid vore sterkt kopla til busetnadsmålet i distriktspolitikken.

Vi kan også sjå tinginga frå fylkestinget i denne samanheng. Dei ynsker seg ei utgreiing om kva som skal til for å få kvinner 20-39 år til å busette seg i fylket. Aldersspesifiseringa er i tråd med livsfaseperspektivet og indikerer at dette har med reproduksjon å gjere. Skal kvinner flytte til Møre og Romsdal for å sikre busetnadsmålet, for å gjere kjønnsbalansen betre slik at det blir nok koner og mødrer?

Sidan mannen og mannleg åtferd gjerne blir (umedvete) sett på som norma, er det vanleg å spørje kva som er «gale» med kvinna nå ho ikkje oppfører seg likt med mannen. I dette tilfelle: kva er det som er «feil» med kvinner sine bupreferansar sidan dei ikkje kjem til fylket? Og kva er det som er «galt» med Møre og Romsdal sidan kvinner ikkje vel å bu her i like stor grad som menn? Ein kunne jo like gjerne spørje kva som gjer at menn i større grad vel å busette seg i fylket.

Om ein set kvinna i sentrum blir spørsmålet: kva skal kvinnene med Møre og Romsdal – kvifor bør dei flytte dit?

3.0 Individretta forskning om kjønn, flyttemønster og flyttemotiv

3.1 Kvinner har lang tradisjon for å flytte frå distrikta

I moderne tid har hovudstraumen flyttarar gått frå bygd til by i takt med minkande behov for arbeidskraft i primærnæringane og aukande behov for arbeidskraft i bynæringane. Kvinnene har så lenge vi veit vore i fleirtall blant flyttarane, og gitt opphav til omgrep som "jenteflukt", "kvinneflukt" og "kvinneunderskot". Ei undersøking frå slutten av 1700-tallet viser at jenter flytta i større grad enn gutar den gongen også, og dei var yngre då dei flytta. Nesten halvparten av jentene i 20-årsalderen flytta for å «ta teneste», mens berre ein tredel av dei jamgamle gutane gjorde det same (Oldervoll 1980 sitert i Bøe 1991). Forklaringa er at ein stor del av gutane hadde ein gard å overta, samtidig som det var større etterspurnad etter tenestejenter enn tenestegutar i byane. I tillegg skriv Oldervoll:

«Det synest å vere noko meir enn trongen for å redusera husstanden og å skaffa seg arbeidskraft bak byttet av husstand på slutten av 1700-talet...Kan det og vere at dei unge ikkje berre såg det vonde i å vere tyende? Ein kan tenkja seg at det utvida ekteskapsmarknaden for den einskilde. Ein vart kjent med fleire, og sjølv om tenestelønene var låge, kunne ein gjennom tenesta etablere ein økonomisk basis for ekteskap» (Bøe 1991 s. 109).

Denne jenteflukta frå bygdene førte til eit stort kvinneoverskot i byane. I Kristiania var det rundt 1890 130 kvinner pr. 100 mann i alderen 20-60 år (Myhre 1990).

Kvinneflukta frå landsbygda er såleis ikkje noko nytt fenomen i norsk historie, og heller ikkje i andre land det er naturleg å samanlikne seg med. På bakgrunn av analysar av folketeljingar i Storbritannia og seinare i Nord-Amerika og Europa på slutten av 1800-talet, formulerte Ravenstein 11 flyttelover kor den sjette lydde: *"Females are more migratory than males within the kingdom of their birth, but males more frequently venture beyond"* (Ravenstein 1885:199).

Sjølv om mykje har forandra seg i løpet av eit par hundre år, er det fortsatt slik at fleire kvinner enn menn flyttar frå distrikta til byane. Resultata frå den nasjonale flyttemotivundersøkinga i 2008 viste at det fortsatt er det slik at fleire menn enn kvinner blir buande i distrikta på grunn av ein gard eller annan eigedom, og fortsatt er det fleire kvinner enn menn som flyttar på grunn av ein ektefelle/partnar (Sørli 2009).

Så ei av forklaringane på at kvinner reiser frå Møre og Romsdal kan vere at «det har dei alltid gjort – det er ein tradisjon». Kanskje kan vi seie at det er del av ein godt forankra kvinne-/kjønnskultur?

3.2 Kjønnforskjellar i bufastheit og flytting

Analyser av det kopla flytthehistoriematerialet i SBB viser at det normale er å flytte frå oppvekstkommunen minst ein gang i aldersfasen 15-40 år⁵. På landsbasis gjer om lag 70% av jentene og 60% av gutane dette. Frå dei minst sentrale kommunane (som t.d. Halså) flytter i regelen nesten 80% av kvinnene og litt over 60% av gutane. Jo meir sentral kommunen er, jo

⁵ Tala gjeld årskull født i 1966-70. Tala endrar seg svært lite frå årskull til årskull, noko som kjem fram om ein løpande studerer rapportar som bruker denne datakjelda.

færre flytter og mindre kjønnsforskjell er det (sjå tabell 2, Sørli 2009)⁶. Ein del av desse kjem att som tilbakeflyttarar, og det kjem og ein del nye tilflyttarar til kommunen. Vi kan merke oss at uansett kommunetype så flytter meir enn halvparten av jentene, og uansett kommunetype så flytter fleire jenter enn gutar. Ein annan måte å seie det på er at menn oftare enn kvinner er bufaste.

Tabell 1. Del bufaste, tilbakeflytte og fråflytte etter kjønn og kommunesentralitet. Prosent av storleiken på årskulla på 15-årstrinnet. Målt i 2003 då dei var 33-37 år gamle. Kjelde: Sørli 2006.

	MENN			KVINNER		
	Bofaste	Tilbakeflyttere	Fraflyttede	Bofaste	Tilbakeflyttere	Fraflyttede
LANDET	38	17	45	29	19	52
De seks største byene	47	17	36	42	18	40
Omlandet til storbyene	34	18	48	24	20	56
By/tett på Østlandet	39	17	44	29	21	50
By/tett utenfor Østlandet	39	16	45	29	19	52
Periferikommunene	37	14	49	23	15	62

*) Summen av bofaste, tilbakeflyttere og fråflyttede er for hvert kjønn 100.

Tabell 1 viser at tilbakeflyttardelen⁷ ligg på ca. 15-20 prosent av årskulla blant begge kjønn. Det vil seie at tilbakeflyttardelen er nokså likt fordelt mellom kjønn, og den er og nokså likt fordelt mellom kommunetypar samanlikna med andre flyttegrupper. Vi kjenner ikkje til analyser som tilseier at det er færre kvinner enn menn som flytter *tilbake* til Møre og Romsdal.

Det er delen bufaste og delen nykomarar⁸ som varierer mest mellom *kommunar*, og det som skil vekstkommunar frå dei andre er at dei har større delar nykomarar. Kvinner er oftare blant nykomarane enn menn – det heng sjølvstamt saman med at dei flytter mest i utgangspunktet. Kvinner bytter med andre ord oftare plass enn mannfolka. Dei flytter oftare til mannen sin heimkommune enn motsett også.

Ved 40-årsalder bur om lag halvparten av befolkninga i same kommune som dei vaks opp i – litt færre kvinner, og litt fleire av menn. Ser vi berre på dei som er gifte, bor heile 70 prosent både av kvinner og menn i egen eller i ektefellen sin oppvekstkommune når dei er i 40-årsalderen. Det betyr at kvar du veksst opp, er av stor betydning for kvar du vert buande seinare i livet.

3.3 Skilnader i kvinner og menn sine flyttemønster

På slutten av 1990-talet fann Grimsrud (1999a, 1999b; sjå også Sørli 2009) at kvinneflukta frå utkantkommunane hadde minka i den forstand at dei netto tapte færre kvinner enn før. Det kom av at kvinner i større grad enn tidlegare var bufaste, og at det var litt fleire som kom som nykomarar. Det er uklart korleis dette har utvikla seg for yngre årskull.

⁶ Desse tala kjem fram ved å leggje saman tilbakeflyttardelen og fråflyttardelen i tabell 2.

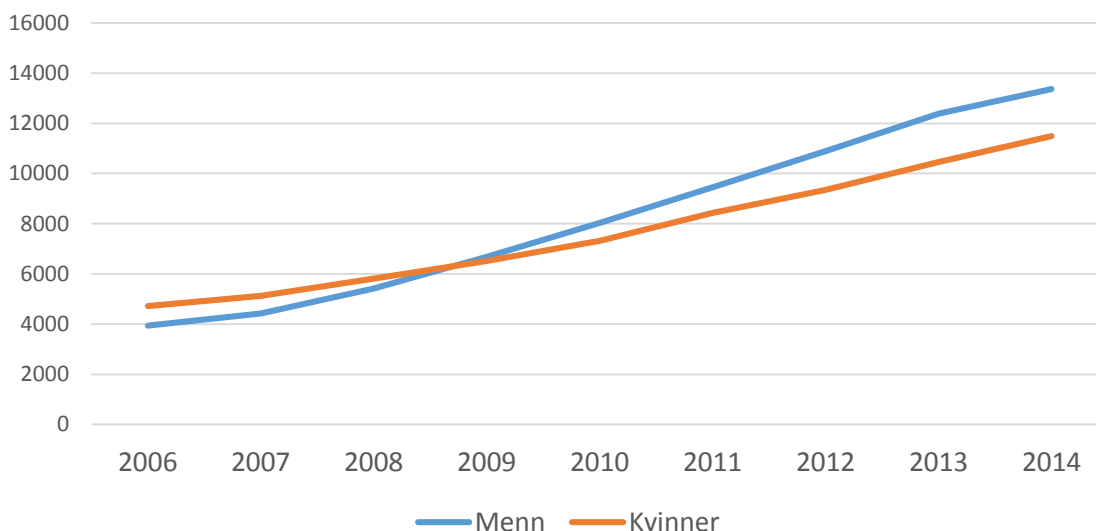
⁷ Tilbakeflyttar er definert med utgangspunkt i kommune; nærare bestemt ein som i løpet av aldersfasen 15-40 år for det første har flytta frå den kommunen han/ho budde i då dei var 15 år, og for det andre må personen ha flytta tilbake til denne kommunen og blitt buande der til han var 40 år gammal.

⁸ Nykomarar til ein kommune er dei som bur der ved fylte 40 år, men som ikkje budde der då dei var 15 år.

Om flyttemønsteret kan vi sei at sjølv om fleire kvinner enn menn flytter, så går flyttestraumane omtrent i same retning. Den største skilnaden er at fleire kvinner enn menn flytter over korte avstandar, og at litt fleire kvinner enn menn flytter motstraums – frå storbyar til distrikta (men denne delen er veldig låg i utgangspunktet). Det er ei myte at fleire kvinner enn menn busett seg i storbyområda; det er relativt færre kvinner enn menn som gjer dette (Grimsrud 1999a, Sørli 2009)⁹.

Arbeidsinnvandringa har eit anna mønster

Dei seinare åra har likevel den store arbeidsinnvandringa til Noreg og til Møre og Romsdal endra noko på kva ein kan seie er typisk for menn og for kvinner sine flyttemønster. Kvinner er i fleirtal blant innanlandske flyttarar, medan menn er i fleirtal blant arbeidsinnvandrarane. Sidan det er arbeidsinnvandrarane som bidreg til vekst i folketalet, gjer mannsoverskotet blant arbeidsinnvandrarane mykje til at mannsoverskotet i Møre og Romsdal blir større enn det elles ville har vore. Figur 3 nedanfor viser kjønnsgapet i innvandrarbefolkninga i fylket.



Figur 3. Tal innvandrarar busette i Møre og Romsdal etter kjønn, 2006-2014.

3.4 Kjønnsskilnader i flyttemotiv

Det er gjennomført mange flyttemotivundersøkingar i einskildkommunar og små regionar gjennom tidene¹⁰. Dei er lagt opp forskjellig og difor er det vanskeleg å samanlikne dei og trekke ut generelle kunnskap om for eksempel endringar i kvinner og men sine flyttemotiv over tid. Det er likevel indikasjonar på at arbeid har fått mindre å sei som flyttemotiv, medan stadsrelaterte faktorar har blitt meir relevante. Når det gjeld kjønnsskilnader viser dei fleste undersøkingane at kvinner oftare enn menn legg vekt på familieorienterte motiv; t.d. flytte

⁹ Det er likevel fleire kvinner som flytter til storbyane i utgangspunktet, men dei flytter også derifrå i større grad enn menn. Det har dels med type utdanning å gjere (Grimsrud 1999b).

¹⁰ Sjø Bugge og Wikan (1988); Grimsrud mfl. (1997); Orderud & Onsager (1998) for oppsummeringar. Flyttemotivundersøkingar har gått litt av moten, så det har ikkje vore gjort særleg mange oversiktsanalyser sidan 1990-talet.

saman med kjærast, gode oppvekstvilkår for barn og nærleik til familie. Menn legg oftare vekt på arbeidsrelaterte faktorar. Ein skal og hugse på at sjølv om kvinner oftare legge vekt på familiemotiv, viser mange (men ikkje alle) av undersøkinga at arbeid likevel er det motivet som oftast blir nemnt. Undersøkingane indikerer også at det er mindre kjønnskilnader i flyttemotiv di høgare utdanning flyttarane har. Orderud (2002) fann at ein skilnad mellom unge kvinner og menn sine flyttemotiv, er at jentene sine motiv er meir samansett – dei gir oftare fleire motiv enn menn.

Dei fleste undersøkingane på 1970, 1980- og 1990-talet har handla om flytting frå distriktskommunar og om mogleg tilbakeflytting. På 2000 talet vart undersøkingane færre og i større grad retta mot tilflytting til distrikta. Ein studie av utflyttarar frå Oslo fann at "*ønske om å komme nærmere familie*" var det motivet som flest tillegg størst vekt (38%), og det var ikkje signifikante skilnader mellom kvinner og menn. *Arbeid* kjem på andre plass med 34%; og her var det forskjell på menn (41%) og kvinner (30%). *Bustad* kjem på tredje plass (32%) med omtrent lik fordeling på kvinner og menn (Pedersen 2000). Denne undersøkinga viser to generelle trekk. Det eine er at fleire studiar som viser at arbeid ikkje er like viktig som flyttemotiv når flyttinga går frå sentrale strøk til mindre sentrale strøk enn i motsett retning. Det betyr likevel ikkje at arbeid ikkje er viktig. Villa (2004) peiker på at arbeid gjerne er det siste som fell på plass når ein ynskjer å flytte til distrikta. Arbeid er altså naudsynt for at flyttinga skal gjennomførast sjølv om motivasjonen for å flytte i utgangspunktet er ein annan. I ei undersøking av kvinner sine motiv for å flytte til Valdres, skriv Grimsrud (2005) at det er fleire kvinner enn menn som kan «tillate» seg å vektlegge andre motiv enn jobb når dei flytter, eller når dei ynskjer å flytte. Dette er fordi at mange blir heilt – eller oftare delvis - forsørgde av sine menn. Kvinner kan oftare tillate seg å flytte først og så la jobben kome etter kvart.

Den siste landsomfattande bu- og flyttemotivundersøkinga viser at den største kjønnsforskjellen fortsatt er at menn i større grad grunnjev både flytting og busetnad med arbeid, medan kvinner i større grad knyt dette til familiemotiv (sjå tabell 2). Denne forskjellen er aller størst for tilbakeflyttarar til mindre sentrale kommunar. Kvinnelege tilbakeflyttarar hadde sjeldnast arbeid som flyttemotiv. Vel ein å flytte tilbake er det oftare familie- og stadsrelaterte motiv som ligg bak. Arbeid er viktigare som motiv di høgare utdanning ein har, og di høgare utdanning ein har di mindre skilnad i flyttemotiv er det mellom kjønna (Sørliie mfl. 2012).

Tabell. 2. Fordeling av bu- og flyttemotiv på landsnivå etter kjønn. Prosent.

	Flyttemotiv			Bumotiv		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
Arbeid	20	25	16	19	21	17
Bustad	25	25	25	17	17	17
Stad/miljø	21	21	21	31	31	31
Familie	27	23	31	19	17	22
Helse	3	2	3	2	2	2
Utdanning	4	4	4	1	1	1
ikkje svart	-	-	-	11	11	10

Kjelde: Sørliie mfl. 2012.

4.0 Arbeidsmarknad, utdanning og bygdekultur

I forskinga referert ovanfor, kapittel 3, var kjønn i hovudsak brukt som ein (av fleire) variablar i kvantitative undersøkingar for å vise det store bildet av variasjonar i flyttemønster og flyttemotiv for kvinner og menn. Då sentraliseringa skaut fart på 1980-talet etter at 1970-talets grønne bølge hadde lagt seg, vart «Kvinneflukta frå distrikta» utgangspunkt for mykje forskning. Sjølv om nivået på fråflyttinga ikkje heilt nådde opp til nivået på 1960-talet, var konsekvensane (i form av nedgang i folketalet og forgubbing) tydelegare på grunn av at fødselstala hadde minka. Det var ikkje lenger noko «overskot» av barn som kunne kompensere fråflyttinga. Her hadde ein altså med djuptgåande samfunnsendingar å gjere, og forskinga søkte i stor grad strukturelle forklaringar på desse endringane.

4.1 Analyser av arbeidsmarknaden: mannejobbar og kvinnejobbar.

Mykje skulle dreie seg om analyser av arbeidsmarknaden. Dels fordi den ekspanderande oljeøkonomien gjennom 1970-talet gjorde det naudsynt med kunnskap om ny arbeidskraft, og dels fordi kvinnerørsla la stor vekt på at vegen til frigjoring gikk gjennom økonomisk sjølvstende. Kvinneforskarane synleggjorde korleis kvinner deltok i og tilpassa seg arbeidsmarknaden, og ikkje minst kom dei med nye spørsmål knytte til arbeidsdelinga både i og utanfor den lønna delen av arbeidsmarknaden (Forsberg 1989, Friberg 1990, Jensen 2003). Innbakt i dette var ein fagkritikk av dei metodar og omgrep som ble brukt i forskinga; dei var tilpassa mannen sitt arbeidsliv, men ikkje kvinna sitt (jf. Avsnitt 2.2.)

Doreen Massey (1984, 1989) viste tidleg korleis den storstilte nedlegginga av industriarbeidsplassar og dei næringsøkonomiske omstillingane i England på 1970-talet ikkje berre handlar om romleg-geografiske arbeidsdeling, men også om kjønna arbeidsdeling. Det var tradisjonelle mannsarbeidsplassar som ble lagt ned, medan dei nye som vart etablert sysselsette kvinner. Det vart då synleggjort at jobbar er kjønna. Massey viste også korleis det lønna arbeidet på lokalt nivå hang i hop med kjønnsrelasjonar utanfor arbeidsmarknaden. Når mannfolka miste industrijobbane sine, vart det ikkje lenger behov for at kvinna tok seg av all sørvisen på heimebane. Dermed vart kvinner frigjort frå sine tradisjonelle plikter og kunne ta på seg lønna arbeid.

Dette skiftet i kjønna arbeidsdeling har også vore tydeleg i Noreg. Foss og Tornes (1992) og Foss (1992) viste korleis offentleg sektor sin ekspansjon gjekk hand i hand med kvinner sitt inntog i arbeidsmarknaden gjennom 70-talet. Denne tilpassinga bidrog sterkt til at busetnadsmønsteret på 1970-talet vart meir balansert enn det har vore i tiåra både før og etter. Vi skal likevel hugse at «kvinnerevolusjonens fortropp» som Foss kallar kvinnekulla fødte på slutten av 1940-tallet og gjennom 1950-talet, hadde ei deltidstilpassing til arbeidslivet – dei organiserte lønsarbeidet rundt reproduksjonsoppgåvene og kunne ikkje leve av inntekta si. Kvinner fødte på 1960-talet tok meir utdanning og var meir forberedt på ei heiltidstilpassing til arbeidslivet. Men desse kulla møtte ikkje den same regionale jobbveksten som utbygginga av velferdsstaten førte med seg. I mange distriktsarbeidsmarknadar var offentleg sektor no lukka (offentleg sektor var likevel totalt sett hovudarbeidsgjevar for desse kvinnene). Desse årskulla kom inn i arbeidsmarknaden på 1980-talet – då veksten var større i privat tenesteyting og jobbane var meir sentralt lokalisert. Det førte til eit meir sentralisert busetnadsmønster for desse kulla av kvinner (Foss 1992).

Ein lærdom ein kan trekkje av dette er at den etablerte arbeidsmarknaden ikkje treng å spegle ønska og kvalifikasjonane til dei nye kulla arbeidstakarar – det treng ikkje vere nokon hand-i-hanske-tilpassing. Dei kulla som ble fødde på 1970-tallet og som kom ut i jobb gjennom 90-tallet, hadde like mykje om ikkje meir utdanning enn sine «brør», og hadde nok også i større grad enn sine «mødrer» i fortroppen planlagt sine liv ut frå visjonen om å kunne forsørgje seg sjølv. Som «døtrer» av fortroppen var dei i utgangspunktet spreidd busette – men klarte arbeidsmarknaden i distrikta å fange dei opp? Det sentraliserande flyttemønsteret på 1990-talet tyder ikkje på det. Som vi skal komme tilbake til, kan det hende at dette ikkje berre har med opningar i arbeidsmarknaden å gjere, men også med at desse kvinnene ikkje var komfortable med at fortroppen har sett sitt stempel på kva som er ei høveleg tilpassing til distriktsarbeidsmarknaden for kvinner. Når det gjeld kulla som vart fødde på 80-talet, så har dei i mindre grad vakse opp i distrikta, og vil truleg i mindre grad flytte dit.

Betydinga av næringsstrukturelle endringar for den kjønna arbeidsmarknaden er også tatt opp med utgangspunkt i menn sin ståstad. Dei tradisjonelle mannsarbeidsplassane i primær- og sekundærnæringane har blitt færre, mens talet arbeidsplassar i tenestenæringane har vakse. Dette har vore med på å gjere menn i distrikta meir sårbare for arbeidsløyse og statustap (Pettersen 1996). Det er dei menn som ikkje tilpassar seg nye roller lokalt, eller gjennom flytting, som kan bli råka av dette. Som vi skal komme tilbake til, kan desse marginaliserte mennene – gjerne forstått som dei bufaste med låg utdanning - redusere kvinnebusettinga – for dei «nye» kvinnene vil ikkje ha slike menn.

4.2 Kva har auka utdanningsnivå å seie for flytting?

Utdanning fører til flytting. Først ved at mange må flytte for å ta utdanning, og deretter fordi utdanninga ofte gjer at ein må søke jobbar som ikkje finst over alt. Men utdanning verkar flyttedrivande også på andre måtar. Under utdanning blir dei sosiale banda til heimstaden ofte svekka samtidig som ein knyter ny band til studiestaden; ein får nye venner, nye fagfeller og kollegaer og ikkje så reint sjeldan ein (ny) kjærast. Som regel har kjærasten også høg utdanning, og det vil snevre inn talet aktuelle bustader. Ein aukande del av årskulla blir buande i storbyområda på grunn av dette (Sørliie 2009).

Men sidan det er blitt vanleg blant dei unge å ta høgare utdanning, ser vi også at dei som flytter mot straumen, frå byane til utkanten, har meir utdanning enn tidegare. Slik var det ikkje før. Likevel er det fortsatt slik at jo meir utdanning ein tilflyttar til distrikta har, desto meir sannsynleg er det at ho/han vil flytte ut igjen seinare, - og bli ein såkalla vidareflyttar.

Dersom ein berre ser på dei som har utdanning på høgskule/universitetsnivå, finn vi at kjønnskildnadane i flyttemønsteret er mykje mindre enn for dei utan utdanning. I det heile teke ser det ikkje ut til at «utdanningsekspløsjonen» har ført til at distrikta har tapt fleire kvinner enn menn. Grimsrud (1999b) set den reduserte kvinneflukta ho observerte for kull fødde på 1950- og 60-talet i samanheng med distriktsarbeidsmarknaden på den eine sida og kvinner og menn sine utdanningsval på den andre. Dei fleste kvinner har utdanna seg til jobbar i offentleg sektor, som for eksempel lærarar, førskulelærarar og sjukepleiarar. Denne typen jobbar finst i alle kommunar, og det var også sterk vekst i denne typen jobbar då desse årskulla av kvinner gjekk ut i arbeidslivet. Menn med høg utdanning vel oftare utdanningar som kvalifiserer for jobb i privat sektor, eller jobbar som berre sjeldan er å finne i distrikta. Dermed har tradisjonelle utdanningsval gjort det lettare for kvinner enn menn å få jobb i distrikta (sjå

også Heggen og Olsen 1995). Saman med auka tilflytting av kvinner utan utdanning, ser dette ut til å ha bremsa netto fråflytting.

Fleire kvinner enn menn frå utkantstrok tek høgare utdanning, og bygdejentene tek også meir utdanning enn byjentene. Heggen (2002) kallar dette *utkantjentenes stille revolusjon*. Høgare utdanning føreset flytting til byane. Heggen set dette i samanheng med korleis bygdesamfunna er kjønna. Han skriv blant anna at «*miljøet heime [i bygdene] blir gjerne oppfatta som maskulint og einsidig*». Det å ikkje ta utdanning, men heller bli buande på heimstaden, kan derfor bety «*at ein blir hangande igjen i det som blir oppfatta som ein tradisjonell og lite framtidretta posisjon*» (Heggen 2002:15; sjå også Fosso 2004). Heggen meiner jentene sine utdanningsval kan forståast som deira måte å *skapa seg sjølv* på. Utdanning inngår i deira konstruksjon av det gode liv. I konklusjonen skriv Heggen (2002:18) dirfor:

... at utkantjentene framleis i større grad held fast i utdanningsperspektivet, kan vere eit uttrykk for at dei framleis har kampar å kjempe i forhold til sterke tradisjonar i sine lokalmiljø ... det kan óg tyde på at utdanning for desse jentene blir sett på som eit viktigare instrument for å kunne velje den livsstilen dei ønskjer. For mange byjenter kan utdanning vere mindre viktig i ein slik samanheng.

4.3 Kjønnstradisjonelle bygdesamfunn

Forskinga om kvinneflukta frå landsbygda har ikkje berre vore oppteken av arbeids- og utdanningsmarknaden; ein anna strukturell forklaring som vart brakt til torgs særleg på 90-talet var den underordna posisjonen kvinna hadde i *tradisjonelle bygdesamfunn*. Sjølv om denne forskinga dels er knytt til næringslivet, er han primært orientert mot dei sosiale strukturane i distrikta. For eksempel vart verknadane av odelslova diskutert. Den gamle patriarkalske lova sikra gutane arbeidsplass og inntekt så vel som symbolsk kapital i distrikta, medan kvinna tydeleg fekk færre bindingar til heimstaden. Trass i ny lov frå 1974, er det det framleis fleire menn enn kvinner som overtek og driv gard (Heggem 2014). vidare har særleg Bygdeforsking dokumentert ei rekke kjønnsdiskriminerande strukturar i primærnæringane og i andre bygdenæringar (t.d. Haugen 1998; Follo 2008). Forskarane har ikkje berre vore opptekne av at næringane i seg sjølve er mannsdominerte, men og av at arbeidsdelinga utanfor arbeidsmarknaden er kjønnsdelt. Blekesaune og Haugen (2002) viser at sjølv om dei kvinnelege bønder jobbar på lik line med mannlege bønder, tek dei også på seg reproduktive arbeidsbyrder som deira mannlege kollegaer i større grad slepp unna.

Kjærleiksmarknaden og flukta frå harygutta

Kvinner flyttar oftare til mannen sin oppvekstkommune enn omvendt. Kjærleik har alltid vore eit viktig flyttemotiv for kvinner. På mange måtar kan ein seie at kjeke menn er ein attraksjonsfaktor for å få fleire kvinner til bygdene. Men i følgje distriktskvinneforskar Sissel Fredriksen er det no ein aukande mismatch mellom det livet bygdegutane ynsker å leve og det livet bygdejentene ynsker å leve. Til Dagbladet 19. mars 1998, sa Fredriksen:

Det kryr jo av mannfolk i distriktene. Damene burde stått i kø, men gjør det ikke. Jentene synes åpenbart ikke at de er attraktive eller spennende nok som samlivspartnere. Mens mannfolk gjerne gifter seg nedover på den sosiale rangstigen, leter kvinner etter partnere

som befinner seg høyere opp. For jentene i kyststrøkene og på bygda finnes disse mennene som oftest i byene.

Jentene vil ikke ha sidrumpe gutter som de kanskje attpå til må forsørge om de er riktig uheldige ... [Når] menn tviholder på sitt tradisjonelle liv og maskuline utkantverdier, mens kvinner er meir moderne og tilpasningsdyktige ... [da] blir det en kollisjon her, det må vi bare erkjenne.

Med denne vinklinga set Fredriksen fingeren på eit problem: Nemleg at mange kyst- og bygdesamfunn opplevast som kjønnsstradisjonelle og ikkje egna for moderne kvinner. Det er bygda som svikter jentene. Ikkje omvendt. Dette er ein kontrast til den tids flyttemotivforskning som framheva at kvinner flytte til byane fordi dei fann byane meir attraktive («neonlyseffekten») – ikkje fordi det var noko gale med bygda.

Gubbekultur?

Fleire kvinneforskarar meinte at ein måtte forstå kvinneflukta som ein flukt frå dei patriarkalske strukturane på bygdene (Forsberg, Dahlström). I tråd med denne tanken undersøkte Grimsrud (1999, 2000, 2001) i kva grad den såkalla «gubbekulturen» – ein kultur der det mannfolk gjer er meir verd enn det kvinnefolk gjer - kunne ha å seie for fråflytting, tilbakeflytting og innflytting til distrikta. Ho fann i likskap med flyttemotivundersøkingane at gubbekulturen ikkje var eit tema då dei unge kvinnene valde å flytte ut – det var snarare utdanning, jobb og eventyrlyst som lokka dei til byane. Men på spørsmål om tilbakeflytting kom likevel den lokale kjønnskulturen fram som årsaka til at dei ikkje ville flytte heim att. Interessant nok var det ikkje gubbekulturen dei frykta, men kjerringkulturen. Dei meinte det i stor grad var dei busette og etablerte kvinnene på heimstaden som bestemte kva som høvde seg for kvinner og kva som ikkje gjorde det. Det var kjerringane, og ikkje gubbane, som sette grenser for korleis dei kunne leve sine liv. Liknande resultat kom Haugen og Villa (2006a, 2006b) fram til då dei studerte sladrekkulturen som unge jenter på bygda opplevde.

Grimsrud (2000, 2005, 2011) undersøkte også grunnane til at kvinner flytta til bygdene. Ho fann då at den same kjerringkulturen som verka avskrekkande på nokon, var tiltrekkande for andre. Mange kvinner føretrekk bygdene nettopp fordi dei gir rom for tradisjonelle familie- og kjønnsrelasjonar. Dei synes det er heilt greitt å komme vekk frå karrierejaget dei opplev i byane. Det er mange som sett visjonen om det gode liv på landet i samanheng med tradisjonelle kjønnsrelasjonar (Little & Austin 1996). Argumentet dei fleste kommunar bruker for å lokke til seg tilflyttarar er gode oppvekstvilkår, og ein kan sjå av resten av innpakninga at dei sikter seg inn mot barnefamiljar som føretrekk den kjønnsstradisjonelle arbeidsdelinga (Grimsrud 2011, Grimsrud og Aure 2013).

5 Identitet og attraktivitet

Med dette er vi over i ein annan forskingstradisjon: korleis kjønn blir konstruert. Det er ikkje lenger korleis bygda *er* eller korleis kvinner og menn *er* som er interessant; det er korleis bygda, kvinner og menn *forståast og oppfattast* som er viktig, og ikkje minst kva konsekvensar dette har for flyttepraksisar. Som vi var inne på over, har oppfatningar av bygdesamfunnet som kjønnstradisjonelt konsekvensar for kven som vil flytte dit. Motsett er også lokalsamfunna med på å skape kjønnsidentitetar; t.d. fann Grimsrud (2000) at dei potensielle tilbakeflyttarane fryktar at dei fastbuande kvinnene skal ekskludere dei frå kvinnefellesskapet i bygda på grunn av den høge utdanninga og dei gode jobbane dei har. Disse kvinnene ser seg sjølv som *annleis* enn bygdekvinnene. Eit anna eksempel er Berg (2002) som viste korleis kjønnsidentitet er knytt til bustadsval gjennom å fokusere på menn som flyttar mot straumen. Ho viser at det ikkje er lett for menn som ikkje liker å gå på jakt eller som på andre måtar ikkje passer inn i bygdekulturen «med hår på brystet» å velje å flytte til bygda.

Det sentrale med forsking av denne typen er den seier noko om kven som passer inn på kva type stader. Identiteten til bustaden må passe med eins eigen personlege identitet. Manglande samsvar vil kunne føre til flytting.

Stader kan vere kjønna gjennom det Forsberg (2001) kallar lokale og regionale kjønnskontraktar. Det er relativt stabile stadsbundesystem som seier noko om korleis kvinner og menn kan vere og korleis relasjonen mellom dei skal vere. Grimsrud (2011) undersøker korleis kjønnskontrakten i Valdres kan gje rom for dei tre distriktskvinnetypane Moderna, Konserva og Alterna (Fredriksen, Skålnes). Ho finn at Valdres har eigenskapar som alle desse tre kvinnetypane finn attraktive; kort fortalt gode karrieremoglegheiter for Moderna, deltidsjobb og tradisjonelle familieverdier for Konserva, og småbruk og mykje natur for Alterna. Men måten Valdres omtalte seg og marknadsførte seg sjølv på; med hovudvekt på gode oppvekstvilkår, fred og ro og nostalgi – tyda på at det berre var Konserva som var offisielt velkommen. Vidare viste ho at det kvardagslivet kvinnene gjekk inn i var basert på at det var Konserva som hadde definisjonsmakta; det var ho som for eksempel bestemte kva som var ei god mor/kvinne (dei har t.d. ikkje barna sine i barnehagen heile dagen, og ho er mest mogleg heime så lenge barna er små). Denne dominerande kjønnskontrakten tiltrekte seg ikkje overraskande fleire kvinner av Konservatypen enn av Moderna- og Alternatypen. Vidare viste ho at Moderna- og Alternakvinnen i større grad enn Konservakvinnene flytta ut igjen. Mangel på karrieremoglegheiter var *ikkje* hovudgrunnen til at modernakvinnene ville flytte (mange meinte dei hadde betre karriereutsikter i Valdres enn andre stader), men det kjønnstradisjonelle sosiale miljøet kunne mange av dei ikkje leve med i lengda. Alternakvinnene ønskte å flytte på grunn av mangel på respekt og på grunn av mangel på likesinna.

Bulyst og attraktivitet

Dei siste åra har det vore mykje fokus på bulyst og stadsattraktivitet. Den betydinga staden har for flytting og bulyst er samansett, ho kan forandrast og arte seg forskjellig frå person til person. Det meiningsinnhaldet ein person knyt til ein stad treng ikkje vere klart og tydeleg, eller permanent – men endre seg heile tida. Staden vil også endre seg heile tida. Det gjer at det er vanskeleg å kome med generelle forklaringar og råd om kva typar stader som er attraktive for kategorien kvinner eller andre kategoriar folk.

Det som likevel har vore tydeleg i nyare forskning om stader er at den symbolske verdien er viktig – like viktig som dei materielle kvalitetane ved staden (arbeidsplassar, natur, bustadmarknad, osv.)¹¹. Kva kjensler ein har for ulike stader blir viktig. Om Rauma oppfattast som Staden med stor s for dei som er interessert i bratt friluftsliv, så vil det hjelpe på rekrutteringa (Grimsrud 2013). Dersom Ålesund oppfattast som ein by for barske og brølande mannfolk så kan det verke fråstøytande på meir «siviliserte» menn og kvinner. Det finst også generiske stadmyter om kategoriar av stader og dei som bur der: Sunnmøre som staden for folk med spisse olbogar; landsbygda som keisam, storbyen som spanande osv. Det er vanskeleg for einskildstader å bryte gjennom som annleis enn kva den generiske stadmyten fortel om dei.

Tilflyttings- og rekrutteringsarbeid

Dei fleste kommunar driv eller deltek i rekrutteringsarbeid (Grimsrud mfl. 2012). Talet kvinneretta prosjekt har gått dramatisk ned sidan 1990-talet, medan satsing på småbarnsfamiliar har tatt seg opp – heilt i tråd med retning gitt i den nasjonale regionalpolitikken. Grimsrud og Aure (2013) fann at dei fleste distriktskommunane hadde tilbakeflyttarar og småbarnsfamiliar som målgruppe, og budskapet var variasjonar over temaa landleg idyll, gode oppvekstmiljø og vakker natur. Den underliggande budskapet kan likevel lestast som «SOS vi søkk- kom og hjelp oss». Forfattarane går langt i å antyde at dette ikkje verkar særleg attraktivt for unge flyttarar – dei ynskjer oftare å busette seg på ein stad som seier «*det er her det skjer!*».

Slik kan ein tenke med omsyn til tiltak for å rekruttere kvinner til Møre og Romsdal også. Det kan truleg verke mot sin hensikt om det får preg av å vere «SOS vi manglar kvinnefolk – kom og gje oss barn».

Grimsrud og Aure (2013) konkluderer med at det er ein del tilflyttingstiltak som verkar – men dei er på langt nær effektive nok til å motverke sentraliseringa. Det som verkar er tiltak som er spissa inn mot smale grupper samtidig som dei har eit opplegg som møter behova og ynskja til denne gruppa. Det kan for eksempel vere satsing på dei som likar bratt friluftsliv – og legg til rette for aktivitetar og møtestader for denne gruppa (slik som Bratt Moro i Sogndal), eller Placement som har satsa på nederlendarar med ønske om å bu landleg og som i samarbeid med vertskommunar skaffar til vege hus, jobbar og regionale trainee-ordningar med program for unge med høg utdanning. Dette er heilskapelege og ressurskrevjande ordningar som rettar seg mot små målgrupper. Det er vanskeleg å finne resultat – eller å måle effektar av – meir generelle satsingar.

¹¹ Villa 1999, 2004, Wiborg 2004, Aure 2008, Fosso 2004, Hansen 2004, Munkejord 2009. Danielsen 2006.

2. DEL 2: Samanliknande studie av rekrutteringsstrategiar og attraktivitet

«viss eg skulle vært noko anna, så kunne eg tenkt meg å vere ti år yngre, og kvinne med høg utdanning for det må da vere noe av det mest attraktive som finnes for tida»

1.0 Innleiing

I denne delen av prosjektet angrip Møreforskning problemstillinga om at Møre og Romsdal manglar unge kvinner gjennom å snakke med tre kommunar. Sitatet over kjem frå ein tilsett i ei av dei undersøkte kommunane, og peikar på ei bevisstheit om at dette er eit høgst aktuelt politisk tema. Spørsmålet då er om dette er eit behov dei også kjenne på sjølve og kva tiltak som er sett i gang for å betre situasjonen.

Framgangsmåten i denne delen er ei komparative analyse av dei strukturelle høve og valde strategiar for å gjere seg attraktive for unge kvinner og menn. Vi har samanlikna tre kommunar med ulike føresetnader når det gjeld folketal, flyttemønster, næring m.m. Ideen er at skilnadane mellom kommunane vil påverke kva strategiar kommunane tek for å tiltrekke seg nye innbyggjarar. Kommunane vi har valt er Halså, Sykkylven og Ålesund.

Denne delen av rapporten vil presentere refleksjonane rundt rekrutteringsstrategiar i kvar enkelt kommune. Her blir det tydelig at det er svært ulikt korleis og i kva grad kommunane arbeidar med rekruttering. Felles for dei alle er at fokuset ser i stor grad ut til å vere snudd mot eit fokus på samfunnsutvikling for å betre stadens attraktivitet. Kvinneunderskot, flyttemønster blant kvinner og situasjonen med høgare utdanning i Møre og Romsdal er eit viktig bakteppe til desse diskusjonane. Rapporten startar difor med ei kort innleiing til desse tema og kommunene, før det empiriske materialet frå kommunane presenteras. Det vart klart avslutningsvis at sjølv om kommunane stort sett ikkje ser sitt eige arbeid med attraktivitet som kjønna, så kan alle strategiane likevel lesast i et sånt lys.

2.0 Kvinneunderskot i Møre og Romsdal

Kvinneunderskotet aukar i Møre og Romsdal. Fylkesstatistikken viser at i aldersgruppa 20-39 er underskotet størst i landet. Mykje av dette kan forklarast ved den industritunge næringsstrukturen i fylket. Denne delen av næringslivet blir omtala som maskulin. Næringa pregast vidare av lite krav til formell kompetanse, og samanlikna med resten av landet har Møre og Romsdal ein låg del høgt utdanna menneske.

Omfanget av kvinneunderskotet må vurderast opp mot fleire forhold. Det eine er dei rent demografiske sidene. I en normalbefolkning vil det vere kvinneunderskott i alle yngre aldersgrupper. Ser vi til dømes på fødselskullet frå 2012, var det 94,8 levandefødde jenteborn per 100 gutteborn i landet. Med mindre variasjonar er dette eit mønster som går igjen over tid.

Mobiliteten påverkar også kjønnsamansetninga i befolkninga. Gjennom å sjå på aldersgruppa 20-39 år under eitt, blir bildet også litt komplisert å tolke. Dette fordi ein på denne måten fangar opp deler av livsløpet der mobilitetsmønsteret er prega av ulike og tildels motverkande krefter. Oslo er til dømes det fylket som har størst kvinneoverskot blant 20-29-åringar. Det er også det einaste fylket som har kvinneoverskot for denne aldersgruppa. På den andre sida har Oslo eit relativt stort kvinneunderskot i alderen 30-39 år. Sett saman med et kvinneoverskot i nabofylket Akershus i same gruppe, seier det noko om det interne mobilitetsmønsteret i hovudstadsregionen, samtidig som det også kan påverkast av aldersskilnader knytt til danning av par. Det siste er resultat av at menn etablerer seg seinare i faste parforhold enn kvinner, og difor er eldre enn kvinnene når dei flyttar, som i tilfellet Oslo/Akershus, ut av bykjerna.

Dømet over illustrerer at ulike prosessar påverkar kjønnsbalansen i befolkninga. Om vi ser på aldersgruppa 30-39 år, ei aldersgruppe som i stor grad representerer etableringsalder, var det 90,2 kvinner per 100 menn i Møre og Romsdal. For landet sett under eitt var det 94,1 kvinne per 100 menn ved inngangen til 2014. I alt åtte fylker hadde lågare del enn landsgjennomsnittet, inkludert Møre og Romsdal. Møre og Romsdal ligger omtrent på nivå med fleire av dei andre Vestlandsfylka og noko over nivået i Finnmark, som var det fylket som hadde størst ubalanse i denne aldersgruppa. Delen kvinner har blitt redusert dei siste åra. Om ein for til dømes brukar inngangen til 2009 som referanseramme, var det 94,3 kvinner per 100 menn i alderen 30-39 år i Møre og Romsdal. Det vil sei at nivået i fylket låg 1,5 prosentpoeng under nivået for landet som heilhet. I løpet av fem år var nivået for heile landet redusert til 94,1 kvinner per 100 menn, det vil sei med i alt 1,8 prosentpoeng. Samtidig låg Møre og Romsdal ytterlegare 3,9 prosentpoeng under landsgjennomsnittet, noko som tilsvarar 90,2 kvinner per 100 menn.

Den aukande ubalansen mellom kjønna skjer i deler av landet der arbeidsinnvandringa er stor. Møre og Romsdal er som kjend blant dei fylka der arbeidsinnvandringa er stor. Denne innvandringa medverkar mellom anna til å vege opp for innanlandsk flyttetap for regionen og gi grunnlag for sterk befolkningsvekst. Samtidig bidrar denne innvandringa utvilsamt til å auke ubalansen i kjønnsfordelinga, ettersom hovudgruppa arbeidsinnvandrarar er menn i alderen 20-49 år.

2.1 Høgare utdanning

Møre og Romsdal er mellom dei fylka der delen av befolkninga med høgare utdanning er relativt liten. Dette gjeld både blandt kvinner og menn. Med høg utdanningstilbøyelegheit blant kvinner, kan dette i seg sjølv forsterke mønsteret. Indikatorar for kjønnslikestilling i

kommunane utarbeidet av SSB, viser at menn kjem dårlegare ut i forhold til landsgjennomsnittet enn kvinnene (5,9 prosentpoeng i skilnad for mennene mot 4,2 prosentpoeng for kvinnene i 2012). Manglande tilgang på arbeidsplassar for kvinner generelt, og kanskje særlig for kvinner med høgare utdanning spesielt, vil likevel vere ein avgrensande faktor i rekrutteringa av kvinner, både i Møre og Romsdal og fleire andre fylker i liknande situasjon.

I rapporten «Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar » viste Møreforsking at Ålesund og Molde har vakse som studentbyar dei siste 15 åra, og at kvinnedelen er veksande begge stader. Etersom høgskulane er ein viktig arena for rekruttering til regionen er dette interessant for temaet i rapporten her. Grythfeldt og Heggen (2012) viser at rekruttering til høgskulane er i stor grad lokal, og dei fleste får jobb i regionen etterpå. Stambøl (2013) har vist at dette har særlig stor betyding for byane i Møre og Romsdal.

3.0 Dei tre casekommunane

Halsa, Sykkylven og Ålesund er tre kommunar som har ganske ulik næringsstruktur og demografiske utfordringar. Kommunane er primært valde ut frå omsynet til å belyse skilnadar i rekrutteringsstrategi, sett saman med at dei har ulikt utgangspunkt for rekruttering.

Halsa kommune er vald fordi den har ein utfordrande næringsstruktur, geografisk plassering, og befolknings situasjon. Kort sagt har Halsa ganske dystre tal reint statistisk, med sterk befolkningsnedgang dei siste åra. Pr. 01.01 2013 budde det 1606 personar i Halsa. Det kan vere verdt å merke seg at statistikk ikkje gir det klaraste bilete av den reelle fråflyttingssituasjonen i kommunar med få innbyggjarar ettersom små endringar vil slå kraftig ut. Likevel er realiteten at Halsa har ein nedgang i folketal, og kommunen har også nedgang i tal arbeidsplassar. Dei ligg vidare lågt på statistikken når det kjem til kvinner pr. 100 menn i den aldersgruppa fylket er særlig interessert i. Når det gjeldt rekruttering av personar med høg utdanning så viser statistikken at det er ei svak auke i tal personar med høg utdanning av kort varighet, medan det er svært få i Halsa med lengre høg utdanning.

Ei samfunnsanalyse av Halsa gjort av Nygaard, Kobro og Vareide (2013) omtala næringslivsstrukturen i Halsa som utfordrande ettersom industri, fiske og landbruk er viktige sektorar. Desse er sektorar som har nedgang også nasjonalt. Eit viktig omgrep i Telemarksforskning si analyse er «bustadsattraktivitet». I følgje rapporten er det slik i Halsa at når man kontrollera for typiske «flyttefaktorar» som tilgjengelige arbeidsplassar, så er det fleire som blir buande enn kva man skulle tru ut ifrå i tal arbeidsplassar som har forsvunne. «Bustadsattraktivitet» refererer då til denne x faktoren som påverkar busetnadsmønsteret. Spørsmålet blir då sjølvsagt kva faktorar som kva den består i; det rapporten og også dei tilsette i kommunen refererte til som «staden si ånd». Det blir viktig å sjå på korleis den spelar inn på arbeidet kommunen gjer i forhold til attraktivitet, og då særlig knytt til kjønnsfordelinga.

Samstundes som Halsa er interessant fordi det er ei kommune som verkeleg kjenner på utfordringane fylket er opptatt av, så er ho også interessant fordi det er ei kommune som har vore med i ein del forskning rundt tematikken om attraktivitet og rekruttering. Det vil sei at dette er ei kommune der spørsmåla er på agendaen, eit inntrykk som også vart bekrefta av representantane frå Halsa kommune. Dei sa det var bevisstheit rundt utfordringane i lokalsamfunnet og ei delt haldning om at noko må gjerast.

Ålesund kommune representerer ei anna type kommune i fylket, både når det gjeld næringsstruktur, befolkningstal og geografisk plassering. Ved utgangen av 2013 hadde Ålesund 45747 innbyggjarar. Det er eit av dei områda i fylket med sterk vekst i befolkninga dei siste ti åra, med gjennomsnittleg folketilvekst på 1,56 % dei siste tre åra. Sjølv om dette er ein folkevekst over landsgjennomsnittet, er den innanlandske flyttinga negativ. Veksten kjem gjennom arbeidsinnvandring, og det er med på å forsterke trenden med eit overskot av menn i alderen 20-59 år (Årsmeldinga 2013).

Når det gjeld utdanning viser årsmeldinga for Ålesund kommune at av innbyggjarane i Ålesund, så er det eit høgare tal enn landsgjennomsnittet som har utdanning på vidaregåande-

/universitet-/høgskulenivå. Det gjeld særlig vidaregåande. Fylkesstatistikken viser at dei aller fleste med høg utdanning i Ålesund har kortare høg utdanning, medan det er relativt få med lang høgare utdanning. Vidare er det ei svak auke i begge gruppene.

I næringslivet er den maritime og marine sektoren viktig. Ålesund har som dei fleste andre byar mange sysselsette i servicenæringar, men skil seg ut på eit område; det er relativt få offentlige arbeidsplassar i byområdet. Dette er stillingar som ofte tiltrekk seg høgt utdanna arbeidskraft og dette er difor eit viktig moment i diskusjonen av rekruttering.

Ålesund er interessant fordi utgangspunktet for å tiltrekk seg folk er eit heilt anna enn Halså. Arbeidsinnvandringa gjer også at Ålesund har hatt vekst i folketalet, med då hovudsakelig av menn, noko som er eit interessant utgangspunkt for å diskutere rekruttering.

Sykkylven kommune har ca. 7800 innbyggjarar. Kommunen er best kjende for den dominerande møbelindustrien, men ho har også andre produksjonsbedrifter. Det har vore ein svak nedgang i sysselsettinga. På statistikken over høgare utdanning ligg Sykkylven under både fylkes- og landsgjennomsnittet når det gjeld både kortare og høgare utdanning. I samanlikninga mellom kommunane i denne rapporten, skil Sykkylven seg ut med høg grad av pendling inn til Ålesund.

3.1 Kvinner og flytting i dei tre casekommunane

Aldersgruppa 20-39 år er viktig for denne utgreiinga. Det er denne aldersgruppa fylket ynskjer å tiltrekk seg, jf. vedtak i Fylkestinget i desember 2013.

Tabell 1. Tal kvinner og menn i født 1974-1993 i 1994 og 2014. Tap/gevinst kjem fram ved å dele 2014-talet på 1994 talet og gange med 100.

	Menn 1994	Menn 2014	Tap/gevinst	Kvinner 1994	Kvinner 2014	Tap/gevinst
Ålesund	4842	6741	139	4792	6103	127
Sykkylven	1010	923	91	995	891	90
Halså	262	161	61	232	140	60

Tabell 1 gir eit bilete av kor attraktive dei tre casekommunane er for kvinner og menn. Tabellen viser netto flyttingevinst og flyttingetap for årskulla som pr. 2014 var i aldersgruppa 20-39 år. Ved å samanlikne storleiken på desse årskulla i dag med storleiken på dei same årskulla for 20 år sida (då var dei 0-19 år gamle), får vi fram ein type dekningsgrad: Et talet under 100 betyr det at kommunen har underdekning i forhold til kor mange som vaks opp i kommunen i desse årskulla. Er talet over 100 betyr det at dei har netto tilvekst av desse årskulla.

Tabellen viser at Ålesund har hatt relativt kraftig vekst med 139 prosent for menn og 127 prosent for kvinner. Kjønnsskilnaden er uvanleg stor, og Ålesund er klart meir populær for menn enn for kvinner. Sykkylven har eit nettotap på ca. 10 prosentpoeng for begge kjønn, mens tala for Halså syner eit tap på heile 40 prosentpoeng for begge kjønn.

I rapporten «Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar» såg Møreforsking på tilsvarande tal for dei som i dag er 26-35 år. Der var kjønnskilnaden for Ålesund enda større (137 for menn og 117 for kvinner), mens Sykkylven også for denne aldersgruppa hadde tilnærma kjønnsbalanse (87 for menn og 85 for kvinner). I Halså var derimot tapet av menn relativt mykje større enn for kvinner – med «dekningsgrader» på omsynsvis 62 og 73. Det er klart at relativt få personar kan gjere eit stort prosentvis utslag i Halså, men denne kjønnskilnaden hadde våre informantar lagt merke til i kvardagen og reflektert over i samband med strategiar for lokal samfunnsutvikling.

3.2 Metode og utval

I denne delen av prosjektet har Møreforsking primært nytta kvalitative djupintervju med sentrale aktørar i dei tre kommunane. Tilgjengelig statistikk om strukturelle forhold i dei tre kommunane har vore sentral for samanlikning og for utarbeiding av intervjuguide. I alle kommunane vart sentrale aktørar spurt om andre i sin organisasjon som dei meinte var viktig for temaet prosjektet tok fatt i. Slik sett har intervjuobjekta delvis også blitt valde gjennom ein snøballmetode.

For å få ei oversikt over tematikken for Ålesund kommune gjorde først Møreforsking eit søk for å finne ut kven som hadde ansvar for rekrutteringsspørsmål i Ålesund kommune. Det var ikkje openbart, og intervjuobjekta kom til delvis gjennom å sjå på kven som hadde stillingar med ansvar for å promotere Ålesund, byutvikling m.m. Vi hadde samtalar med tre tilsette i kommunen med stillingar som var sentrale for tema vi tek opp i rapporten. Vi prioriterte bort å snakke med rådmann på grunn av rammene i prosjektet, og ei vurdering om at me hadde fått et tilstrekkelig bilde ut ifrå dei øvrige samtalan. I denne delen av prosjektet har vi også arbeidd saman med «Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar» prosjektet. Det tillét ei større gruppe intervjuobjekt. Møreforsking snakka med INN (International network of Norway) som er ein betalt teneste frå næringsforeninga i Ålesund som bedrifter kan betale for å hjelpe deira utanlandske arbeidrarar å komme i orden, representantar for byregionsprosjektet hos Ålesund kunnskapspark, Sunnmøre regionråd, eit gruppeintervju med 5 kandidatar frå Global Future og eit gruppeintervju med tre unge kvinner som har flytta heim etter mange år borte. Alle tre har budd både andre stader i Norge og i utlandet, og alle tre kom heim som følgje av eit jobbtilbod.

I Halså gjennomførte Møreforsking eit gruppeintervju med 4 tilflyttarar. I frå kommunen intervjuar me dei to sentrale aktørane i Lokalsamfunnsutviklingsprosjektet (LUK). Dei to frå kommunen hadde også flytta til Halså. Rapporten definerer også desse to som tilflyttarar der det er meir generelle poeng som blir diskutert og ikkje poeng knytt til kommunen sin aktivitet. Av tilflyttarane i gruppeintervjuet var det berre ei som hadde vakse opp i Halså, men i løpet av intervjuet kom det fram at dei fleste hadde ein eller annan tilknytning til Halså. Ikkje nødvendigvis ein sterk tilknytning (- som til dømes gode minner frå sommarbesøk hos ei tante), men nok til at det hadde påverka valet mellom fleire ulike stader å bu.

Ein viktig årsak til at Sykkylven vart vald som case i denne studien var arbeidet med å opprette eit designsenter der ein skal rekruttere designarar til korttidsopphald. Denne strategien har vore førande for kven vi snakka med i kommunen. I Sykkylven gjennomførte vi eit gruppeintervju med Sykkylven næringsutvikling, eit intervju med ein tilsett i Sykkylven

kommune som hadde ei sentral stilling for slike spørsmål. Sykkylven Næringsutvikling AS er eigd av Sykkylven kommune og Sykkylven Industri- og næringslag. Selskapet har som formål å bidra til lokal utvikling og næringsutvikling i Sykkylven. I tillegg intervjuar vi ei ung kvinne som hadde flytta heim. Dette var meint å vere eit gruppeintervju, men når dei andre ikkje dukka opp, så tilet ikkje rammene i prosjektet at det vart avtalt fleire intervju.

4.0 Halsa – frå rekruttering til behalde

Eit interessant poeng frå samtalan med tilsette i kommunen og tilflyttarane er at, sjølv om dei erkjenner utfordringane Halsa står ovanfor, så kjenner dei seg ikkje igjen i det bilete statistikken teiknar. Tilflyttarane var oppriktig lei seg over at Halsa var kjend for eldrebølge og fråflytting, for dei var Halsa så mykje meir.

I Halsa kommune var dei aktivt i gang med å tenke på strategiar for å møte dei utfordringane Halsa stod ovanfor. LUK prosjektet i kommunen var akkurat ferdig med fase ein, og dei var no nett i gang med fase to, noko som innebar at dei var midt i vurderingane om kva strategiar dei skulle gå for vidare. Dei to i LUK prosjektet var også godt oppdaterte på forskingsfronten når det gjaldt flytting og korleis kommunane skulle ta tak i problematikken. Sidan denne rapporten i stor grad konsentrerer seg om i kva grad strategiane til kommunen er kjønna, kan det vere interessant å merke seg at kommunen hadde fått negative signal frå LUK gruppa i fylkeskommunen når dei foreslo å satse på kjønnsproblematikk i fase 2 av prosjektet.

Fase 1 i LUK prosjektet hadde også involvert befolkninga i strategiarbeidet, som til dømes gjennom folkemøte. Tilflyttarane var difor godt kjende med dei utfordringane Halsa stod ovanfor i følge samfunnsanalysa som hadde vore gjort.

Halsa har ein del erfaringar allereie med ulike rekrutteringsprosjekt. Dei har jobba med prosjekt som; «heimatt prosjektet», prosjekt med tilbod om gratis tomt i bustadfelt, og gratis plass i barnehage. Vurderinga til prosjektdeltakarane var at budskapet i slike rekrutteringsstunt ofte får eit noko desperat uttrykk sjølv om ein kommuniserer gode og positive sider ved staden sin. Kort sagt; ein av dei to i LUK prosjektet sa at mellom linjene ligg budskapet «... vårt skip søkk. Det er ingen som vil bu hos oss. Har du lyst å kome?». Formuleringa «eit skip søkk» er henta frå Grimstad og Aure (2013) og illustrerer i kva grad desse diskusjonane er informert av litteraturen. Erfaringane kommunen satt igjen med var at slike rekrutteringsprosjekt ikkje gjorde noko for å forbetre situasjonen dei allereie var i. Det kunne snarare gjere situasjonen verre fordi det hadde ein negativ påverknad på sjølvbilete til dei som allereie budde der.

Ein anna årsak til at dei var skeptiske til aktive eksterne rekrutteringsstrategiar var forankra i dei enorme forventningane om å bli oppvarta som vart skapt hos dei som kom. Det var derfor viktig med ei forventningsavklaring – både fordi at kommunen ikkje var meint å vere ein tenesteleverandør på eit slikt vis og fordi dei hadde erfart at folk fort blei misnøgde om dei hadde for høge forventingar til kva som skulle bli tatt hand om. Ein annan faktor var at slike rekrutteringskampanjar kunne skape skeiv fordeling i demografisk og sosial profil på innbyggjarar over tid, til dømes når ein ga tilbod som gratis tomt eller barnehage. Eit prosjekt dei var meir positiv til, og som også vart nemnd av tilflyttarane var eit prosjekt der dei kartla småbruk som stod tomme og kontakta eigerane for å høyre om det var aktuelt å selje. Ledige småbruk vart lagt ut for sal og resultatet var 15 nye innbyggjarar i kommunen.

Dei to kommunetilsette skildra vegen vidare oppsumert som: «behaldestrategi» framfor «rekrutteringsstrategi». Utfordringa til Halsa var, i følge dei kommunalt tilsette, først og fremst at folk flytta *frå* Halsa, ikkje at dei ikkje kom hit. Det var difor viktig å slutte å la fallande folketal vere utgangspunkt for strategiane til kommunen fordi det førte til eit fokus på korleis ein kan få fleire innbyggjarar. Kommunen måtte heller leggje innsatsen sin i å utvikle lokalsamfunnet slik at det vart betre for dei som faktisk budde der og at det var den beste

måten å gjere noko med det fallande folketalet på sikt. Så kunne kommunen heller formidle til verda utanfor at dersom nokon ville kome så skulle dei få lov til det, men då fordi det var Halså som stad som var attraktivt. Denne erkjenninga hang saman med at informantane hadde sett statistikk som viser at på nasjonalt plan så er det omlag 60 prosent av dei som flyttar til ein stad som har flytta vidare igjen innan tre år. Sett i lys av desse tala verkar det mest fornuftig å konsentrere innsatsen til det dei faktisk kunne kontrollere, nemlig å skape eit betre og meir attraktivt samfunn. Halså kommune er altså i ferd med å flytte fokuset vekk ifrå aktive eksterne rekrutteringsstrategiar, til å utarbeide samfunnsutviklingsstrategiar i tråd med ideen om at ein skal stimulere Halså til å bli eit betre samfunn.

Strategien framover vart sagt å vere ein kultur for tilflytting, med fokus på dei som allereie bur her. For å få til ein kultur for tilflytting var strategien fyrst og fremst å gjere informasjon lett tilgjengelig. Ei viktig satsing var derfor ein informasjonsportal der innbyggjarar i Halså, men også folk som kunne tenke seg å flytte dit, kunne finne alt dei trengde. Sjølv om LUK prosjektet nå hadde auka fokus på profilering i form av lett tilgjengelig informasjon var dei derimot ikkje overtydd om at bygging av omdømmestrategi var vegen å gå. Branding vart oppfatta som litt gamaldags. Det vart påpeikt at ein då var heilt nøydd til å følgje opp arbeidet som vart sett i gang, elles kunne det slå helt motsett ut. Strategien var heller å vere tydelegare på å vise fram delar dei var stolte av. Her var dei kommunalt tilsette også opptekne av at *dersom* Halså skulle satse på marknadsføring, så måtte ein vere veldig forsiktig. Sørhaug & Vareide (2014) bruker Larsens (2009) sitt entifiseringsbegrep og hans diskusjon om tinggligjoring av fenomen, for å få fram korleis omdømmebygging kan vere uheldig i den forstand at når ein framhev noko, så kjem andre trekk i bakgrunnen. Det skapar eit bilete av staden andre relevante aktørar kanskje har vanskelig får å kjenne seg heime i. Dette var særlig eit tema fordi både tilflyttarar og dei tilsette i kommunen meinte at det var ein del kniving mellom dei tre områda som ugjorde Halså. Det vart difor sagt at Halså mangla stadsidentitet.

4.1 Fokus på tema snarare enn gruppe innbyggjarar ein ynskjer

I tråd med et skifte i fokus der ein trekker verdien av rekrutteringsstrategiar i tvil, sier prosjektdeltakarane i LUK at dei syntes det blei heilt feil å aktivt fokusere på ein type innbyggjarar som Halså mangla. Slik dei såg det så hadde Halså bruk for alle typar innbyggjarar så lenge dei har lyst å kome hit; og den eine av dei la til «om det er gamle mannfolk, eller sure tenåringer, det heft it altså».

Det kjem altså frå ei erkjenning om at rekrutteringsproblematikken i Halså er mykje meir kompleks og kan ikkje løysast berre ved å fokusere på gruppa som kom dårlegast ut på statistikken. Dei tilsette i kommune ga uttrykk for at dei oppfatta det som litt politisk korrekt å ønskje seg unge kvinner med høg utdanning jamfør det sitatet delrapporten starta med. Det blei sagt at det å aktivt søke etter ei gruppe sender signal til dei som allereie er her at dei ikkje er gode nok. Dette gjaldt kanskje særlig i søket etter «type» innbyggjar. Dette var dei litt ambivalente til, for i diskusjonane om å revitalisere Halså som samfunn, så vart dømer som Vikna, Åfjord og Træna nemnde. Her hadde klart enkeltpersonar som satse på egne næringsprosjekt hatt stor påverknad. «Likevel», sa ein av prosjektdeltakarane i LUK, «viss ein seier en ønskjer eldsjela eller innovatørar, så seier man jo også indirekte at dei som allereie er her ikkje er det. Og det er jo ikkje sant». Dei var altså redde for korleis den eksterne budskapen vart tolka av dei som allereie budde i Halså, og som var viktig for framtida til staden. Eit viktig

poeng i diskusjonane i Halså er refleksjonane rundt kva slags skuggebodskap som vert kommunisert til eigne innbyggjarar.

Strategiane i LUK prosjektet skulle difor vere med på å skape eit lokalsamfunn som var attraktivt *også* for unge kvinner. Det vil sei at dersom ein ynskjer å tiltrekkje seg unge kvinner, så var strategien heller å sjå på kva ein kan gjere i Halså som vil gjere det meir attraktivt for dei unge kvinnene som bur der, og som kunne ynskje seg å bu der. Ein strategi for å stimulere samfunnsutvikling der attraktivitet for kvinner var medrekna var å satse på arbeidsplassar innan ulike helsetenester som t.d. mellombelse behandlingstilbod. Dette var råd dei hadde fått frå eksterne aktørar, og dei la vidare til at dei hadde skjønt i ettertid at andre kommunar hadde fått same råd. Slike arbeidsplassar vart sett som ein mogeleg rekrutteringsarena for kvinner. Det vart kommentert at dei ikkje likte å tenkje så tradisjonelt, men statistikken viste at kvinner valde slike yrker.

Vidare meinte prosjektdeltakarane i LUK at Halså ikkje nødvendigvis var spesielt attraktivt for kvinner. Årsakar til dette vart sagt å vere at næringslivet var mannstungt, i den forstand at det hadde tradisjon for å vere industriarbeidsplassar med hovudvekt av mannlige tilsette. Det vart sagt at kulturen på arbeidsplassen ikkje var typisk attraktiv for kvinner. Det mannsdominerte næringslivet var også reflektert i det låge tal kvinner som hadde verv. Tilflyttarane derimot ville ikkje vere med på at Halså var mannsdominert, og såg ikkje ut til å vera spesielt opptekne av kjønnsproblematikk. Dei meinte dessutan at ubalansen i kjønn (i reine tal) ikkje skuldast primært arbeidsmarknaden, men at folk flytta og ikkje kom tilbake. Ein faktor som vart nemnt i samband med dette var at ungdommane reiste ut allereie for å gå på vidaregåande. Tilflyttarane sa at for å bu i Halså måtte ein ofte skape sin eigen arbeidsplass eller pendle, og ein av dei stilte spørsmålsteikn ved om menn oftare pendla og var flinkare til å satse på eigen arbeidsplass enn kvinner. Diskusjonen kring mannsdominerte arbeidsplassar, rekruttering av kvinner, og motiv for rekruttering av kvinner viser ei haldning til kjønn som reflekterer det som i del 1 av rapporten vart referert til som eit kjønnsperspektiv med fokus på skilnad. Det er likevel kanskje mest eit døme på situasjonen Halså er i; med få innbyggjarar og ubalansert kjønnsfordeling. Kjønn var derfor i aller høgaste grad med i arbeidet til LUK og Halså kommune, men meir i bakgrunnen enn som eit definert tema. Oppfatninga var likevel at dersom ein får kvinnene dit ordnar mykje anna seg. Det vart likevel understreka at dei ikkje arbeidde for å løyse eit kjønnsproblem, men for å motverke eit sentraliseringstrekk.

Lokalsamfunnet slik det var no oppfatta prosjektdeltakarane i LUK å vere mest attraktivt for menn over 60 og småbarnsfamiliar. I tillegg til kvinnene, så var det heller ikkje spesielt attraktivt for unge vaksne utan familie i følge ein av tilflyttarane. Han sa han treivst godt i Halså, men i tida framover var familie viktigast. Slik Halså var nå såg han det ikkje som spesielt sannsynlig at han fann det i Halså. Familie vart altså prioritert framfor bustad. Han poengterte at dette var skummelt fordi fleire unge menn var i same situasjon som han. Han var redd for at dei kunne følgje i same spor som kvinnene. Det vart sagt å vere vanskelig å vere einsleg i Halså når alt stenger kl.19. Det manglar møteplassar, noko tilflyttarane som gruppe var opptekne av.

4.2 Auka fokus på profilering av kjernekompetanse, attraktive bustader og moderne forhold til næringslivet

Alle som vart intervjuet om kva som var attraktivt ved Halså nemnde at Halså hadde ein god skule, god barnehage og eit overraskande godt aktivitetstilbod for born. Dei la også vekt på at Halså var en stad der det var trygt og godt med trivelige folk og flott natur. Miljøet i lokalsamfunnet vart trekt fram som positivt fordi tilflyttarane hadde opplevd at dei hadde blitt inkludert i aktivitetane når dei kom hit. Av negative sider vart generell infrastruktur og manglande sosiale møteplasser trekt fram. Det typiske poenget om at dei små miljøa i slike samfunn kunne vere både positive og negative var også diskutert. Inntrykket som heilhet var at alle var glade for å bu i Halså.

Dei tilsette i kommunen er overtydd om at bygda vil få sin renessanse, og dei brukar nederlendarane som søker seg til landsbygda som døme. Men sjølv om dei er overtydd om at sentraliseringstrenden vil snu, så betyr ikkje det at ein ikkje skal gjere noko, og det dei skal gjere er ikkje marknadsføring men *kvalitetsheving*.

Dei har sett i gang ei rekkje prosjekt som skal stimulere lokalsamfunnet. Dei er opptekne av at ein skal oppleve at det er godt å vere her, og at kvart individ har moglegheit til å vera skapande. Skaparkraft vert sett på som noko som stimulerte lokalsamfunn, og som då igjen skaper attraktivitet. Eit tema som har sprunge ut av tidligare prosjekt var ei reiselivssatsing, der ein skulle fokusere på å promotere det Halså er god på, som til dømes tradisjonshandverk. Her tenker dei eit senter i nasjonalt perspektiv. Dette er også eit ledd i å auke staden si sjølvkjensle.

Samstundes tenker dei på mogelighetene om å kombinere tradisjon for handverk med arkitektur. At dei kan skape attraktive bustader for folk som vil ta med seg jobben sin og bu der. Haldninga var at Halså er ein stad som primært er attraktivt å bu, ikkje å arbeide i. Dette speglar samtalane med tilflyttarane, for som ein sa; før hadde han budd der jobben var og måtte reise for å drive med hobbyen sin. Nå gjorde han omvendt, ei løysing han fann fornuftig. Tilflyttarane i gruppeintervjuet var einige i at det var stad først, og så fekk ein tilpasse jobb etter det. Fekk ein ikkje jobb i Halså var pendling eit alternativ før flytting. Ei av dei opna likevel for at ho kanskje ville flytte etter at ho hadde vidareutdanna seg. Tilflyttarane meinte dessutan at det var gode pendlemogeligheter frå Halså, for dei opplevde det som Halså låg veldig sentralt. Både tilflyttarar og dei tilsette i kommunen var positive til ein viss grad av regionalt samarbeid og pendling, men meinte likevel at Halså må jobbe for å skape lokale attraktive arbeidsplassar. Samstundes må ein synleggjere mogelighetene som allereie finst.

Prosjektdeltakarane i LUK var oppteken av at ein måtte skape spennande og forlokkande miljø å leve i. Et særlig viktig tiltak då var å ha ei fleksibel og moderne haldning til arbeidslivet. Likevel, sjølv om haldninga var å gjere det attraktivt å bu, var det fortsatt fokus på næringslivssatsing, særlig på å skape fleire attraktive arbeidsplassar for folk som vil ha karriere. Ein av dei kommunalt tilsette som kom frå ein stor by sa at folk på heimstaden anten syntes at opphaldet hans i Halså var uforståelig eller sjarmerande. Han så på det som ein karrieremoglegheit, og sa at det var viktig at dei små stadane var gode på å synleggjere at ein kan få fleire mogeligheter på små plassar. Samstundes erkjente han at det ikkje var mange jobbar som hans i Halså.

Alle som vart intervjuet var også opptatte av at ein måtte synleggjere at handlingsrommet til den enkelte er mykje større enn i ein by. Det var til dømes mykje lettare å få tillitsverv i ung alder. Slike verv var også ein viktig strategi for å behalde ungdommane, for både tilflyttarane og kommunen var opptatt av at ein måtte engasjere dei i lokalsamfunnet slik at dei føler dei er med å bidra og med det får større eigarskap til staden.

Strategien i Halså er altså primært fokusert på å betre lokalsamfunnet, en innovervendt attraktivitetsstrategi. Samtidig ser dei utover ved å satsar på ein nisje dei er god på i nasjonal samanheng. Sjølv om Halså fokuserer innover, så er strategien likevel framtidsretta og peikar ut over Halså sine grenser. Prosjektdeltakarane i LUK såg at folk har ein tendens til å falle tilbake på det utovervendte sporet i rekruttering, og at ein gløymer at primæroppgåva er å skape eit godt liv.

5.0 Ålesund kommune: eit skifte til ei meir pro aktiv haldning til attraktivitet?

Ålesund kommune skilte seg frå Halså i den forstand at dei ikkje jobba aktivt med strategiar for rekruttering eller likestillingsarbeid. Det var nokre dømer på aktive rekrutteringsaktivitetar for å tiltrekkje seg tilflyttarar, som ein stand på sommarfesten på Giske for å informere om Ålesund, men elles meinte folk vi snakka med at det ikkje var mye som vart gjort i regi av kommunen. Faktisk så var prosessen med å avdekke ein rekrutteringsstrategi eller eit likestillingsarbeid i Ålesund kommune ganske informativ for statusen dette har. For det første var det veldig ulikt kven vi vart anbefalt å snakke med. Svara om likestilling og rekruttering vart ofte også knytt til Ålesund kommune som arbeidsgjevar og ikkje som offentlig aktør for innbyggjarane sine. Som arbeidsgjevar fekk vi høyre at dei ikkje hadde ein aktiv strategi, fordi dei fekk den arbeidskrafta dei trengde. Det vart sagt at det til og med var for mange kvinner i nokre tilfelle, fordi det var lettare å rekruttere kvinner til mannsyrker enn omvendt (eit perspektiv på kjønn som altså fokuserer på skilnad). I samtalane med relevante aktørar i kommunen vart det klart at Ålesund ikkje jobba aktivt med kjønnspolitikk.

Eit tema som dukka opp i alle intervjuja med aktørar i Ålesund var at kommunen hadde ei tilbakelemt og lite pro aktiv haldning – at ting skulle nok ordne seg berre ein la til rette for det. Dette vart også sagt å gjelde likestillingsarbeidet, som betyr at den kommunale haldninga har difor klare trekk av det del ein av rapporten skildrar som et «likestillingsperspektiv» i kjønnsforståing. Den tilbakelemta haldninga til Ålesund kommune vart sett på med frustrasjon av dei fleste aktørane intervjuja i rapporten, sjølv om det var delte meining om konsekvensane og kva kommunen burde gjere. Ei av dei tilsette i kommunen som var frustrert over dette sa at ho trudde ikkje Ålesund kommune hadde ei oppfatning at dei var ein aktør som kunne påverke samfunnsutviklinga.

På same vis som i Halså, så er det *attraktivitet* som er det viktige stikkordet for arbeidet som skjer i kommunen. Fleire av dei tilsette i kommunen meinte at ved revideringa av kommuneplanen si samfunnsdel så var det teikn på at fleire tema enn før var teken fatt i. Møreforskning har ikkje hatt tilgang på sjølv dokumentet, men det er likevel interessant korleis tilsette i kommunen har snakka om prosessen med dokumentet. Det vart sagt at den bar preg av å vere meir pro aktiv enn før. Det gjaldt fleire av områda som handla om å gjere byen meir attraktiv som by, med fokus på regionen. Ting som vart trekt fram var samarbeid med næringane og høgskulane, å tenke nytt om kollektivløysingar, grønne lungar og Ålesund som regionalt sentrum. Når fokuset var på region blei det også erkjent eit større behov for rekruttering. Sjølv om kjønn og likestilling ikkje var et konkret tema i samfunnsplanen, så hadde det vore på agendaen i diskusjonane om kva samfunnsdelen skulle ta føre seg. Ein politikar sa det var første gong i Ålesund kommune. Det var altså ein viss optimisme å spore på teikn til endring. Haldninga var likevel avventande på å sjå om ord blei til handling frå kommunen si side, i den forstand at ein ikkje berre identifiserte tema, men at ein såg nærmare på kvar problemet låg og kva ein kunne gjere med det.

Ålesund kommune har eit eige prosjekt om utviklinga av byen, og samstundes er det fleire ulike aktørar som er i gang med attraktivitetsprosjekt for regionen som også omfattar Ålesund. Dømer på slik arbeid er fylkesprosjektet om «byen som regionale motor», «Samfunnsutvikling Sunnmøre» i regi av Sunnmøre regionråd, «ByR programmet i Ålesundsregionen» drevet av

Ålesund kunnskapspark og «Campus Ålesund». Arbeidet med attraktivitet er difor eit viktig spor generelt både blant private og offentlige aktørar. For å få eit overblikk over arbeidet som gjerest har vi difor snakka med representantar frå nokre av desse prosjekta.

5.1 Ålesund som kunnskapsregion: strategiar og utfordringar i arbeidet med ei slik profilering
Ålesund kommune si revidering av samfunnsdelen av kommuneplanen signalisera altså at ein er i ferd med å fokusere i større grad på regionen og temaet attraktivitet. I dei andre prosjekta nemnte over er dette rettesnora for strategiane ein legg.

Deltakarane i ByR prosjektet drevet av Ålesunds kunnskapspark (Åkp), fortalte at når Norwegian Center of Expertise Maritime som er knytt til Åkp, søkte om status som Global Center of expertise (GCE) var arbeid med regionens attraktivitet eit viktig element. Det var eit ynskje om eit fokus på *kunnskapsregionen* Ålesund. I intervjuet vart det påpeika at det var viktig å synleggjere det allsidige og globalt orienterte arbeidslivet som finnast her, og samstundes tiltrekke meir. Erfaringa var at regionen ikkje trakk til seg folk med høg utdanning, det var vanskeleg å få bransjar som er interessante for folk med høg utdanning til å etablere store kontor her. Sintef ble nemnd som et døme. Det vart sagt at Ålesund har produksjonsbedriftene men manglar krydderet imellom.

5.1.1 Eit snevert syn på verdien av høgare utdanning?

Fleire av dei vi snakka med trakk fram at næringslivet her hadde ikkje tradisjon for å verdsette den type kompetanse som høgare utdanning ga, noko som kunne vere ei barriere for å fremme bilete av Ålesund som kunnskapsregion og gjere det mindre attraktivt for kunnskapsbedrifter å etablere seg her. Som ein av informant sa: «Viss ein såg på historiene vektlagt i Sunnmørsposten så var det ti gongar viktigare for den sunnmørske identiteten med baristaen som vann en pris enn at Rolls Royce hadde vunne ein pris for ein design av ein ny motor». Dei aller fleste erkjende likevel at det var endringar her, og at visse utdanningar hadde gode kår i fylket; økonomar, ingeniørar og juristar.

Ein dominans av visse fagretningar kan jo påverke kva ein vurderer som aktuelle fagretningar å rekruttere. Dette vart tydeleggjort i ein kort samtale med ansvarlig for Arena i møbelbransjen. Her kom samtalen inn på at også dei trengte fleire med høgare utdanning. Møbelbransjen har større grad av maskinar/robotar enn tidligare, og dei treng personar med kompetanse til å lede arbeidet og å lede dei som utfører arbeidet. Fagretningar som vart nemnde var ingeniørar eller folk med system/produktutviklingsutdanning. Ein kan jo spørje seg om det er slik at sjølv om ein endrar innstilling til høgare utdanning, så tenkjer ein tradisjonelt om kva grupper som er aktuelle. I eit arbeidsmiljø med global konkurranse og kulturelle møter, er jo andre retningar innan samfunnsvitskap og humaniora også høgst relevante. Dårlege kår for samfunnsvitskapeleg kompetanse var eit poeng som tilflyttarane nemnde også, og at dette var eit problem for rekruttering av både menn og kvinner. Fleire så problemet meir i form av mangfald (i fagretningar) enn kjønn, men at problemet blei forsterka av tradisjonelle yrkesval.

5.1.2 Barrierar for høgt utdanna i den noverande arbeidsmarknaden: språk og nettverk

Eit problem for høgt utdanna var altså at næringslivet ikkje anerkjente den type kompetanse dei satt med som relevant. Det var også andre barrierar for høgt utdanna i arbeidsmarknaden. Kandidatar frå global Future opplevde at sjølv om dei hadde ein type kompetanse som skulle vere relevant for næringslivet her (til dømes fiskeri), så var det svært vanskelig å få jobb. Forklaringa som vart gitt av kandidatane var i stor grad at dei mangla nettverk som kunne hjelpe dei inn på arbeidsmarknaden. Det gjaldt likevel ikkje berre innvandrarakar, for eit forhold som ein stadig kjem tilbake til i diskusjonar om rekruttering i Ålesund var at byen var prega av betydinga av nettverk. Eit problemet med ein slik nettverkstankegang sett i forhold til jobb var at det førte til ein tradisjon for at mange stillingar i Ålesund som ikkje vert utlyst men går gjennom kjende. Dette vart teke opp i begge gruppene av tilflyttarakar, men var kanskje aller mest kritisk for utlendingane.

Det å finne jobb til høgt utdanna innvandrarakar var også ein problematikk som kom opp i intervjuet med INN. Dei unge mennene INN kontoret hjelpte til rette hadde med seg ektefelle, som også var høgt utdanna, men det var vanskelig for ektefellen å få seg jobb. Det store hinderet var språket, noko som kunne vere vanskelig å akseptere for dei som kom til landet saman med ein som hadde fått seg jobb utan språk. Støtte frå fyrste dag vart sett som viktig, og då også til konene som følgde med. Her meinte dei at det offentlige burde vere sitt ansvar bevisst og gi folk med utdanning ei moglegheit sjølv om dei mangla arbeidserfaring og språk, så lenge dei hadde utdanning. Ei form for praksisordning vart nemnt som eit alternativ.

5.1.3 Ein maskulin næringsprofil og rekruttering av kvinnelig arbeidskraft

Næringslivet, som er dominert av marin og maritim næring, vart omtalt som maskulint av fleire. Yrka involvert i den marine og maritime sektoren vart sagt å vere yrker kor menn var i fleirtall. Illustrerande for det er at INN kontoret (International Network Norway), en teneste frå Næringsforeninga som driv med intergreringsarbeid på oppdrag frå bedriftene, seier at den dominerande gruppa av deira kundar var mannlige ingeniørar under 40.

Tendensen til eit maskulint miljø vart sagt å bli forsterka av at utdanningane som vart tilbode her var tilpassa det som det lokale næringslivet hadde behov for. Høgskulane er ein viktig kjelde til rekruttering av arbeidskraft til ein region (Gythfelt og Heggen 2012). Ein kan derfor sei at dette forsterkar trendar som allereie finnes i arbeidsmarknaden. Fleire av dei som vart intervjua i denne rapporten var inne på at det kunne vere ei endring på veg med tanke på at det var endring i kven som valde slike studiar, noko som kanskje kunne endre kjønnsamansetninga i arbeidslivet over tid. Det vart også påpekt at endringar, som til dømes større fokus på HR, hadde gjort at fleire kvinner kom inn i det elles mannsdominerte maritime miljøet. Eit tema som vart nemnd i fleire av intervjua var at fylket, og særlig Ålesund, manglande statlege arbeidsplassar. Det vart sett på som eit hinder både for rekruttering av kvinner og av høgt utdanna generelt. Godt kvalifiserte stillingar innan det offentlige vart vurdert som veldig viktig for å få til vekst i samfunnet.

Tilflyttarakar, både blant dei som hadde flytta heim og dei som kom som innvandrarakar, sa at menn hadde særlig gode moglegheiter i næringslivet. Samstundes meinte ei av dei unge kvinnene som arbeide i den maritime næringa, at når kvinner først var komne inn, så fikk dei gode moglegheiter og spekulerte vidare på om det hadde noko med at det var så få av dei.

Kjønn var ikkje eit tema som kom opp naturleg i samtalane med dei ulike utviklingsaktørane, men det kom opp på direkte spørsmål eller indirekte ved at det vart sagt at kunnskapsarbeidaren ofte er kvinne. Ei tilsett i kommunen skildra det som politisk korrekt å vere oppteken av å få tak i unge høgt utdanna kvinner. Ho sa noko i retning av at det er det alle vil ha, det er det som er politisk korrekt. Det er ei interessant ordlegging, for det tyder på at det kan vere eit behov dei får påpeikt snarare enn eit dei kjenne på sjølve. Samstundes peikar utsegn frå fleire av intervjuja på at kvinner blir oppfatta som heilt sentrale i tema om korleis skape mangfald i samfunnet. Anette Solbakk (2009) poengterer at regionen treng demografisk balanse, og at Ålesund er god på teknologi og talent, men elendig på toleranse jamfør Florida sin teori om dei fire t'ane som skapar attraktivitet. Ålesund var difor ikkje så attraktiv for dei som søkte litt «annerledeshet». Ho vektlegg betydinga av å lage sunne, mangfaldige samfunn.

Frå eit næringslivsperspektiv var det kvinner med høg utdanning som var i fokus og ikkje unge kvinner generelt. I intervjuet med Sunnmøre regionråd vart det for det første påpekt at ein kan ikkje snakke om rekruttering av unge kvinner med høg utdanning som ei gruppe. Det vart identifisert minst tre ulike grupperingar 1) dei som kom tilbake etter utdanning andre stader, 2) dei som kom til regionen for å gå på høgskule men fann ut dei ville bli, 3) dei som kom utan nokon tidlegare tilknytning til regionen. I det minste måtte ein tenkje ulike strategiar for dei tre gruppene. Det blei peika på at det regionen eigentleg mangla var *par* med høg utdanning, for dersom ein rekrutterer ei kvinne med høg utdanning har ho også ofte ein mann med høg utdanning. Dei vurderte det slik at viss ho var singel så var det større risiko for at ho flytter til ein ny stad.

Vidare, på same måte som i Halså, så kom mangelen på unge kvinner opp som et tema i diskusjonen av unge menn som kjem til regionen for å arbeide. Ei av kandidatane i Global Future sa at fleire av hennar kollegaer vurderte å flytte til andre stader i Noreg fordi dei ville ha familie, og det fann dei ikkje her. Også hos dei norske unge kvinnene som hadde flytta heim var den private livssituasjonen heilt avgjerande for korleis dei så på framtida. Av dei tre kvinnene som hadde flytta heim var to av dei einslige, og då var framtidig bustad svært avhengig av kva som skjedde på familiefronten. Sjølv om Ålesund har et mannsoverskot i same aldersgruppe så meinte ingen av dei at det var spesielt sannsynlig at dei fann den dei leita etter her i byen. Ei av dei sa det var meir sannsynlig at ho fann ein utanfrå som ho tok med seg hit. Ho sa at det var «høg mansjettknappfaktor» i byen. Den tredje meinte derimot ikkje at det var heilt riktig bilete av byen, og hadde sjølv fått familie etter ho flytta hit. Ho opna diskusjonen om at det var litt meir mangfald i næringslivet og kultur enn kva ein først tenkte. Dei meinte at dei som såg for seg å bli, hadde familie her eller hadde flytta heim fordi dei hadde familie her, og då var det andre ting enn jobb som heldt dei her. Det hang saman med at nokon av dei såg mogeligheita for å få andre like relevante jobbar i byen som avgrensa. Det skilte seg i stor grad med kva for ein bakgrunn dei hadde. Ei av dei hadde ei utdanning retta mot maritim sektor, og ho så fleire muligheiter. Ho opplevde også at ho jobba i eit internasjonalt miljø.

Representantane frå NCE var oppteken av at ein må endre både fysisk og mental infrastruktur for å gjere plass til eit fokus på regionen. Kvinner vart då sett på som viktig for å få til utvikling, og var i følgje dei to representantane, ofte viktige for avgjerda om kvar ein familie skulle bu. Samstundes var oppfatninga at kjønn var eit meir bevisst tema i rekrutteringsarbeid for et par år sida enn det var i dag, (til dømes såg ein då fleire annonsar som oppmodar kvinner til å søke).

5.2 Fokus på samfunnsutvikling og profilering framfor eksternt orientert rekruttering

Fokuset på korleis dei ulike aktørane seg for seg at Ålesund kan gjere seg attraktive for gruppene ein ynskjer å nå viser at dei ikkje ser på rekrutteringsarbeid som noko ein kan drive med separat. Det heng saman med så mykje anna som involverer større spørsmål om identitet, samfunnsutvikling og profilering. Som representantane frå ByR prosjektet var oppteken av; ein måtte finne historiene om Ålesundsregionen som appellerer.

Det å synleggjere og til en viss grad også skape identiteten til Ålesund by var også informasjonssjefen i Ålesund kommune oppteken av. Ho meinte at Ålesund måtte ha auka bevisstheit rundt omdømme- og då måtte dei djupare enn fine fjell og gode fiskemogeligheter. Ho fokuserte særlig på betydninga av informasjonsformidling, og særlig då på sosiale medium. Der kunne tonen vere litt lausare i snippen enn på kommunen si eigen heimeside. Ho var også oppteken av å få kalenderen på kommunen si heimeside til å omfatte mange ulike type aktivitetar. Ho identifiserte to målgrupper: byen sine egne innbyggjarar og folk utanfor. Tanken var at folk skulle sjå at det skjer noko og gjennom det skape eit inntrykk av byen. For Ålesund sine egne innbyggjarar skulle gjere at eit meir positivt og aktivt forhold til byen sin. For dei utanfor beskrev ho arbeidet med tiltak for å betre attraktiviteten og for å synleggjere kva som allereie fantes som deira « kom heim party». Ut ifrå samtalanene med tilflyttarane er arbeidet med å betre informasjonen til innbyggjarane nødvendig. Ein ting både Global Future kandidatane og tilflyttarane var heilt einige om ein ting som mangla: informasjon om ulike tilbod som fann stad og spurte om det verkeleg skulle vere slik at ein måtte ha Sunnmørsposten for å få med seg ting.

Sunnmøre regionråd var opptatt av for å løyse utfordringane innan samfunnsutvikling måtte ein tenkje saman på tvers i regionen og på tvers av næringsliv/kommune/høgskule m.m. Ein måtte tenkje langsiktige strategiar. Dette med regionalt forpliktande samarbeid var ein stadig tilbakevendande problemstilling.

5.3 Heimflytterane sine refleksjonar om Ålesund som by å bu i: viktigheita av kjensla av at byen var på veg ein stad

Så det manglar ikkje på visjonar om kva Ålesund kan verte i framtida, men kva syntes heimflyttarane om Ålesund no?

I diskusjonane med dei vart det klart at dei så på Ålesund som ein by i spennande utvikling, men som stadig hadde sine utfordringar. Dei alle einige om at Ålesund var blitt meir attraktiv når dei budde her enn kva byen var når dei tenkte på å flytte heim. For to av dei var næringslivsprofilen relevant for vurderinga av byen sin attraktivitet, men for den tredje var dette ikkje det. Alle hadde flytta heim på grunn av jobb, og dei innrømte å ha vært ganske fordømmende på kva dei flytta heim til, og hadde endra mening når dei kom. Ålesund hadde meir å by på en kva dei hadde trudd. Ein ting som ble trekt fram var at byen var meir internasjonal enn dei hadde trudd, både privat og i arbeidslivet. Det vart i likevel understreka at det var arbeidslivet og ikkje byen som ga det internasjonale preget.

Ei av dei nemnde også at faktorar ho allereie visste om, som naturen, betydde meir enn ho hadde trudd på førehand som ho ikkje hadde trudd skulle bety så mykje som det reint faktisk

gjorde. Når dei vart spurt om kva som var bra med Ålesund sa dei at Ålesund hadde ei «jovial stemning» og eit fokus på «byen vår». Dei meinte det var ein stoltheit av byen, men ikkje ein som la bestemte føringar på kva Ålesund er og skal vere.

Det vaksande studentmiljøet vart også sett som positivt, samt at det var ein aukande konsertkultur på heile Nordvestlandet. Informantane såg på Ålesund som ein by i spennande utvikling. Det var altså viktig med ei kjensle at det skjer noko, at byen er på veg ein stad.

Ålesund kommune fikk derimot ingen heider for dette, og det var stort sett private aktørar som drev ting framover. Dei stilte spørsmålsteikn med kva som eigentleg skulle få bestemme utviklinga i bysentrum og skulda kommunen for å mangle visjonar.

Sjølv om tilflyttarane såg mykje positivt med utviklinga på kultursida, så såg dei eit problem med at utviklinga var så nært knytt til næringslivet. Det var at festivalane og andre arrangement fekk en VIP kultur som dei oppfatta som heilt særegen for regionen. Kulturlivet vart forstått å vere litt umode, og at ein måtte vere på innsida for å bli spurt om å bidra. Frå utsida var det vanskelig å finne inngangsportane, noko som var synd for det var ein arena der ein kunne bidra som ikkje var knytt til arbeid eller familie. Ei som var på «innsida» meinte at dette med lukka skott handla meir om organisering og kommunikasjon enn vilje til å inkludere. På kultursida var altså konklusjonen at det er mykje som skjer, men at ein ikkje maktar å dra ut heile potensialet. Dei stilte spørsmål om det var ein koordinerande organisasjon som mangla.

Frå signala frå både desse heimflyttarane og kandidatane frå Global Future kan det sjå ut som ei kjensle av at byen er på veg ein stad er viktig, og at det er viktig å synleggjere det som skjer. Sjølv om Ålesund kommune ikkje er spesielt aktive sjølve i arbeid med rekruttering, særlig sett frå et kjønnsperspektiv, så er det klart at det skjer mykje i Ålesundsregionen for å betre attraktiviteten. Viktig då er arbeide med Ålesund som kunnskapsregion, som gjer det naturleg å spørje seg kva konsekvensar regionens syn på høg utdanning, samt preferansar for type utdanning har å seie for både mangfald og attraktivitet. På same vis som i Halså så er identitet, informasjonsformidling og tiltak for å gjere seg attraktiv for gitte grupper/institusjonar sentralt. Det er likevel fleire som driv parallelle løp, og ei viktig utfordring kan sjå ut til å vere å koordinere dei ulike aktørane som tek del i arbeidet.

6.0 Sykkylven

Sykkylven vart vald som case i prosjektet primært på grunn av arbeidet med det nye designsenteret. Designsenteret er ein viktig del av «Skaparglede» prosjektet som er eit bulyst prosjekt Sykkylven næringspark fikk støtte til i juni 2013.¹² Utviklingsstrategien til Sykkylven er at dei skal vere kjent som kommunen «der løysingar blir designa og utvikla: kommunen med Skaparglede!». Det nasjonale inspirasjons- og kompetansesenteret for norsk møbelindustri er det største tiltaket, og inneber mellom anna å invitere unge designarar utanfrå Sykkylven til å komme og jobbe saman med industrien for ei avgrensa periode. Her skal ein satse på design, forskning og utvikling og materialkunnskap. Målet er gjensidig kompetanseutvikling, og at Sykkylven får heider som møbelhovudstad.

Designsatsinga er sett av aktørane som et stort stykke nybrottsarbeid. Det skal ha spesialdesigna bustader for designarane, og eit fellesområde med bl.a. kafé som skal vere open for andre også. Opphaldet skal vere både sosialt og faglig givande for designarane. Representantane for Sykkylven næringspark forklarte at bakgrunnen for ei slik satsing er at det har vært vanskelig å få designarane til å jobbe i industrien. Det er eit problem for industrien fordi utan å jobbe tett på produksjonen, så manglar designarane ei forståing for kva som lar seg produsere og selje til en overkommelig pris. Det er altså eit samarbeid som skal vere til beste for begge partar. Det er tenkt at dei skal rekruttere designarar frå kunsthøgskulane i Oslo og Bergen til å komme å bu og arbeide med industrien i Sykkylven i ein periode, men det er også eit mål å rekruttere frå andre stader både i Norge og internasjonalt. Opphaldet var tenkt å vere mellombels, og det var ulike årsaka til det. Det eine var at dette var prosjektfinansiert. Ein anna viktig årsak er at representantane frå Næringsparken trur at dersom det er meint å vere mellombels er det lettare å rekruttere, fordi det då er mindre skremmande når ein veit at det er tidsavgrensa. Det trur det passar unge designarar godt.

Sett i lys av arbeid, rekruttering og kompetanse er dette interessant fordi det er ein måte å tenkje om rekruttering av kompetanse og mangfald, som ikkje nødvendigvis koplar det til permanent busetting på staden. Sjølv om det er eit prosjekt finansiert av bulyst, så er det eit poeng for Næringsparken at dette er eit næringslivsdrivet prosjekt, og ikkje er eit for å redde folketalet i Sykkylven. Dei unge designarane skal ikkje til Sykkylven for Sykkylven sin del, men det er snarare ei gjensidig vinning i faglig utvikling og nye idear i industrien. Det skal på ingen måte ligge noko moralsk plikt til å bli buande om ein vert teken inn på eit slikt opplegg. Det koplar det heller ikkje til kjønn, for det er kompetansen som er det viktigaste.

Det vart samstundes gjort eit poeng ut av at dette kompetansesenteret for design skal vere eit *nasjonalt* kompetansesenter. Tanken at ein må tenke litt større, for det lokale er ikkje særlig attraktivt for dei som ikkje er lokale – som jo er dei ein ynskjer å nå med satsinga. Det er dette større perspektivet som gjennomsyrrer heile prosjektet i Sykkylven. Det er kompetansen og det faglige ein leggje vekt på, og ikkje lokalsamfunnet. Samstundes blir jo det også ein måte å gjere Sykkylven interessant i ein større samanheng.

¹² <http://www.brabygd.no/2013/06/sykkylven-far-175-millionar-til-bulystprosjekt-ny-satsing-pa-mobeldesign-blir-realitet/>

6.1 Kvinner sett som viktige for framtida til møbelbransjen

Kjønnsperspektivet var merkbart i den forstand at næringslivet i Sykkylven vart sett å vere dominert av menn, og igjen med eit syn på skilnad, i den forstand at denne dominansen gjorde det lite attraktivt for kvinner. Det var mellom anna mange kvinner innan arbeid med søm og trekking, noko som av representanten frå kommunen blei sagt å vera attraktive arbeidsplassar for kvinner. Det var også fokus på å få inn meir formell kompetanse i næringa, og då særleg på designsida. Det i seg sjølv vart sett som ein strategi som ville auke kvinneandelen. I følgje representantane frå styret var det alt for få kvinner i ledande posisjoner i alle deler av møbelbransjen. Det trudde dei skulle bli lettare no når industrien rekrutterte til fleire typar stillingar enn før, som økonomi, administrasjon og marknadsføring. I møbelbransjen såg dei behov for kvinner i produktutvikling, design, produksjon, distribusjon og sal.

Mangelen på kvinner var eit problem særleg fordi dei var av den oppfatning at det var i hovudsak kvinner som bestemte når ein husstand skulle kjøpe møblar. Dette er hovudgrunnen til at dei aktivt jobbar for å få fleire kvinner inn i industrien. Skilnadsperspektivet til aktørane legg altså til grunn at det er møbelindustrien som måtte tilpasse seg kvinnene og ikkje omvendt. Forventinga er at fleire kvinner inn på leiing- og strateginivå, vil auke konkurransevnevene fordi det vil hjelpe å betre treffe marknaden. Dei hadde også betre tru på kvinner i rolla med å representere bedrifta ovanfor kundane. Det var dessutan også eit viktig steg for å bli meir moderne, fordi det ikkje gav same truverd i dagens samfunn å berre ha menn i leiande posisjonar. Styret i Næringsparken var oppteken av å få kvinner inn i styret, men i prosessen med å tilsette leiar stilte dei og spørsmålsteikn om ei kvinne ville vere tøff nok til å sette seg i respekt hos bedriftsleiarane i ein mannsdominert bransje.

Også når det gjeld styret for denne designsatsinga var kvinner eit høgaktuelt tema. Der insisterte dei på å få eit styre med minst 50% kvinner. Heile styret er ikkje på plass enno, men styreleiaren er rektoren på kunsthøgskulen i Oslo (ei kvinne). Dei vil også at styrerepresentantane ikkje skal vere lokale. Den innleigde leiaren frå Molde står bak dette. Han har tru på at skal ein skal få til noko nytt, så då nyttar det ikkje å ha med dei «vanlige folka», men heller ta inn nye utanfrå.

Tilflyttaren Møreforsking snakka med var ikkje overtydd over satsinga på høgt utdanna innan design. Ho var sjølv utdanna interiørdesignar, men fann det vanskeleg å få fulltidsjobb i Sykkylven som ho vurderte som relevant for si utdanning. Ho hadde lite tru på satsinga på designsenter, for ho trudde ikkje det var særleg interessant for folk frå kunsthøgskulane å komme til industribygda. Ho flytta til Sykkylven saman med ein sambuar som hadde fått seg ein god jobb i Sykkylven, og før dei kom hadde ho fått inntrykk av næringslivaktørar at med sin kompetanse skulle det også vere ein god stad for ho å få jobb. I realiteten var det liten etterspurnad etter hennar type kompetanse meinte ho og stilte seg derfor undrande til satsinga på utdanna kvinner. Ho stilte spørsmålsteikn om det var sånn at dei trudde at høgt utdanna kvinner var interessert i å komme hit for å putte trekk på stolar. Ho så det derfor ikkje som spesielt sannsynlig at ho kom til å bli i Sykkylven, men mindre pendlarmuligheitene til Ålesund betra seg. Det tydar på at løysinga slik ho ser det må i så fall vere å kunne kombinere det å bu i Sykkylven med å arbeide en anna stad.

Samanlikna med Næringsparken var strategiane til Sykkylven kommune meir tradisjonell. Det skal sjølv sagt seiast at kommunen var med på utviklingselskapet sine prosjekter. Kommunen var oppteken av medverking i planprosessen, og dei arrangerte mellom anna folkemøter for å

få folket med på ei utvikling av kommunen. Kommuneplanen viser også tradisjonell haldning til kva som gjer Sykkylven attraktivt, ved at dei satsar på barnefamiljar og tilbakeflyttarar. Det står i en viss kontrast til kompetansesentertankegangen.

7.0 Oppsummerande refleksjonar: Ulike strategiar?

Frå samtalane med aktørane frå dei tre kommunane er det klart at dei sjølve ikkje oppfattar strategiane sine som spesielt kjønna. Unntaket er til en viss grad Sykkylven der kommunen sitt næringssselskap jobbar aktivt for å få fleire kvinner inn i møbelindustrien fordi dei meiner kvinner har eigenskaper som ikkje menn har. Det er eit klart skilnadsperspektiv som råder i strategien til Sykkylven. Men dette skilnadsperspektivet dreier seg ikkje om å konservere tradisjonelle kjønnsroller, tvert imot ser dei på kvinner som sjølve nøkkelen til ei ønska forandring. Utviklingsstrategien deira har primært fokus på verda utanfor. Dei vektlegg at den store satsinga deira, designsenteret, skal vere nasjonalt. Fokus er ikkje på å redde Sykkylven frå nedgang i folketalet, men på gjensidig kompetansebygging som dei i tur håper vil gje meir «skaparglede» (som er slagordet i strategiplanen deira) og meir lønsemd i bedriftene. På same tid er det også ein måte å gjere Sykkylven interessant i nasjonal samanheng.

Sjølv om designsentersatsinga primært er retta mot møbelindustrien, er det for enkelt å sjå satsinga som ein rein næringsutviklingsstrategi. Satsinga på skaparglede i Sykkylven har sitt utgangspunkt i rullering av samfunnsdelen i kommuneplanen i 2011, og i samband med dette vart det gjennomført fleire folkemøte for å involvere befolkninga i planarbeidet. Satsinga på designsenteret er soleis berre ein del av ei større satsing som inkluderer 10 område - mellom anna ei line for interiørdesign ved den vidaregåande skulen og utsmykking av sentrum. Møbelindustrien i Sykkylven har lang tradisjon for å kommunisere tilhørsle til staden, og staden identifiserer seg med møbelindustrien.

Også i Halså er mykje av fokuset på skilnad mellom kjønna, men samtalane med kommunen tyder på ei dreining mot å stille spørsmål om det kvinner og menn er relevante kategoriar (kjønnsforståing) og til å stille spørsmål ved den gamle rekrutteringsstrategien. Dei har eit innoverretta perspektiv på utviklingsstrategien sin – fokus på seg sjølv som bustadområde. Sjølv om strategien i Halså er meir innoverretta enn i Sykkylven, satsar dei på å etablere eit senter som skal vere unikt i nasjonal samanheng. Det er ikkje ein strategi for å auke tilflytting, men for å auke reiseliv, og då gjere staden meir interessant i sin heilskap. Det er altså klart at det ligg ein tanke til grunn at for å vere interessant må ein finne ei nisje i nasjonalsamanheng.

Ålesund er den kommunen som klarast uttrykker at kjønn ikkje har noko påverknad på deira strategiar. Det er interessant at dei to kommunane som har kjønnsbalanse i flyttetala er opptekne av kjønn i sitt utviklingsarbeid, medan Ålesund som har veldig stor kjønnsbalanse ikkje er det.

Retorikken med at dersom ein legg til rette for det vil det komme av seg sjølv har klare trekk frå det fyrste del av rapporten skildrar som eit likestillingsperspektiv i kjønnsforståing. Dei opptrer kjønnsnøytralt fordi dei meiner det ikkje er behov for spesielle kvinnetiltak. Kommunen og ein del andre opplever ikkje at dei har noko problem, men statistikken viser at dei har dei mest ekstreme kjønnskilnadar i flyttemønster av alle. Som vist i litteraturgjennomgangen så blir gjerne kjønnsnøytrale strategiar maskuline i effekt, og det gjeld særlig i eit område som Ålesund ettersom dei dominerande sektorane i næringslivet har eit maskulint image. Den sterke satsinga på det maritime clusteret i Ålesundsregionen inneber ei indirekte nedprioritering av kvinner, rett og slett fordi sektoren assosierast med menn og fordi det er få kvinner i sektoren. Vi vil ikkje hevde at clustersatsinga er feil, men i ein slik situasjon er det merkverdig at ikkje kjønn blir gjort til tema i kommunen sin politikk for

samfunnsutvikling. Sjølv om kommunen meiner å ha ein kjønnsnøytral politikk, kan utviklingsstrategien likevel lesast som kjønna.

Frå dei tre kommunane er det tydelig at kjønnsproblematikken er høgst relevant i deira daglege arbeid, sjølv om dei aller fleste ikkje opplev dette som eit direkte tema. Kommentaranane frå tilsette i Halså og Ålesund om at det er politisk korrekt å ønskje seg unge kvinner med høg utdanning poengeter at dei opplev problemstillingane lokalsamfunnet står ovanfor som meir komplekse enn å gjelde berre den gruppa som kommer dårlegast ut på statistikken. Det er kanskje eit teikn på at det kan vere verdt å spørje seg om berre statistikk er den beste måten å få fram status quo i ei gitt kommune. I både Halså og Ålesund så tyder det på at bilete statistikken teiknar ikkje er den viktigaste rettesnora for arbeidet ein gjer. Koplingar ut ifrå statistikken kan også gje uheldige signal; til dømes, sjølv om Møre og Romsdal manglar statistisk sett både unge kvinner og folk med høg kompetanse kan ein stille spørsmålsteikn om det er lurt å kople dei to saman i konkrete kampanjar. Sjølv om det sjølv sagt er slik at dei fleste unge kvinner i dag har høg kompetanse, noko som gjer det naturleg å kople gruppene på eit sett, så må ein også spørje seg om ei presisering kan vere på sin plass for ikkje å sende blanda signaler. For kva blir det primære motivet her, er det kompetanse eller alder? Viss kompetanse, kvifor betyr alder noko her? Er desse kvinnene primært ynskja for sin fruktbarheit? Dette er satt på spissen hovudsakleg for å vise at ein må bak statistikken for å identifisere kvar skoen trykkjer.

7.1 Eit fokus på intern attraktivitet og at «ting skjer»

Det er heilt klart at dei tre kommunane har ulike utgangspunkt for å tiltrekkje seg folk, og at folk også har ulike preferansar når det gjeld kva dei ønskjer av ein bustad. Det er likevel påfallande mange av dei same strategiane som går igjen. Alle tre har snudd blikket innover mot sitt eige samfunn for å sjå på kva dei kan gjere for å skape større attraktivitet. For nokre av kommunane er målgruppa for ei slik satsing forholdsvis god definert, som i Sykkylven er dette unge nyutdanna designarar som kan skape verdi i næringa. Sjølv om formålet er noko ulikt i Halså og Sykkylven, så er det ei rekkje samanfallande og grunnleggjande idear om korleis ein kan gå fram for å synleggjere seg; nemlig å finne noko ein er særst god på som kan fungere som stadens nisje i nasjonal samanheng. I Halså sitt tilfelle skal dei styrke reiselivssatsinga, Sykkylven skal styrke møbelindustrien og Ålesund skal styrke dei maritime næringane. Skilnaden ligg i kva grad styrking av sjølve lokalsamfunnet er ein viktig motiverande faktor for å starte arbeidet.

Arbeidet med å gjere seg attraktiv som kommune er nokså likt frå den eine kommunen til den andre. Dei er opptekne av å synleggjere og til en viss grad også skape stadens identitet. Kommunane ser det som viktig å gjere informasjon tilgjengelig. Vidare er det klart i alle tre tilfelle at ein vender blikket innover, og satsar på å skape eit betre samfunn eller betre vilkår for næringslivet, og så kommer det med å hanke inn tilflyttarar i andre rekkje. Nye tilflyttarar blir sett på som ein potensiell ekstra bonus av arbeidet ein gjer. Vi kan sjå eit skifte frå ein ekstern til ein innoverretta attraksjonsstrategi. Det er kanskje ei erkjenning av at rekruttering er eit komplekst og samansett tema ein ikkje kan sjå på lausrive frå samfunnet i sin heilskap. Likevel tyder samtalanane med kommunane på at dei alle ynskjer seg fleire av dei kreative, initiativrike innbyggjarane.

Det er påfallande mykje av det kommunane diskuterer som ein finn igjen i ulike rapportar om tilflyttingsarbeid og attraksjon dei siste åra. Det kan sjå ut som at når kommunane snur for å

ta grep, så gjer dei det i samla flokk. «Før» skulle alle ha tilflyttingsstrategiar, og «no» skal alle ha bulyststrategiar. Ei stund skulle alle rekruttere kvinner, så snudde det til at alle skulle rekruttere småbarnsfamiliar – og no er dei fleste (i alle fall på papiret) opptekne av å rekruttere talentar eller folk med høg utdanning. Refleksjonen rundt identitet, faren ved omdømmebygging, skuggebodskapet i kom-heim-att-kampanjar, betydinga av å gjere informasjon tilgjengelig m.m, er tema som kjem frå forskingsrapportar (til dømes Grimsrud og Aure 2013, Sørhaug og Vareide 2014).

Sjølv om det er ulike ting som trekk tilflyttarane i Halså og Ålesund, så har dei ein ting til felles. Ein viktig grunn til at dei er positive til lokalsamfunnet sitt er ei oppleving av at noko er på gang, at det skjer noe – at ein er på veg ein stad. I Halså er LUK arbeidet i seg sjølv eit positivt initiativ som førar til at fleire opplev det som om at Halså er pro-aktiv. I Sykkylven er satsing på skaparglede generelt og designsenter spesielt eit teikn på at vidareutvikling av møbelbygda er i gang. I Ålesund er særleg initiativa på kultursida som gjer at dei opplev at Ålesund er på veg til å utvikle seg som stad. Møteplassar, eller mangelen på dei, er et svært viktig element for vurdering av trivsel.

For tilflyttarane si vurdering av om dei blir buande på standen, så er livssituasjonen likevel det som er mest avgjerande. Dei som er einslige seier alle, uavhengig av stad, at dei ikkje ser det spesielt sannsynlig at dei finn den dei leitar etter i lokalsamfunnet, og at dette er ein grunn i seg sjølv til å flytte ut på sikt. Det er også eit poeng som kjem opp i diskusjonen om mannlige arbeidsinnvandrarar. Familie er altså ein viktig faktor, men jobb er også avgjerande. Sjølv dei som no har en relevant jobb, ser det som sannsynleg å flytte ut med mindre dei opplev at det er andre gode alternativ lokalt. Dei ser ikkje for seg å bli i same jobben livet ut. Dei er ikkje gullklokkegenerasjonen. Mangfald, både i befolkning og arbeidsmarknad, er derfor eit nøkkelord for å skape attraktive samfunn for dei tilflyttarane Møreforsking har snakka med.

Som tidligare nemnt visar forskning at Høgskulane er viktige arenaar for rekruttering til regionen. Med tanke på dei aktuelle diskusjonane i media om samanslåing av Høgskulane og fylgjande spesialisering av programtilbod, kan dette bli interessant å fylgje i tida framover. For Ålesund sin del, og for fylket i ein større samanheng, kan det vere verdt å spørje seg om ei slik spesialisering vil forsterke tendensar som allereie er her. Dersom det er tilfelle kan det tyde på at regionen blir mindre interessant for dei som allereie etterspør meir mangfald.

7.3 Fylkeskommunen si rolle i korleis skal tenkje annleis.

Sjølv om rapporten peikar på ei rekkje fellestrekk i strategiane til kommunane, så synleggjer den også at konkrete fellesstrategiar for fylket har lite for seg ettersom utfordringane er svært ulike i kvar av kommune. Eit poeng for fylkeskommunen sin del er at ein bør koordinere med dei initiativ som allereie finnes lokalt i kommunene. Det er viktig for å skape eigarskap til det som skal gjerast, men det har også ein verdi i seg sjølv å få dei ulike partane saman for å diskutere slike utfordringar i fellesskap. Særleg i Ålesund var det fleire misnøgde når Møreforsking tok kontakt for å snakke om attraktivitet, byutvikling og rekruttering. Dei hadde eigne prosjekt på byutvikling, noko dei ikkje opplevde fylkeskommunen verdsette i det heile teke. Desse frustrerte kjenslene blei forsterka når dette prosjektet kom, fordi dei opplevde det som om at ulike prosjekter blei satt i gang utan at ein tok omsyn til arbeid som alt var gjort.

I intervju med ein anna aktør blei det påpeikt at fylkeskommunen kunne med fordel tenkje nytt om si eige rolle og korleis ein tilnærma seg ting. Det kom stadig nye tiltak ble det sagt,

men virkemidla som vart brukt var mykje av det same. Mange av prosjekta vart dessutan oppfatta som ganske like. Ein måtte tenke nytt i følgje desse aktørane for å få til satsing med mål og meining. Det blei vidare peika på at dei økonomiske søknadspottane fylket stilte til råde for at ein kunne søke på var for små, dette medførte at ein brukte mykje tid på å jakte på små midlar. Det ein kunne søke på var prosjekt, men dei saknar verkemidlar som kan ta vare på oppfølginga av prosjekter. Det var avgrensa kva ein fikk til i små prosjekt fordi finansieringsmåten ikkje ga økonomiske musklar over tid.

8.0 Avsluttande refleksjonar rundt tiltak

Denne rapporten er i all hovudsak meint å vera eit kunnskapsgrunnlag som skal danne grunnlag for fylkets eigen refleksjon og diskusjon om vegen vidare. Avslutningsvis vil vi likevel kome med nokon refleksjonar rundt kva tiltak fylkeskommunen kan gjere.

Attraktivitetsstrategiar framfor rekrutteringsstrategiar

Eit fokus på å skape demografisk mangfaldige samfunn er viktig, for som ein ser på fleire av eksempla så føre manko i ei gruppe til at andre grupper følgjer etter. Til dømes at unge menn både i Halså og Ålesund vurderer å flytte ut fordi dei ynskjer å stifte familie, og finn ikkje det spesielt sannsynlig der dei er no. Slik sett er det viktig å fokusere på unge kvinner som det statistisk sett er lite av i fylket. Når det er sagt så var ikkje overtal av menn i seg sjølv eit argument, ettersom dei høgt utdanna kvinnene i intervjuet våre fann det lite sannsynlig at dei ville finne en partner i Ålesund.

Skal ein ha fokus på å rekruttere unge kvinner, og særlig med høgare utdanning, så kan det vere lurt å fokusere på kva som gjer samfunnet attraktivt for desse gruppene framfor kva slagord som når dei. Her må ein også huske at det er fleire ulike «typar» kvinner som er målgruppa. Tidligare i rapporten vart tre grupper nemnde 1) heimflyttarar, 2) dei som utdanna seg her, og 3) dei som kjem utan tilknytning. Ei fjerde gruppe er dei som kjem som familie til ein som har fått arbeid her. Dette er berre nokre dømer på ulike grupper, det viktige er at ein må gjere tiltak for å betre attraktiviteten for kvar enkelt av desse gruppene.

Sats på initiativ som engasjera unge vaksne i lokalsamfunnet sitt og/eller næringslivet

Tilflyttarane nemner at engasjement i samfunnet utover arbeid er viktig for vurderinga om dei vil bli. Det gjeld kanskje særlig unge vaksne som ikkje har familie. Av dei som kom til fylket for å utdanne seg her så er også tilknytning og kjennskap til lokalsamfunnet et nøkkelord. Dei utanlandske studentane nemnde korleis dei opplevde å ikkje kjenne lokalsamfunnet. Sjølv om dette kanskje er ekstra merkbart for utanlandske studentar med tanke på språkbarriere, så er ikkje det unikt. Støtt initiativ til tettare samarbeid mellom høgskule og næring, som gjer at studentane ikkje er så raske til å flytte fordi dei ikkje har nokke tilhørsle til staden utover som student.

Legg til rette for arbeidsinnvandrarane

Møre og Romsdal er et fylke som i stor grad veks på grunn av innvandring og det er et stort potensial for å utnytte betre den kompetansen mange av disse sitt med. Til dømes med å tenke på korleis høgt utdanna kvinner som kjem frå utlandet kan få tatt i bruk sin kompetanse, opparbeidd seg erfaring eller lært seg norsk. Det er også et problem at dei opplev at nettverk er avgjerande for å få jobb.

Det er også potensiale for å legge betre til rette for innvandrarane når dei kjem. Til dømes så sa Næringsforeninga at det var behov for et SUA senter i Ålesund. Eit senter som samla alle dei tenestene innvandrarane hadde behov for under eitt tak.

Koordiner med kommunane, samarbeid om initiativ

Dette poenget er for så vidt allereie nemnd i den forstand at Ålesund uttrykte frustrasjon over å bli møtt med eit prosjekt som var veldig likt deira eige. Det er ikkje nødvendigvis sånn at dei sitt med fasiten, men det er likevel ei påminning om at ein bør vurdere korleis ein kan tenkje saman med kommunane. Erfaringa frå intervjurunden i dette prosjektet er at det er mange som arbeider med liknande problemstillingar på ulikt nivå i Møre og Romsdal. Det kan difor vere verdifullt å vurdere korleis ein best kan sikre at lærdommar frå eit prosjekt blir ivaretatt av dei andre prosjekta, samstundes som koordinering kan sikre betre arbeidsfordeling så ikkje fleire aktørar arbeidar parallelt med same mål.

Tenk nytt i korleis ein støttar prosjekt og kva for prosjekt ein støttar

Tilbakemeldingane frå aktørar som søkjar støtte frå fylket er at ordningane slik dei er i dag ikkje er optimale for dei behova dei opplev å ha for dei tiltaka dei ønskjer å sette i gang. Møreforskning stiller derfor spørsmål ved om informasjonen presentert i denne rapporten kan gi grunnlag til å vurdere om ein burde tenkje annleis i korleis midla fordeles.

Referansar

- Aure, M (2008). "Arbeidsmigrasjon fra Teriberka til Båtsfjord 1999- 2002" (Labour Migration from Teriberka Russia to Båtsfjord Norway 1999-2002) Dr.Polit Thesis, University of Tromsø 252 p.
- Berg, N. G. (2002): "Bygdekultur med hår på brystet". *Forskning* nr 1-2002
- Berg, N.G. 2004. Discourses on rurality and gender in Norwegian rural studies. I: H. Goverde; H. de Haan & M. Baylinda (red.). *Power and Gender in European Rural Development*. Aldershot: Ashgate
- Berg, Nina Gunnerud; Britt Dale, Hans Kjetil Lysgård og Anders Löfgren. 2004. *Mennesker, steder og regionale endringer*. Tapir Akademisk Forlag.
- Bøe, L. (1991) "Det kjem an på alt, det..." : ein studie av ungdoms planar for utdanning, yrke og lokalisering i Møre og Romsdal. Rapport 9105, Møreforskning, Volda
- Dahlström, M. 1996. Young Women in a Male Periphery – Experiences from the Scandinavian North, *Journal of Rural Studies*, Vol 12, nr 3, s. 259-271
- Danielsen, H. (2006). *Med barn i byen : foreldreskap, plass og identitet*, Dr. Thesis, University of Bergen.
- Follo, Gro. Dr.polit 2008 i antropologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, avhandlingen: Det norske familieskogbruket, dets kvinnelige og mannlige skogiere, forvaltningsaktivitet — og metaforiske forbindelser.
- Forsberg, G. (1991): Samhällsgeografi och könstrukturella analyser. I Berger, S. (red.) Samhällets Geografi. *Nordisk Samhällsgeografisk Tidsskrift*, Uppsala
- Forsberg, G. (2001). The difference that space makes. A way to describe the construction of local and regional gender contracts. *Norsk Geografisk Tidsskrift*, 55(3), 161-165.
- Foss, Olaf og Kristin Tornes (1992): *Arbeidsmarkedet og velferdsstaten*. NIBR-notat 1992:108 (under slutføring), NIBR, Oslo.
- Fosso, E. J. (2004). Unges flytting - et spørsmål om identitet og myter om marginale steder? N. G. Berg, B. Dale, H. K. Lysgård, & A. Løfgren (eds), *Mennesker, steder og regionale endringer* Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Fredriksen, S. (2001): *Distriktskvinnescenarier 2010*. Samarbeidsrapport NIBR/Høgskolen i Finnmark (HIF)
- Grimsrud, G.M. 1999. *Kvinneflukten – en saga blott?* Rapport. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Grimsrud, G.M (1999): *Utdanning og flytting. En kartlegging av utdanningsnivå blant flyttere og bofaste i Nord-Gudbrandsdalen, Nord-Østerdalen og Gauldal-/Rørosområdet*. ØF-rapport 21/1999. Lillehammer
- Grimsrud, G. M. (2000): *Kvinner på flyttefot*. ØF-rapport nr 13/2000. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Grimsrud, G.M. 2001. Escape from patriarchy? Female migration in the light of three feminist epistemologies. I: A.S. Lægran & F. Myklebust, red. *Contemporary Debates in the Discipline of Geography: Space and Place, Landscape and Environment*. Trondheim: Geografisk institutt, NTNU.
- Grimsrud, G. M. (2011). Gendered spaces on trial: the influence of regional gender contracts on immigration of woman to rural Norway. *Geografiske annalar: Series B, Human Geography*. Volume 93, Issue 1, pages 3-20, March 2011

- Grimsrud, G M., Aure, M., Vaage, T. (2012a). *Målgrupper, aktiviteter og budskap i distriktskommunenes tilflyttingsarbeid. Resultater fra en spørreskjemaundersøkelse*, Ideas2evidence rapport 1/2012
- Grimsrud, M.G. Aure, M., Josefsen, E., Vaage, T. (2012b). *Katalog over innflyttingsarbeid i distriktene*, ideas2evidence Rapport 9/2012.
- Grimsrud, G M., Aure, M. (2013). *Tilflytting for en hver pris? En studie av lokalt tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner*. Ideas2evidence rapport 4/2013, ideas2evidence, Norut og Møreforskning på oppdrag fra Distriktsenteret
- Grydtfelt og Hegge, K. (2012): *Er høgskolene regionale kvalifiseringsinstitusjoner? Likheter og ulikheter mellom høgskolene på Vestlandet og i hovedstadsregionen. Høgskolen i Oslo og Akershus: rapport 2012 nr. 5*
- Guldvik, I. (1996): *Forandring er ikke forvandling! En studie av likestillingspolitikkenes integrering i fire kommuner*. Rapport nr. 8/1996, Høgskolen i Lillehammer
- Guldvik, I, Grimsrud, G.M og K.V. Stubberud (2002). *Orienteringsløp i ulendt terreng – Ein studie av kvinner og menn i distrikta*. Østlandsforskning Rapport 08/2002, Lillehammer
- Guldvik, I. og Solheim L.J. (1996). *Kvinnesatsing i stillstand? En studie av det kvinneretta arbeidet i 15 fylkeskommuner*. Østlandsforskning Rapport 1996/33. Lillehammer
- Halsaa, B. (1995): *Forsøk til nytte? Erfaringer med likestillingsarbeid lokalt*. Rapport nr. 1/1995, Høgskolen i Lillehammer
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca, N.Y., Cornell University Press
- Haugen, M. 1998. *Women Farmers in Norway*. Dr.polit.-avhandling. Trondheim: NTNU.
- Haugen, M.S. & M. Villa. 2006a. Rural idylls or boring places? Young people's image of the countryside. I: B.B. Book & S. Shortall, red. *Rural Gender Relations: Issues and Case Studies*. Oxfordshire: CABI Book Publisher.
- Haugen, M.S. & M. Villa. 2006b. Gossip and rumour – the dark side of the rural safe and good? Young people's gendered narratives of rural life. *Norsk Geografisk Tidsskrift* 60:309–316.
- Heggem, R. (2014). Diversification and re-feminisation of Norwegian farm properties. *Sociologia Ruralis*, DOI: 10.1111/soru.12044
- Heggen, K. og G. M. Olsen (1995): *Ungdom – utdanningsekspløsjon – nye karrierar?* Forskningsrapport nr. 3, Høgskulen i Volda/Møreforskning Volda
- Larsen, T. (2009) *Den globale samtalen: om dialogens muligheter*. Oslo, Scandinavian Academic Press.
- Little, J. & P. Austin (1996): "Women and the rural idyll". *Journal of Rural Studies* Vol 12 nr. 2 s. 101-111
- Lotherington, A.T. (2001): *Ikke for kvinnenens skyld... En analyse av kvinnerettet distriktpolitikk I Norge 1980 – 2000*. Avhandling til forsvar for graden dr polit Institutt for statsvitenskap, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Tromsø
- Munkejord, M.C. (2009). *Hjemme i nord : en analyse av stedsopplevelser med utgangspunkt i kvinnelige og mannlige innflytteres fortellinger om hverdagsliv i Havøysund og Vadsø, Finnmark*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Tromsø
- Myhre, J. E. (1990): "Hovedstaden Christiania : fra 1814 til 1900". I *Oslo bys historie*. Bind 3. Fagredaksjon: Sivert Langholm, Edgeir Benum og Knut Helle

- Nygård, M. Kobro L. og Vareide, K.(2013) *Halsa kommune. En samfunnsanalyse*. TF-notat nr. 28
- Oldervold, J. (1980): "Det store oppbruddet". I: Langholm, S. & Seierstad, F. (red.): *Vandringer. Festskrift til Ingrid Semmingsen*. Aschehoug
- Orderud, G (2002) Unge voksne i distrikts-Norge–flytteplaner og flyttemotiver. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 2 (1):83–88
- Orderud, G.1. og K.Onsager (1998): *Flytting - mønstre og årsaker. En kunnskapsoversikt*. NIBR-prosjektrapport 1998:6
- Paulgaard, G (2000). *Ungdom, lokalitet og modernitet. Om kulturbrytninger og identitetsutforming i et kystsamfunn nordpå*. Tromsø: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UIT, avhandling for graden dr.polit.
- Pettersen, Liv Torill; Gry Agnete Alsos, Cecilie Høj Anvik og Elisabet Ljunggren 2000. *SAMMENDRAGSRAPPORT: Blir det arbeidsplasser av dette da, jenter? Evaluering av kvinnesatsingen i distriktpolitikken*. NF-rapport nr. 3 · 2000, Nordlandsforskning, Bodø.
- Ravenstein, E.G. (1885): "The laws of migration". *Journal of the Statistical Society*, June 1885, 167-227
- Renolen, Signe Opsahl, Tonje Lauritzen, Tina Mathisen, Janneke van der Ros, Dag Eirik Orbakk, Goro Ree-Lindstad og Ingrid Guldvik. (2011). *Vedvarende vikeplikt. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid*. Likestillingscenteret Hamar og Østlandsforskning, Lillehammer.
- Rye, J.F. (2007). Kjønnsperspektiv på flytteforskning om ungdom. *BARN* 1-2007.s. 81-101Skålholt, A og I. Guldvik. 2009 *Bulyst, kjønn og entreprenørskap – ein kvalitativ analyse* ØF-rapport nr: 16/2009, Østlandsforskning, Lillehammer
- Skålnes, S. (2001): *Distriktskvinnescenarier 2010. Å tyde distriktsveier mot kvinneframtid*. Samarbeidsrapport NIBR/Høgskolen i Finnmark
- Solbakk, A.S. (2009) *Ålesund – Liv laga?* Masteroppgåve i samfunnsplanlegging og leiing. Høgskulen i Volda.
- Stambøl, L. (2013). *Studentvandringer. Rekruttering til studier og tilførsel av høyt utdannede i et geografisk perspektiv*. Rapporter 2013/06. SSB
- Sørhaug, C. og Vareide, K. (2014). *Livstilmigrasjon. Et forprosjekt om livstilmigrasjon som ressurs og utfordring for distriktskommuner*. Notat nr 18. Telemarksforskning
- Sørensen, B.A. (1982): "Ansvarsrasjonalitet. Om mål-middel tenkning blant kvinner". I: Holter, H. (red.): *Kvinner i fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget
- Sørli, K. (2006) *Bolyst og stedsattraktivitet – motiver for å flytte og bo i distriktene*. NIBR-notat: 2009:111, Norsk institutt for by- og regionforskning, Oslo
- Sørli, K; Aure, M og B. Langset. (2012). *Hvorfor flytte? Hvorfor bli boende? Bo- og flyttemotiver de første årene på 2000-tallet*. NORUT og NIBR. NIBR-rapport 2012:22, Norsk institutt for by- og regionforskning, Oslo
- Teigen, H. 2011. Distriktpolitikken historie: Frå nasjonal strategi til regional fragmentering?!: *Plan* 6/11
- Thunem, Gunhild (2010) *Rapport forprosjekt: etablering av Regionalt senter for inkludering og mangfald i Møre og Romsdal*. KUN
- Van der Ros, J. (1997): *Et femokratisk prosjekt: Organisering av likestilling*. Forskningsrapport nr. 28, Høgskolen i Lillehammer

Villa, M. (1999). Bygda - sosial konstruksjon av 'trygt og godt'. *Sosiologi i dag* 29, pp. 31-52

Villa, M. (2004). *Bygda som bustad*. Doktoravhandling 2004:45, Trondheim: NTNU.

Wiborg, A. (2004). Place, Nature and Migration: Students' Attachment to their Rural Home Places. *Sociologia Ruralis*

Wærness, K. (1987): "On the rationality of caring". I: Sasson, A. S. (ed.): *Woman and the State*. Hutchinson, London