



**Rapport LevVesterålen
Forprosjekt
2010 -2011**

Innhold

Innhold	2
Sammendrag	3
1. Bakgrunn for LevVesterålen	4
1.1. Bolyst søknad 2010 – april 2010.....	4
2. Møte med Tilbakestrømmere	5
3. Arbeidslivsdagen i Tromsø september 2010.....	6
3.1. LevVesterålens delegasjon ved Arbeidslivsdagen	7
3.2. Rekruttering på stand	7
3.3. Mat fra Vesterålen.....	8
3.4. Rekrutteringsforedrag.....	9
3.5. Facebook kampanje – konkurranse om visningstur til vakre Vesterålen.....	10
4. Næringslivsdagen i Narvik Oktober 2010.....	10
5. Visningstur til Vesterålen november 2010.....	10
6. Evaluering av rekruttering og visningstur november 2010.....	13
7. Dialogmøte regionråd, næringsliv, unge stemmer og tilbakestrømmere mars 2011	14
8. Videre arbeid med LevVesterålen.....	16
9. Vedlegg	18
9.1. Bolyst søknad 2010	18
9.2. Program Visningshelg november 2010	18
9.3. Invitasjonsbrev dialogmøte mars 2011	18
9.4. Deltagerliste og program dialogmøte 2011	18

Sammendrag

Regionen Vesterålen har et unikt potensial for videre utvikling med et spennende næringsliv, gode fritidsmuligheter og fantastiske bo og naturforhold. Vesterålen har mistet 13 % av sine innbyggere i løpet av de 20 siste årene. Regionen mister spesielt innbyggere i aldersgruppen 20-40 år, noe som på sikt vil føre til en uheldig alders sammensetning. Samtidig sliter både næringslivet og offentlig sektor med rekruttering av arbeidskraft for å fylle de ulike stillingene som står ubesatt.

Det må et betydelig løft til for å få regionen konkurransedyktig i kampen om den kompetente arbeidskraft; både beholde den som allerede er her og også få tilgang på ny.

Vesterålen regionråd besluttet derfor i 2010 å sette i gang prosjektet LevVesterålen i samråd med næringslivet i Vesterålen. Det ble planlagt et stort omdømme og rekrutteringsprosjekt som skulle gå over 3 år. Det ble omsøkt midler fra Kommunal og regional departementets Bolyst satsning til et prosjekt som skulle konsentrere seg om 5 hovedområder. Dessverre ble ikke prosjektet tildelt midler i denne omgangen. Imidlertid bevilget Vesterålen utvikling og Sparebankens gavefond midler til det videre arbeid med prosjektet frem mot fullfinansiering og snarest mulig start på hovedprosjektet. Viktige deltakere i prosjektets første år har vært BØKS (omstillingsselskapet for Bø og Øksnes), VNS (Vesterålen næringslivssamarbeid), Biomar, Nordlaks og Nordlense. De nevnte deltagerne har bidratt med økonomiske midler og betydelig egeninnsats.

I prosjektets første år har man hatt møter med tilbakestrømmere for å få kunnskap om flyttemotiver, rekruttert studenter i Tromsø og Narvik og arrangert visningstur for dem til Vesterålen for å vise jobb, bo og fritidsmuligheter her. Som en følge av de positive tilbakemeldinger fra studentene, næringsliv og den generelle økte oppmerksomheten er det ønske fra både næringsliv og regionråd å fortsette jobben med rekruttering og omdømme til Vesterålen. Derfor har regionrådet hatt dialog med studenter, tilbakeflyttere, næringsliv, offentlig sektor og unge stemmer for å danne et bredest mulig grunnlag for igangsettelse av et (i første omgang) 3-årig omdømme og rekrutteringsprosjekt for Vesterålen.

1. Bakgrunn for LevVesterålen

I Nordland er befolkningen de siste 20 år redusert med 2 %, mens befolkningen i Norge er økt med 14,8 % i samme periode. Vesterålen har hatt en befolkningsnedgang på hele 13 % fra 1980 til 2009. En nærmere analyse av befolkningsutviklingen i den enkelte kommune i Vesterålen viser at samtlige kommuner (unntatt Sortland) har hatt nedgang i folketallet.

Vesterålen mister især innbyggere i alderen 20-40 år. Dette gjelder for alle kommunene i Vesterålen, også for Sortland som har hatt en vekst i folketallet med 24 % fra 1980 til 2009. Netto utenlandsk innvandring og arbeidskraft utenifra er også av stor betydning for flere av kommunene i Vesterålen. Dette viser viktigheten av målrettet jobbing for integrering av ny-tilflyttede til Vesterålen, i håp om at de permanent bosetter seg her.

Vesterålen mister befolkningen i alderen 20-40 år samtidig som næringslivet og offentlig sektor sliter med rekruttering av arbeidskraft for å fylle de ubesatte stillingene. Vesterålen regionråd har derfor tatt situasjonen på alvor og tok initiativ til et 3 årig omdømme og rekrutteringsprosjekt for Vesterålen. Det var intensjonen at deler av dette arbeidet skulle kjøres i samarbeide med næringslivet i Vesterålen, videregående skoler, frivillige lag og foreninger.

1.1. Bolyst søknad 2010 – april 2010

I det prosjekterte arbeidet for Bolyst søknaden 2010, var målet ambisiøst. I prosjektet skulle vi rekruttere, ta vare på og utvikle de rette menneskene og samtidig bygge en sterk merkevare og profil av Vesterålen. Arbeidet var tenkt organisert i 5 delprosjekter som skulle få sine oppgaver fra prosjektets styringsgruppe. Prosjektene var tenkt inndelt slik:

- Rekruttering
- Innbyggerjakt/bolyst
- Merkevarebygging; Hvem er vi og hvem ønsker vi å være?
- Portalen «Lev Vesterålen». Se - Her er vi!!
- Databasen; Vi er mange som vil Vesterålen.

(Vennligst se vedlagte Bolystsøknad for 2010 for ytterligere informasjon).

Dessverre ble ikke prosjektet tildelt midler i denne omgangen. Imidlertid bevilget Vesterålen utvikling og Sparebankens gavefond midler til å begynne prosjektet og videre arbeid med prosjektet frem mot fullfinansiering og snarest mulig start på hovedprosjektet.

Viktige deltagere i prosjektets første år har vært BØKS (omstillingsselskapet for Bø og Øksnes), VNS (Vesterålen næringslivssamarbeid), samt bedriftene Biomar, Nordlaks og Nordlense. De nevnte deltagerne har bidratt med økonomiske midler og betydelig egeninnsats. Det vil i følgende avsnitt kort bli presentert de ulike tiltakene som er blitt utført til nå.

2. Møte med Tilbakestrømmere

For å få vite mer om motivene for at folk flyttet til Vesterålen, arrangerte sekretariatet i Vesterålen regionråd, i samarbeid med BØKS, et erfaringsmøte med nyinnflyttede Vesterålinger, både innfødte og folk utenfra. Det var representanter fra alle kommunene i Vesterålen, unntatt Hadsel. På møtet presenterte vi vårt arbeid med «Lev Vesterålen» og intervjuet "tilbakestrømmerene" for hva de syntes var mest utfordrende ved å flytte til Vesterålen. Til vår overraskelse svarte flere at den største utfordringen var å skaffe seg egnet bolig. Mange hadde brukt masse tid og var frustrerte over manglende tilbud. Her ble det også nevnt at kommunene burde forsøke å få flere nedlagte gårdsbruk for salg. På spørsmålet om hvorfor de flyttet hit ble natur, familie samt jobbmuligheter viktige stikkord. Viktig var det her å merke seg at flere kom hit etter positive historier og omtale i media av andre som har flyttet tilbake. Grunnene til at våre deltagere kom tilbake var nesten like mange som deltakerne selv, så det var vanskelig å trekke en entydig konklusjon. På spørsmålet om hva skal til for å beholde folk i Vesterålen eller få dem hjem etter endt utdanning, var tilbakemeldingene mange;

1. Interessante kompetanse arbeidsplasser, særlig for kvinner
2. Tilgjengelige tomter med god lokalisering/ mulighet til å leie bolig
3. Positivitet i lokalmiljø – en må se fremtid her
4. Fokusering på gode nærmiljøer og tilbud i regionen
5. Føle seg ønsket – holde kontakten med studentene. Få folk til å føle seg spesiell og velkommen hjem. Gjerne hente folk hjem

6. Gode barnehager og skoler
7. Gode rådgivere i kommunene som fanger opp grunder ideer
8. Gode tilbud for barn og ungdom
9. Få opp stoltheten av å være ifra Vesterålen
10. Næringslivet må bli flinkere til å rekruttere fra utsiden og bli mer tydelig

Samtlige av innfødte Vesterålinger uttrykte et ønske om å bli sett og om å bli savnet mens man var borte for studier eller jobb. Videre etterlyste flere bedre førstemøte med kommunene når de henvendte seg med spørsmål og ideer, særlig i tilknytning til etablering av egen bedrift.

På spørsmålet hva skal til for å få andre til å flytte til Vesterålen, var også tilbakemeldingene mange og veldig like de som er skissert ovenfor. I tillegg kom kommentarer som at Vesterålen må stå samlet som region, og at man må drive god merkevarebygging. Dette er et poeng som samtlige deltagere savnet. De savnet en mer profesjonell markedsføring av hva regionen Vesterålen har å by på. Videre ønsket de et utdanningstilbud i regionen som kan hindre at regionens unge i så stor grad flytter ut for å ta en utdanning. Et slikt tilbud kan til og med få andre til å flytte hit, mente noen. Boligspørsmålet var også viktig og da spesielt å jobbe for å få flere gårdsbruk/plasser/hus på salg. Samtlige uttrykte glede over at "endelig skjer det noe!" da prosjektet «Lev Vesterålen» ble presentert.

Vår konklusjon etter møtet var viktigheten av å være synlig i offentligheten, med sannferdig presentasjon av hvilke muligheter som finns i Vesterålen, samt aktiv dialog med studenter. Vi bestemte oss derfor for å være tilstede på to studiesteder i Nord-Norge for å presentere Vesterålen, nemlig Arbeidslivsdagen i Tromsø og Næringslivsdagen i Narvik.

3. Arbeidslivsdagen i Tromsø september 2010

Arbeidslivsdagen er UiTs årlige møteplass for arbeidsgivere og studenter. På arrangementet får ulike virksomheter muligheten til å møte studentene. Arbeidslivsdagen samler hvert år 80-90 virksomheter fra hele landet, og anslagsvis 12-1500 studenter benytter seg av arrangementet.

3.1. LevVesterålens delegasjon ved Arbeidslivsdagen

- Skjalg Steiro, Personalsjef Biomar
- Terje Bjermeland, Personalsjef Nordlaks
- Tore Christiansen, BØKS
- Ingolf Markussen, Vesterålen regionråd
- Anette Vinje, LevVesterålen
- Jon Petter Arntzen, VNS
- Ringo Haupt, stjernekokk fra Vesterålen
- Silje Kristoffersen, prosjektleder LevVesterålen

I tillegg til disse skulle også Gunnar Klaussen fra Nordlense være med, men måtte dessverre trekke seg fra arrangementet pga av uforutsette hendelser.

3.2. Rekruttering på stand

På stand sto vi alle under LevVesterålens logo (Bilde 1). Dette for å være synlig og enhetlig. Vi la godt merke til at andre stands så "rotete" og lite profesjonelle ut da de hadde mange ulike roll ups i flere stiler. Mannskapet på vår stand var likt kledd i LevVesterålen tshirts og hadde dagen før møttes og lagt slagplan for hvordan man skulle oppføre seg på stand. Vi var alle godt forebredt på hvilke jobber som per da var ledig og vi hadde også etter dialog med personalavdelingene i kommunene i Vesterålen, med oss oversiktene over hvilke personalressurser som behøvdes i fremtiden i Vesterålen. Vi sto med brettene med mat ute i folkestrømmen og lokket mange inn til standen hvor de fikk snakket med vårt hyggelige personale. Vi hadde ikke med oss brosjyrer fra Vesterålen eller annet skriftlig materiell. Bedriftene hadde infofoldere fra egen bedrift. Vi hadde imidlertid med oss "interessekort". Dersom en kandidat var oppriktig interessert i en av bedriftene eller de hadde andre spørsmål, skrev vi på et kort til hverandre med kontaktinfo, rev lang perforeringen og utvekslet kontakt info. Nettopp den nære tilstedeværelsen gjorde at vi knyttet gode kontakter på stand.



Bilde 1. LevVesterålen stand under arbeidslivsdagen i Tromsø 2010. Fra Venstre Tore Christiansen BØKS, Skjalg Steiro Biomar, Anette Vinje LevVesterålen, Terje Bjermeland Nordlaks og Jon Petter Arntzen VNS. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen



Bilde 2. Skjalg Steiro fra Biomar i dialog med en interessert student. I bakgrunnen ses Anette Vinje som rekrutterer folk til vår facebook side. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen

3.3. Mat fra Vesterålen

Med oss fra Vesterålen hadde vi mat fra Vesterålen; Kvalkjøtt, kjevkjøtt, elgkjøtt, laks, ørret, blåkkeite, ulike typer ost med mer (bilde 3). Mye av denne maten var gitt fra de lokale bedriftene hjemme i Vesterålen. Ringo Haupt som driver restauranten

Ekspedisjonen i Nyksund, er mye benyttet når mat fra Vesterålen og Nord-Norge skal profileres og vi ble derfor veldig begeistret for å ha ham med på dette i Tromsø.



Bilde 3. Mat fra Vesterålen tilberedt og presentert av Ringo Haupt. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen

Under hele arrangementet tilberedte han lekre små tapas av mat fra Vesterålen, noe som utvilsomt trakk mange mennesker til vår stand. Vi som betjente standen hadde bakgrunnskunnskapen om produktene som ble servert og hvor man kunne få tak i dem. Et ypperlig initiativ for reklamering av det gode liv i Vesterålen.

3.4. Rekrutteringsforedrag

LevVesterålen kjøpte også tid for å holde presentasjon om mulighetene i Vesterålen. Ingolf Markussen åpnet som representant for Vesterålen regionråd og redegjorde for hvilke jobbmuligheter det er i offentlig sektor samt fritidsmuligheter i Vesterålen. Så fulgte Biomar og Nordlaks etter med presentasjoner av bedriftene. Jon Petter Arntzen holdt presentasjonen på vegne av Nordlense.

Vår evaluering av rekrutteringsforedraget var delte. For det første var lokalitetene dårlig skiltet, så det var nok flere som ikke fant frem. Det var også få studenter som tok seg tid til å komme. Under vårt foredrag var det kun 15 stk som møtte opp. Til gjengjeld var disse engasjerte. Ut fra kostnaden ved å få anledning til å holde foredrag, samt det begrensede oppmøtet, er det ikke sikkert vi velger samme fremgangsmåte neste gang.

3.5. Facebook kampanje – konkurranse om visningstur til vakre Vesterålen

For å kunne få tak i de som kunne tenke seg å lære bedriftene og Vesterålen bedre å kjenne, hadde vi en kampanje på facebook. Vi hadde 4 Pc er tilgjengelig som folk kunne logge seg på, søke opp vår LevVesterålen side og trykke på "liker" applikasjonen. Slik fikk vi registrert 144 mennesker i løpet av de 4 timene vi sto på stand. Etterpå fikk de en hyggelig melding på fra Anette hvor hun ba dem sende dem ytterligere info; navn, alder, studiested, studieretning, når studiene var normert ferdig og en kort begrunnelse for hvorfor de ville til Vesterålen. Totalt fikk vi 25 "genuine" navn etter arbeidslivsdagen i Tromsø og Næringslivsdagen i Narvik (beskrivelse kommer senere). Denne listen ble så forelagt bedriftene Biomar og Nordlaks som da trakk ut sine kandidater ut fra hvilke kvalifikasjoner disse hadde.

4. Næringslivsdagen i Narvik Oktober 2010

Næringslivsdagen i Narvik er noe av det samme arrangementet som ble avholdt i Tromsø. Imidlertid er det færre studenter som sokner til denne høgskolen. Ingeniørstudenter og realister er hovedgruppen som studerer her. Vi valgte derfor å sende færre folk til dette arrangementet. LevVesterålen hadde stand i tilknytning til Andøya Rakettskytefelt og Narom. Vi var også så heldige å få med 3 skoleelever fra kokk og servitør avd. Øksnes som tilberedte og serverte mat fra Vesterålen. Dette ble godt mottatt av de som besøkte vår stand. Dessverre ble arrangementet påvirket av naturkreftene; vi ble plaget med datakrøll noe som vanskeliggjorde facebook kampanjen vår. Videre kunne ikke Anette Vinje ikke delta pga kanselering av fly. Jon Petter Arntzen fra VNS var derfor alene på stand, i tillegg til elevene som serverte mat. På grunn av disse faktorene fikk vi derfor få registreringer etter dette arrangementet.

5. Visningstur til Vesterålen november 2010

Etter rekrutteringen i Tromsø og Narvik ble 5 kandidater trukket ut av bedriftene til visningshelg i Vesterålen. Disse var samfunnsplanlegger, prosessingeniør, fiskerikandidat, og 2 stk bachelor i marin bioteknologi. Målene med visningsturen var flere. Selvsagt ønsket vi å vise frem vår vakre region. Men vakre fjell og spektakulær natur er ikke nok til å få folk til å bosette seg. Man må ha en relevant jobb og gode

muligheter for fritidssysler. Vi arrangerte derfor bedriftsbesøk hos Nordlaks (bilde 4) og Biomar (bilde 5).



Bilde 4. Studenter på bedriftsbesøk hos Nordlaks hvor de fikk smake på lakseolje. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen

Hos begge bedriftene ble det inspirerende møter med flere av de ansatte. Personalsjefene hadde som mål at studentene skulle få høre historiene om hvorfor det er bra å jobbe i bedriften og hvilke muligheter de så fremover.



Bilde 5. Bedriftsbesøk hos Biomar hvor studentene blant annet fikk se hvilke planer bedriften hadde for utvidelse av produksjonen. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen

Flere av studentene fikk nok en aha opplevelse med hva deres utdannelse faktisk kunne benyttes til. I tillegg til Nordlaks og Biomar fikk samfunnsplanleggeren møte rådmann og teknisk etat i Øksnes kommune.



Bilde 6. Lag 1 hadde god stemning ved lasso konkurransen. Fra venstre Marthe Kufaas (student), Geir Markussen sekretariatsleder Vesterålen regionråd, Alf Brun (student), Lasse Uppmann (tilbakestrømmer), Ingeborg Johnsen (student), Jonni Solsvik regionrådsleder og ordfører i Andøy kommune og Skjalg Steiro Biomar. Fotograf: Silje Kristoffersen Prosjektleder LevVesterålen

Vi ønsket at studentene skulle føle seg velkommen til Vesterålen og knytte kontakter. Ved alle sosiale arrangement skulle de derfor i tillegg til personalsjefene ved bedriftene og ordfører i den aktuelle kommune, også få møte folk på deres egen alder.



Bilde 7. lag 2 i lasso konkurransen. Fra Venstre Jon Petter Arntzen VNS, Marthe Wiik (tilbakestrømmer), Ida Kvaalen (tilbakestrømmer), Ida Svendsen (tilbakestrømmer), Håkon Dahlmo (student) og Terje Bjermeland Nordlaks.

Dette var nok hensiktsmessig for å vise at det også bor folk i regionen på deres egen alder med flere av de samme interessene som dem.

Visningsturen ble godt dekket av lokal og regional presse, noe som også gav god reklameeffekt for de stedene studentene overnattet og spiste. (Se vedlagte program for visningsturen for ytterligere info).

6. Evaluering av rekruttering og visningstur november 2010

For å få mer kunnskap om våre første skritt i prosjektet, ba vi de 5 kandidatene besvare noen spørsmål i etterkant av visningsturen. Vi ville undersøke hvordan de opplevde vårt arbeide på stand, dialogen etterpå, visningsturen og utbytte av den.

Samtlige oppfattet vår stand og arbeidet som ble gjort som veldig bra, faktisk mente de det var den beste stand (i Tromsø). De roste oss for at vi var blide og positive og at vi kunne svare på deres spørsmål. Imidlertid hadde de enkelte ting de savnet. De ønsket at det klarere skulle fremkomme at det ikke bare er fiskerinæringen som trenger arbeidskraft til Vesterålen. Videre savnet de skriftlig materiell fra kommunene og bedriftene i Vesterålen. Datakrøll i Narvik skapte problemer og noen mente at konkurransen burde vært bedre presentert samt at man kunne svare på papir. Videre savnet de flere bilder fra Vesterålen og bedriftene for å illustrere hva de faktisk kunne få være med på.

Studentene opplevde bedriftsbesøkene som veldig bra med gode muligheter og utviklingspotensial for dem. Samtlige kunne ønsket seg arbeidserfaring i bedriftene (internship, trainee, sommerjobb). De uttrykte stor begeistring for bedriftene og ville gjerne ha jobb dersom de ble tilbudt en som passet deres erfaringsbakgrunn og utdannelse.

Den sosiale rammen var for oss viktig og vi la ned en god del ressurser i dette. Det skulle være rom for dialog mellom oss innfødte og de besøkende, samtidig som det beste av Vesterålen skulle presenteres. Tilbakemeldingene var svært positive ang overnattingsstedene og maten de ble servert. Det at flere ordførere og personalsjefer stilte opp hver dag, ble opplevd som veldig positivt. Imidlertid ønsket noen litt mer info om de "unge" som var med på arrangementene; hvorfor de ble boende/flyttet tilbake osv. Videre skulle de ønsket et real avslutningsfest på et lokalt utested.

7. Dialogmøte regionråd, næringsliv, unge stemmer og tilbakestrømmere mars 2011

Som en følge av de positive tilbakemeldinger fra studentene, næringsliv og den generelle økte oppmerksomheten var det fremkommet ønske fra både næringsliv og regionråd å fortsette jobben med rekruttering og omdømme til Vesterålen. Derfor arrangerte regionrådet et dialogmøte med studenter, tilbakeflyttere, næringsliv, offentlig sektor og unge stemmer for å evaluere arbeidet som var blitt gjort, samt skissere veien videre (se vedlagte invitasjon og deltagerliste). Dette for å danne et bredest mulig grunnlag for arbeidet videre med omdømme og rekrutteringsprosjektet for Vesterålen. Det ble invitert bedrifter fra alle de 6 kommunene i Vesterålen, ordførere, bankene, BØKS, VNS, tilbakeflyttere og tre 16 årige jenter som ble bedt om å innlede med hvorfor de ønsket seg tilbake til Vesterålen. Prosjektleder for LevVesterålen orienterte også om jobben som er gjort til nå og evalueringen av jobben. Skjalg Steiro orienterte om Biomars rolle og erfaring med LevVesterålen. Han fokuserte på at i tillegg til den positive oppmerksomheten som ble gitt til Biomar, fikk de flere søkere på ledige operatørstillinger enn de noen gang har hatt tidligere. Hele 80 stk søkte på jobb hos Biomar etter LevVesterålen. Dette har også uten tvil bedret selvfølelsen og stoltheten av å jobbe i Biomar også, ifølge Steiro.

Etter innledningene ble det gruppearbeid hvor forsamling ble bedt om å komme med innspill til det videre rekrutteringsarbeidet, visningshelg og evt. interessen for trainee programmet LevVesterålen Trainee. Gruppearbeidet ble i ettertid oppfattet som veldig positivt og gruppene ble sammensatt på forhand slik at det var en politiker, tilbakestrømmer, næringslivsrepresentant o.l. i samtlige grupper.

Spørsmålene de ble bedt om å gi svar på var:

Rekruttering på universiteter Hvilke 3 ting vil du at studenter skal vite om Vesterålen – og mulighetene som fins her?

I fra gruppene ble det da fokusert på at Vesterålen er en kompakt region hvor man kan bo i en kommune og jobbe i en annen. Vesterålen har i tillegg til offentlig sektor, et allsidig næringsliv som ikke bare innbefatter fisk, men med behov for all slags kompetanse. Dette gjør også at det er gode muligheter for jobb til begge.

Vesterålen kan derfor være et spennende springbrett for de som ønsker å gjøre karriere. Til sist ble det kommentert at LevVesterålen ikke måtte glemme grunnutdanningene og bare være synlig på universitetene.

Visningshelg

Dere får ansvaret – gruppe på visningshelg: Ønske velkommen til Vesterålen. Hva vil dere de skal huske?

Gruppene fokuserte på at man må gjøre grundig research av preferansene til deltagerne slik at man treffer interessene deres ved kick off (finkultur eller topptur?). Det er viktig at tilbakeflyttere/nytilflyttere forteller sine historier og om mangfoldet i kultur, næringsliv og historie i Vesterålen. Gruppen ønsket at deltagerne på visningshelg skulle huske de gode trygge fremtidsrettede bedriftene i Vesterålen og vise det rike idrettsmiljøet med et stort antall haller og arenaer.

Hva er det første de blir tatt med på?

Gruppene ble kreative under denne oppgaven og foreslo at det er viktig at besøkende blir gjort stas på. Ett eksempel på dette var ordfører på kaia med korps og blomster. De fleste nevnte også den gode maten fra Vesterålen og kulturlivet her. Et forslag til opplevelse var ribb tur til Trollfjordkraft hvor Tim Challmann spiller på brygga før de blir vist inn til kunstverkene av Miriam Boorst før de blir servert en deilig middag i den gamle kraftstasjonen. Et annet forslag var å få besøke Rakettskytefeltet hvor de kunne få bygge sin egen rakett og sende den opp i verdensrommet.

LevVesterålen Trainee

Gi en nyutdannet tre gode grunner til å starte arbeidskarrieren i Vesterålen

Gruppene kom frem til mange gode grunner for å bosette seg i Vesterålen uavhengig av om man hadde røtter her eller ei. Vesterålen er en kompakt region med mindre avstander og derved tidsbruk til jobb. Det er billigere å etablere seg her og det er god Grunderkultur i Vesterålen med lite Jantelov. Videre ble det fokusert på at terskelen er lav for å få lov til å være med. Du blir sett her – enklere å få positiv oppmerksomhet. Det er relativt kort karrierestige noe som medfører utviklingsmuligheter i Verdensklasse.

I tillegg til nyutdannede ønsker flere av gruppene også de som har jobbet en stund og som er klare til å etablere familie. Dette fordi at ved store hendelser i livet som f.eks. barn, ønsker man å gi dem samme oppvekstvilkår som en selv har hatt

Hvilke Verktøy trenger en LevVesterålen ambassadør?

Gruppene fokuserte på at man burde være litt som Svein Spjelkavik (mangeårig kulturarbeider i Vesterålen), med god oversikt, selvtillit, og stolt og glad med tro på egen region.

8. Videre arbeid med LevVesterålen

I prosjektets første år har man arrangert møter med tilbakeflyttere, rekruttert studenter i Tromsø og Narvik og arrangert visningstur for dem til Vesterålen for å vise jobb, bo og fritidsmuligheter her. Som en følge av de positive tilbakemeldinger fra studentene, næringsliv og den generelle økte oppmerksomheten er det ønske fra både næringsliv og regionråd å fortsette jobben med rekruttering og omdømme til Vesterålen. Derfor har regionrådet hatt dialog med studenter, tilbakeflyttere, næringsliv, offentlig sektor og unge stemmer for å danne et bredest mulig grunnlag for igangsettelse av et (i første omgang) 3-årig omdømme og rekrutteringsprosjekt for Vesterålen. Det synes naturlig å fortsatt jobbe med positiv omtale og presentasjon av Vesterålen og de muligheter som fins her. I disse første innledende arbeidene har kun 2 bedrifter fra 2 kommuner deltatt. Dette av praktiske årsaker. Vi ønsket å begynne i det små og høste erfaringer før vi utvidet arbeidet vårt. I fortsettelsen ønsker vi å jobbe bredere, neste gang vi drar i gang en rekrutteringskampanje, bør alle kommunene i Vesterålen delta. Vi bør være tydeligere på at i Vesterålen er det gode arbeidsmuligheter innen mange sektorer og at det er gode muligheter for jobb til 2. Arbeidet er så vidt kommet i gang, men omdømme arbeid er en langsiktig prosess som man må ha tålmodighet med. Et godt omdømme bygges i millimeter, men ødelegges i meter. Det synes derfor viktig at Vesterålen regionråd også videre arrangerer dialogmøter rundt i Vesterålen slik at dette blir et prosjekt som opptar mange i Vesterålen og som mange ønsker å delta i. Ett av suksesskriteriene i det foreløpige arbeidet med LevVesterålen har vært at så mange har deltatt; Biomar, Nordlaks, Nordlense, BØKS og VNS har alle deltatt. Nettopp det at flere sektorer samarbeider så godt gjør prosjektet bedre og berettiger også prosjektets videre

eksistens. Bedriftene har bare positive tilbakemeldinger og vil gjerne delta i videre arbeide med LevVesterålen. Studentene har fått positive erfaringer som de sprer videre til sine medstudenter, venner og familie.

Avslutningsvis - Hvordan skal man måle et godt omdømme?

Et godt omdømme er ikke annet enn et godt rykte.

Vi i Vesterålen kan tro at vi har et godt omdømme, at her er spennende arbeidsplasser, gode bo muligheter og spennende fritidsaktiviteter. Hvordan dette oppfattes av de som kommer hit, er bestemmende for hvordan ryktet vårt faktisk er. I arbeidet vi har gjort til nå har vi framstått positiv for dem som besøkte oss på stand, likte facebook siden vår og som til sist besøkte vakre Vesterålen. Vi har skapt begeistring og framtidstro for de som har deltatt i dialogmøtene, vi er alle stolte av vår region.

Jobben er ikke ferdig- trolig blir den aldri det. En ny prosjektplan for Bolyst 2011 er på vei!

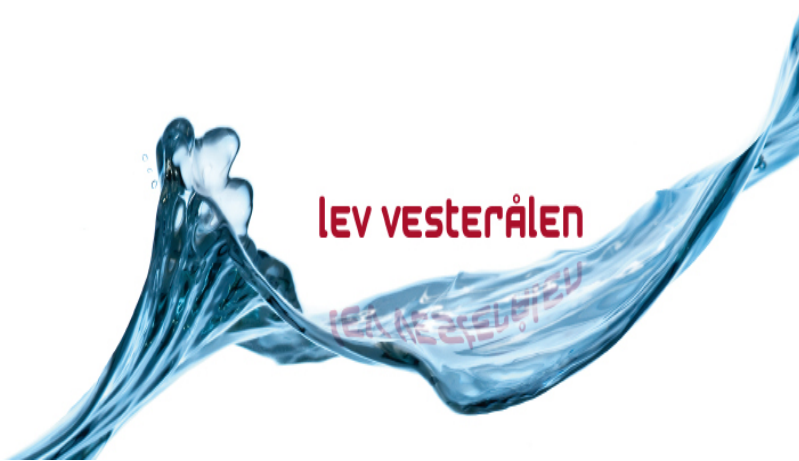
9. Vedlegg

9.1. Bolyst søknad 2010

9.2. Program Visningshelg november 2010

9.3. Invitasjonsbrev dialogmøte mars 2011

9.4. Deltagerliste og program dialogmøte 2011



Et regionalt samarbeidsprosjekt for økt bolyst og rekruttering i Vesterålen

Prosjektplan Lev Vesterålen

Forord

Vesterålen har mistet 13 % av sine innbyggere i løpet av de 20 siste årene. Regionen mister innbyggere i aldersgruppen 20-40 år, noe som på sikt vil føre til en uheldig alderssammensetning. Samtidig sliter næringslivet og kommunene med rekruttering av arbeidskraft for å fylle de ulike stillingene som står ubesatt.

Sekretariatet i Vesterålen regionråd har derfor tatt initiativ til et 3-årig omdømme og rekrutteringsprosjekt for Vesterålen. Det er intensjonen at deler av dette arbeidet skal kjøres i samarbeid med næringslivet i Vesterålen, videregående skoler, frivillige lag og foreninger. Denne prosjektskissen skisserer aktuelle aktiviteter gjennomført i prosjektet. Etter et eventuelt tilsagn om finansiering skal den organisatoriske strukturen fastlegges og de ulike tiltakene som foreslås skal videreføres og konkretiseres.

INNHold

1.	Bakgrunn for prosjektet.....	3
1.1.	Tilbakestrøm – en suksesshistorie.....	3
1.2.	Vår visjon	3
2.	Utvikling i Vesterålen	5
2.1.	Befolkningsutvikling.....	5
3.	Møte med ”Tilbakestrømmere”	7
4.	Mål med prosjektet.....	9
5.	Organisering	9
6.	Operativ gjennomføring (5 delprosjekter).....	10
6.1.	Rekruttering (delprosjekt P1)	11
6.2.	Innbyggerjakt/bolyst (delprosjekt P2).....	11
6.3.	Merkevarebygging; Hvem er vi og hvem ønsker vi å være? (delprosjekt P3).....	13
6.4.	Portalen «Lev Vesterålen». Se - Her er vi!! (delprosjekt P4).....	14
6.5.	Databasen; Vi er mange som vil Vesterålen. (delprosjekt P5).....	15
7.	Hvordan kan den enkelte kommune i Vesterålen delta?	15
8.	Hvordan kan næringslivet i Vesterålen delta?.....	16
9.	Økonomi.....	17
10.	Suksesskriterier/risiko	18

1. Bakgrunn for prosjektet

Regionen Vesterålen har et unikt potensial for videre utvikling med en høy realkompetanse, men samtidig relativt lav formalkompetanse. Nedgang i folketall bekymrer og fremskrivninger tyder på at alderssammensetningen på sikt vil bli skjev dersom ikke flere unge velger å bli i regionen etter endt utdanning eller nye kommer til. Det må et betydelig løft til for å få regionen konkurransedyktig i kampen om den kompetente arbeidskraft; både beholde den som allerede er her og også få tilgang på ny.

1.1. Tilbakestrøm – en suksesshistorie

Prosjektet Tilbakestrøm har vært kultursamarbeidet i Vesterålens mest vellykkede prosjekt. Kort fortalt går dette prosjektet ut på å holde kontakten med unge Vesterålinger (20-34 år) som tar utdanning innen kunst og kultur. Disse studentene får så mulighet til å søke støtte til å presentere sitt arbeid i Vesterålen. Studentene får derved relasjoner til Vesterålen utover familie og bekjente, og resultatene har vært oppløftende for vår region. Sitat fra Erik Bugge, leder av kultursamarbeidet i Vesterålen; ”Vi ser dem, vi bryr oss og vi har noe å tilby”. Av de 90 navn som er registrert i databasen, er 18 flyttet tilbake til Vesterålen.

På grunn av den suksessen Tilbakestrøm er og har vært, etterspør også andre næringer i Vesterålen liknende tiltak for å snu befolkningsnedgangen i Vesterålen.

1.2. Vår visjon

Sekretariatet har tatt på alvor signaler fra politisk nivå og næringslivet i Vesterålen om at man må sette inn ekstra ressurser for å snu den negative befolkningsutviklingen i Vesterålen. Flere bedrifter i Vesterålen sliter med å få rekruttert kompetent arbeidskraft og etterlyser en mer målrettet strategi for å markedsføre Vesterålen som en attraktiv og levende region.

I den sammenheng har næringslivet organisert seg i Vesterålen Næringslivssamarbeid (VNS) for blant annet å jobbe for økt rekruttering til Vesterålen. I 2009 ble det i regi av Nordlense AS, Nordic Sales Group AS og SE Gruppen AS startet et arbeid med å beskrive et omfattende rekrutteringsprogram ”Kompetanseprogram Vesterålen”. Programmet skulle inneholde tiltak av typen sommerjobb, mentorprogram, tilbakestrøm, trainee-program osv. Initiativet fra de

nevnte bedrifter ble i februar 2010 løftet opp på regionalt nivå gjennom at VNS definerte dette inn som et prioritert område for det regionale næringslivssamarbeidet. VNS ser det som naturlig å kunne se næringslivets rekrutteringsprogrammer og -tiltak i en større sammenheng gjennom et forpliktende samarbeid med kommunene, skoleverket og de frivillige organisasjonene i regionen. VNS tiltenkes en sentral rolle i programmet for på denne måten å ivareta næringslivets interesser på en god måte.

Vår felles visjon er å drive et aktivt omdømmearbeid som skal redusere fraflytting, gi økt tilflytting og bolyst for regionens innbyggere. Ved å benytte «Lev Vesterålen» som en samlende og fristende profil samt drive aktiv rekrutteringsvirksomhet, skal prosjektet bidra til å dekke kompetansebehovene i de ulike samfunnssektorene i Vesterålen. «Lev Vesterålen» skal være et praktisk og enkelt profilprogram som gjør oss synlige, enhetlige og profesjonelle. Dette vil øke muligheten for å bli lagt merke til i markedet og synlige i offentligheten. Ikke minst skal profileringsarbeidet bedre rekrutteringen av kompetent arbeidskraft til næringslivet. Per i dag er det nærmere 70 ledige stillinger i Vesterålen, hvor en stor andel er kompetansearbeidsplasser. Effekten av arbeidet med «Lev Vesterålen» skal bli intern stolthet, og en effektiv profilering av næringsliv og reiseliv. Vesterålen skal være fristende for studenter, til-flyttere og besøkende. En spennende region man ønsker å vende hjem til, flytte til og hvor man kan finne jobb, trygge oppvekstvilkår og spennende tilbud. Dette er historien «Lev Vesterålen» skal fortelle.

Resultatet blir et tydeligere omdømme, flere innbyggere, flere tilreisende og en samlende kraft for Vesterålen. Det er viktig for oss å understreke at «Lev Vesterålen» ikke bare skal være et nettsted, men at mange aktiviteter er tenkt gjennomført som en del av dette arbeidet. De ulike aktivitetene er skissert i pkt 6 Operativ gjennomføring.

Se vedlagte forslag til grafisk profil. Profilen er utarbeidet av Anette Vinje, TimeOutEvent Hadsel.

2. Utvikling i Vesterålen

2.1. Befolkningsutvikling

I Nordland er befolkningen de siste 20 år redusert med 2 %, mens befolkningen i Norge er økt med 13 % i samme periode. Det er kun regionen Salten som har hatt befolkningsvekst i denne perioden (tabell 1).

Tabell 1: Utvikling av befolkningen i Nordland regionalt i perioden 1980 til 2009.

Regioner	1980	1990	2000	2009	1980-09	1980-09%
Salten	69 072	72 574	74794	76970	7898	11
Vesterålen	37 039	35 104	33 812	32231	-4808	-13
Indre Helgeland	36 232	34 739	35 112	36454	222	0.6
Helgeland	32 278	31 555	30 841	27491	-4787	-15
Ofoten	29 150	27 715	26 727	25697	-3453	-12
Lofoten	26 378	24 471	24 347	23576	-2802	-11
Sør Helgeland	13 659	13 374	13 476	13081	-578	-4

Vesterålen har hatt en befolkningsnedgang på hele 13 % fra 1980 til 2009.

En nærmere analyse av befolkningsutviklingen i den enkelte kommune i Vesterålen (tabell 2) viser at samtlige kommuner (unntatt Sortland) har hatt nedgang i folketallet. Sortland har hatt en vekst i folketallet med 24 % fra 1980 til 2009.

Tabell 2: Utvikling av befolkningen i den enkelte kommune i Vesterålen fra 1980-2009

Kommuner	1980	1990	2000	2009	1980-2009	1980-2009 %
Andøy	7441	6574	5744	5002	-2439	-33
Bø	4503	3814	3239	2789	-1714	-38
Hadsel	8837	8706	8321	7981	-856	-9
Lødingen	3100	2843	2471	2181	-919	-29
Sortland	7882	8301	9230	9819	1937	24
Øksnes	5276	4866	4758	4438	- 838	-16
Sum	37039	35104	33812	32219	-4820	-13
Vesterålen						

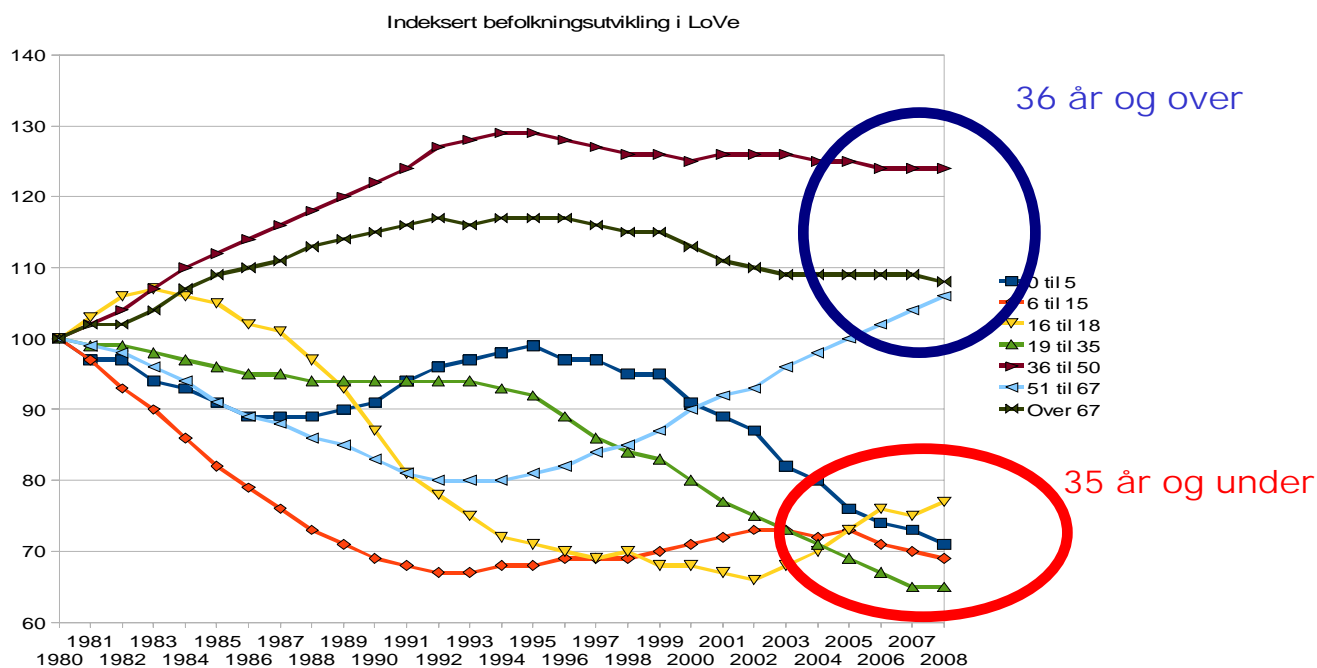
Tabell 3: Befolkningsutvikling i den enkelte kommune i Vesterålen i løpet av 2009

Kommuner	1.1 2009	Fødselsoverskudd	Utenlandsk netto innvandring	Innenlands netto flytting	Folketilvekst	31.12. 2009
Andøy	5034	-21	18	-31	-32	5002
Bø	2838	-42	21	-29	-49	2789
Hadsel	7950	5	86	-59	31	7981
Lødingen	2242	-21	77	-117	-61	2181
Sortland	9732	23	59	7	87	9819
Øksnes	4418	3	6	8	20	4438
Sum Vesterålen	32208					32219

Som det fremgår av tabell 3, har utenlandsk netto innvandring stor betydning for flere av kommunene i Vesterålen. Spesielt for kommunene Lødingen, Hadsel og Sortland er andel av utenlandsk netto innvandring stor. Dette viser viktigheten av målrettet jobbing for integrering av ny-tilflyttede til Vesterålen, i håp om at de permanent bosetter seg her.

Som vist i figur 1 er den prosentvise nedgangen i befolkning under 35 år i Vesterålen og Lofoten bekymringsfull. Det er per i dag overvekt av folk fra 36-50, 51-67, samt pensjonister over 67 år.

Bildet som de foregående tabellene og figur 1 viser, er bekymringsfullt for den videre utvikling i Vesterålen.



Figur 1. Indeksert befolkningsutvikling i Lofoten og Vesterålen fra 1980 til 2008.

I forarbeidet til dette prosjektet har vi forsøkt å kartlegge sterke og svake sider ved Vesterålen som region som er verdt å ha med seg i det videre arbeidet.

Sterke sider ved Vesterålen

- Godt utbygd barnehage, førskole, barne- og ungdomsskole samt desentraliserte studietilbud
- Identitet og fellesskapsfølelsen bak ”Vesterålen” er rimelig godt forankret i alle de 6 kommunene
- Regionen har naturgitte fortrinn med spennende og urørt natur, frisk luft, god plass til natur opplevelser og friluftaktiviteter
- Det interkommunale samarbeidet fungerer godt
- Flere store bedrifter i regionen

Svake sider ved Vesterålen

- Alderssammensetningen i regionen gir grunn til stor bekymring om regionens fremtid.
- Høy realkompetanse, men lav formal kompetanse
- Andel personer med høyere utdanning er lavere enn landsgjennomsnittet
- Bedrifts og kompetansemiljøene er stort sett små og sårbare ved tap av nøkkelpersoner
- Andel ansatte i privat sektor er lav sammenlignet med andre regioner

3. Møte med ”Tilbakestrømmere”

Sekretariatet i Vesterålen regionråd arrangerte, i samarbeid med BØKS (Omstillingsselskapet for Bø og Øksnes), et erfaringsmøte med nyinnflyttede Vesterålinger, både innfødte og folk utenfra. Det var representanter fra alle kommunene i Vesterålen, unntatt Hadsel. På møtet presenterte vi vårt arbeid med «Lev Vesterålen» og intervjuet ”tilbakestrømmerene” for hva de syntes var mest utfordrende ved å flytte til Vesterålen. Til vår overraskelse svarte flere at den største utfordringen var å skaffe seg egnet bolig. Mange hadde brukt masse tid og var frustrerte over manglende tilbud. Her ble det også nevnt at kommunene burde forsøke å få

flere nedlagte gårdsbruk for salg. På spørsmålet om hvorfor de flyttet hit ble natur, familie samt jobbmuligheter viktige stikkord. Viktig var det her å merke seg at flere kom hit etter positive historier og omtale i media av andre som har flyttet tilbake. Grunnene til at våre deltagere kom tilbake var nesten like mange som deltakerne selv, så det var vanskelig å trekke en entydig konklusjon. På spørsmålet om hva skal til for å beholde folk i Vesterålen eller få dem hjem etter endt utdannelse, var tilbakemeldingene mange;

1. Interessante kompetanse arbeidsplasser, særlig for kvinner
2. Tilgjengelige tomter med god lokalisering/ mulighet til å leie bolig
3. Positivitet i lokalmiljø – en må se fremtid her
4. Fokusering på gode nærmiljøer og tilbud i regionen
5. Føle seg ønsket – holde kontakten med studentene. Få folk til å føle seg spesiell og velkommen hjem. Gjerne hente folk hjem
6. Gode barnehager og skoler
7. Gode rådgivere i kommunene som fanger opp grunder ideer
8. Gode tilbud for barn og ungdom
9. Få opp stoltheten av å være ifra Vesterålen
10. Næringslivet må bli flinkere til å rekruttere fra utsiden og bli mer tydelig

Samtlige av innfødte Vesterålinger uttrykte et ønske om å bli sett og om å bli savnet mens man var borte for studier eller jobb. Videre etterlyste flere bedre førstemøte med kommunene når de henvendte seg med spørsmål og ideer, særlig i tilknytning til etablering av egen bedrift. På spørsmålet hva skal til for å få andre til å flytte til Vesterålen, var også tilbakemeldingene mange og veldig like de som er skissert ovenfor. I tillegg kom kommentarer som at Vesterålen må stå samlet som region, og at man må drive god merkevarebygging. Dette er et poeng som samtlige deltagere savnet. De savnet en mer profesjonell markedsføring av hva regionen Vesterålen har å by på. Videre ønsket de et utdanningstilbud i regionen som kan hindre at regionens unge i så stor grad flytter ut for å ta en utdannelse. Et slikt tilbud kan til og med få andre til å flytte hit, mente noen. Boligspørsmålet var også viktig og da spesielt å jobbe for å få flere gårdsbruk/plasser/hus på salg. Samtlige uttrykte glede over at ”endelig skjer det noe!” da prosjektet «Lev Vesterålen» ble presentert.

4. Mål med prosjektet

«Lev Vesterålen» har følgende prosjektmål:

1. «Lev Vesterålen» skal på en offensiv og fristende måte markedsføre regionens tilbud, mangfold av aktiviteter, gode tjenestetilbud og spennende arbeidsplasser for derved å snu flyttestrømmen samt gjøre regionen attraktiv for innbyggere og tilflyttere.
2. «Lev Vesterålen» skal arbeide med målrettet rekruttering og derved øke regionens attraktivitet som arbeids- og bostedsregion. Arbeidsgivere skal få økt tilgang på arbeidskraft med relevant bakgrunn, flere etableringer av bedrifter skal skje og det skal skapes sterkere optimisme og tro på egen utvikling i regionen.
3. «Lev Vesterålen» skal jobbe med ulike kampanjer og satsninger, slik at flytting ut fra regionen reduseres.
4. «Lev Vesterålen» skal være et brukervennlig, tilgjengelig og sterkt profilprogram som viser kvaliteten til Vesterålen i ulike sammenhenger.

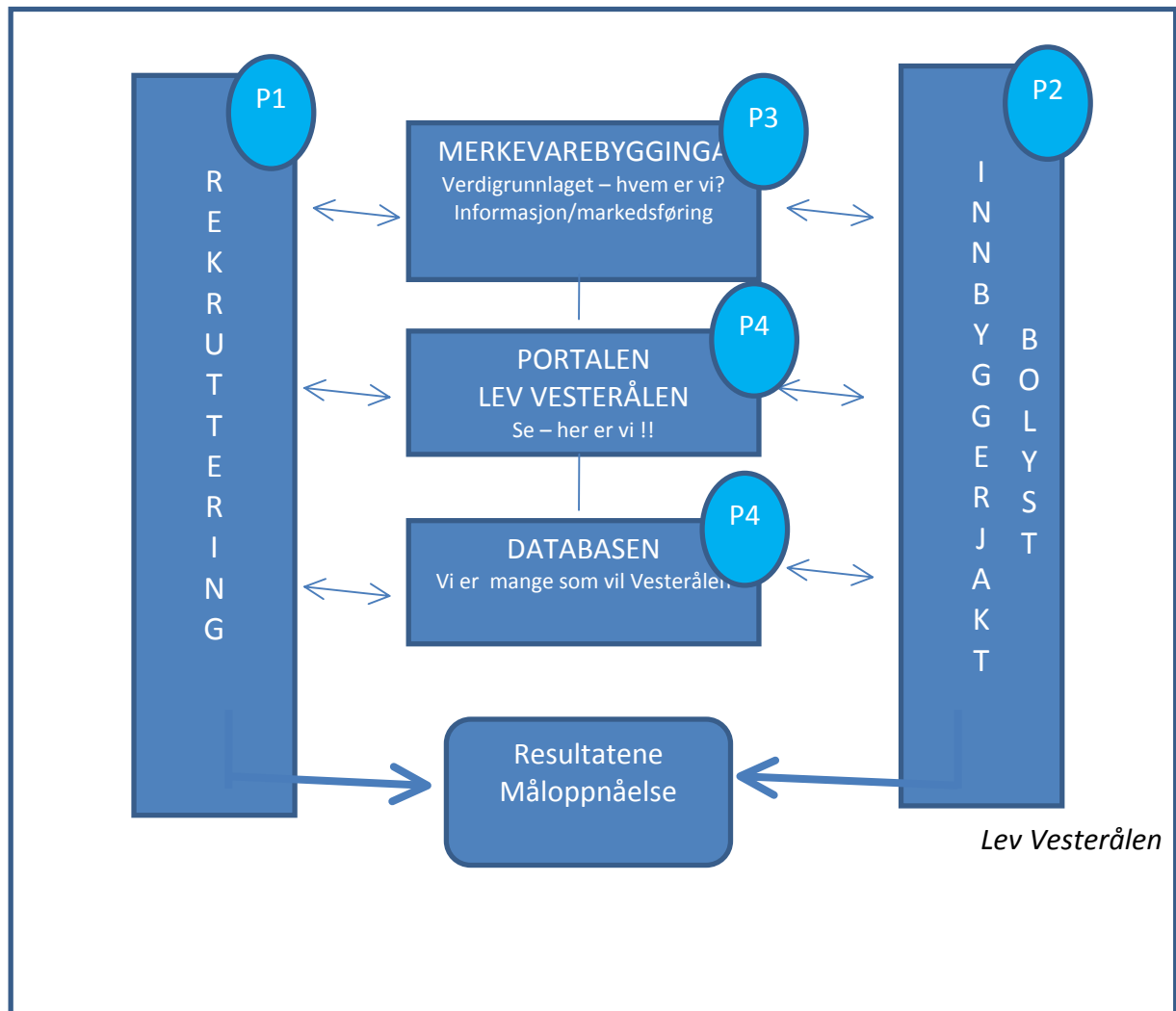
5. Organisering

«Lev Vesterålen» er et samarbeidsprosjekt mellom Vesterålen regionråd, næringslivet i Vesterålen (representert ved VNS), andre offentlige instanser, utdanningsinstitusjoner, foreninger og organisasjoner. Arbeidsutvalget i Regionrådet oppnevner styringsgruppe til prosjektet etter tilsagn om finansiering. Vesterålen regionråd drifter selve nettstedet og har koordineringsansvar for de ulike del-prosjektene i prosjektet som skissert under pkt. 6. Operativ gjennomføring. På de 5 prosjektområdene skal det oppnevnes separate prosjektgrupper hvor mandatet gis av styringsgruppen. Det er i dette arbeidet viktig å ha en representativ deltagelse fra de ulike miljøene i Vesterålen, representanter fra næringslivet, det politiske miljø, førstelinjetjenesten i kommunene, frivillige organisasjoner og ikke minst ungdommene. Slik kan man løfte dugnadsånden i Vesterålen og flere føler eierskap med arbeidet. Det skal rekrutteres medlemmer som har engasjement og kunnskap om det feltet som prosjektgruppen skal jobbe med. Det er viktig med mest mulig representasjon fra alle kommunene og alle ulike miljø slik at kontaktflaten blir størst mulig. Samtlige delprosjekts grupper skal ha et konkret formål med arbeidet og skal jobbe etter egne fremdriftsplaner som

skal være godkjent av styringsgruppen. Logo og profilprogram er Vesterålen regionråds eiendom, men skal fritt kunne benyttes av bedrifter og andre i Vesterålen som ønsker å benytte denne i markedsføringsøyemed.

6. Operativ gjennomføring (5 delprosjekter)

I dette prosjektet skal vi rekruttere, ta vare på og utvikle de rette menneskene og samtidig bygge en sterk merkevare og profil av Vesterålen. Arbeidet er tenkt organisert i 5 delprosjekter som får sine oppgaver fra prosjektets styringsgruppe. I dette kapitlet beskrives derfor hvilke tiltak og oppgaver som inngår i de enkelte av de 5 delprosjektene som er tenkt utført. (figur 2).



Figur 2. Oversikt over de 5 delprosjektene i Lev Vesterålen.

6.1. Rekruttering (delprosjekt P1)

1. I nært samarbeid med næringslivet i Vesterålen, skal yrkesgrupper som næringslivet har vanskeligheter med å rekruttere, identifiseres. «Lev Vesterålen» skal utarbeide en direkte markedsføringsplan mot de gruppene arbeidskraft næringslivet etterlyser.
2. Det skal jobbes særskilt med å rekruttere jenter/kvinner i forhold til kvinnovasjonssatsningene jf. SIVA prosjektet i Vesterålen og Lofoten
3. Trainee program skal utvikles ut i fra lokale behov og forutsetninger. Samarbeid med andre Trainee program i Nordland og Troms (ex; Look North Trainee) vil være naturlig og ønskelig.
4. Kandidater i den opprettede databasen skal følges opp i løpet av studiet. Når studiet nærmer seg slutten skal studentene kontaktes og tilbys jobb/trainee program evt. praksisplass. Denne jobben må gjøres i tett samarbeid med næringslivet i regionen.
5. Ledige sommerjobber skal presenteres på portalen «Lev Vesterålen» slik at alle har muligheten til å søke på disse da en sommerjobb kan gi studenten et positivt møte med arbeidsmarkedet hjemme.

6.2. Innbyggerjakt/bolyst (delprosjekt P2)

1. Kor blei de a? En Savner du noen? Kampanje. «Lev Vesterålen» skal mobilisere til en regional dugnad for å få flest mulig navn på blokka av utflyttede Vesterålinger. Gamle klassebilder er gull verdt og kan benyttes til å få flest mulig navn på blokka. «Lev Vesterålen» vil utfordre kommunene til en intern konkurranse om å få flest mulige navn. Etter dette bør alle kontaktes ved et hyggelig postkort fra heimkommunen med beskjed om at de er savnet i heimkommunen og at de vil bli oppringt på en gitt dato. En regional ringedugnad avholdes hvor flere i kommunen (ordførere, rådmenn, sentrale skikkelser) deltar. Her skal man fortelle at de er savnet, hva kommunen/regionen har å tilby samt også spørre om de skal hjem til jul/påske/sommeren. I etterkant skal det arrangeres treff for de oppringte som kommer hjem på besøk. Her skal både kommunene, næringsliv og frivillige lag/foreninger

være tilstede. Det er viktig å vise engasjement samt vise at de er ønsket tilbake. Lignende forsøk ble gjort i Fjellregionen og av 580 oppringte, flyttet 80 nye innbyggere tilbake 6 mnd etter ringedugnaden.

2. Visningsturer for potensielle Vesterålinger. Inspirert av næringssjef Bjørnar Sellevoll i Andøy kommune, ønsker «Lev Vesterålen» å ta mer direkte kontakt med potensielle innflyttere og be dem til Vesterålen dersom den seriøse interessen er der. Sellevoll er den eneste næringssjefen i Vesterålen som har en egen post på driftsbudsjettet som er øremerket flybilletter for potensielle Andøy væringer. Han har direkte kontakt med dem, virker de seriøs nok, blir de invitert til Andøy kommune. Her bruker han mye tid på dem, viser dem hva kommunen kan tilby og viser dem tomtene/boligene som er tilgjengelig. Denne meget direkte måten å tilnærme seg aktuelle kandidater på, har gitt meget gode resultater, og flere innflyttinger til Andøy, har kommet som et direkte resultat av dette arbeidet.
3. Etablering av en "kjenning" i hver kommune. I god Vesterålsk ånd har det tradisjonelt sett vært slik at man alltid har en "kjenning" som kan bistå ved behov. For tilflyttere, både norske og utenlandske, kan det være vanskelig å orientere seg. Det er derfor viktig at det er en person i hver kommune som har engasjement og kunnskap for å møte den enkelte. Det skal derfor arrangeres temasamlinger årlig for å holde fokus og entusiasme oppe i kommunenes førstelinjetjeneste. Vi ønsker å benytte både eksterne og interne foredragsholdere inspirert av opplegget "Omdømmeskolen" som Distriktssenteret har kjørt.
4. Inkludering av innflyttere, utenlandsk arbeidskraft og innvandrere i lokalsamfunnet og arbeidslivet. Kommunene må lage en plan for hvordan ny-tilflyttere skal møtes av kommunen, inkludert i lokalsamfunnet og fulgt opp. Viktige stikkord her er velkomstpakke med lokale produkt og informasjonen om kommunen/regionen, informasjonsmøte, evt. norskkurs, møte plasser og lignende. Her kommer "kjenning" funksjonen inn. En person i hver kommune skal være nok å oppsøke for å få svar på det man trenger hjelp til. Slik hjelp kan være spørsmål relatert til bolig, barnehage, ledige jobber, attestering av vitnemål, hvordan få norsk personnummer og skattekort osv.

5. Identitetsbygging og holdningskampanje «Lev Vesterålen». Vesterålingen skal ”frem snakke” ikke baksnakke (Sitat Svein Spjelkavik, kulturarbeider i Vesterålen). Vesterålsidentiteten skal forsterkes, man skal være stolte av å være fra Vesterålen. En vesteråling skal være åpen og inkluderende å vise omsorg for dem rundt seg.
6. Det skal holdes orienteringsmøter/workshops i kommunene snarest mulig etter at finansieringen er på plass. Videre bør slike orienteringer holdes årlig i prosjektperioden. Regionrådet skal holdes jevnlig orientert.
7. «Lev Vesterålen» vil knytte kontakt med tilsvarende prosjekt i Norge, eksempelvis Flytt hit, Vivilheim.no og Flytt til Hardanger for å utveksle erfaringer.
8. En nettbasert spørreundersøkelse for potensielle vesterålinger skal utvikles. Her skal vi undersøke hva som skal til for at flere flytter til Vesterålen. Er det jobb, bolig, fritidsaktiviteter osv. Vi skal kartlegge hvilke kriterier som veier tyngst, for så å legge kommunikasjonen opp mot dette.

6.3. Merkevarerbygging; Hvem er vi og hvem ønsker vi å være? (delprosjekt P3)

1. Ut fra tilbakemeldingene fra workshops/folkemøter i kommunene det defineres hvilke verdier «Lev Vesterålen» skal bygge sin profilering på.
2. Nasjonal reklamekampanje for å markedsføre Vesterålen vil styrke selvfølelse og stolthet ved å være fra Vesterålen. Aktuelle medium er kinoreklame, TV2, Radio 1 m.fl. Formålet med dette arbeidet skal være å fortelle den gode historien om Vesterålen. Målgruppen kan være barnefamilier. Her kan man enten fokusere på småbarnsfamilier generelt eller familier med barn som snart er i skolepliktig alder. Dette tiltaket har vært prøvd tidligere av bl.a Fjellregionen. En annen målgruppe kan være oljearbeidere, fiskere/sjøfolk eller andre som jobber skift. Denne målgruppen står fritt i forhold til å velge hvor de vil bosette seg. «Lev Vesterålen» vil leie inn ekstern kompetanse i utformingen av den overordnede markedsføringsstrategien.

3. Bruke lokalradioer i Vesterålen (RadioBø, Øksnes radioen etc.) for å skape gode holdninger og toleranse i vår region samt å holde entusiasmen ved like. En tenkt tekst kan være; «Lev Vesterålen» oppfordrer deg til å samarbeide/prate med din nabo/være entusiastisk/ta imot tilflyttere på en god måte/ta vare på ildsjelene/være begeistra etc.
5. «Lev Vesterålen» skal være tydelig i lokalmedia og bør søke å få omtale i hvert fall hver 2.mnd
6. «Lev Vesterålen» skal være tilstede og synlig på utdanningsinstitusjonene. Særskilt bør de utdanningsinstitusjonene som utdanner arbeidskraft det er manko på i Vesterålen prioriteres. Ledige master/hovedfagsoppgaver skal publiseres på «Lev Vesterålen». Det er intensjonen at dette arbeidet skal koordineres og utføres i samarbeide med næringslivet i regionen.
7. «Lev Vesterålen» skal være tilstede og med informasjon ved større arrangement i Vesterålen da mange utflyttede Vesterålinger er hjemme.
8. «Lev Vesterålen» skal være synlig med informasjon på de større overnattingsstedene/campingplassene i regionen.

6.4. Portalen «Lev Vesterålen». Se - Her er vi!! (delprosjekt P4)

Hjemmesiden «Lev Vesterålen» skal være en medvirkende årsak til at flere velger å bli i- eller flytter til Vesterålen. Nettstedet skal gi folk som er interessert i å flytte til Vesterålen tilstrekkelig med korrekt informasjon, presentert på en fristende, lettfattelig og oversiktlig måte. «Lev Vesterålen» skal vise hva som gjør Vesterålen til en fremtidens region å flytte til. Her skal man kunne finne ledige stillinger med visning på kart. Videre skal næringslivet være registrert i en database med søkbar funksjon på stillingskategorier i hver bedrift. Databaser med kontakt info over samtlige elever etter 10.klasse og siste året på videregående skole skal opprettes. Slik kan interesserte bli varslet ved en applikasjon når en stilling som de har vist interesse for, blir ledig. Ledige hus/småbruk til salg/leie skal vises på kart evt. med

bilder. Videre skal informasjon om skoler/utdanningstilbud, barnehager, helsetilbud, kultur/fritidstilbud, næringsetablering, andre offentlige tjenester og link til kommunesidene. Studenttreff og happenings på studiestedene skal også presenteres på portalen med varslingsfunksjon for de som har meldt sin interesse. De gode historiene om hvorfor folk kom tilbake til Vesterålen skal fortelles og publiseres på Vesterålsporten «Lev Vesterålen».; hvem kom tilbake, hvorfor kom de og hvordan har de det? Arbeidet med portalen vil starte sommer 2010 og sekretariatet satser på å ha hjemmeside og databaser operative ultimo 2010.

6.5. Databasen; Vi er mange som vil Vesterålen. (delprosjekt P5)

Databasen i prosjektet skal registrere alle som vil Vesterålen, både bedrifter og elever, studenter eller yrkesaktive som er bosatt andre steder i landet for å studere/jobbe. Lokal arbeidskraft/elever er selvsagt også velkommen for å registrere seg her. Kanskje kan man koble kandidater og bedrift sammen lokalt og derved beholde kompetent arbeidskraft i regionen? CV databasen over kandidater skal være søkbar slik at f. eks dersom ordføreren i Bø ønsker å finne mennesker (studenter/yrkesaktive) fra Bø, bosatt i Oslo, skal dette være enkelt. Info om valg av studie skal også kartlegges. Bedriftene skal klassifiseres slik at våre kandidater kan krysse av hvilke næringer som er interessante for dem, slik at når tilsvarende jobb blir ledig, blir de varslet på tlf/mail/facebook. Denne databasen skal være et verktøy tilgjengelig både for offentlig virksomhet og næringsliv i regionen.

7. Hvordan kan den enkelte kommune i Vesterålen delta?

1. Inkludere regionstanken, kommunesamarbeidet og tiltak for et inkluderende samfunn i overordnede planverk
2. Kommunene må være aktive og førstelinjetjenesten i kommunen ("kjenningen") må være positiv og hjelpsom og ha frister for oppfølging og tilbakemeldinger på forespørsler.
3. Skrive velkomstmelding til innflyttere i lokalavisa med prosjektlogo/kommunevåpen og velkomsthilsen med navn på innflyttere.
4. Ordne tilgjengelig areal for næring og bosetting
5. Tilrettelegge bo muligheter i ulike kategorier. Spesielt viktige er utleieboliger (3-5 år)

- a. Husbanken bør inviteres inn som samarbeidspartner da det eksisterer en rekke virkemidler som kan benyttes av kommunene både til ny-bolig bygging og til utbedring av eksisterende boligmasse
- b. For å få flere hus tilgjengelige kan man benytte oppussingstilskudd mot at kommunene får disponere huset for utleie i 5 år
- c. Få små/brakke gårdsbruk for salg. Er det muligheter for å skille ut en del av gården til å bygge bolighus for arvinger slik at resten av gården kan benyttes?
- d. I de tilfeller hvor det ikke er arvinger og de eldre fortsatt bor på gården, kan kommunene tilby de eldre en egnet leilighet og derved få frigjort gården til leie/salg?

8. Hvordan kan næringslivet i Vesterålen delta?

1. Delta i prosjektgrupper som «Lev Vesterålen» oppretter i forbindelse med gjennomføring av tiltak
2. Presentere bedriftene i Vesterålen for elever i 8-10 klasse for å inspirere til karrierevalg og ikke minst gi ungdommene bedre kunnskap om lokalt næringsliv
3. Aktivt benytte «Lev Vesterålen»portalen for å melde inn ledige jobber samt varsle den enkelte kommune
4. Etablere tettere samarbeid med den enkelte kommune ved for eksempel presentere månedens bedrift på kommunens hjemmeside
5. Aktivt benytte profilprogrammet til «Lev Vesterålen».

9. Økonomi

Tabellen viser aktuelle kostnader i forbindelse med gjennomføring av «Lev Vesterålen» 2010-2013

#	Aktiviteter	Sum
	Administrative utlegg	
1	Prosjektledelse	2 500 000
2	Reiseutgifter	200 000
3	Styringsgruppe	100 000
4	Prosjektgrupper	700 000
5	Administrasjonskostnader Vesterålen Regionråd	250 000
6	Kommune grupper	100 000
7	Næringslivsgruppe	400 000
8	Uforutsette kostnader	200 000
	SUM	4 450 000
	Rekruttering/ Innbyggerjakt/Bolyst P1/P2	
1	Kjøp av logo/profilprogram	100 000
2	Markedsføring	3 000 000
3	Savner du noen? Kampanje	150 000
4	Registrering av studenter etter Vgs/10 klasse i 3 år	150 000
5	Oppfølging av potensielle utflyttere/koblinger av kandidater og bedrift	500 000
6	Omdømmeskole/ kjenningen/faglig påfyll for førstelinjetjeneste i kommunene (årlig)	1 000 000
7	Fadderordning og Varm velkomst: nabokurva	200 000
	SUM	5 100 000
	Markedsføring/informasjon P3	
1	Kick off regional samling	300 000
2	Spørreundersøkelse, Quest back	300 000
3	Kartlegging av ledige boliger/nedlagte småbruk	150 000
4	Sosiale media Facebook	30 000
5	Messedeltagelser	600 000
6	Visningsturer for potensielle vesterålinger	300 000
	SUM	1 680 000
	Portalen Lev Vesterålen/Databasen P4/P5	
1	Etablering av Vesterålsporten	300 000
2	Drift av Vesterålsporten	300 000
	SUM	600 000
	Totale utgifter	11 830 000

Finansieringsplan

Tabell 4: Finansieringsplan for Lev Vesterålen 2010-2013.

	2010	2011	2012	Total
Vesterålen utvikling	200 000	200 000	200 000	600 000
Nordland fylkeskommune	1 400 000	1 400 000	1 400 000	4 200 000
Bolyst midler	2 000 000	2 000 000	2 000 000	6 000 000
Egeninnsats kommunene	340 000	360 000	300 000	1 000 000
Total	3 940 000	3 960 000	3 900 000	11 800 000

Avgrensninger i prosjektet

Innenfor prosjektets økonomiske rammer ligger kostnader ved prosjektledelse og de utgiftene som styringsgruppen godkjenner i prosjekt og delprosjektsplaner. Kommunene må påregne en ekstra egenandel med f. eks bruk av egne ansatte. Styringsgruppens innsats inngår som sekretariatets egeninnsats, det samme gjelder den ressursinnsats og eventuelle reiseutgifter kommunalt ansatte får ved deltagelse i prosjektet. Prosjektet skal holde seg innenfor de krav og rammer som Nordland fylkeskommune stiller i tilsagnsbrevet. Prosjektet skal i størst mulig grad jobbe for å få med frivillige lag og organisasjoner i prosjektarbeidet.

10.Suksesskriterier/risiko

Det overordnede mål med «Lev Vesterålen» er å snu den negative utviklingen i folketall i Vesterålen samt sikre næringsliv og offentlig forvaltning tilgang på kompetent arbeidskraft. Dette prosjektet er tenkt å vare i 3 år i første omgang og skal være starten på en prosess med tiltak som på sikt skal gi regionen vår en bedre utvikling. Vi innser at å snu utviklingen i forhold til fraflytting er et meget langsiktig og vanskelig arbeide. Imidlertid mener vi at samarbeidet mellom offentlig forvaltning og næringslivet i Vesterålen medfører en kraft og dugnad for hele Vesterålen som på sikt vil skape meget gode resultater. Vår intensjon med dette arbeidet er å få implementert en annen måte å arbeide på i forhold til rekruttering av arbeidskraft i regionen. Videre skal vårt arbeide resultere i et betydelig bedret omdømme og ikke minst stimulere til økt bolyst og stolthet i å være fra Vesterålen. Etter 3 års perioden er vårt mål at næringslivet selv samt offentlig sektor har implementert den nye måten å jobbe på slik at dette viktige arbeidet fortsetter. Vi vil kartlegge effekten av de ulike tiltakene vi setter i verk og formidle disse aktivt slik at også andre regioner kan dra nytte av dem.

Konkret skal «Lev Vesterålen» benytte følgende faktorer som målekriterium:

1. Utvikling i folketall (fracflytting/tilflytting)
2. Måle antall treff på «Lev Vesterålen» portalen
3. Telle antall henvendelse til kommunene
4. Oversikt over samtlige tiltak som er satt i gang pga prosjektet, vurdere effektene av det igangsatte arbeidet, hvordan ble de ulike tiltakene gjennomført og ble det målbare resultater
5. Måle tilfredsheten hos regionens innbyggere, næringslivet, førstelinjetjenesten i kommunene samt politikerne om virkningen av «Lev Vesterålen»
6. Måle optimismen i befolkningen, en ved prosjektets start og en ved prosjektets slutt

Program for dialogmøte mellom regionråd og næringsliv

- 15.00 **Middag**
- 15.45 **Velkommen**
v/ Jonni Solsvik, leder i Vesterålen regionråd
- 15.55 **Hvorfor vil vi tilbake til Vesterålen?**
v/ Helle Johnsen Bergesen, Hannah Hansen og Elise Lind Johansen, 16 år
- 16.05 **Hvorfor kom vi tilbake til Vesterålen?**
v/ Kolbjørn Hoseth Larsen
- 16.10 **LevVesterålen – hva er gjort til nå og hvor kan veien gå videre?**
v/ prosjektleder Silje Kristoffersen
- 16.25 **Biomars deltagelse i LevVesterålen – erfaringer**
v/ Skjalg Steiro, personalsjef Biomar
- 16.30 **Vesterålen næringslivssamarbeid–rolle i det regionale utviklingsarbeidet**
v/ Svein Arne Abelsen, leder VNS
- 16.45 **Kommunikasjon – som positiv driver av ett prosjekt**
v/ Silje K.Granum
- 17.00 **LevVesterålen – mulighetsstudie**
v/ Kolbjørn Nordvik
- 17.30 **Dialog**
- 18.30 **Avslutning**



Mer enn frisk luft og salt sjø.

Her er selve livet.

Jnr.: 210/2011/SK/smr/140.50

Sortland, 8. mars 2011

Invitasjon til dialogmøte Regionråd – Næringsliv

LevVesterålen er et prosjekt som ble igangsatt av Vesterålen regionråd høsten 2010. Prosjektets hovedområde er å arbeide med omdømmet og rekrutteringen til Vesterålen.

Til nå har prosjektet jobbet med følgende:

1. Møte med innflyttere/tilbakestrømmere, hvorfor flyttet de til Vesterålen?
2. Rekruttering av kandidater på arbeidslivsdagen i Tromsø samt karrieredagene i Narvik
3. Visningstur til Vesterålen med bedriftsbesøk hos Biomar og Nordlaks. Bedriftene valgte selv sine kandidater fra de studentene som ble rekruttert i Tromsø og Narvik
4. Evaluering av stand og visningstur i etterkant

Nå er det på tide å evaluere den jobben som er gjort samt finne veien videre i lag.

I den forbindelse inviterer Vesterålen regionråd v/regionrådsleder Jonni Solsvik deg til et dialogmøte mellom regionrådet og næringslivet **onsdag 16. mars 2011**. Møtet skal avholdes på Sortland Hotell og starter kl 15 med servering av middag.

Dialogmøtet skal gi:

1. styringsgruppen til LevVesterålen relevant informasjon og tilbakemelding for å kvalitetssikre det videre arbeidet med LevVesterålen
2. informasjon til ulike samarbeidspartnere om LevVesterålen

Vi håper du har anledning til å komme og ser fram til nyttig og konstruktiv dialog for Vesterålens beste!

Vi ber om tilbakemelding innen fredag 11. mars om din deltakelse på e-post: silje.kristoffersen@vestreg.no

Med hilsen

Jonni Solsvik (sign)
leder Vesterålen regionråd

Silje Kristoffersen (sign.)
prosjektleder LevVesterålen

Deltagerliste Dialogmøte Regionråd Næringsliv 16. mars

Vesterålen Regionråd

1. Jonni Solsvik, Leder Vesterålen Regionråd
2. Jon Danielsen, Ordfører Øksnes kommune
3. Svein Roar Jakobsen, Ordfører Sortland kommune
4. Kjell Børge Freiberg, Ordfører Hadsel kommune
5. Vibeke Tveit, Ordfører Lødingen kommune

Næringsliv/Bank

1. Skjalg Steiro, Personalsjef Biomar, Øksnes
2. Terje Bjermeland, Personalsjef Nordlaks, Hadsel
3. Arne Hjalmar Hansen, Daglig leder Narom, Andøy
4. Odd Roger Enoksen, Daglig leder Andøya Rakettskytefelt, Andøy
5. Torill Monsen Abelseth, Daglig leder Maritex, Sortland
6. Eva Kristoffersen, Daglig leder Egil Kristoffersen & sønner, Bø
7. Harald Myrland, daglig leder Zalaris, Lødingen
8. Johnny Karlsen, banksjef Nordlandsbanken, Sortland
9. Eirik Nikolaisen, banksjef Sparebank1, Sortland

Styringsgruppe LevVesterålen

1. Geir Markussen, Sekretariatsleder Vesterålen Regionråd
2. Rune Lødemel, Rektor Sortland Videregående skole
3. Erik Bugge, Kultursamarbeidet i Vesterålen
4. Svein Arne Abelsen, Leder Vesterålen Næringslivssamarbeide
5. Marion Celius, Varaordfører Hadsel kommune
6. Silje Kristoffersen, prosjektleder LevVesterålen

Unge stemmer

1. Marte Boberg Karlsen, 23 år, Forsikrings selger, Vardia forsikring.
2. Marthe Wiik, tilbakeflytter, Designfabrikken
3. Anne Marie Svendsen, jobb til 2 prosjektet.
4. Elise Lind Johansen, 15 år
5. Hannah Hansen, 15 år
6. Helle Johnsen Bergesen, 15 år
7. Kolbjørn Hoseth Larsen, lærer og tilbakestrømmer

Engasjert Byrå

1. Silje Granum
2. Kolbjørn Nordvik

VNS

1. Jon Petter Arntzen

Bøks

1. Tore Christiansen