

Lokalsamfunnsanalyse av Herøy med fokus på kjønn og livsfase

**Karin Hovde
Maria Monasdatter Almlie**

2008



senter for kunnskap
og likestilling

Forord

KUN – senter for kunnskap og likestilling (tidl. Kvinneuniversitetet Nord) har siden 1991 arbeidet med kjønn- og likestillingsspørsmål, særlig knyttet til levekår i rurale strøk. I tillegg til desentraliserte utdanningstilbud og kompetansehevende tiltak, har KUN ledet prosjekter som har fokusert bl.a på landbruk, skoleverket, lokalpolitikk og ressursbaserte næringer.

Herøy kommune ble av Statistisk Sentralbyrå rangert på bunnen av SSBs likestillingsindeks for kommunene 2007¹. Dette er én av tre bunn plasseringer for Herøy etter at Likestillingsindeksen ble lansert i 1999. KUN ble høsten 2007 engasjert av kommunen for å analysere samfunnet bak disse tallene: Hva skjuler seg bak en slik plassering på likestillingsindeksen – hvorfor kommer kommunen så dårlig ut? Og hvordan opplever kvinner og menn *egentlig* arbeids- og levevilkår i Herøy? Resultatene fra undersøkelsen er samlet i denne sluttrapporten sammen med forslag til tiltak utarbeidet i samarbeid med Herøy kommune.

KUNs analyse av Herøy er todelt:

- Dokumentanalyse: KUN har sett nærmere på tall og statistikk for Herøy og søkt forklaring bak tallene i likestillingsindeksen.
- Kvalitativ analyse: KUN har intervjuet et bredt utvalg av befolkningen i Herøy for å analysere bo- og arbeidsvilkår for kvinner og menn i kommunen.

¹ <http://www.ssb.no/likekom/tab-2007-12-14-02.html>

| | |
|---|----|
| Forord..... | 2 |
| Sammendrag..... | 4 |
| 1 DEL 1: Likestillingsindeksen..... | 5 |
| 1.1 Generelt om Likestillingsindeksen:..... | 5 |
| 1.2 Likestillingsindeks for Herøy..... | 5 |
| 2 DEL 2: Lokalsamfunnsanalyse med fokus på kjønn og livsfase..... | 7 |
| 2.1 Mål og hensikt..... | 7 |
| 2.2 Metode..... | 7 |
| 2.3 Utvalg..... | 7 |
| 2.4 Oppfatning av eget sted..... | 8 |
| 2.5 Dagligliv og oppvekst på Herøy..... | 8 |
| 2.6 Valg av Herøy som bosted..... | 9 |
| 2.6.1 Innflyttere..... | 10 |
| 2.6.2 Tilbakeflyttere..... | 11 |
| 2.6.3 Bofaste..... | 12 |
| 2.6.4 Fraflyttere..... | 12 |
| 2.7 Arbeidsliv..... | 13 |
| 2.7.1 Kjønnsdelt arbeidsliv..... | 15 |
| 2.7.2 Usynlige yrkesmuligheter..... | 17 |
| 2.7.3 Rekruttering..... | 18 |
| 2.7.4 Yrkesliv og omsorgsroller..... | 18 |
| 2.7.5 Arbeidsmarked..... | 19 |
| 2.8 Kommunale tjenester..... | 20 |
| 2.8.1 Næringsutvikling..... | 20 |
| 2.8.2 Oppvekst..... | 20 |
| 2.8.3 Bolig..... | 21 |
| 2.8.4 Kultur..... | 21 |
| 2.8.5 Helse og omsorg..... | 22 |
| 2.9 Herøykultur..... | 22 |
| 2.9.1 Relasjoner..... | 23 |
| 2.10 Fremtid for Herøy..... | 23 |
| 3 Diskusjon og Tiltak..... | 24 |
| 3.1 Oppfatning av eget sted..... | 24 |
| 3.1.1 Hvordan skape identitet og stedsbilde?..... | 25 |
| 3.1.2 Hvem <i>definerer</i> Herøy?..... | 25 |
| 3.1.3 Tiltak..... | 26 |
| 3.2 Arbeidsliv..... | 27 |
| 3.2.1 Tiltak..... | 27 |
| 3.3 Kommunale tjenester..... | 29 |
| 3.3.1 Tiltak..... | 29 |
| Litteratur..... | 31 |
| Internettssider..... | 31 |

Sammendrag

Menn i Herøy kommune på Sunnmøre har i gjennomsnitt 230 000 mer i årslønn enn kvinnene. Kvinneunderskudd på 89 kvinner per 100 menn, forholdsvis få barn 1-5 år i barnehage og et svært kjønnsdelt arbeidsliv har sammen med inntektsforskjellene bidratt til kommunes bunn plasseringer i SSBs likestillingsindeks.

KUNs analyse av samfunnet har vist at både kvinner og menn trives godt i Herøy til tross for store forskjeller i yrkesvalg og årlig inntekt. Mange er stolte av å komme fra et sted med så mye gründerånd og opplever kommunen som ekspansiv.

Herøy blir beskrevet som et eventyrland for barn, med trygge og gode oppvekst og levekår. Flere av utflytterne oppgir at de mentalt aldri virkelig har flyttet fra hjemkommunen, men vurderer å flytte hjem når anledningen byr seg. Anledningen er ofte jobb eller bolig. - Da er det uheldig at egnede boliger er mangelvare og at mange av ansettelsene i Herøy skjer ved headhunting. ”Fisking i andedammen”, som informantene uttrykte det...

Det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet har bidratt til at færre jenter enn gutter betrakter Herøy som et fremtidig bosted. Noe av dette kan forklares med at alternative muligheter til yrker innen hovednæringene sjøfart og fiskeri er mer usynlige, mens noe kan forklares med holdninger i nettopp disse næringene. Det er også slik at flere av jentene enn guttene fra Herøy tar høyere utdanning – noe som krever flere kompetansearbeidsplasser for å ”hente dem hjem”.

Skal Herøy være *ei båtlengd føre* i forhold til befolkningsutvikling er det åpenbart at det kreves økt bevissthet omkring kjønne strukturer i samfunnet.

1 DEL 1: Likestillingsindeksen

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har hvert år siden 1999 publisert en Likestillingsindeks for kommunene. I oversikten for 2007 havner Herøy sammen med Farsund i Vest-Agder aller nederst, med 1,3 av 4 mulige poeng. Møre og Romsdal er tredje dårligste fylke med 2,3 poeng, foran Vest- og Aust-Agder med henholdsvis 1,9 og 2,2 poeng.

1.1 Generelt om Likestillingsindeksen:

Med likestillingsindeksen forsøker SSB å sammenfatte ulike direkte og indirekte mål på likestilling. Dette gjøres gjennom å vise i hvilken grad kvinner og menn deltar i politikk, utdanning og yrkesliv i den enkelte kommune. Indikatorene som benyttes i likestillingsindeksen 2007 er:

Barnehagedekning 1-5 år (2006)

Antall kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år (2006)

Utdanningsnivået til kvinner og menn sett i forhold til hverandre (2006)

Kvinner og menn i arbeidsstyrken sett i forhold til hverandre (2006)

Inntekten til kvinner og menn sett i forhold til hverandre (2006)

Andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter (2007)

Indeksen er basert på grunnlagstall som så er rangert for alle landets kommuner. Det blir gitt en verdi fra 1 til 4 i forhold til hvordan kommunen plasserer seg etter en firedeling av kommunene (kvartilsberegning). En kommune kan skåre maksimalt 4 poeng (beste kvartil), mens dårligste skår er 1 poeng (dårligste kvartil). Indeksen er relativ, at en kommune skårer 4 på for eksempel inntekt, betyr ikke at kvinner og menn har like høy inntekt, bare at kommunen tilhører den fjerdedelen av kommunene som kommer best ut. Indeksen er altså ikke direkte sammenlignbar fra år til år, da tallene ikke er absolutte.

Det er verdt å merke seg at tallene for barnehagedekning baserer seg på antall barn i barnehage i kommunen sett i forhold til antallet barn i aldersgruppen 1-5 år. Dette målet sier derfor ikke noe om hvorvidt kommunen har oppnådd ”full barnehagedekning” slik uttrykket brukes til daglig, altså hvorvidt det er venteliste for å få plass.

1.2 Likestillingsindeks for Herøy

| Indikator | Verdi | Poeng |
|--|-----------------|------------------|
| Barnehagedekning 1-5 år | 76,3 | 1,0 |
| Andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter (2003 ²) | 36 | 2,0 |
| Antall kvinner per 100 menn | 89 | 1,0 |
| Andel kvinner/menn 16 år+ med høyere utdanning | 15,9/12,6 | 1,5 |
| Andel kvinner/menn 20-66 år i arbeidsstyrken | 73,3/86,2 | 1,0 |
| Kvinner/menns gjennomsnittsinntekt | 183 000/413 000 | 1,0 |
| Sum | | 7,5/6=1,3 |

Tabell 1: Likestillingsindeks for Herøy

² Tall ikke endret til 2007 hos ssb.no

- Herøy kommune har 76,3 prosent barnehagedekning; dette er i laveste kvartil i landsoversikten og gir 1 poeng på indeksen.
- Andelen kvinnelige kommunestyrerepresentanter (2003) er 36%. Dette er litt under gjennomsnittet og gir 2 poeng.
- Andelen kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år er 89 som er i laveste kvartil i landsoversikten og gir 1 poeng.
- Når det gjelder utdanning, har 15,9 prosent av kommunens kvinner (16 år+) høyere utdanning. 12,6 prosent av mennene i kommunen har høyere utdanning. Kvinnene har høyere utdanning i snitt enn mennene, derfor gir dette 1,5 poeng.
- Andelen kvinner i arbeidsstyrken er 73,3 prosent. Sammenliknet med kvinner i andre kommuner er dette er i laveste kvartil i landsoversikten og gir 1 poeng. Sammenlignet med menn i samme kommune gir det også 1 poeng. Samlet gir indikatoren for andel i arbeidsstyrken 1 poeng.
- En gjennomsnittsinntekt på 183 000 kroner er blant de 25 prosent av kommunene med lavest inntekt for kvinner og dette gir 1 poeng. Sammenlignet med mennene gir det 1 poeng og samlet gir da denne indikatoren 1 poeng.

I gjennomsnitt gir dette en indeksverdi på 1,25 (1,3), noe som plasserer Herøy helt nederst på landsoversikten og langt under landsgjennomsnittet på 2,5.

Andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter ved valget i 2007 er fremdeles ikke lagt inn i indeksen av SSB. Herøy gikk imidlertid fra 36% kvinner i forrige periode (ga 2 poeng) til 36,4% nåværende periode (valget 2007) Dette vil fremdeles føre til at Herøy befinner seg i tredje kvartil, og får 2 poeng.

Herøys tall er ikke alarmerende i seg selv, men de slår altså dårlig ut mot landsgjennomsnittet. Herøy havner i laveste kvartil på de fleste indikatorene både på rene tall og i sammenligning mellom menn og kvinner. Unntaket er høyere utdanning, hvor den høyere kvinneandelen gir poeng målt mot mennene, og på andel kvinnelige representanter i kommunestyret.

Statistisk sentralbyrå understreker at Likestilling mellom kvinner og menn kan belyses på mange måter og ved hjelp av forskjellige typer statistikk. Denne sammensetningen av indikatorer er kun én av flere måter å beskrive likestillingssituasjonen i kommunene på. Det er videre slik at selve ideen bak indeksen har vært gjenstand for debatt. Er ”balansefeminisme” (50-50 fordeling på alle variabler) det optimale mål eller reelle ønsket for likestilling? Så lenge Likestillingsindeksen er eneste ”offisielle” mål på likestilling, vil kvalitative analyser av menns og kvinners vilkår være et viktig supplement. Hvordan har faktisk kvinner og menn det i kommunene? Hvilke vilkår opplever de selv å ha?

2 DEL 2

Lokalsamfunnsanalyse med fokus på kjønn og livsfase

2.1 Mål og hensikt

Lokalsamfunnsanalyse er en metode for å skaffe helhetlig kunnskap om et lokalsamfunn. I dette tilfellet har målet vært å finne ut hvilke vilkår befolkningen i Herøy *egentlig* opplever å leve under, på bakgrunn av kommunens bunnplassering på SSBs likestillingindeks. Hvilke muligheter og utfordringer opplever kvinner og menn i ulike aldersgrupper å ha i Herøy? Hva får menn og kvinner til å bosette seg og trives i Herøy, eller å flytte fra stedet? Hensikten med en slik kartlegging er å hente innspill til hvordan kommunen og andre utviklingsaktører bedre kan tilrettelegge for at flere unge, og særlig unge jenter, skal kunne bosette seg i kommunen.

2.2 Metode

For å analysere vilkår for kvinner og menn i Herøy, ble det valgt å benytte kvalitative metoder som intervju og observasjon. I motsetning til kvantitativ metode (mål som kan tallfestes, eks. statistikk) kan kvalitative metode bidra til oppnå dypere innsikt og helhetskunnskap om de personer eller samfunn som studeres. KUN har etterstrebet en etnografisk tilnærming hvor ønsket har vært å få tak i informantenes eget perspektiv. Dette fordrer nærhet mellom forsker og informant, et subjekt-subjekt forhold – hvor forsker samtidig er bevisst hvordan han/hun påvirker informanten. KUN besøkte Herøy i fem dager, noe som i tillegg innebar observasjon på stedet.

Intervjuene hadde en åpen form; det ble benyttet en grov intervjuguide. I noen tilfeller var det to representanter fra KUN tilstede, i de fleste én. Det ble benyttet lydopptaker og skrevet notater underveis i intervjuene. Informantene hadde anledning til å velge bort lydopptaker.

I tråd med Personopplysningsloven §31 ble studien innmeldt til Personvernombudet Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste. Studien ble godkjent og personopplysninger behandles i tråd med gjeldende forskrifter. Alle informanter er anonymisert.

2.3 Utvalg

Utvalget av informanter ble foretatt strategisk for å oppnå ønsket fordeling på ulike egenskaper. I samarbeid med Herøy kommune ble det satt opp lister med navn på potensielle informanter. Utvalget skulle inneha ønsket fordeling på følgende egenskaper:

Kvinne/Mann

Livsfase/Alder

Tilknytning til Herøy (Innflytter/ Tilbakeflytter/Tilflytter/ Utflytter)

Yrke/ Stilling/ Sivil status

Til tross for valgt utvalgsmetode må utvalget kunne sies å inneha en viss grad av tilfeldighet. Det forelå ingen komplett liste over navn, familietilknytning, eller alder å hente informanter fra og KUN var i noen grad prisgitt kommunens og tidlige informanters råd. Ett faremoment ved dette kan være at utvalget da inneholder mennesker fra samme nettverk, eller som er synlige i samfunnet (Thagaard, 1998). Utvalget kan i slike tilfeller bli skjevt, med overvekt av

informanter som med sikkerhet vil føle mestring i en intervjusituasjon, eller som ”stiller på lag med” kommunen. Problemfylte sider ved Herøysamfunnet kunne slik ha blitt utilgjengelig. Informantene ble imidlertid tolket å være åpne og ærlige, og tok med letthet opp forhold de opplevde som problematiske ved eget samfunn. KUN intervjuet 36 personer; 13 menn og 23 kvinner. I tillegg til dette ble det foretatt et gruppeintervju av Herøy Ungdomsråd. Spredningen i alder blant enkeltinformantene var fra 16 til 67, men med hovedvekt av personer i 30-årsalder. Utvalget består av informanter fra ulike steder i Herøy. Seks av informantene bor andre steder i landet.

Analysene under er delt inn i ulike tema. Hvert tema blir presentert som en generell beskrivelse basert på informantenes opplevelser. Der erfaringer er tydelig spesielle for enkeltgrupperinger i forhold til kjønn, alder eller andre kategorier, blir dette kommentert under hvert tema. Det er viet stor plass til sitater. Sitatene er valgt ut fordi de enten illustrerer det flertallet har sagt, eller for å få frem meningsbrytninger og nyanser i det som blir beskrevet.

2.4 Oppfatning av eget sted.

Alle informantene ble bedt om å beskrive Herøy med få ord. Dette gav svar ut fra øyeblikkelige assosiasjoner og er indikasjon på hva Herøyværingene først og fremst forbinder med stedet sitt. Av omtrent alle ble sjø, fiskeri, sjøfart, Runde og natur nevnt, dette er Herøy sagt med få ord. Flere kom også med beskrivelser av det sosiale miljøet og forteller om trivsel.

”God plass å bo, flott plass å vokse opp. Fin natur. For oss som har vokst opp her og har familie her er det flott å kunne bo uti bygdene”. Kvinne

”Herøy er en kommune med offshore og fiskeri. En øykommune delt i indre og ytre. Mannsdominert (det er de som synes offentlig og i avisa), men det er kvinnene som driver det (samfunnet). Når det gjelder lag og organisasjoner – kvinnene står bak det meste. Mennene er veldig opptatt med jobben på land eller ute. Kvinne.

De fleste er tydelig stolte av tilknytning til Fosnavåg og Herøy, og i forhold til menneskene framheves spesielt entreprenørskap og arbeidsvilje. Informantene er stolte av ryktet Herøy har som en kommune med store rederier og sterk marin og maritim næring. Flere presiserer også at tidligere opplevdes Herøy og Fosnavåg litt mindreverdige Ålesund, men at dette nå har snudd. Noen mente folk i Herøy har skapt en utvikling i kommunen som andre steder kan lære noe av.

2.5 Dagligliv og oppvekst på Herøy

Undersøkelser viser at over halvparten av alle registrerte flyttinger skjer i løpet av aldersfasen 15-35 år. Omtrent alle flytter ut av foreldrehjemmet sitt, og flertallet flytter også ut av hjemkommunen mens de er i 20-årene. Mange tar seg en tur til de store byene, men 60% flytter ut av disse igjen innen fylte 35 år. Over halvparten (drøyt 60% av mennene og drøyt 50% av kvinnene) er bosatt i sine oppvekstkommuner når de er i 35-årsalderen. Oppveksten og barnebosettingsmønsteret har dermed stor betydning for det framtidige bosettingsmønsteret for voksne. (G.M.Grimsrud, K.Sørliie :2004)

Alle informanter viser til en god barndom og oppvekst i Herøy. ”Vi sprang fritt i fjærasteinane”. Flere opplevde å ha hatt muligheter til tross for at aktivitetstilbudet i deres barne- og ungdomstid var langt mindre enn nå. ”Hvis vi syntes vi manglet noe, tok vi initiativ og stelte i stand”. De mener også at det å ha opplevd en god og trygg barndom på stedet har vært avgjørende for at de valgte å bli eller komme tilbake. Det at flere generasjoner og grener i familien er samlet på samme sted, har hatt betydning for valgene.

”Det er veldig positivt å vokse opp i et nettverk med slektninger, søskenbarn, onkler og tanter, bestemødre og fedre”. Kvinne

”Det som trekker meg her er familie, venner, natur. Er her for ungenes skyld, så lenge de har det bra blir jeg værende”. Kvinne

Dette er imidlertid ikke et entydig bilde. Flere fraflytterne assosierer Herøy med ”heime” og kan ikke tenke seg et bedre sted å vokse opp. Dette er ikke nok til å velge kommunen som bosted. Flere av informantene mener også at det kan bli vel mye familiære nettverk og nære forhold. Storfamiliene utgjør i noen tilfelle ”sosiale klikker”, noe som kan være til hinder for integrering av utenforstående.

Noen av informantene poengterer at det er viktig å ”holde på” ungdommen lengst mulig og gi dem gode opplevelser. Dette mener de er like viktig som en god barndom:

”Skole er alfa og omega. Jo lengre ungdommen går her på skole, jo bedre. Må du ut som 15 åring er det lettere å bli vekke. En har ikke sterke nok minner fra barndommen, de holder en ikke tilbake”. Mann

”Det er veldig uheldig at ungdommene må flytte for å ta videregående skole når de er så unge. Mange kommer ikke tilbake, særlig ikke jentene. Mennene tar maritim utdanning, da blir de her” Kvinne

2.6 Valg av Herøy som bosted

Informantene ble bedt om å gi 3 grunner *for* og tre grunner *mot* å bosette seg i Herøy. Alle informanter kunne gi tre grunner *for*, men ikke alle kunne gi grunner *mot*.

”Nei hva skulle være grunner for ikke å bosette seg her?” Kvinne

Natur, jobbmuligheter og oppvekstvilkår er det både kvinner og menn legger vekt på når de vil reklamere for Herøy som bosted. Svarene er delt inn i svar fra henholdsvis kvinner og menn i prioritert rekkefølge.

Grunner for bosetting i Herøy

Grunner mot bosetting i Herøy



KVINNER

Naturen
Gode jobbmuligheter
Folket imøtekommende
Trygt og godt
Bra barnehagedekning

Klima
Kommunikasjon og samferdsel
Natteliv
Usentralt
Slarv

Husene er ikke så dyre
Spennende og dynamisk kommune
Folk blir gitt muligheter
Fritidstilbud
Spennende sentrumsmiljø



MENN

Jobbmuligheter
Natur
Fritidstilbud
Gode oppvekstvilkår
Folket

Klima
Dyrt

I litteratur som omhandler migrasjon og flytting, refereres det ofte til såkalte "push"- og "pull"-faktorer. "Push"-faktorer er det som gjør at folk ønsker å, eller må flytte fra det stedet og boligen de bor i. "Pull"-faktorer er det som lokker på et annet sted. Hvilke faktorer som gjør at folk ønsker å flytte eller ikke, og hvor de eventuelt flytter, er avhengig av hvilken livsfase man befinner seg i (T. Seland Forgaard 2005)

En singel mann på jakt etter jobb har naturligvis andre ønsker og behov enn en familie med to små barn hvor begge foreldrene er i fast jobb som de trives i. Den single mannen vil følgelig også ha ulike "push"- og "pull"-faktorer enn småbarnsfamilien. Samtidig har hendelsesforløpet i livet betydning for i hvilken grad personer velger å flytte eller ikke, eller hvor de velger å flytte. Resultatet av en tenkt flytting kan bli forskjellig hvis den single, nyutdannede mannen får kjæreste før jobb, enn hvis han får jobb før kjæreste (Sørli 2003).

Følgelig er det mange og ulike grunner til å velge å bo i Herøy. Det som fremkom i denne delen av analysen er delt inn etter informantenes bakgrunn: Innflyttere, tilbakeflyttere, bofaste og fraflyttere.

- *Innflyttere* er mennesker som ikke har vokst opp her, men som har kommet flyttende hit som voksne.
- *Tilbakeflyttere* er mennesker som har vokst opp i Herøy, dratt ut for en periode, for så å komme tilbake.
- *Bofaste* er mennesker som har vokst opp her og aldri har vurdert å forlate Herøy.
- *Fraflyttere* er mennesker som har bodd i kommunen, men som har valgt å flytte ut.

2.6.1 Innflyttere

En overvekt av innflytterne i utvalget var kvinner. Blant disse var det først og fremst partner fra Herøy som var årsak til at de kom flyttende til kommunen. Dette stemmer overens med nasjonale undersøkelser som viser at kvinner er de som oftest flytter og at paret flytter oftere til hans hjemsted enn hennes. Kjærligheten er en viktig "pull" faktor. De fleste kvinnene hadde blandede følelser i forhold til å skulle flytte til Herøy. Stedet ble av mange sett på som en utkant, og de var bekymret for at både klima og kjedsomhet skulle føre til mistrivsel.

”Jeg så forferdelig mørkt på å skulle flytte til Herøy... – Jeg fant egentlig meg fort til rette. Jeg trives dersom jeg har en jobb jeg trives i. Kvinne

”Det var ikke noe hyggelig å komme hit, syntes ikke kommunen var så flink til å ta i mot”. Kvinne

”Vanskelig å komme inn i miljøet. Flyttet internt i kommunen og måtte kjempe for å komme inn. Familiene står sterkt og alle er i slekt med kvarandre”. Kvinne

Selv om disse kvinnene trives i dag, mener de at kommunen kunne gjort mer for å gjøre integreringen lettere.

2.6.2 Tilbakeflyttere

Av tilbakeflytterne i utvalget var de fleste kvinner. De hadde som regel flyttet hjem p.g.a familie eller at de hadde etablert forhold til en herøyværing. To av kvinnene forteller at de var hjemme på ferie og traff en mann som gjorde at de flyttet hjem.

”Det var fare for at jeg ikke skulle flytte tilbake, men var heime på juleferie og traff en mann her.” Kvinne

”Vi er herfra begge to. Vi flyttet hjem da vi fikk nummer to. Da ble fordelene ved å bo her større enn ved å bo i storbyen”.

”Jeg var bestemt på å aldri komme tilbake, men kom på grunn av familie. Det var tamt før jeg kom meg ut i jobb, men nå begynner jeg å slå meg til ro”. Kvinne.

Det å komme tilbake ga både positive og negative erfaringer:

”Jeg så samfunnet tydelig utenifra: folk som var opptatt av seg og sitt, bygder som ikke jobba i lag. Bygdedyret kom fram; måtte ikke tro jeg var noe fordi jeg hadde utdanning” Kvinne

En del tilbakeflyttere er heller ikke fornøyd med ”mottakelsen” de har fått fra kommunen. Offensiv strategi for å rekruttere folk til å flytte tilbake, skaper forventninger hos dem som følger oppfordringen. Når disse forventningene ikke oppfylles, skaper dette frustrasjon og negative følelser overfor kommunen. Hvis det reklameres med full barnehagedekning må dette være en realitet. Det oppleves ikke greit å måtte søke barnehageplass og stå på venteliste, eller at manglende SFO-tilbud hindrer foreldrene i å jobbe fulltid.

”De to første årene etter at jeg kom, var jeg litt bitter. Jeg hadde ønsket meg mer tilbakemelding fra kommunen. Jobbtilbud, infobrev osv.” Kvinne.

2.6.3 Bofaste

De fleste av de bofaste informantene i utvalget er menn, men også noen kvinner. De kan ha tatt utdanning, men har ikke vurdert annet enn å flytte tilbake. Som en mann uttrykte det; *”Var litt for heimakjær”*

”Hvilke tilbud som finnes påvirker også hva du velger. Har man i tillegg fritidsinteresser som passer velger en å bli”. Mann.

”Da jeg var ferdig (på skole. KUNs anmerkning) var det rett tilbake. –Alle gikk og ventet på når du skulle komme tilbake. Det er jo her en har alle; familie. Og det har alle her: Stor familie.” Kvinne

”Jeg har ikke vurdert annet. Begynte ute som 15 åring” Mann.

”Jeg har ikkje kunnet tenke meg å flytte. Her har blitt bedre og bedre tilbud. Fine omgivelser. Fine folk. Stilt og fredelig, men likevel aktivitet rundt oss. Ikke dette stresset”. Mann

2.6.4 Fraflyttere

Flere av fraflytterne ville gjerne flytte hjem igjen og vurderer dette ved skiller i livet som for eksempel når de er ferdig utdannet, når de gifter seg/flytter sammen, når ungene begynner på skolen og ved skilsmisse. ”Pull”-faktoren er ofte ønsket om å gi barn like gode oppvekstvilkår som en selv har hatt og å være i nærheten av familien. Det som holder igjen ”Push”-faktoren er gjerne en interessant jobb med faglige nettverk og karrieremuligheter.

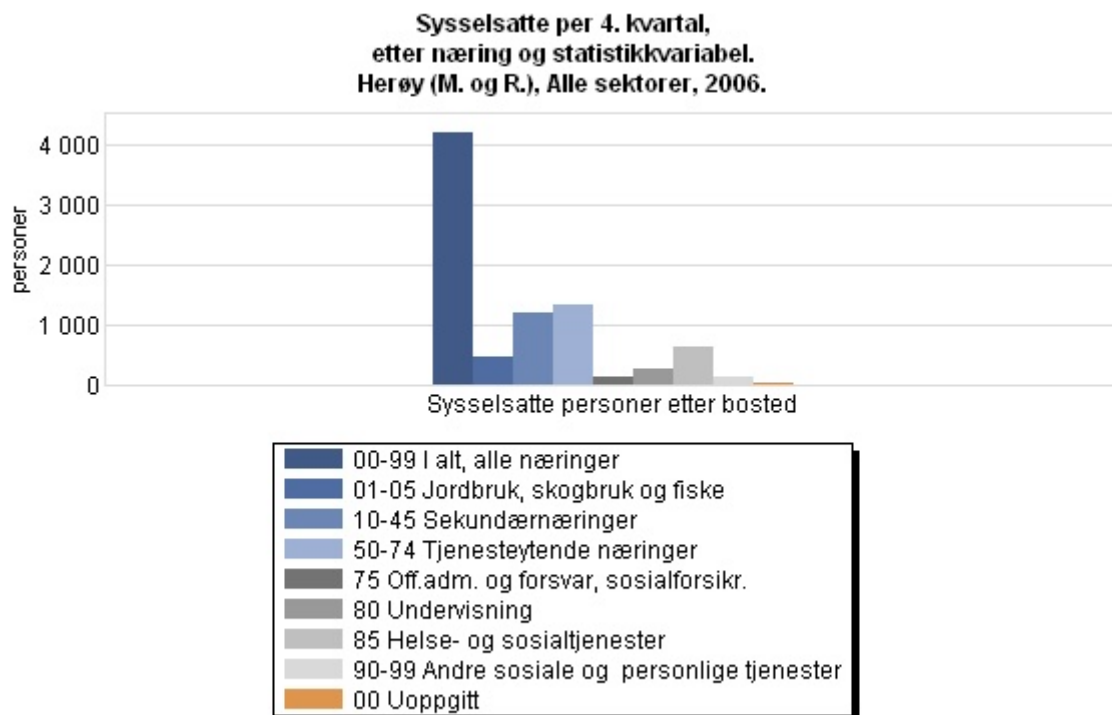
De som er høyt utdanna ser at det kunne vært bruk for noen med deres kompetanse i næringslivet, men er usikker på om de som skal rekruttere ser det på samme måten. De poengterer at de trenger jobb for begge to for å komme tilbake. Fraflytterne blir tipset om jobber av venner som bor i Herøy. Det finnes også treffsteder på facebook og klubber med Sunnmøringer for eksempel i Oslo. Dette er også arenaer hvor siste nytt og tips om jobber blir diskutert.

”Fikk jobbtilbud fra Østlandet da jeg var ferdig utdannet. Kunne tenke meg å flytte tilbake og vil vurdere det når den eldste skal begynne på skolen. Da er det avhengig av jobbtilbud, konkurransedyktig lønn, gode fritidsaktiviteter for ungene, skolekvalitet, barnehagedekning og mulighet for å bygge hus”. Mann

”Jeg har aldri bestemt meg for å flytte der i fra. Jeg venter på en anledning. En dag skal jeg flytte heim.” Kvinne

2.7 Arbeidsliv

I beskrivelser av Herøy står fiskeri og sjøfart sentralt – dermed er det nærliggende å tro at de fleste yrkesaktive i kommunen er sysselsatt i disse næringene. Slik er det ikke. Sysselsatte i Herøy fordeler seg over et bredt spekter næringer og over alle yrkesfelt. Tall fra 2006 viser at tjenesteytende næringer er den sektoren som sysselsetter flest mennesker i kommunen. Av totalt 4199 sysselsatte befant 1331 seg innenfor tjenesteytende næringer. (Figur 1 illustrerer dette med søylediagram). Etter tjenesteytende næringer sysselsatte sekundærnæringer flest hærøyværingene i 2006. Sekundærnæringer innbefatter eksempelvis fiskeindustri, bygg og anleggsarbeid. Som tredje største næring i Herøy finner vi helse- og sosialtjenester. Først på 4. plass med 452 ansatte i 2006 finner vi primærnæringene med bl.a. fiske.

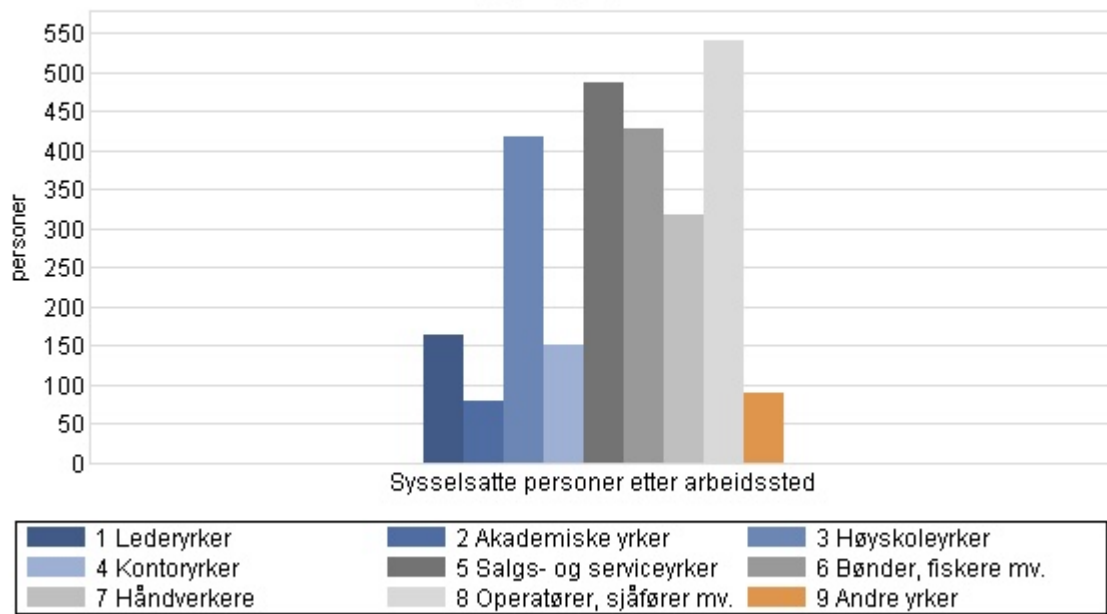


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 1. Sysselsatte etter næring i Herøy 2006

Herøy har et variert arbeidsliv. Ser vi på fordeling av yrkesfelt i Figur 2, det vil si yrker etter ulike krav til utdanningsnivå, synes det fortsatt som om arbeidslivet i Herøy er variert. At flere søyler i diagrammet er lange viser dette. Lederyrker, akademiske yrker, kontoryrker og ”andre yrker” er de yrkene som sysselsetter færrest personer. Flest arbeider innenfor det som kategoriseres som operatører, sjåførere, bønder, fiskere og håndverkere, yrker som ikke krever høyt utdanningsnivå. Sammenligner vi fordeling på yrkesfelt i Herøy med fordelingen i landet som helhet (Figur 3), ser vi at Herøy har forholdsvis mange personer i denne yrkeskategorien

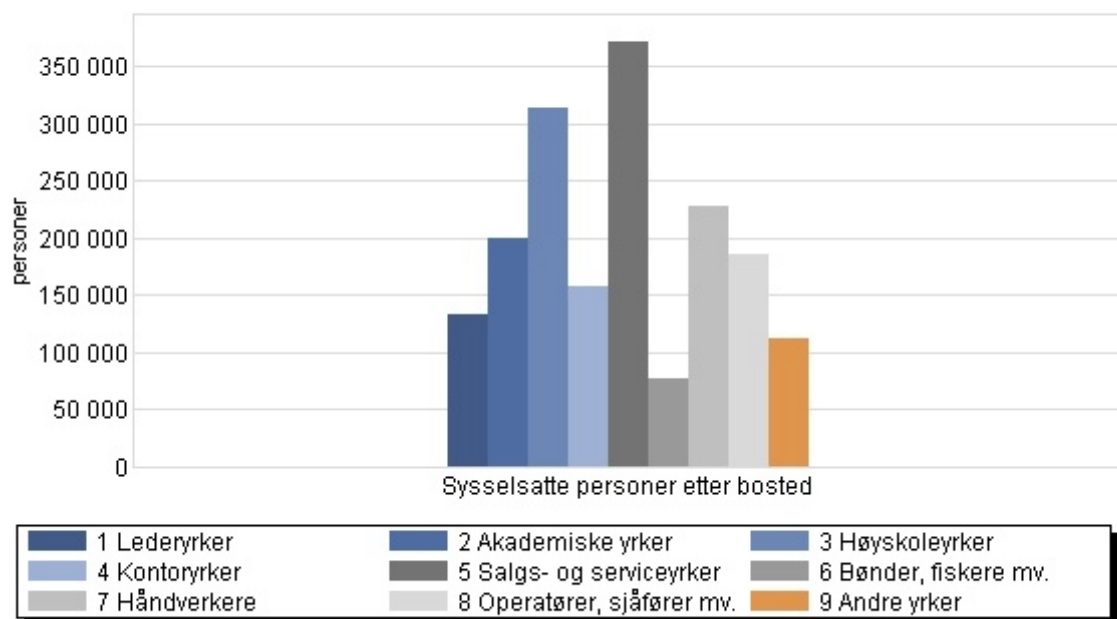
Sysselsatte per 4. kvartal,
etter yrkesfelt og statistikkvariabel.
Herøy (M. og R.), 2006.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 2. Sysselsatte etter yrkesfelt i Herøy 2006.

Sysselsatte per 4. kvartal,
etter yrkesfelt og statistikkvariabel.
2006.

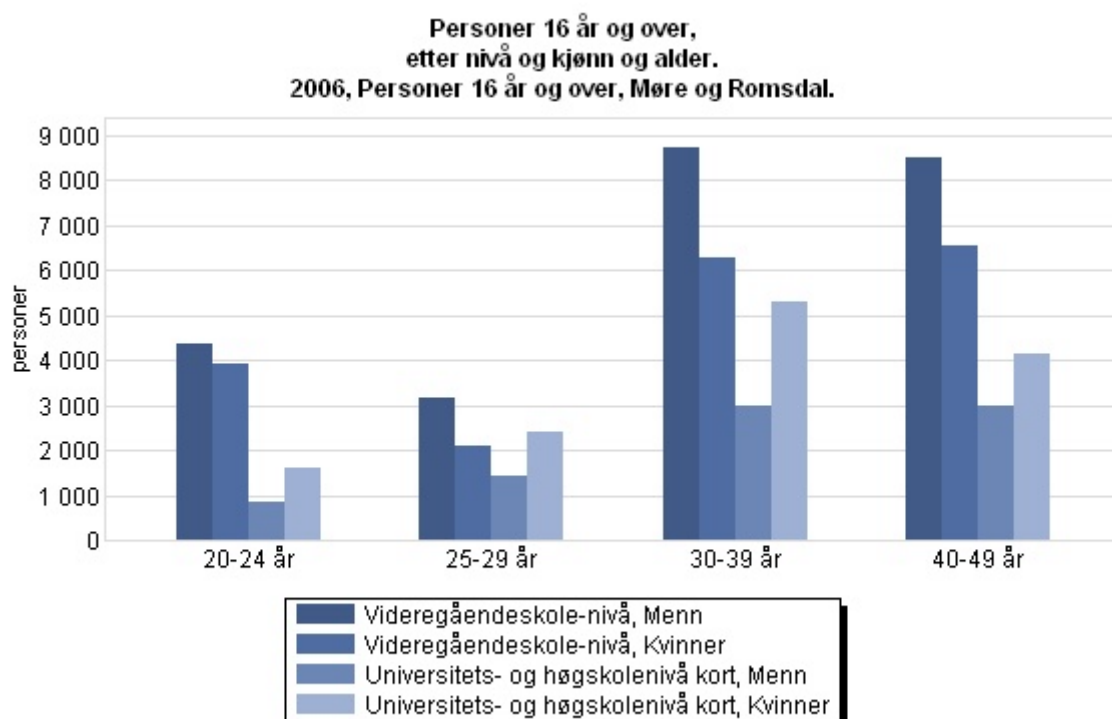


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 3. Sysselsatte etter yrkesfelt i Norge 2006.

Totalt for landet som helhet var det i 2006 flest sysselsatt i salgs- og serviceyrker, og dernest høyskoleyrker (innbefatter lærere, sykepleiere, ingeniører osv).

Når det gjelder bosetting og kvinneunderskudd i Herøy, er det interessant å se på utdanningsnivå i befolkningen. Figur 4 viser fordeling på kjønn i forhold til videregående skole og kortere universitetsutdannelse som høyeste fullførte utdanningsnivå. Tallene gjelder for Møre og Romsdal. I diagrammet fremkommer klare skiller på kjønn. I alle aldersgruppene fra 20 – 50 år er det merkbart flere kvinner enn menn som har høyskole/universitetsutdannelse (inntil 4 år). Til sammenligning har tydelig flere menn enn kvinner i disse aldersgruppene videregående skole som høyeste fullført utdanning. Menn er dermed generelt sett bedre tilpasset næringsstrukturen i Herøy slik den er i dag.

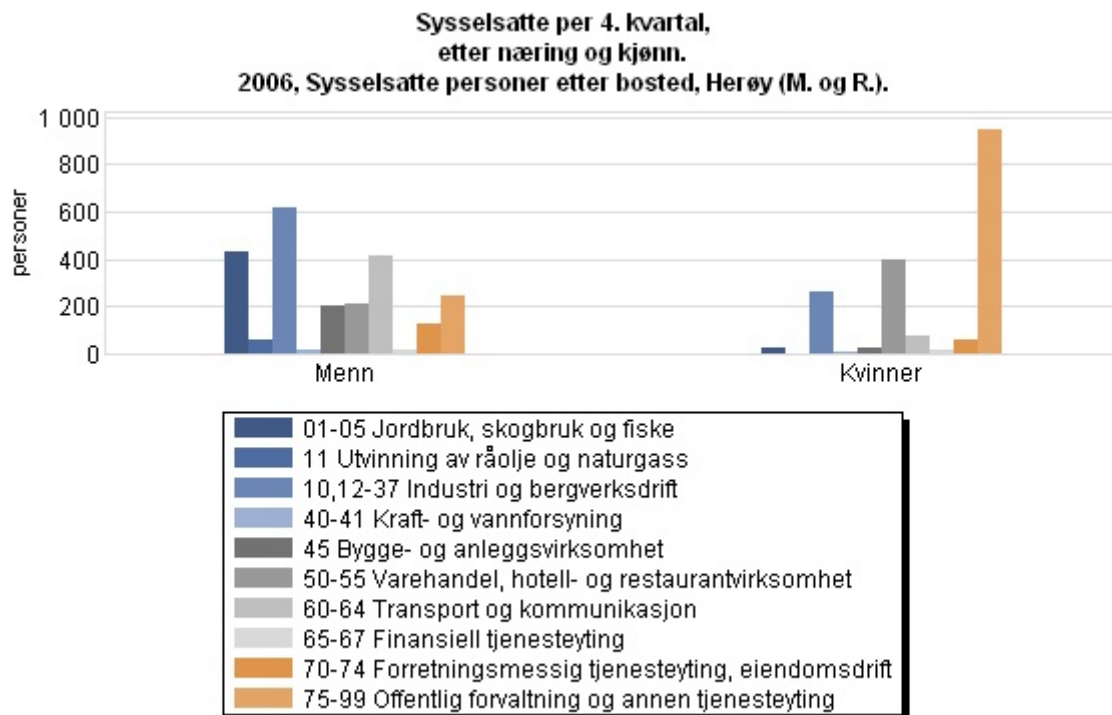


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4. Utdanningsnivå Møre og Romsdal 2006, fordelt på kjønn.

2.7.1 Kjønnsdelt arbeidsliv

Dersom vi fordeler tall på sysselsatte i Herøy på kjønn og næring, fremkommer også her klare forskjeller. Arbeidslivet i Herøy er svært kjønnsdelt (Figur 5). Norge som helhet sies å ha et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa, og dette er veldig tydelig i kommuner som Herøy.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 5. Sysselsatt etter næring og kjønn i Herøy 2006.

Mens menn i Herøy fordeler seg bredt over ulike næringer, befinner de aller fleste kvinner seg i offentlig forvaltning og annen tjenesteyting. Mange kvinner arbeider også innen varehandel, hotell og restaurantvirksomhet og noen innen industri.

Bildet fra Figur 5 preger tydelig informantenes oppfatning av det lokale arbeidsmarkedet og deres opplevelse av muligheter. Mens noen opplever å ha mange muligheter opplever andre begrensede muligheter. Det er langt flere jenter enn gutter blant dem som opplever ikke å ha muligheter. Ungdommene har en klar forståelse av at det er enklere for gutter å skaffe seg arbeid i Herøy enn for jenter. For jenter vil oppfatning av arbeidsmuligheter være en push-faktor. Noe av dette kommer av at det er de tradisjonelt mannsdominerte næringene fiskeri og sjøfart som er mest synlig, mens noe av dette må relateres til mangelen på arbeidsplasser som stiller krav til høyere utdanning. Som vi så i tabell 4 er det slik at langt flere jenter enn gutter fra Møre og Romsdal tar universitets-/høgskoleutdanning og dermed ønsker jobb som samsvarer med dette.

”Det er mest vanlig at det er guttene som drar på sjøen”... ”Det er mest menn som vil ha disse jobbene”. Ungdom

Funn fra KUNs analyse bekrefter disse tallene. Høyere utdannede kvinner ansatt i det offentlige og ungdom som ikke ønsker utdanning i de tradisjonelle yrkene på stedet, er blant dem som opplever ikke å ha muligheter i Herøy. Informanter ytret at barna deres, enten de ville bli jurist, eller var ingeniør, ikke har mulighet for arbeid i Herøy.

”Jeg hadde gode jobbmuligheter; fikk jobb med én gang. Men det er dårlig for de unge. Det er f.eks ikke arbeid for ingeniører”. Kvinne

”Jeg har hatt veldig gode muligheter, men de mulighetene som er her er fiskeri eller helsevesen”. Kvinne

”En starter noe selv fordi her er ikke så mye å velge mellom. Hvis ikke fiskeindustrien er aktuell så må en ordne det selv hvis ikke det offentlige”. Kvinne

”Aldri vore så bra som no, men mannsdominert. Sjøfolk er bare menn. Båt er mannfolk”. Kvinne

2.7.2 Usynlige yrkesmuligheter

Etter hvert som næringene har endret seg og virksomhetene i Herøy vokser, endres behovet for arbeidskraft. Spesielt oppdrettsnæringen er en næring som har stilt stadig strengere krav til formell kompetanse, mens rederiene får flere stillinger knyttet til administrasjon på land. Dette er yrkesmuligheter som sammen med muligheter innenfor varehandel og service, ikke synes å bli tilstrekkelig synliggjort i Herøy. Som en av informantene påpeker.

”Alt for mange av de som tar utdanning drar, og kommer ikke tilbake. Og der forsvinner det nok noen damer. Man sliter med det tradisjonelle ryktet om at det bare er fiskeri og sjøfart her. Men det er det jo ABSOLUTT ikke! Det er en stor utfordring å synliggjøre mulighetene”

Medlemmene i ungdomsrådet mente at rederiene driver mye og godt rekrutteringsarbeid og utdanningsveiledning for 10.klassene. Ved besøk på skolen ble spesielt jenter oppfordret til å ta utdanning for et yrke å sjøen. Likevel har verken guttene eller jentene god kjennskap til jobbmuligheter på land innenfor marine eller maritime næringer. Representantene i ungdomsrådet kunne ikke huske å ha opplevd at andre yrkesgrupper i Herøy som for eksempel handelsstanden, IKT-bedrifter, fysioterapeuter eller det offentlige hadde drevet rekrutteringsarbeid i skolen³. Andre yrkesmuligheter enn fiskeri og sjøfart fremsto dermed som lite synlige for ungdommene.

Manglende muligheter for høyt utdannede kan også skyldes holdninger til utdanning i privat næringsliv. Flere av informantene ga uttrykk for at utdanning ikke er kapital med stor verdi i Herøy. Tradisjonelt har det vært slik at man skulle ”arbeide seg oppover gradene”. Noen antyder at yngre mennesker med høy utdanning kanskje fremstår som skremmende for sjefene, som selv ikke besitter denne form for kunnskap.

”Her er spennende jobber, men gammeldagse holdninger blant de som skal ansette. Da er utdanningsnivå viktigere enn kjønnssammensetning. Øverste nivå har ikke utdanning, da er det skremmende med unge damer med høyere utdanning. Det er vanskeligere å få jobb med 6 års universitetsutdanning enn 3-årig handelsskole”
Kvinne.

I tillegg synes det som om erfaring fra offentlig sektor ikke er et gode når man søker jobb i det private. Det å være kommunalt ansatt beskrives å være forbundet med noen myter (ineffektivitet, trausthet, osv) i Herøy, som flere steder i landet. Som søylene for

³ Opplæringskontoret for offentlig sektor med Herøy og omkringliggende kommuner som arbeidsområde opplyser å ha deltatt på utdanningsmesser i vel 10 år – men altså ikke lyktes i å være tilstrekkelig synlig. Privat næringsliv later i større grad til å se viktigheten av, og dermed bevilge ressurser til dette rekrutteringsarbeidet.

kjønnsfordeling i arbeidslivet viser (Figur 5) vil dette gå ut over forholdsvis mange kvinner. Mange av kvinnene med høyere utdanning befinner seg nettopp i offentlig sektor.

”Jeg kunne tenke meg jobb i det private. Har søkt jobber, men ikke fått. Har blitt forundra over hvem som blir innkalt til intervju, det har med yrkesbakgrunn å gjøre – de ser ikke ressursene. Jeg har mer utdanning enn mange menn på min alder. Vennskap og kjennskap betyr mye.” Kvinne

2.7.3 Rekruttering

Alle mennene i KUNs utvalg sier de har mange muligheter og flere av informantene sier de aldri har søkt jobber. Det kommer tydelig fram at nettverk er viktig i forhold til ansettelser og jobbmuligheter. Mye kunne vært gjort bedre i forhold til rekruttering til nye stillinger – særlig om målet er å lokke hjem utflyttet ungdom og andre potensielle tilflyttere. Sitatene under illustrerer dette:

”Blitt headhunted av tidligere kollegaer, konkurrenter, leverandører”. Mann

”Å få jobb her ute går mye på venner og kjennskap. Jeg har ikke hatt noe problem. – Men det kommer an på hvilken høyde du har på det du søker da.” Kvinne

”Har aldri søkt på jobb. Det er et lite miljø, det ryktes at du er dyktig. Du får 10 jobbtilbud hvis noen hører at du er interessert. Uansett hvilken utdanning du har, kan det brukes i rederiene” Kvinne

”Men det er lite stillinger som blir utlyst – dette har vært et tema i det siste. Man henter i hønsegården.” Mann

”Man tenker at man skal løse problemer her og nå, og tenker lite langsiktig og fremtid på denne måten. Det hadde nok vært mer å hente på å følge opp folk som er herfra”. Kvinne.

”(Jeg) tror rederiene kunne jobbet bedre med rekruttering. Ikke vært fullt så opptatt av å stjele fra hverandre, men gått litt høyere opp på banen. Hvis en vil være med å utvikle dette samfunnet videre, så må man hente hjem noen flere av de som har tatt utdanning.” Kvinne.

2.7.4 Yrkesliv og omsorgsroller

Kvinnene og ungdommene er enige om at arbeidsmarkedet er best tilpasset menn. Dette forsterkes ved at tilrettelegging av skolefritidsordning og barnehager beskrives som dårlig. Her spiller også lokale normer for omsorg inn. Mange av kvinnene i utvalget mener det forventes at de skal stille mer opp for ungene, familien og hjemmet enn mennene skal. Flere mener det er slik det bør være, mens andre mener dette er gammeldagse holdninger som hindrer dem i å jobbe mer.

”Jeg jobber 100%. Dette provoserer damene rundt som sier de ikke kunne tenke seg å jobbe fullt. ”Jobber du virkelig fullt?” (spør de)... Provoserende å måtte forsvare seg.” Kvinne.

Mange kvinner tilpasser seg mannens arbeid (ikke omvendt) og blir hjemmeværende så lenge ungene er små.

”Hvis vi damene skulle være borte ville det gått gale med ungene. De har det ikke godt når mødrene er fraværende i tillegg til at far er så mye borte”.

Noen påpeker at kjønnsrollene har endret seg og at dette vil påvirke næringslivet framover.

”De unge karane tar pappapermisjon. De færreste vil dra 4 uker på sjøen”

”Det har vært mye diskusjoner om at intelligente kvinner drar. Det er fordi det ikke finnes muligheter for arbeid for dem her, og ikke minst fordi de syns mennene her ikke er det de vil ha. Mennene her er ikke intellektuelle, eller intellektuelt innstilte. De møter andre forventninger fra ungdomsskole og videregående. De skal jobbe på sjø og tjene masse penger. Det preger samfunnet at det er et kjønnsdelt næringsliv. Og kvinnene skal føde unger, være hjemme og passe hus og alt. Og hvis ei kvinne vil være selvdrivende, arbeide, så blir det dobbelt så masse arbeid for henne. Kvinnene må være mye mer fleksible enn menn”. Kvinne.

”Har du en lederjobb eller fulltidsjobb, da er du avhengig av et familienettverk for å få det til å fungere. Og det er jo en grunn til at så mange kvinner sier; nei, takk”. Kvinne.

2.7.5 Arbeidsmarked

Mange av informantene påpeker at arbeidsmarkedet ikke faller sammen med kommunegrensene for Herøy kommune. Flere av informantene ser på regionen som en helhet både når det gjelder arbeidsmarked og varehandel, det spiller ingen rolle hvor du bor.

Spesielt blant utflytterne i utvalget er det mange som ser for seg at det er flere muligheter for arbeid i Ulstein eller Ålesund. De er skeptiske til at det skal finnes jobb til dem i hjemkommunen, men ønsker fortrinnsvis å ha Herøy som bosted.

”Det er bare politikere som tenker kommunegrenser her ute. Vi er et stort felleskap ute på disse øyene.” Kvinne

2.8 Kommunale tjenester

Informantene ble spurt om hvordan de ville karakterisere kommunen som tjenesteyter. De fleste er stort sett fornøyde, og legger særlig vekt på at kommunen har blitt bedre de siste årene. Herøy kommune har i lokalbefolkningens øyne blitt mer offensiv i forhold til samfunnsutviklingen og er nå mer serviceytende og utadvent enn tidligere. Servicetorget blir trukket fram som et veldig godt tilbud. På tross av dette finnes områder med potensiale for forbedring.

2.8.1 Næringsutvikling

Kommunen blir fra flere hold kritisert for å være ensidig opptatt av de store næringene; fiskeri og sjøfart. Det er tette bånd mellom kommunen og denne delen av næringslivet. Kommunen anklages for å yte for liten innsats i forhold til andre næringer som for eksempel varehandel og service.

Noen er også svært fornøyd med støtten kommunen gir i forbindelse med etablering av næring, men mener det er for lite kjent at de faktisk kan yte slik hjelp.

”Det er et godt samarbeid mellom kommune og næringsliv. Vi har arenaer for å møtes og diskutere.” Mann

2.8.2 Oppvekst

Skolelokalisering er et tema de fleste informanter kommer innpå uoppfordret. Flere synes det er vanskelig å diskutere saken fordi den er følelsesladet. De risikerer å bli personlig angrepet når de fremmer sitt syn.

”Det er for mange små skoler, er du uvenn med en er du uvenn med alle. Ungene vil til større skoler. For mye fokus på hva en skal bruke bygningene til hvis det ikke skal være skole der. De voksne tenker mer på seg selv enn ungene.” Mann

”Skolene bør oppgraderes. Jeg mener de ligger for tett. Dette er et vanskelig tema. En tør ikke si meningene sine i forhold til dette.” Kvinne

”Hver grend sin skole, ikke rom for avvik. Hvis en først blir sett på som problembarn følger det deg hele livet.” Kvinne

Flere informanter påpeker at det fra kommunens side ikke er tilrettelagt for at begge foreldre skal kunne jobbe. Skolefritidsordning mangler og barnehagetilbudet er for lite fleksibelt til turnusjobbing.

”Jeg kunne ikke jobba fullt fordi det er ikke lagt til rette. Det praktiske streifer dem ikke. Det er ikke min stil å satse på besteforeldre. Menn som er mye vekke gjør det vanskelig å jobbe i turnus, en bør tenke utradisjonelt med heldøgns barnehage og au pair”. Kvinne

”Vi snakket om det i foreningen: SFO er for dårlig. Noen mener at dette er årsaken til at de ikke jobber 100%” Kvinne

Dette er forhold som kan ses i sammenheng med beskrivelser i kap. 2.7.4.

2.8.3 Bolig

Mange nevner behov for å få tomter til boligbygging, muligheter for å kjøpe mindre leiligheter, billige boliger for ungdom i etablererfasen og behov for å leie hus/leilighet. Her får kommunen lite skryt og flere mistenker at de som kjenner noen får byggesakene lettere gjennom enn andre. Det går i hvert fall for sakte. Flere oppgir også dette som grunn til å flytte.

”Flyttet ut fordi jeg hadde mange venner i nabokommunen. De på min alder (30+) flytter fordi det er umulig å få tak i bolig. Her er et elendig boligmarked”. Kvinne.

”Jeg har kompiser som bor der oppe og de har flytta til Hareid eller Ulsteinvik fordi det tok så lang tid med å få avklart bygging i Herøy” Mann

”Ungdom i etableringsfasen har vanskelighet med å finne mindre leiligheter. Kommunen burde ha kommunale leiligheter for å leie ut til dem” Mann

2.8.4 Kultur

Selv om herøyfolk er arbeidsomme, brukes ikke all innsats på betalt jobb. Mange vier mye engasjement til frivillig arbeid i lag og foreninger eller til arbeid i regi av frivillighetsentralen. Mange påpeker at spesielt kvinners innsats har vært/er uvurderlig for de fritidstilbud som finnes. Noen av informantene påpeker at kvinnenes deltidsarbeid og at flere er hjemmeværende, frigjør arbeidskraft som de kan bruke til frivillig arbeid (eksempelvis å legge til rette for idrett).

Herøy kommune har i Fosnavåg et allsidig kultur/idrettsanlegg med gressbane, friidrettsbane, volleyballbane osv. Herøy kulturhus inneholder kino og flere basseng med vannsklie, badstuer osv. Fritidsbadet har tilbud for ulike grupperinger på ulike tidspunkt i løpet av uka/døgnet. Under KUNs besøk i Herøy var utvidelse av dette badeanlegget under planlegging.

De fleste informantene berømmer Herøy kommune for å ha gjort mye for å få til et rikt kultur- og fritidstilbud. Det nye bassenget, kunstgressbanen og kulturskolen blir trukket fram i denne sammenheng. I forhold til idrett- og kulturskoletilbud synes det som om befolkningen stort sett er fornøyd. I tillegg driver flere menigheter med utbredt barne- og ungdomsarbeide. Mange poengterer imidlertid betydningen av å ha tilbud også utenom kirka og idretten. Spesielt viktig blir dette for ungdom mellom (16) 18 og 20 år. Flere viser til at denne gruppen av befolkningen er den som har færrest tilbud. De mangler møteplasser i sentrum, særlig om kveldene og i helgene.

”Herøy kommune vi gjerne at ungdommen skal bli, men da må de gjøre noe for de mellom 18-20. Ut over dette er det utrolig mye aktivitet her.” Kvinne

”Her er gørr kjedelig å være ungdom.” Kvinne

”Alt for lite støtte til de som driver frivillig arbeid. Disse genererer mye. Burde ha gratis husleie til aktiviteter. Idrettslaget bruker tid på unger som faller utenfor, dette krever ekstra ressurser.” Mann

”Kommunen alt for byråkratisk i forhold til å dele ut midler til lag og foreninger. Det er for dårlig at ildsjeler, som vier tida si til å jobbe for barn og unge, må bruke så mye tid på å søke midler og deretter føre regnskap på slike små summer.” Kvinne

2.8.5 Helse og omsorg

Få av informantene hadde hatt spesielt bruk for tjenester innenfor helse og omsorg. De som kjente til denne delen av de kommunale tjenestene mente disse hadde lav prioritet.

”I de siste åra har de blitt gode til å legge til rette for det private næringsliv, dette er viktigere enn de svake. Er flinke til å stå på barrikadene for skattefritak og veier, men det er andre viktige ting også.” Kvinne

”Psykisk utviklingshemma og eldre er lite prioriterte grupper. Kommunen ser ut til å prioritere bygging og utviding av arbeidsplassstilbud, sentrum og hotell på bekostning av andre.” Mann

Signaler fra flere informanter gir grunn til å vurdere omfanget av *ufrivillig* deltidsstillinger i kommunen.

2.9 Herøykultur

Befolkningen i Herøy er som nordmenn flest; ulike. Noe av det som kjennetegner et lokalsamfunn, er imidlertid at medlemmene i det opplever seg selv som noe annet enn de andre. *De andre* vil i dette tilfelle være folk fra eks. Ulstein, Ålesund, Kina, Oslo eller Gudbrandsdalen. Folk i en kommune (og i de enkelte bygdene) har gjerne en forståelse av hva *vi* er. Da informantene ble bedt om å beskrive en typisk *herøyværing* gikk noen få karakteristikk igjen. Interessant er det også at flere informanter, hver for seg, påpeker at endringer har skjedd ved menneskene i Herøy de siste ti årene. (Uavhengig av dette hadde flere allerede påpekt at næringsliv, kultur- og fritidsliv, og kommunen som tjenesteyter har vist en enorm utvikling over samme periode).

Herøyværing omtales som:

- Stolte
- Arbeidsomme
- Omgjengelige og pratsomme (av noen; slarvete)
- Setter familien høyt.

Kvinner

Kvinnene blir betegnet som sterke og selvstendige. Tradisjonelt, og i flere tilfeller også i dag, har kvinnene vært vant med å ha ansvaret for husholdningen over lange perioder når mannen har vært til sjøs.

”Ektefellene ser opp til oss som takler alt heime. Alt kan jo skje når de er vekke og vi må ordne alt fra sykdom til begravelser”. Kvinne

Menn

I likhet med kvinnene blir mennene omtalte som arbeidsomme. Flere av informantene (kvinner og menn) omtaler imidlertid majoriteten av menn i Herøy som lite intellektuelle. De beskrives å være mest opptatt av helt konkrete (hus, hage, bil, båt) og nære ting (Herøy og omegn – ikke Norge/verden).

2.9.1 Relasjoner

I forhold til relasjoner har enkelte forhold forandret seg mye de siste tiårene. Tidligere har bedehuskulturen stått sterkt i Herøy, med ulike menigheter plassert i de ulike bygdene. Religiøs tilhørighet påvirket i noen grad etablering av sosiale grupperinger. I tillegg var kommunikasjoner mellom øyene mindre utbygd, bygdene mer isolerte – med de følger det fikk for sosialt liv. Mye av dette er endret. Bruer er bygget, og mennesker samhandler på tvers av bygd/øy. Selv om noen av informantene holder fast ved at religion fremdeles preger Herøysamfunnet i stor grad, er det tydelig at dette ikke er så sentralt nå som tidligere. Det er imidlertid fremdeles slik at nær 100% av alle barn blir døpt og konfirmert.

Innflytterne mener:

Herøyfolk er blide og hyggelige, men vanskelige å komme innpå. Etter de første høflighetsfrasene stenger de seg litt inne. *”De er seg selv og storfamilien nok”*. Innflytterne beskriver å selv måtte ha stått på for å integreres. Det tar tid, men de som selv har jobbet aktivt for å bli en del av samfunnet, opplever at bygdene er som store familier.

2.10 Fremtid for Herøy

Avslutningsvis ble informantene bedt om å skissere hvordan Herøy ser ut 10-20 år frem i tid. Svarene ble i noen tilfeller en kombinasjon av personlige ønsker for og mer realistiske ideer omkring utviklingen av kommunen. De aller fleste var positive og optimistiske, men flere poengterer at en er sårbar med et så ensidig næringsliv.

3 Diskusjon og Tiltak

I det følgende presenteres mulige tiltak for å bidra til at flere bosetter seg i Herøy. Enkelte tiltak er indirekte og langsiktige, andre er mer konkrete. Mange av forholdene det bør jobbes med ligger innenfor ansvarsområdet for næringslivet og er følgelig ikke noe kommunen har myndighet over. Det er likevel valgt å ta dem med fordi vi ser at kommunen har gode samarbeidsrelasjoner til det lokale næringslivet og gjennom dette kan være med å påvirke og kanskje også initiere konkrete utviklingsprosjekter. KUNs forslag er resultat av analysen og diskusjon i styringsgruppa for prosjektet etter presentasjon av funn. Tiltakslistene er ikke uttømmende, men er ment som innspill. Forslag til tiltak fra gruppearbeidene er gjengitt under hvert målområde.

3.1 Oppfatning av eget sted

Å bidra til at flere skal se muligheter og ønske å bosette seg i Herøy er et langsiktig arbeid på mange ulike områder. Beslutningen om å flytte eller å bli er ikke en spontan beslutning. Fosso påpeker at det handler mer om identitet og identitetsskaping enn om strukturelle trekk i samfunnet (2004): De av ungdommene som har bestemt seg for å bli boende trekker fram det gode skoletilbudet, det gode ungdomsmiljøet, lav arbeidsledighet, gode arbeidsmuligheter og et godt bomiljø som faktorer de verdsetter på stedet. De som skal reise ut derimot, omtaler bygda som et sted med begrensninger, som en isolert sted uten utviklingsmuligheter og med liten sjanse for å få interessant arbeid. Tilbakemeldinger i form av kommentarer til oppslag om denne undersøkelsen (Sunnmørsposten 28.05.08) viser lignende tendenser (Kommentarene finnes som vedlegg til denne rapporten).

Unge har en klarere oppfatning av hvem de ikke skal bli enn hvem de faktisk skal bli i framtiden. De som reiser ut ser ikke noe å bygge identiteten sin på i bygda, de ønsker for eksempel "ikke bli som de bofaste" og heller ikke vil de "kopiere foreldrene sitt liv". Disse ungdommene har i stor grad bestemt seg for å ikke bli industriarbeider, ikke arbeide på fiskebruket, ikke vaske gulv, ikke jobbe i nærbutikken osv. De konstruerer dermed stedet som noe ubevegelig og forankra i fortida.

Lokalsamfunnet Herøy er en "mental konstruksjon". Ut fra denne analysen er det mulig å sammenfatte oppfatninger av Herøy med få ord: Rederier, sjøfart og fiskeri, Runde, vakker og vakker natur. Dette er bildet lokalbefolkningen, kommunen, næringslivet og media selv velger å presentere og det er dermed sentralt innhold i en "Herøysk" identitet.

Det er menneskenes egen oppfatning av stedet som bestemmer om de trives, finner tilhørighet og ser muligheter. Måten ulike mennesker bruker, tolker og knytter seg til steder vil være betinget av sosiale identiteter, samt i hvilken grad den sosiale identitet harmonerer med de hegemoniske forestillingene (stedsmytene) som ulike steder har fått bundet til seg. Når ungdom reiser fra Herøy for å studere, har de et bilde av at kommunen bare innehar muligheter innenfor fiskeri og sjøfart – som blir oppfattet som muligheter for gutter. Dette bildet er ikke dekkende, men kan forklare at færre jenter enn gutter vender tilbake til Herøy etter ferdig utdanning. Slike myter kan påvirkes (Fosso, 2004).

3.1.1 Hvordan skape identitet og stedsbilde?

Ulike uttrykksformer for å etablere og synliggjøre innhold i lokalsamfunn kalles identitetsmarkører. Gjennom bruk av disse styrkes identitet og tilhørighet. Identitet forteller hvordan mennesket oppfatter seg selv og hvordan andre medlemmer i samme lokalsamfunn oppfatter dette mennesket. Hvem er vi og hvem er de andre? Mange kanaler for å ”videreformidle” et positivt bilde av lokalsamfunnet vil styrke følelse av identitet.

Tradisjonelt knyttes båt og sjø til menn og maskulinitet, dette synliggjøres også i KUNs materiale. ”*Båt er mannfolk*”. Mye av det som forbindes med Herøy er dermed knyttet til menn. Også kommunens slagord ”*ei båt lengd føre*” henspeler til denne del av kulturen – og blir stående som et viktig symbol og identitetsmarkør i Herøy. Bruk av slike symboler og uttrykksformer krever bevissthet og refleksjon om man ønsker at også kvinner og menn, som ikke er eller ønsker å være sjømenn, skal kunne utvikle herøyidentitet. Det bør være rom for å uttrykke et Herøy som åpner for ulike grupperinger i befolkningen.

3.1.2 Hvem definerer Herøy?

Å ”definere” Herøy er ikke kommunen eller offentlige samfunnsplanleggeres ansvar alene. Lokalbefolkningen som helhet, lag og foreninger osv kan bidra. Og ikke minst har næringslivet ansvar og virkemidler til å kunne påvirke hvordan Herøy ”ser ut”. KUNs materiale viste tre viktige forhold knyttet til dette:

- Andre næringer enn de maritime er lite synlige.
- Fiskeri og sjøfartsnæringer lykkes ikke tilstrekkelig med å sende ut kunnskap om muligheter for landbasert arbeid, arbeidsplasser som gjerne appellerer mer til jenter.
- Utdanningssystemet og næringa kan i noen tilfeller synes å ha en dobbelkommunikasjon hva gjelder å rekruttere jenter til sjøen og næringer her generelt. Det jobbes godt i videregående skole og gjennom opplæringskontoret for fiskeri og sjøfart for å rekruttere jenter til disse næringene. Men noen av de jentene som lar seg friste i denne kampanjen, møter en kultur de ikke var forberedt på. Det er ikke alltid er like lett å få plass på båt, skipper eller kollegaers holdninger har vært en overraskelse og noen har opplevd å måtte kjempe mot holdninger og myter om jenter på sjøen på land. Ønsker næringa flere jenter ute?

Skal flere jenter og kvinner oppleve at fiskeri og sjøfart angår dem, krever det bevissthet fra næringens side i forhold til signaler næringene sender ut. Som det kommer frem av analysene er også andre næringer (enn fiskeri og sjøfart) mer usynlige i Herøy. Skal tjenesteytende sektor, offentlige arbeidsplasser, varehandel, salg og service bli en del av *Herøybildet* bør det legges til rette for at også disse næringene når frem med sitt budskap.

3.1.3 Tiltak

- Jobbe bevisst med å utvikle barn og unges tilhørighet til Herøy gjennom barnehage og skole
- Bruke for eksempel Herøyspelet, Maritime sommerdager, åpning av ny skole, ferdigstilling av byggeprosjekter, rollemodeller bevisst som identitetsmarkører
- Utvikle de gode sosiale møteplasser for ulike aldersgrupper og på tvers av generasjoner
- Bruke kunnskap om lokalbefolkningens forståelse av eget sted for aktivt å påvirke denne positivt

Tiltak for å øke befolkningens kunnskap om mulighetene i Herøy

- Vise mangfoldet av muligheter gjennom for eksempel jobbmesser, informasjon og media
- Bevisstgjøre næringslivet generelt og de sjøbaserte næringene spesielt om betydningen av omdømmets betydning for rekruttering
- Styrke innsats/ressursbruk for å vise frem offentlige yrker på utdanningsmesser. Heller enn å fokusere på ”kommunen”, kan det være en idé å vise frem konkrete yrker.

Tiltak for å knytte ungdom til de næringene som finnes i Herøy:

- Bruk av yrkesorienterende program for å synliggjøre mulighetene som finnes i kommunen. Jobbe bevisst med å bryte det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret gjennom å bruke positive rollemodeller som for eksempel menn i kvinneyrker/ kvinner i manneyrker, gjøre praksis i både tradisjonelle manneyrker og kvinneyrker obligatorisk for både jenter og gutter.
- Tilby sommerjobber for både jenter og gutter
- Tilby stipendordning til like mange gutter som jenter

Tiltak for markedsføring foreslått under gruppearbeid

- Fortelle nye historier om ”hvem vi er” som er med på å skape identitet
- Markedsføring
 - Annonsering (fristende)
 - Kulturkalender
 - ”Kvinner oppfordres til å søke”
- Få fram budskapet om bredden i arbeidsmarkedet i Søre Sunnmøre
- ”Utvide Horisonten” – tenke regionalt i forhold til utdanning/arbeid/kultur
- Storstilt holdningskampanje
 - Hus/hjem
 - Kultur/idrett
 - Jobb

3.2 Arbeidsliv

Et forhold som er med på å bygge opp under forestillingen om at Herøy er enten sjøen for gutter eller helsevesenet for jenter, er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Alle ser hvordan det er. Kjønnssdeling reproduseres av ungdoms tradisjonelle yrkesvalg og forsterkes av bedriftenes rekrutteringsstrategi.

Det har stor betydning at eksisterende næringsliv åpner for rekruttering og at det skapes nye og attraktive arbeidsplasser. Kombinasjonen av ulike former for kunnskap vil være avgjørende for utvikling i næringslivet. En utfordring for distriktene er derfor ikke bare å få økt innflytting av unge voksne, men også økt innflytting av og tilgang til unge med kompetanse og kunnskap som kan utvikle fremtidens arbeidsplasser (A.Wiborg 2005).

Undersøkelsen viser tydelig at ansettesler i høy grad skjer gjennom nettverk og bekjentskap og flere mener at alternative kompetanser møter skepsis. Dette er funn som går igjen i andre undersøkelser av rekrutteringsprosesser i både det private og det offentlige arbeidsliv. De viser også at dette er en praksis som hindrer kvinner i å nå fram. Menn har mannlige nettverk som kan brukes til å fremme egen karriere og få ting gjort, kvinner har kvinnelige nettverk preget av nærhet og vennskap. Det oppleves tryggest å ansette noe med en kjent erfaring og utdanningsbakgrunn framfor noen som er mer alternativ.

Når stillinger ikke blir lyst ut hindrer dette også at utflyttere får mulighet til å flytte tilbake. De er avhengig av å ha det riktige nettverket i Herøy for å få tilgang til informasjon om jobbmuligheter. Utfordringen blir å synliggjøre de jobbene som faktisk tilbys, både for de som er aktuelle søkere og til informasjon for resten av befolkningen. Samtidig blir det viktig å bryte mønsteret med ensidig rekruttering ved å synliggjøre betydningen av alternative kompetanser.

3.2.1 Tiltak

Tiltak som gjør næringslivet kjent med betydningen av ulik kompetanse

- Hospiteringsordninger med utveksling av for eksempel personell mellom privat og offentlig virksomhet
- Tilby studenter muligheter for å gjøre forskningsoppgaver i næringslivet
- Være bevisst på sammensetninger av ulike mennesker på tvers av kjønn, kompetanse, alder, etnisitet på arenaer som næringstreff, konferanser, prosjektgrupper, samarbeidsgrupper, komiteer, frivillige organisasjoner osv
- Jobbe for mangfold i styrene

Tiltak for å informere om muligheter og bygge omdømme

- Utlysning av jobber i media og på nettsteder
- Generell informasjon fra ulike bedrifter
- Næringstreff i høytider når studenter og utflyttede herøyværing er "hjemme"
- Bevisst bruk av utflytternes nettverk og møteplasser til å informere og knytte kontakter
- Holde kontakt med studenter med tilknytning til kommunen gjennom å tilby abonnement på lokalavis, nyhetsbrev el.l

- Presentere hele spekteret av jobbmuligheter på jobbmesser og andre yrkesorienterte tiltak
- Legge til rette for fedre i de maritime næringene som ønsker å ta omsorg for barn ved å oppfordre til å ta foreldrepermisjon og å se på muligheter for kortere turnuser.

Tiltak for forbedring av arbeidsliv og rekruttering foreslått under gruppearbeid

- Tiltakspakke for å rekruttere andre enn utflyttede herøyværing
 - Helsepersonell
 - Utland
 - Tilrettelagt barnehagetilbud
- Utfordre rederiene på
 - Arbeidstidsordninger
 - Rekruttere høyt utdannede kvinner til administrative stillinger
- Kommunale næringstilskudd til kvinne-/servicenæringer
- Måltrettede "rekrutteringspakker" (Evt samarbeid mellom kommunen og næringslivet)
- Facebookgruppe - Kommune + Herøy Næringsforum + utflytta herøyværing
- Markedsføring av kommunen på Høgskoler/vgs. Samarbeid med regionrådet?
- Kommunal nettside med avdeling for potensielle tilbake-/innflyttere
- Tilbud: STIPENDORDNINGER
 - Næringsliv
 - Kommune
- Utvikle utvekslingsordninger mellom off. og privat næringsliv med tanke på rekruttering til arbeidslivet
- Holdningsendrende tiltak for ansettelse både i offentlig og privat sektor. Næringslivet bør revurdere hvordan de tenker mht rekruttering/behandling av kvinner (Se også på sammensetningen i styrene i f.eks. HN; FSKlubb) Kvinner inn i yrker som har med sjø, fiskeri, offshore å gjøre.
- Kjønnskvotering i off stillinger (menn og kvinner)
- Flinkere til å markedsføre ledige stillinger, helst på internett – både kommunale og private
- Database for registrering av hvor unge drar. Følge opp, ta kontakt
- Karriereseminar for ungdom under utdanning i samarbeid med næringslivet
- Bruk av rekrutteringsbyrå
- Næringsliv og kommune sammen på messer
- Regional kulturkalender. Herøy kommune sin må også forbedres. (regional portal)

3.3 Kommunale tjenester

Undersøkelsen viser forbedringsområder for kommunale tjenester. Dette er tjenester som både skal gjøre det mulig å bo og arbeide i Herøy rent praktisk, men også tiltak som kan øke trivsel og tilhørighet.

3.3.1 Tiltak

Tiltak innen oppvekst

- Utvikle gode SFO-tilbud
- Undersøke innbyggernes meninger om skolestruktur (ta også ungdom/barns mening med her)

Tiltak for barnehage/SFO foreslått under gruppearbeid

- Nok barnehagedekning fra 0 år i alle barnehager
- Kvelds-/nattåpne barnehager – undersøke behovet
- Fleksible ordninger i
 - SFO
 - Barnehage
- Tilpassa barnehage- og skolefritidstilbud til turnusarbeidende og evt andre
- Tilrettelegging av barnepass tilpassa turnusarbeid/aleneansvar

Tiltak innen teknisk

- Tilby leiligheter for førstegangsetablerere og eldre
- Tilby attraktive tomter
- Utvikle tjenestene innenfor byggesak for å få bort innbyggernes negative holdinger

Tiltak for flere boliger foreslått under gruppearbeid

- Flere og varierte bosteder nært sentrum
- Styrket kapasitet på tilrettelegging (planlegging og saksbehandling) og gjennomføring (Både kortsiktig og langsiktig)
- Gjennomgangsbosteder i samarbeid med næringslivet
- Utnytt/bygg ut alt eksisterende ferdigplanlagte område

Tiltak innen kultur

- Støtte opp og utvikle samarbeid med de frivillige organisasjonene for å dra nytte av disse som sosialt lim og møteplasser å tvers.

Tiltak for å skape møteplasser foreslått under gruppearbeid

- ”Påskedager” (á la Maritime Sommerdager)
- Offentlig arrangert romjulsdans (eller juletreff)
- Møteplasser for ungdom under utdanning i forbindelse med ferier
- Innflyttersamling hver høst (samarbeid mellom kommune/grendelag kanskje?)

- Bedre ungdomstilbud i Indre Herøy (skating eller lignende på gamleskolen i Tjørnvåg)
- Møteplass for ”unge” uten barn
- Legge til rette for uformelle, tilnærmet ikke-kommersielle møteplasser

Tiltak innen helse og omsorg

- Tilrettelegge for desentralisert sykepleierutdanning/andre yrker innenfor sektoren.
- Kartlegge ufrivillig deltid

Tiltak for næringsutvikling

- Utvikle tilbud for oppfølging og støtte til ”andre” næringer
- Vurdere prosjekt med nettverkskreditt
- Markedsføre næringsavdelingas muligheter og ressurser

Tiltak for å legge til rette for at innflytterne skal trives foreslått under gruppearbeid

- Rutiner for mottak/velkomst av innflyttere
- Lage ”velkomstpakke”, ha rutiner på utdeling
- Kontakte nytilflyttede på en annen måte, presentere lokalsamfunnet
- Kommunen må bli flinkere til systematisk informasjon
 - Media
 - Møteplasser
 - Skriftlige prosedyrer

Andre tiltak foreslått under gruppearbeidene

- Holde fokus på ”Kvinneløftet”
- Sette søkelys på dopmiljøet
- Tilbudet til ungdom som ikke driver med idrett eller er organiserte på annen måte

Litteratur

Skjeie H, Teigen 2003: *Menn imellom, Mannsdominans og likestillingspolitikk*, Gyldendal akademisk.

Fosso E. J. 2004: *Moderne ungdommers liv og konstruksjon av marginale steder*, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning/Institutt for geografi, Universitetet i Bergen.

.Berg N.G, Dale B., Lysgård H. K., Løfgren A. (Red) 2004: *Mennesker, steder og regionale endringer*, Tapir akademisk forlag

Wiborg A. 2005 *Flere unge til distriktene? Muligheter og utfordringer for økt til(bake)flytting av unge voksne*. Nordlandsforskning – arbeidsnotat 1003/2005

Internettider

<http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200505/05/index.html>

<http://www.smp.no.htest.osl.basefarm.net/article/20080428/NYHETER/619195954>

KUN senter for kunnskap og likestilling
N - 8286 Nordfold
tel +47 75 77 90 50 fax +47 75 77 90 70
post@kun.nl.no
www.kun.nl.no
org.nr. 969 983 451 MVA