RAPPORT NR. 61 :2015 |
Finn Ove Båtevik, Marte Fanneløb Giskeødegård og Gro Marit Grimsrud

ÅLESUNDREGIONEN

Integrert og fragmentert?

MØREFORSKING

TITTEL	Ålesundregionen
FORFATTARAR	Finn Ove Båtevik, Marte Fanneløb Giskeødegård og Gro Marit Grimsrud
PROSJEKTLEIAR	Finn Ove Båtevik
RAPPORT NR.	61
SIDER	61
PROSJEKTNUMMER	17195
PROSJEKTTITTEL	Ålesundregionen som attraktivt vertskap – en kunnskapsstudie
OPPDRAGSGIVAR	Ålesund Kunnskapspark
ANSVARLEG UTGIVAR	Møreforsking
ISSN	1891-5981
ISBN	978-82-7692-342-1
DISTRIBUSJON	Open
NØKKELORD	Regional utvikling Kommunesamarbeid Kompetanse Marine næringar Rekruttering

SAMMENDRAG

Ålesundregionen, med kommunene Ålesund, Giske, Haram, Skodje og Sula, representerer et integrert bo- og arbeidsmarked. Regionen har også sterk befolkningsvekst. Samtidig har regionen klare utfordringer. Regionen greier for eksempel ikke å trekke til seg tilstrekkelig mange kvinner, noe som resulterer i et stort mannsoverskot. Det er også en risiko for at man i for sterk grad «lener seg på» et velfungerende næringsliv og forventer at aktørene som representerer dette skal «ta ansvar» for utvikling av regionen. Regionen har en klart definert sentrumskommune. Den har også omlandskommuner med kvaliteter som styrker regionen. I dette ligger et klart potensiale. Samtidig er det et klart behov for sterk bevisshet for sikre en god regional arbeidsdeling mellom kommunene. For å kunne utnytte dette potensiale videre, er det nødvendig å utvikle et regionalt lederskap som kan ta et overordnet ansvar for å utvikle samspillet mellom ulike aktører i regionen. Et slikt lederskap må ha en klar politisk forankring og fremgang i arbeidet krever at man setter i gang tiltak for å utvikle tilliten mellom partene.

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

FORORD

Rapporten Ålesundregionen – Integrert og fragmentert? inngår som en delleveranse i arbeidet «Styrking av samspillet i Ålesundregionen». Prosjektet er meint som en kunnskapsstudie, der man vurderer den rollen Ålesundregionen har som vertskap for befolkning og. Det blir lagt særlig vekt på vertskapsrollen regionen har i forhold til kompetansearbeidskraft og kompetansebedrifter. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Ålesund Kunnskapspark AS.

Rapporten bygger delvis på resultater fra nyere studier gjennomført i Ålesundregionen. Ut over dette bygger rapporten på intervjuer med en rekke representanter fra næringslivet, samt kollektive og offentlige aktører med tilholdssted i regionen. Vi takker alle som velvillig stilte opp for intervju, slik at arbeidet kunne realiseres.

Rapporten danner grunnlaget for et videre arbeid, der man skal beskrive, analysere og anbefale satsingsområder for det videre arbeidet med å utvikling av Ålesundregionen. Denne videreføringen vil det være Ålesund Kunnskapspark selv som står for.

Øyvind Herse har fungert som kontaktperson fra Ålesund Kunnskapspark. Vi takker han og de andre involverte i prosjektet for godt samarbeid.

Volda, januar 2015

Finn Ove Båtevik (prosjektleder)
Marte Fanneløb Giskeødegård
Gro Marit Grimsrud

INNHOLD

1 Innledning – fra hierarki til nettverk 9
2 Datagrunnlag 11
3 Ålesundregionen som vertskap for befolkningen – hva sier tidligere forskning? 14
3.1 I følge statistikken er Ålesundregionen attraktiv 14
3.2 Regional attraktivitet – hva sier innbyggerne/brukerne av kommunale tjenester? 18
3.3 Sunnmøre i Framtida 19
3.4 Rekruttering til marin og maritim sektor – en suksesshistorie 21
3.5 Ålesund sett utenfra 23
3.6 Ålesund – en by for barske mannfolk? 25
3.7 Oppsummering - flaskehalser 25
4 Kollektive aktører 27
4.1 Hvordan tenker de region? 27
4.2 Hva gjør regionen attraktiv for kompetanseintensive bedrifter? 29
4.3 Er bedriftene på flyttefot? Regioner i konkurranse 31
4.4 Ålesund mangler urbanitet 32
4.5 Vertskapsrollen - hva ligger i den? 33
4.6 En oppsummering med vekt på flaskehalser 35
5 En attraktiv region? Fra bedriftenes ståsted 36
5.1 Verdien av næringsmiljøet 36
5.2 Bedriftene ønsker sterkere forskningsmiljø 37
5.3 Det etterspørres en viss grad av mangfold 38
5.4 Bygge opp utdanningsinstitusjonene 39
5.5 Samspill 40
5.6 Ålesund som attraktivt regionalt sentrum, men ikke på bekostning av regionene 41
5.7 Regionalisering er ikke ensbetydende med kommunesammenslåing 42
5.8 Rekruttering 42
5.9 «Det eneste vi er avhengig av, er sannsynligvis stort sett kun en flyplass» 43
5.10 Regionen sett fra næringslivet sitt perspektiv 44
5.11 Så hva mener næringslivsaktørene må gjøres? 44
6 Offentlige aktører 46
6.1 Attraktivitet – med klyngen i sentrum 46
6.2 Forholdet til de marine og maritime næringene 47
6.3 Vertskapsrollen 48
6.4 Regionalt lederskap 49
6.5 Felles utfordringer og konkret samarbeid 51

6.6 Møteplasser 52
6.7 Rollen til offentlig sektor 53
6.8 Små institusjoner, få folk? 53
7 Vurderinger 55
Referanser 59

1 INNLEDNING – FRA HIERARKI TIL NETTVERK

Denne rapporten er en delleveranse i prosjektet «Styrking av samspillet i Ålesundregionen». Hovedprosjektet inngår i Kommunal og moderniseringsdepartementet sitt byregionprogram, der målet er å få byregionene til å fungere som motorer for regional utvikling. Å se byene som motorer i sammenheng med regional utvikling er ingen ny ide. Den har versert i ulike former, f.eks. i den top-down orienterte vekstsentersstrategien som var populær på 1960 og 70-tallet. Når motortankegangen nå har kommet fram igjen, er det i en ny versjon som er noe mer bottom-up styrt, og som gjerne dreier seg om at byene må ta hovedrollen som attraksjonssenter for sin region. Det handler altså mer om å få til en endogen utvikling der samhandling mellom senter og omland skal legge grunnlaget for, og bygger på regionenes samlede ressurser – i stedet for å konkurrere om utviklingsinitiativ utenfra.

Samtidig har det vært en bevegelse bort fra hierarki til nettverk som dominerende metafor. I den neo-endogene retningen er det lagt vekt på at utvikling ikke kan skje ut fra bottom-up strategier alene, fordi det er nettverkene internt og ut av regionen som er viktige (Lowe m.fl. 1995). Nøkkelen til suksess er å kunne kontrollere utviklingsprosessene, både de interne og de eksterne gjennom nettverk og allianser. Det er i denne sammenheng territorielle partnerskap kommer inn i bildet for å kunne få til en kopling mellom næringsliv, lokalsamfunn og utviklingsaktører. Erfaringer med denne utviklingsmodellen viser at det er essensielt at partnerskapene deltar i nettverk som går ut av regionen slik at de ikke utelukkende bygger på lokale fortrinn, men også ser hvordan fortrinn som ligger utenfor regionen kan utnyttes (Shucksmith 2010). Det er også vesentlig å bygge allianser mellom ulike forvaltningsnivå – og samtidig være oppmerksom på hvordan maktforholdene fortsatt kan operere i hierarkiske former selv om settingen er «nettverk».

Denne tankegangen harmonerer med Patsy Healey (2004) sine teorier om collaborative planning og deliberate place-shaping. Hun påpeker at utviklingsprosesser må være kollektive og involvere utviklingsaktører med spesifikke interesser og vanlige borgere, og at disse må mobiliseres for å nå målene. Hjelp fra staten og andre samfunnsaktører er også viktig.

Forskningslitteratur advarer mot noen sider av nettverksbaserte utviklingsmodeller. Mark Shucksmith (2012) nevner blant annet at disse modellene gjerne skaper forskjeller både mellom forskjellige steder og internt på stedene. Det første på grunn av at ressursene og utviklingskapasiteten er ulikt fordelt, det andre handler bl.a. om at modellene er bygget rundt et konsenusideal som er godt egnet til å overse reelle interessekonflikter og ulike maktforhold. Det er også bekymringer rundt hvem det er som får delta i partnerskap og nettverk, demokratiske prosesser, hvem det er som skal stå til ansvar og hvor effektive nettverkene er som styringsmodell. Det er videre påpekt at det er de som allerede har makt som tar tak i nye utviklingsmodeller og utformer de slik «de alltid har gjort». På den måten kan potensielt nye næringer, innovasjoner og nye måter å tenke på bli oversett.

Det diskuteres også om den nye endogene utviklingsmodellene med governance heller enn government, i realiteten er bottom-up eller om det bare er staten som har funnet nye måter å

utøve kontroll på, og samtidig skyve fra seg ansvar (Stoker 1996; McAreavey og Swindal 2012). Det er med andre ord mange problemstillinger som kan relateres til prosessen som nå er på gang i Ålesundregionen. En nærværende problemstilling er hva en forstår med vertskapsrollen, hva er innholdet, og hva som kreves av handling for at regionen skal utøve et godt vertskap. Hvem skal de være vertskap for, hvem skal lede og ta ansvaret for at vertskapet fungerer?

Prosjektet «Ålesund som attraktivt vertskap» er en deleveranse for arbeidet «Styrking av samspillet i Ålesundregionen». Prosjektet er en kunnskapsstudie. I vårt oppdrag ligger det å se hvordan Ålesundregionen forvalter sin vertskapsrolle overfor kompetanseintensive bedrifter – og dermed også for innbyggere med høy kompetanse. I det følgende skal vi undersøke hva som tidligere er rapportert om Ålesundregionens attraktivitet og rolle som vertskap overfor nye innbyggere, og spesielt innbyggere med høy utdanning. Deretter følger en analyse der et utvalg kollektive næringsaktører, bedrifter og offentlige aktører er intervjuet om samme tema. Rapporten omfatter primært kommunene Ålesund, Giske, Haram, Skodje og Sula.

2 DATAGRUNNLAG

Rapporten bygger på kvalitative intervju med 38 representanter for kollektive aktører, bedrifter og offentlige instanser i Ålesundregionen. Med unntak av et par intervjuer er intervjuene gjennomført som intervju med enkeltpersoner. Ved Høgskolen i Ålesund ble det gjennomført et gruppeintervju og et intervju med bare en person til stede (student-representanten). De fleste intervjuene er også gjennomført som oppmøteintervju. Utvalget av intervjuobjekter ble gjort i samarbeid med oppdragsgiver.

Det er gjennomført intervju av informanter i alle kommunene i regionen. Føringene som lå i prosjektet, gjør likevel et at et klart flertall av informantene har arbeidssted i Ålesund.

De kollektive aktørene representerer klynge- og næringsselskaper som er opptatt av å utvikle gode vilkår for næringslivet generelt og for sin respektive næringer eller bedrifter spesielt. Kollektive entreprenører har fått økende oppmerksomhet i forbindelse med regional utvikling de siste par tiårene. Det henger sammen med dreining av nærings- og regionalpolitikken i retning av mer endogene utviklingsprosesser, og satsing på regionens egne ressurser.

Vi har intervjuet ledere fra følgende organisasjoner:

Organisasjon	Person	Stilling
Innovasjon Norge	Håvar Risnes	Avdelingsleder
Sparebank 1	Jan Rune Hurlen	Banksjef
Legasea, biomarin klynge	Oddvar Skarbø	Prosjektleder
Norwegian Rooms, møbelklynge	Oddbjørn Hatløy	Klyngeleder
Martimt forum	Arnfinn Ingjerd	Daglig leder
Haram Næring og Innovasjonsforum	Guttorm Ulla	Dagleg leiar
Næringsforeningen i Ålesund	Kjell Sandli	Adm. direktør
NHO Møre og Romsdal	Torill Ytreberg	Regiondirektør
Destinasjon Ålesund og Sunnmøre	Geir Vik	Reiselivsjef
Momentium	Ronny Stokke	Daglig leder

I valget av bedrifter har vi i all hovedsak fokusert på bedrifter som trekker til seg høyt utdannede, er globalt eksponerte, og har potensiale til å flytte virksomheten ut av regionen. Møreforsking har også ønsket å intervjue noen selskaper som har vokst frem i regionen og noen

som ikke har det, for å se hvordan dette spiller inn på vurderingen av attraktivitet og lokalisering. I alt ble 10 representanter for ulike bedrifter i regionen intervjuet.

Vi har snakket med følgende bedrifter/personer

Firma	Person	Stilling
Advokatfirmaet Schjødt	Jarl Dybvik	Partner
Avento	Stian Bang	Daglig leder
Stokke	Ivar Sandnes	Vice President Supply Chain and Quality
Rolls- Royce	Annette Bonnevie Wollebæk	Senior Communications Manager
62 grader Nord	Marius Petersen	Daglig leder
Volstad	Eivind Volstad	CEO
Firmenich	Oddvar Bjørge, Jan A. Bjørge	Styreleder
Vard	Stig Bjørkedal og Anne Seth	
Sintef	Sigmund Kvernes	Regionaldirektør
Devold	Trond Sleipnes	Markedsdirektør
Møreforsking	Elisabeth Maråk Støle	Direktør

Det var et ønske fra oppdragsgiver at kommunene skulle være representert både med ordfører og rådmenn. I tillegg ble tre store offentlige institusjoner, alle lokalisert i Ålesund, valgt ut for intervju.

Vi har snakket med følgende institusjoner/personer

Institusjon	Person	Stilling
Ålesund kommune	Jarle Hanken	Rådmann
	Bjørn Tømmerdal	Ordfører
Haram kommune	Turid Hanken	Rådmann
	Bjørn Sandnes	Ordfører
Sula kommune	Leon Aurdal	Rådmann
	Geir Ove Vegsund	Ordfører
Skodje kommune	Bente Glomset Vikhagen	Rådmann
	Terje Vadset	Ordfører

Giske kommune	Sindre Røsvik	Assisterende rådmann
	Knut Støbakk	Ordfører
Kystdirektoratet	Kirsti Slotsvik	Kystdirektør
Helse Møre og Romsdal	Espen Remme	Strategi og utviklingssjef
Høgskolen i Ålesund	Roar Tobro	Høgskoledirektør
	Elin Aasen	Dekan helsefag
	Hans Petter Hildre	Dekan maritime fag
	Marianne Synnes	Rektor
	Hans Marius Martinsen	Leder Studentparlamentet

Oppsummeringen av intervjuene står utelukkende for forfatternes regning. Alle de intervjuede er nødvendigvis ikke enige i det som muligens kan framstå som en felles oppfatning for gruppen. Vår oppgave har vært å trekke ut det vi synes er interessant for vårt prosjekt. Informantene har ikke fått anledning til å lese gjennom og kommentere våre fremstilling i etterkant. Det er også lagt vekt på at fremstillingen ikke peker tilbake på den enkelte informant, slik at hver enkelt skulle føle seg friere med tanke på informasjonen som ble gitt. I noen tilfeller kan det nok likevel være mulig å knytte konkrete tilbakemeldinger til enkeltinformanter.

Ut over intervjuene er innholdet i rapporten basert på offentlig tilgjengelig materiale.

3 ÅLESUNDREGIONEN SOM VERTSKAP FOR BEFOLKNINGEN – HVA SIER TIDLIGERE FORSKNING?

Denne seksjonen bygger på rapporter fra Møreforsking og fra prosessen rundt Sunnmøre i framtida som på ulike vis tar for seg Ålesundregionen sett fra et tilflytter- og innbyggerperspektiv.[1] Alle disse arbeidene er gjennomført i løpet av de siste årene. Kapitlet begynner med en «objektiv» analyse av noen sentrale indikatorer for attraktivitet og vekstkraft, og fortsetter med å formidle synspunktene til nyetablerte «brukere av kommunen som bosteder». Et poeng derifra er at kommunene bør samarbeide bedre for at regionen skal kunne dra nytte av sine komparative fordeler i en felles bo- og arbeidsmarkedsregion. Deretter gis et innblikk i prosessen rundt Sunnmøre i Framtida som blant annet hadde som mål å legge grunnlaget for samarbeid på tvers av kommuner og på tvers av privat og offentlig sektor. Etter dette skifter fokus til å rette seg mot personer med høy utdanning – først de som jobber innenfor marin og maritime næringer, og deretter får vi innblikk i hvordan Ålesundregionen tar seg ut for høykompetetene personer som ikke inngår i denne klyngen.

3.1 I FØLGE STATISTIKKEN ER ÅLESUNDREGIONEN ATTRAKTIV

Folketallsvekst og tilflytting brukes ofte som mål på attraktivitet. I følge Fylkesstatistikken har regionen – i dette oppdraget definert som Giske, Sula, Skodje, Haram og Ålesund - vokst med 14,1% eller med ca. 9350 innbyggere fra 2004-2014. Det er sterkere enn fylket som helhet (6,9%) og det er sterkere enn landet (11,6%). Det er liten tvil om at det er denne regionen som har hatt sterkest vekst i fylket (og enda sterkere om man inkluderer Ulstein). En stadig større del av befolkningen i fylket bor i denne regionen.

POPULÆRT FOR INNVANDRERE, MED IKKE SÅ POPULÆR FOR INNENLANDSKE FLYTTERE

Veksten i Ålesundregionen det siste tiåret har vært preget av innflytting fra utlandet. Ser en bare på *innenlandsk* flytting, så går både Ålesund og Haram i minus de siste årene. Men for de fleste år går byregionen som helhet i balanse på grunn av at Giske, Sula og Skodje har netto innflytting (enkelte år går hele regionen i minus på innenlandsk flytting). Selv om regionen har netto innflytting totalt sett, kan vi således stille spørsmål med hvor attraktiv regionen er i nasjonal sammenheng.

[1] Dvergsdal m.fl. (2013); Båtevik m.fl. (2013); Grimsrud m.fl. (2014); Giskeødegård og Grimsrud (2014); Sunnmøre i Framtida – *Foresight* 2010; Sunnmøre i Framtida: *Ålesund som lokomotiv* (udatert).

STERK OG INTRAREGIONALT BALANSERT VEKST I REPRODUKTIVE ALDERSGRUPPER

I rapporten *Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar* (Grimsrud m.fl. (2014) brukte vi et alternativt mål på hvor vekstkraftig befolkningen i regionen er i nær framtid. Vi undersøkte i hvor stor grad befolkningen har vært i stand til å reprodusere seg selv; i hvor stor grad har de klart å opprettholde mengden unge voksne i reproduktiv alder. Vi fant at alle kommunene i regionen, bortsett fra Haram, hadde netto innflytting aldersgruppa 26-35 år (tabell 2.1, kolonne B); og at Ålesund og Skodje sågar ligger over landsgjennomsnittet. Ved å sammenlikne kolonne B og A, ser vi at regionen er blitt mer attraktiv for samme aldersgruppe enn den var 10 år tidligere. Regionen er med andre ord på rett veg. Mens det i 2004 bare var Ålesund som klarte å reprodusere og øke denne aldersgruppa, så ser vi at i 2014 har de fleste omlandskommunene også har klart dette. *Det betyr at Ålesundregionen ser ut til å ha vært gjennom den utviklingen som synes å være målet med byregionprogrammet;* altså at samhandlingen mellom by og omland skal bedres slik at det ikke bare byen som skal vokse, men også omlandet. Om dette har skjedd på grunn av eller på tross av mer samhandling, sier i midlertid statistikken ikke noe om.

I tabellen kan vi også sammenlikne kolonne A og C, og finne at regionen virker enda mer attraktiv for aldersgruppen 36-45 år. Selv kommunene som gikk med tap for aldersgruppa 26-35 år i 2004, har gevinst 10 år senere når de samme fødselskullene er blitt 10 år eldre. Det kommer dels av at flere har flyttet tilbake igjen med familier, men det skyldes også sterk innflytting av nye, særlig fra utlandet.

Tabell 2.1. *Flyttebalanse. Flyttebalanse = 100. Tal mindre enn 100 betyr netto fraflytting, og over 100 betyr netto tilflytting.*

	A	B	C
	26-35 år	**26-35 år**	**36-45 år**
	f.1969-78	f.1979-88	f.1969-78
	2004	**2014**	**2014**
1504 Ålesund	107	126	120
1529 Skodje	87	130	121
1531 Sula	93	120	118
1532 Giske	80	111	103
1534 Haram	81	89	92
Byregionen	***98***	***106***	***117***
Fylket	85	99	91
Landet	105	124	116

Kolonne A og B samanliknar flyttebalanse for ti årskull unge vaksne i 2004 og 2014. Vekst i talet personer fødde 1969-78 frå 1994 til 2004 (dei var 26-35 år i 2004), samanlikna med vekst i talet personar fødde 1979-88 frå 2004 til 2014 (dei var 26-35 år i 2014).

Kolonne A og C viser utviklinga i kohorten fødd i 1969-78 frå dei var 26-35 år i 2004 til dei var 36-45 år i 2014.

Dersom de årskullene som i dag er 26-35 år har det samme flyttemønsteret som de som er født ti år tidligere, vil Ålesundregionen stå foran en vekst som er enda større enn den vi har sett de siste ti årene. Hva som skjer med arbeidsinnvandringen er imidlertid jokeren her.

ÅLESUNDREGIONEN MEST ATTRAKTIV FOR MENN – ET MINUS FOR VEKSTPOTENSIALET!

Om vi deler aldersgruppen 26-35 år (i 2014) på kjønn finner vi at regionen er klart mer attraktiv for menn enn for kvinner. Det er et uvanlig trekk for en bykommune/byregion. Det er først og fremst Ålesund og Haram som tallmessig bidrar til dette (stor skjevhet også i Skodje men siden kommunen er så liten har den ikke så stor innvirkning på gjennomsnittet for regionen.). Vi ser at kjønnsskeivheten går den andre vegen i Sula og Giske. Det er nærliggende å se kjønnsskeivheten i sammenheng med næringsstruktur og arbeidsinnvandring.

Den kjønnskeivheten som er avdekket i de reproduktive aldersgruppene er alvorlig. Det betyr at det demografiske vekstpotensialet ikke kan bli tatt fullt ut. I reproduksjonssammenheng betyr antall menn lite – det er antall damer som er avgjørende. Å utjevne kjønnsforskjeller bør derfor være på agendaen for en region som vekst.

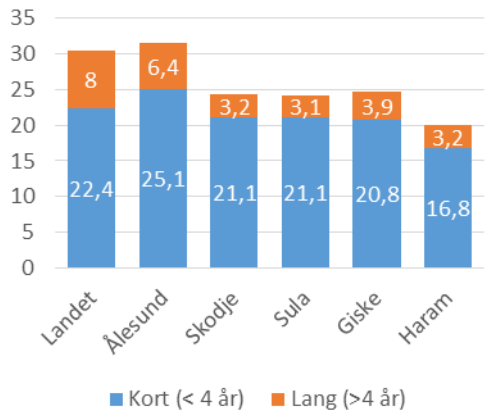
Tabell 2.2 *Flyttebalansen etter kjønn. Flyttebalanse = 100. Tabellen gjeld kohorten f.1979-88 som var 26-35 år i 2014*

	Menn	Kvinner	Menn - Kvinner
1504 Ålesund	137	117	-20
1529 Skodje	138	123	-16
1531 Sula	116	124	8
1532 Giske	109	113	3
1534 Haram	92	86	-6
Byregionen	125	113	-12
Møre og Romsdal	102	98	-4

UTDANNINGSNIVÅ I BEFOLKNINGEN ER OVERRASKENDE LAVT

Utdanningsnivået i Møre og Romsdal er relativt lavt sammenliknet med resten av landet, men Ålesund og næromlandet kommer relativt godt ut. I fylket ligger imidlertid både Volda og Molde over Ålesund når det gjelder utdanningsnivå. Utdanningsnivået i regionen gjenspeiler i stor grad arbeidsmarkedet. Vi ser at industrikommunen Haram ligger relativt lavt. Dessuten er det først og

fremst med tanke på kandidater med lang universitets/høgskoleutdanning at regionen ligger lavt på. Korte høgskoleutdanninger så ligger Ålesund over landsgjennomsnittet og omlandskommunen ligger også høyt. Det er også grunn til å påpeke at den høye andelen arbeidsinnvandrere i regionen gjør at ikke alle har fått utdanningen sin registrert i statistikkgrunnlaget.



Figur 2.1. Del personar med utdanning på høgskule-/universitetsnivå etter lengda på utdanninga 2013. Kort Personar over 16 år samanlikna med landsgjennomsnittet. Prosent. Kjelde: SSB, statistikkbanken

VEKST I ANTALL STUDENTER – OG DE ER STORT SETT LOKALE OG BLIR I REGIONEN ETTERPÅ

Høgskolen i Ålesund har vokst kraftig de siste 15 år og har en vekst som ligger klart over gjennomsnittet for de statlige høgskolene i perioden. I 2013 hadde høgskolen om lag 2100 studenter, og hadde følgende studieretninger: biologiske fag, helsefag, maritime fag, teknologifag og økonomiske og administrative fag.

Stambøl (2013) viser i sin studie at av studiestedene på Vestlandet, så er Ålesund en av de høgskolene på med størst lokal rekruttering. Grythfeldt og Heggen (2012) viste at vel 80% av de uteksaminerte sykepleierne ved HiÅ er oppvokst i Møre og Romsdal og de aller fleste av disse jobber i regionen etterpå. Røberg (2014) har studert tilsvarende for de med næringsrettede profesjonsyrker (teknologi og ingeniørutdanninger, økonomiske og administrative fag, biologiutdanninger, og maritime fag), så er 70 % rekruttert fra fylket (men for teknologi og ingeniørutdanningene, samt økonomiske og administrative fag er tallene også her oppe i 80 %). Maritime og biologiske fag er de som rekrutterer flest utenfra (45-50%). To år etter fullførte studier har de fleste fra fylket også fått jobber i fylket. Røberg (2014) viser videre at bare 20% av de som ikke var oppvokst i fylket hadde fått jobb i fylket to år etter eksamen. I hvor stor grad dette kommer av at de foretrekker å jobbe andre steder, eller i hvor stor grad de har problemer med å komme inn i et arbeidsmarked der vi vet at lokalt tilknytning har betydning – er et spørsmål som kunne vært interessant å undersøke nærmere.

Høgskolen i Ålesund har også økt rekrutteringen fra andre deler av landet over tid (Båtevik 2014). Dette kan tolkes som uttrykk for at attraktiviteten til høgskolen har vært økende.

Uansett kan resultatene til Grythfedt og Heggen (2012) og Røberg (2014) tyde på at kvaliteten og tilbudet ved høgskolen spiller en stor rolle for kvaliteten på de som ansettes innen det lokale næringslivet. I hvor stor grad regionens næringsliv også rekrutterer fra andre læresteder kan dermed være av betydning for graden av nytenking i næringslivet.

3.2 REGIONAL ATTRAKTIVITET – HVA SIER INNBYGGERNE/BRUKERNE AV KOMMUNALE TJENESTER?

De seks kommunene Skodje, Ørskog, Haram, Ålesund, Giske og Sula har hatt et interkommunalt plansamarbeid der de gjennom et felles utviklingsprosjekt ønske å finne fram til de viktigste faktorene for å utvikle en mest mulig attraktiv bo- og arbeidsmarkedsregion innenfor de områda kommunene har ansvar for. Prosjektet skulle også finne fram til områder der kommunene kan oppnå fordeler av å samarbeide og samhandle.

I denne undersøkelsen har forskerne hatt gruppeintervju med grupper på 15 personer fra hver av kommunene i tillegg til en studentgruppe på 15 personer fra Høgskolen i Ålesund. De til sammen 72 personene fikk dessuten svare på et individuelt spørreskjema. Informantene ble plukket ut på grunnlag av at de var *nyetablerte i regionen* (1-5 år siden etablering), de var unge i alderen 20-35 år og representerte ulike næringer og familietyper. Dessuten ble de plukket ut slik at de også representerte innflyttere fra andre deler av landet, innvandrere og lokale (de som er oppvokst i regionen).

Nedenfor har vi listet opp resultatene fra undersøkelsen; altså hva «brukerne» av kommunene mener kommunene kan gjøre for å øke attraktiviteten overfor sine innbyggere. Ønskene er nokså like fra den ene kommunen til den andre, og studentene hadde synspunkt som ikke skilte seg vesentlig fra de øvrige som ble intervjuet i undersøkelsen.

- De bør bli bedre på å utnytte de naturgitt forutsetningene for at regionen skal bli interessant å bo i. Naturen bør gjøres mer tilgjengelig.
- Vertskapsrollen bør utvikles. Her tenkes vertskapsrollen som en slags velkomstgest med et praktisk innslag. Mange bedrifter er flinke til å ta imot nykommere, men ikke det offentlige. Særlig savnes møteplasser der nye innbyggere kan møte både nye og gamle innbyggere.
- Urbanitet - den urbane tøtsjen som mange i dag har fått en smak av gjennom studier og arbeidsopphold i større byer og tettsteder er et savn. Ålesund må spille hovedrollen her.
- Sentrumsutvikling: en savner mer estetikk og funksjonalitet i sentrum. Ingen av kommunene får «godkjent» når det gjelder sentrumsområdene. De er ikke innbydende, der er ikke møteplasser og de er tomme for aktivitet utenom arbeidstid. Det blir videre pekt på manglende vedlikehold, lite vekt på «mjuke» verdier (grøntområde, gågater etc.) som kan gjøre sentrum mer attraktivt å oppholde seg i. Ålesund har også her et ekstra

«ansvar» som regionhovedstad. Dette er et område regionen vil kunne ha nytte av å samarbeide om.

- Det femte gjennomgående tiltaket er å betre kollektivtilbudet. Dette er et tiltak som krever tid og ressurser for å løse, og de må løses i fellesskap i regionen. Et bedre kollektivtilbud vil kunne gjøre regionen betre integrert som bo- og arbeidsmarkedsregion, og det vil gjøre hverdagen enklere for brukerne i regionen. Et betre kollektivtilbud vil også være en del av det å kunne tilby mer av det urbane livet som mange etterspør. I tillegg vil det kunne være viktig for miljøet. Saman med de naturgitte forutsetningene for å nytte naturen, kan et godt kollektivtilbud benyttes til å skape en «grønn profil» på regionen.
- Språkopplæring
- Profilering: De nye som flytter inn opplever at kvalitetene med regionen ofte kommer dårlig fram. By og omland har komplementære kvaliteter som kommunene bør gå sammen om å profilere bedre. Mer bevisst markedsføring og profilering vil også kunne bidra til å skape sterkere følelse av tilhørighet og stolthet til regionen.

BRUKERNE OPPFORDRER TIL SAMARBEID MELLOM KOMMUNER I REGIONEN

Rapporten peker på at kommunene i region har mange felles utfordringer, og at de bør samarbeide bedre for å utnytte potensialet i regionen. Ålesund og Haram er de tydeligste næringsorienterte arbeidsplasskommunene, mens de øvrige kommunene i varierende grad framstår som bostedskommuner. De komplementære trekkene i regionen blir ikke utnyttet fullt ut fordi det er dårlig tilrettelagt for arbeidspendling. Det dreier seg om kollektivtilbud, men også om tilrettelegging av kommunale tjenester som f.eks. barnehage og SFO slik at åpningstidene ikke gjør det umulig for pendlere å benytte seg av dem. Bedre tilrettelegging for transport mellom kommune var også et savn når det gjaldt muligheten for å benytte seg av kulturtilbud og naturen i andre deler av regionen. Regionen kunne også vinne på bedre samordning av boligutbyggingen for å kunne tilby mer varierte boliger, og det ble særlig påpekt at boligsituasjonen for studentene ikke var særlig god. Informantene synes å være enig om at Ålesund ikke har tatt rollen som regionens by alvorlig

Vi kan lese resultatene fra denne undersøkelsen som at brukerne – eller de nye innbyggerne – mener den regionale attraktiviteten kan styrkes ved at kommunene i regionen samarbeider om plan- og utviklingsoppgaver, slik at regionen kan fungere bedre som bo, arbeids- og serviceregion. Slik støtter de opp om prosesser som er på gang, blant annet i prosjektet Sunnmøre i Framtida.

3.3 SUNNMØRE I FRAMTIDA

Sunnmøre i framtida er et regionalt utviklingsprosjekt som ble igangsatt på Sunnmørskonferansen 2009. Prosjektet har som formål å *«å bidra til å øke slagkraften og kvaliteten i det regionale utviklingsarbeidet. Dette skal skje gjennom mobilisering av ulike samfunnsaktører, godt samspill og kommunikasjon, idémyldring, felles identitet og nye perspektiver for samfunnsutvikling*». Det en ønsker skal komme ut av det er at «*I 2020 er*

Sunnmøre en av Norges mest attraktive og ledende regioner. Den har et internasjonalt konkurransedyktig næringsliv, har etablert seg som en felles bosteds- og arbeidsmarkedsregion, er en kunnskapsintensiv region og har utviklet sosiale og kulturelle tilbud som gir mangfold og gode opplevelser» (jf. Sluttrapport Foresight prosess 2010:3)

Forsightprosessen er en del av dette arbeidet. Den har foregått gjennom at representanter fra kommuner, fylkeskommuner og næringsliv har deltatt i fire samlinger der regionens framtid ble diskutert. Foresightprosessen tok for seg både ytre og indre krefter, og laget deretter to scenarier for framtidig utvikling. Den ene ble kalt «Sunnmøre filleristes», den andre ble kalt «Sunnmøre overbeviser» - og sistnevnte er bildet av den regionen en vil fram til i 2020. Det ble diskutert hva som må gjøres for at en skal komme dit. Arbeidet er blant annet dokumentert i en 84 siders sluttrapport *Sunnmøre i Framtida – Foresight prosess 2010*. Rapporten konkluderer med at «Det er bred enighet om at sunnmøringene – for å overbevise framover - må opptre mer samlet; at de bør samarbeide tettere, mer målrettet og mer effektivt» (s. 34). Det er likevel ingen ting som tyder på de prioriterte hva de konkret skulle samles om, hvem som skulle ha regien på samarbeidet, og hvordan en skulle oppnå mer effektivitet i arbeidet. Sunnmøre regionråd har tatt over prosjektet og døpt det om til *Samfunnsutvikling Sunnmøre.*

I forbindelse med prosjektet Sunnmøre i Framtida ble det også gjennomført et arbeid for å avklare hva Sunnmørskommunene tenker om samarbeid og om hvem som bør være drivkraften i dette samarbeidet. Resultatet av dette arbeidet er rapporten *Ålesund som lokomotiv. Eksplorativ undersøkelse* (udatert) som ble utarbeidet av Reputation in Mind AS. Rapporten er basert på samtaler med rådmenn og ordførere i alle Sunnmørskommunene, og hadde som formål å få fram Sunnmørskommunenes tanker og oppfatninger om Ålesund som lokomotiv.

INGEN SELVFØLGE AT ÅLESUND BØR VÆRE LOKOMOTIVET

Rapporten peker på at når informantene snakker om Ålesund så mener de ikke Ålesund kommune, men en samling byfunksjoner som legger grunnlaget for både intern og ekstern aktivitet. Intern på den måten at tilbudene er så smale at de ikke kan ligge i bygdene, og ekstern den måten at et urbant sentrum kan virke tiltrekkende for potensielle tilflyttere. Når de snakker om lokomotiv så mener de at lokomotivet må ha 1) interne funksjoner som å være initiativtaker og visjonær, å være en tilbyder av arbeidsplasser og urbant sentrum og å være et tyngdepunkt, og 2) være et referansepunkt for attraktivitet og være regionens stemme utad.

Det kommer fram at spørsmålet om hvem som skal være lokomotivet bør handle om hvem som er egnet til å ha disse funksjonene, og ikke defineres ut fra en kommunegrense. Det er dermed ikke selvsagt at det er Ålesund kommune som skal være lokomotivet på Sunnmøre.

Det ble rapportert ulike grader av motstand mot at Ålesund skulle være regionens lokomotiv. De sterkeste gikk på en frykt for at ens egen kommune ville tape identitet og at en kunne risikere å miste en del funksjoner, eller få forringet kvalitet lokale tjenester, til fordel for Ålesund. På den annen side ønsket mange at Ålesund tok en lederrolle for regionen, men fortvilte over at de ikke synes å være i stand til å gjøre det.

Men Ålesund som lokomotiv ble i hovedsak sett på som en mulighet til regionalt samarbeid, der det ble pekt på at Ålesund kunne ha en nytte for hele regionen på følgende måte:

- Drive utadrettet aktivitet på vegne av regionen med tanke på attraktivitet, særlig med tanke på å styrke kulturtilbud, spesialtilbud, byfunksjon
- Tilgang til kompetanse (innenfor den kommunale arena)
- Tyngde i forhandlinger

Sunnmørskommunene kan etter egne forslag bidra med følgende:

- Spesialkompetanse innen ulike områder
- Lokalt næringsliv/arbeidsplasser/toneangivende virksomheter
- Areal: boareal, næringsareal, havneareal
- Kjøpekraft i forbindelse med tjenester fra kommunen og handel fra næringslivet
- Rekreasjonsområder
- Holdninger og velvillighet

Ålesund påpekte at de først og fremst trenger at de øvrige kommunene stoler på dem, og at de så for seg at det i første omgang var de nærmeste kommunene som var interessante når det gjelder arealdisponering og det å kunne bidra inn i en felles bo- og arbeidsmarkedsregion. De mer perifere kommunen var mest interessant i kjøpekraftsammenheng; og som publikum/bruker av kulturtilbud og f.eks. svømmehall.

På spørsmål om hvem som skal drive fram Sunnmørsregionen i framtida er det regionråd og interkommunale samarbeid som blir nevnt. Interkommunalt samarbeid blir nevnt som viktig for å løse både kapasitets og kompetanseproblemer. Men mange er skeptiske til disse formene for samarbeid fordi de ikke er knyttet til demokratiske prosesser. Andre sier at alternativet til interkommunale samarbeid er kommunesammenslåing – og at det ikke er ønskelig. Det gis videre uttrykk for at kommunene i regionen savner et forum som det en kan ha uformelle og visjonære diskusjoner.

3.4 REKRUTTERING TIL MARIN OG MARITIM SEKTOR – EN SUKSESSHISTORIE

Marine og maritime bedrifter er viktig for rekruttering av høyt utdannede til regionen. I rapporten *Kompetanse for ei kunnskapsintensiv framtid* (Båtevik mfl 2013) ble om lag 100 nyansatte med høy utdanning fra 81 bedrifter i maritime og marin sektor spurt om hva som gjorde at de flyttet til Møre og Romsdal og om de har planer om å bli værende.

Forskerne fant fire bærebjelker når det gjaldt hva som gjør regionen attraktiv for denne gruppen:

De har gjerne en *«alternativ grunnholdning»* på den måten av de besitter en grad av storbyskepsis. Alternativene til Møre og Romsdal er i grove trekk Trondheim, Bergen og Stavanger – eller utlandet. I valg av bosted legger de større vekt på natur og friluftsliv enn til storbykvaliteter som kaféliv, sushi og kulturtilbud. Dette er trekk som en også finner igjen blant en del innvandringsgrupper, der livsstilflytting og nærhet til natur er blir trukket fram som viktige faktorer (Søholt, Aasland, Onsager, & Vestby, 2012, Hanche-Olsen, Båtevik, Olsen, & Yttredal, 2011).

- *Bedriftene er tiltrekkende*. Bedriftskultur og arbeidsforhold har stor betydning for valg av arbeidsplass, og er den klart viktigste faktoren for å forklare hvorfor personer blir værende i bedriften.
- *Det regionale kompetansemiljøet*. Den viktigste faktoren for å forklare tilbøyeligheten til å bli i regionen er kompetansemiljøet i den arbeidsmarkedsregionen informantene bor i. I motsetning til en del andre grupper med høy utdanning som ser på det å etablere seg i Møre og Romsdal som karrierehemmende (Jf. Båtevik m.fl. 2003; Grimsrud m.fl. 2014), gir høgskole- og universitetsutdanna i marin og maritim sektor tilbakemelding om at dette i mindre grad gjelder dem. Marin- og maritim sektor i Møre og Romsdal har dermed et potensielt fortrinn i den nasjonale og globale kampen om kompetansen jamført med de fleste andre næringer i Møre og Romsdal.
- Å ha *familie fra fylket* er viktig for å velge å bo i fylket. Flertallet av de høyt utdanna i de marine og maritime næringene i Møre og Romsdal har vokst opp i fylket. Undersøkinga tyder likevel på at rekruttering utenfra ikke nødvendigvis er mer risikabelt enn å rekruttere lokalt. Vi finner rett nok at flertallet av de høgt utdanna som er med i undersøkinga har nær familie i fylket, og at de i stor grad oppgir familie og venner som grunn for å bo i Møre og Romsdal. Men samtidig ser vi at rekrutteringen utenfra er styrket, noe som blant annet henger sammen med arbeidsinnvandring. Det interessante her er at vi ikke finner forskjell på dem som har vokst opp i fylket og de som ikke har det når det gjelder planer om å bo i regionen tre år fram i tid. Det er verdt å merke seg at funna delvis står i kontrast til at mange bedrifter legger sterk vekt på regional tilknytning når de rekrutterer arbeidskraft med høy utdanning.

HVEM BLIR VÆRENDE OG HVEM FLYTTER VIDERE?

Å holde på arbeidskrafta er en viktig del av det å bygge kompetansemiljø både i bedrifter, bransjer og regionen. Denne undersøkelsen viser at en av fire med høy utdanning i marin og maritim næring ser for seg å forlate regionen og/eller bedriften i løpet av tre år. Det er verd å merke seg at det ikke er signifikant forskjeller på bakgrunnsvariabler som kjønn, marin/maritim sektor eller om de er oppvokst i regionen eller ikke. Når det gjelder tilbøyeligheten til å ønske å bli værende i regionen tre år fram i tid gir derimot følgende faktorer utslag – rangert etter størrelse på statistisk utslag i datamaterialet:

1. Opplever at kompetansemiljøet i regionen er interessant (Det er mer enn seks ganger større sjanse for at en som opplever det slik, ser for seg at de er i regionen om tre år)
2. Opplever at vær og klima passer godt
3. Vil savne sosiale nettverk hvis de flytter

Vurderinger av om det er aktuelt å arbeide i samme bedrift om tre år, er disse faktorene statistisk sett avgjørende:

1. Føler seg hjemme i den kulturen som arbeidsplassen representerer. (Det er mer enn ni ganger større sjanse for at de som føler seg hjemme i kulturen på arbeidsplassen planlegger for et lenger opphold i bedriften enn de som ikke føler at de passer inn.)
2. Opplever at friluftsliv er viktig

3. Opplever at bedriften er flink til å finne praktiske tilpasninger til familie- og livssituasjon

NATUREN ER ATTRAKTIV – MEN …

Undersøkelsen peker på at selv om naturen i høyeste grad er stedbunden, er det ikke alltid de mest natur og friluftsorienterte som er de mest stedbundne. Forskerne bruker isteden begrepet *friluftsrallar* for å få fram at nettopp denne gruppen arbeidstakere har en løsere tilknytning til regionen de jobber i enn til bedriften de jobber i. Dette materialiserer seg gjennom at de er klart overrepresentert blant de som ser for seg at det kan være aktuelt å flytte på seg, uten at dette nødvendigvis fører til bytte av arbeidsgiver. Dersom en arbeider i et av de større konserna som er representerte i Møre og Romsdal, gir det anledning til å flytte både innen- og utenlands uten å skifte arbeidsgiver. Det er derfor nærliggende å tenke seg at de representerer friluftsrallarer som prøver ut forskjellige regioner med hensyn friluftsliv. Alternativt kan disse funna kan være et livsfasefenomen, der friluftsliv og naturopplevelser står høyt på prioriteringslista en periode, men der andre forhold vil være prioritert i neste. I en slik sammenheng er det verdt å merke seg at blant de som ser for seg å bli værende lenge i regionen, har tilbudet av fritidsaktiviteter generelt mer å si. Friluftsliv kan være en viktig del av dette tilbudet, men da i tillegg til andre kvaliteter som de opplever å finne på staden og i regionen der de nå bor i.

KVINNER ER IKKE LIKE FORNØYDE SOM MENN

Med tanke på at marine og maritime bedrifter rekrutterer flest menn, er det alarmerende at såpass mange som 44 % av de nyrekrutterte kvinnene allerede er på utkikk etter ny jobb i en annen bedrift. Tilsvarende tall for menn var 20%. Undersøkelsen viste videre at:

- Færre kvinner enn menn sier de får utnyttet sitt talent og kompetanse på arbeidsplassen
- Kvinnene føler seg mindre hjemme i kulturen på arbeidsplassen enn mennene
- Mennene opplever at de i større grad kan nå egne karrieremål enn kvinnene

REGION OG NÆRING

- Dei som arbeider i marin næring gir i større grad uttrykk for at de kan nå egne karrieremål på arbeidsplassen enn de som arbeider i maritime næringer
- Langt flere av de som arbeider i maritim næring opplever at det er mange interessante jobber i dagpendlingsavstand enn de som jobber i marin næring
- De som bor på Sunnmøre opplever at de i større grad kan nå egne karrieremål på arbeidsplassen enn de som bor på Nordmøre og i Romsdal
- Nesten alle som bor på Sunnmøre opplever at det å arbeide i marin eller maritim bransje gir tilknytning til et interessant kompetansemiljø. Fire av fem svarer det samme for Nordmøre og Romsdal.

3.5 ÅLESUND SETT UTENFRA

I rapporten *Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar* fokuserte vi på hvordan bl.a. Ålesund framsto som bosted for unge voksne med høy utdanning (flesteparten på masternivå

eller over). Vi var interessert i om det var forskjeller mellom de som hadde flyttet *til* en av de tre byene i Møre og Romsdal, og de som hadde flyttet *fra* de samme byene. Sistnevnte gruppe besto av personer som var oppvokst i en av byene, men som hadde bosatt seg i Bergen eller Trondheim. Førstnevnte var sammensatt både av personer som var oppvokst og som ikke var oppvokst i disse byene. Informantene hadde utdanning innen humaniora, samfunnsfag, jus og teknologiske fag, – og representerer således en bredere faggruppe enn de som ble intervjuet i forbindelse med rekruttering til marine og maritime bedrifter ovenfor.

I likhet med de fleste andre som har utdanning på universitets- og høgskolenivå så spiller jobben en vesentlig rolle for hvor de kan tenke seg å bo. Noen mener at jobben alene er avgjørende; de flytter dit de får den mest interessante jobben – så får familie og stedspreferanser komme i bakgrunnen eller eventuelt ses på som en bonus når matchen er god. Andre likestiller muligheten for en god jobb med andre faktorer (som f.eks. familie, stedsegenskaper osv.), og vil ikke flytte på seg uten at alle faktorer tilfredsstilles på best mulig måte. Det innebærer at noen er villige til å fire litt på jobbkravene hvis andre faktorer veier opp. Men ingen ville flyttet uten at visse minimumskrav til jobbinnhold er tilfredsstilt. Et interessant poeng fra denne studien er at førstnevnte gruppe – *fagentusiastene* – ikke ser for seg å flytte til (eller bli boende i) noen av byene i Møre og Romsdal. De som kan tenke seg å flytte tilbake (eller bli boende), sier de må, og er villige til, å fire på jobbkrava.

De fraflyttede informantene i denne studien er attraktive for arbeidsmarkedet i Ålesund; de har tilknytning til region, de har solid utdanning og de har jobberfaring. Når de ikke er interessert i å flytte til Ålesundområdet så kommer det først og fremst av at de er redde for å stagnere faglig. En ting er at Ålesund i deres øyne ikke har de mest interessante jobbene, men vel så viktig er at de vurderer fagmiljøene som for små og svake og dels manglende. De etterlyser en kultur for kunnskap. «*Du kan sitte der med to doktorgrader, men det tel ikkje - du vurderast ut frå kor stor bil du har*», sa en av informantene. Informantene beskrev en kultur der akademisk kunnskap blir sett ned på og der det ikke er rom for samfunnskritikk. Dette bildet stemmer godt overens med det Solbakk (2009) fant i sin analyse av høyt utdannende tilbakeflyttere til Ålesund. De tegner altså et bilde av byen som langt unna Ålesundsregions visjon om å være et markant knutepunkt for kunnskapsutvikling, FoU, forretningsmessige og andre private og offentlige tjenester.

Det kan også bemerkes at når informantene skulle beskrive hjembyene sine så var det som å høre standardfortellingen om Bygde-Norge – på godt og vondt. Det gir et hint om at Ålesund knapt framstår som en by, og at den har kjennetegn som gjør at den likner mer på en bygd eller forstad – der de vesentlige kjennetegne er et samfunn prega av homogenitet og kjernefamilier med preferanser for stort hus og stor bil. Det bilbaserte kjøpesenteret på Moa ble trukket fram som et «bevis» på at folk i Ålesund ikke er interessert i byen sin, men i forstaden sin.

I likhet med det som er kommet fram i andre deler av dette prosjektet, blant annet i avsnitt 2.2, trakk også denne gruppen informanter fram at Ålesund mangler en del urbane kvaliteter. Det gikk ikke bare på hva som manglet i form av konkrete tilbud, det gikk også på trafikk- og utbyggingsmønster, men ikke minst ble mangel på mangfold i det sosiokulturelle miljøet nevnt som negativt. Som vi skal komme nærmere inn på i neste underkapittel, så handler noe av dette om at byen framstår som litt for «macho» for mange. Men informantene var også klare på at

Ålesund ikke burde prøve å bli en storby; de burde heller dyrke fram de attraktive aspektene ved å være en liten/mellomstor by.

Rapporten peker ellers på at det er vanskelig å få til en endring i kunnskapskulturen når de som kan endre den velger å ikke bosette seg i byen, mens de som ønsker å bo der er villige til å tilpasse seg bl.a. ved å fire på kravene til faglig utvikling.

3.6 ÅLESUND – EN BY FOR BARSKE MANNFOLK?

Statistikken gir et tydelig bilde av at Ålesundregionen er mer populær blant menn enn blant damer. Det gjelder i særlig grad de som flytter til Ålesund.

Analysen av nyrekrutterte til marin og maritim næring forteller at kvinner har vanskeligere for å finne seg til rette enn menn – mens hele 44% av de nytilsatte kvinnene allerede på utkikk etter ny jobb.

I Foresight-prosessen kom det fram at *«I dag er regionen i manges oppfatning "testosteronkysten"; det blir hevdet av siterte observatører at den typiske ålesunder er en hvit, mannlig, middelaldrende, heterofil, ingeniør»* (Sunnmøre i framtida – sluttrapport; s 36).

I rapporten om *bymotorer* ble det påpekt at det sosiale miljøet framsto som maskulint og brautende.

I rapporten *Kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggjarar til Møre og Romsdal* (Giskeødegård og Grimsrud 2014) var Ålesund en casekommune fordi de utmerker seg med stort mannsoverskudd. Dette ble satt i sammenheng med at regionen har en næringsstruktur som en gjerne forbinder med typiske «mannsyrker», tradisjonelle rekrutteringspraksiser, og det faktum at disse næringene (særlig i maritim sektor) også har en høy status i regionen. Når vi ser at det gang på gang er de samme næringene som kommer med i partnerskap og allianser som omhandler regional utvikling og profilering, så gir det indirekte et signal om hvem det er som er ønsket i regionen, og hvem som ikke er det. Rapporten peker på at det er overraskende at en kommune med slike kjønnsskjevheter ikke adresserer dette i sin nærings- og utviklingspolitikk.

3.7 OPPSUMMERING - FLASKEHALSER

Dette kapitlet har tatt for seg empiriske undersøkelser av hvordan Ålesund og Ålesundsregion framstår som bo- og arbeidssted for ulike grupper av befolkningen; med vekt på unge med høy utdannelse. I jakta på flaskehalser for framtidig utvikling er det følgende tema som utmerker seg.

- Ensretting som styrke og svakhet. Det å være vertskap for en internasjonalt sterk og vellykket næringsklynge er på den ene siden svært tiltrekkende på klyngerelaterte virksomheter og talenter, mens det på den andre siden får regionen til å framstå som ensrettet og derfor lite attraktiv for andre typer folk og bedrifter. Det er ingen tvil om at interessante jobber og godt kompetansemiljø er viktig for å tiltrekke seg høyt utdannede mennesker. De som finner dette i Ålesundregionen i marin og maritim næring, har seks ganger så stor sannsynlighet for å bli værende i regionen som andre. På den annen side sier de som ikke vil flytte til Ålesund, at det er ensidigheten nettopp representert ved

klyngenes dominans, samt mangel på «eget» kompetansemiljø og kunnskapskultur, som gjør at de ikke ønsker å bosette seg i Ålesund.

- Kjønnsskeivheten er påpekt som negativt for regionen fordi det bidrar til kulturell ensretting. Dette er noe hele regionen og marin og maritim klynge spesielt bør være bevisste på. Kvinner trives ikke like godt som menn i klynga; fordi de i mindre grad kjenner seg hjemme i kulturen på arbeidsplassen. De som kjenner seg hjemme i kulturen på arbeidsplassen har ni ganger så stor sannsynlighet for å ville bli i bedriften enn andre.
- Det kan være en flaskehals at klyngebedriftene i stor grad ansetter folk ut fra en smal rekrutteringspool. De synes å foretrekke folk med lokal tilknytning, lokal utdanning, og helst skal de være ingeniører og økonomer. Undersøkelser tyder på at de med tilknytning ikke har større sannsynlighet for å bli værende enn de som ikke har det.
- Til tross for sin størrelse framstår Ålesund som ei bygd med få urbane kvaliteter. Byen er preget av forstadisme, der parkeringsplasser blir sett på som det viktigste tilbudet bysentrumet bør ha. Småbykvaliteten bør dyrkes fram og tydeliggjøres
- Dårlig kollektivtransporttilbud gjør at områdene rundt bykjernen knapt kan benytte seg av de få urbane tilbud som finnes.
- Regionen synes å mangle en ledelse som vil og kan ta ansvar for at regionen blir attraktiv for kompetanseintensive bedrifter. Noen må sørge for at lokomotivene får nok drivkraft til å kunne skyve regionen framover.

Den største flaskehalsen synes å være at byen og regionen *mangler mangfold* i kompetansemiljø (representert ved bedrifter og utdannings- og forskningsinstitusjoner), og også når det gjelder sosialt og kulturelt miljø. Intellektuelt anlagte mennesker savner stimuli, og er avhengig av å reise eller flytte ut for å få dette.

4 KOLLEKTIVE AKTØRER

Kollektive aktører er organisasjoner som har en funksjon som går ut over den enkelte bedrift.

4.1 HVORDAN TENKER DE REGION?

REGIONEN MÅ VÆRE STOR

Kommunegrenser og kommunesammenslåing ikke har vært noe sentralt tema i samtalene om regionen. Informantene representerer næringsorganisasjoner som ikke ser kommunegrenser; de var mer opptatt av å snakke om by, region og til en viss grad nasjon. Kommunereform og ny kommuneinndeling var heller ikke tema for prosjektet, og er derfor kanskje ikke belyst i fullt så stor grad som kanskje ellers ville vært naturlig når en snakker om regioner.

Det var ingen av informantene som ville avgrense regionen på en måte som samsvarte 100% med utgangspunktet for dette prosjektet: altså Giske, Sula, Skodje, Haram og Ålesund. Informantene var derimot opptatt av at en ikke skulle tenke for smått i denne sammenheng – og viste da til framtidige kommunesammenslåinger og regiondannelser. Alle kommer til å bli større; så da bør man ikke være den minste blant de store. De fleste snakket om Sunnmøre og Nord-Vestlandet når de skulle avgrense regionen – noen strakk seg til å inkludere hele Vestlandet. Regionen ble i regelen definert ut fra hvordan de så for seg at rekrutteringsgrunnlaget for deres medlemsbedrifter så ut. Noen mente således at Ålesunds influensområde burde omfatte hele kysten – og at med forbedringer i infrastrukturen vil ikke det være helt urealistisk i framtida. I den grad Sunnmøre ble klart definert var det til å omfatte de 19 kommunene som inngår i Sunnmøre regionråd. En kan merke seg at verken fylket eller arbeidsmarkedsregionen Ålesund ble nevnt som aktuelle avgrensinger.

En del informanter stiller spørsmål om *bo- og arbeidsmarkedsregion* er et fornuftig begrep å ta utgangspunkt i når en diskuterer regionens framtid generelt og transportsystemer spesielt. For det første vil grensen for hva som utgjør en funksjonell arbeidsmarkedsregion endre seg med fastlandsforbindelser og forbedringer i transportsystemet. For det andre er kort arbeidsreise en av regionens fortrinn i konkurranse med større arbeidsmarkeder. For det tredje skal en huske at det ikke bare er til og fra jobben at folk bruker transportsystemet. Det er viktig for frakt av personer og varer i næringsøyemed, og det er viktig for å dra nytte av regions natur- og kulturtilbud. Snakket om ABS-regioner blir med andre ord en for snevert for mange.

ÅLESUND ER SENTRUM – MEN DET MÅ STYRKES

Det er ingen som trekker i tvil at det er Ålesund som er regionens sentrum. Det blir understreket at en bør slutte å tenke på Ålesund og regionene rundt som motsetninger i et nullsumspill. Det er ikke slik at hvis Ålesund får noe (f.eks. en konsertarena eller nyetablering av en bedrift) så

betyr det et tap for nabokommunen. Det er det samlede tilbud i regionen som teller. Så får en heller forbedre transportmulighetene slik at det blir lettere å ta i bruk hele regionen.

Selv om en ser for seg at Ålesund byregion må være stor i omfang, så skifter fokus ganske raskt fra Sunnmøre/Nord-Vestlandet til Ålesund by når vi snakker kommer inn på hva som gjør regionen attraktiv for folk flest og for kompetanseintensive bedrifter spesielt. Det synes være enighet om at det er Ålesund som bør styrkes som by for at regionen/byen skal kunne tiltrekke seg de kloke hodene. Områdene rundt stiller også sterkere ved å ha en by innen rekkevidde. Oppfatningen er imidlertid at Ålesund mangler den trekkraften som en forventer av en såpass stor by.

Ålesund sliter med *identiteten* som by/senter. Selv om Ålesunds rolle som regionens senter ikke trekkes i tvil, trekkes statusen som fylkeshovedstad i tvil ved at «alt» fra fylkeskommunen skal deles på tre slik at Molde og Kristiansund også får. En styrking av Volda/Ørsta som en fjerde by, blir derfor sett på som en utvikling i feil retning. Som et konkret eksempel nevnes at flyplassene ligger så tett at det går ut over både frekvens og antall destinasjoner som tilbys på Vigra. Ålesund sentrum sliter også som handelssenter i og med at det meste av detaljvarehandelen foregår på Moa (60% ifølge Asplan Viak sine beregninger). Det tapper byen for en viktig urbant kjennetegn.

Informantene synes Ålesund burde hatt en plass lenger opp i byhierarkiet. Det ble nevnt flere ganger at det hadde vært gunstig om Ålesund hadde vært et landsdelssenter på linje med Bergen og Trondheim, med flere hovedkontorfunksjoner.

Informantene synes altså å ønske seg en stor region med ett dominerende senter. Dette er helt i tråd den tankegangen som KMD sitt byregionprogram bygger på. Der ser en for seg at byen skal være motoren i regionen, og således være drivkraft for vekst i hele regionen. Det kan derfor være på sin plass å spørre hvor godt modellen passer med terrenget på Sunnmøre og på Nord-Vestlandet, og om man skal forsøke å endre modellen eller terrenget. En del forskere har hevdet at den ventede «trickle-down» effekten i regioner med ett dominerende senter gjerne uteblir; det er lettere å få til en slik effekt i regioner med flere sentre (se f.eks. Copus and Hörnström 2011). Samtidig skal en huske på at modeller for byvekst som regel er blitt til i land med et helt annet bosettingsmønster og velferdssystem enn Norge.

Det kan også være verd å nevne at selv om en snakker om at Ålesund burde ha flere fylkeskommunale og statlige oppgaver – gjerne på bekostning av de andre byene i fylket – så er den samme type sentraliseringsprosesser på nasjonalt nivå noe de ønsker å motarbeide. Utflytting av beslutningsmyndighet fra Ålesund til Trondheim, Bergen og Oslo vil gjøre Ålesund mindre attraktiv for folk og bedrifter generelt, og for kompetansebedrifter spesielt. Næringslivet i Ålesund ønsker ikke å bli fjernstyrt. Dette kom blant annet fram i et felles brev til Mørebenken på stortinget som flere av informantene i dette prosjektet har stilt seg bak.

BY OG LAND SOM IDENTITETSMOTSETNINGER

Alle kjenner til og fortalte om tradisjonelle motsetninger mellom de fra Ålesund og de fra områdene rundt. Det er Demmagutta mot de fra Søre Luten**.** Dette er gamle forestillinger som

fortsatt sitter i. På Søre Luten kan de bli provosert over at Demmagutta ikke ser hva som blir skapt av verdier der. Det er den vanlige historien om by mot land – og trolig den eldste og mest vanlige identitetsfortellingen i Nord-Europa.

En ser fortsatt tegn til at denne motsetningen holdes i live. Som eksempel kan vi trekke fram Jugendsfestivalen. Den trekker publikum fra hele Sunnmøre, og Momentium (arrangør) sammen med NCE Maritime og ÅKP setter opp buss for å frakte publikum hjem til f.eks. Sula, Ørsta, Volda, Sula, Brattvåg, Hareid, Vestnes og Molde. Men selv om den såpass populær langt utenfor Ålesund at det er butikk i å sette opp nattbuss, har det vist seg å være vanskelig å få sponsormidler fra kommuner og bedrifter utenfor Ålesund/Giske. Det er et inntrykk at en ikke vil sponse noe som foregår i Ålesund – de har sine egne festivaler å sponse. Dette er et eksempel på at når en skal drive regionalt integreringsarbeid i praksis, som jeg opplever at disse kulturarrangementene er, så kommer motsetningen mellom by og omland fram.

Disse identitetsmotsetningene blir satt i spill når det er snakk om kommunesammenslåing og når det er snakk om å se regionen som en helhetlig byregion. Informantene var likevel stort sett av den oppfatning at man måtte løfte hodet og se regionen utenfra. Sett utenifra er det ingen som bryr seg om hva som er Ålesund, hva som er Haram osv. Det de bryr seg om er at dette er et sted med mye «blå» kompetanse. Det ble også hevdet at tilbakeflyttere flytter tilbake til *Sunnmøre* – men ikke nødvendigvis til samme sted som de vokste opp.

At fotballaget i Ålesund gjør det godt for tiden – mener noen har stor betydning for identitet og integrasjon i regionen.

Det var tilsynelatende ingen sterke følelser knyttet til om en kaller regionen Sunnmøre eller Ålesundregionen. Det ble imidlertid påpekt at Sunnmøre er et sterkt merkenavn som folk forbinder med driftighet. En påsto han hadde fått sin første jobb i Oslo fordi han var sunnmøring – det betød at han var en kar med tak i. Sunnmøreregionen virker dessuten mer inkluderende for de andre stedene i regionen som ikke er Ålesund. Ålesundregionen høres mindre ut i omfang enn Sunnmøre, og har kanskje ikke den gode klagen utad. På den andre siden ble det nevnt at det er Ålesund som er sentrum eller byen i regionen og at en derfor et poeng å ha Ålesund i navnet. Ålesund står dessuten på et kart, mens Sunnmøre ikke alltid gjør det. Ålesund virker kanskje bedre internasjonalt – der man forventer at regionen har tatt navn etter den største byen.

4.2 HVA GJØR REGIONEN ATTRAKTIV FOR KOMPETANSEINTENSIVE BEDRIFTER?

KLYNGA SELVFØLGELIG

Her er det et øredøvende enighet om at det er den maritime og marine klynga som er det attraktive ved regionen – også for de som ikke er direkte involvert i denne klynga. Det oppleves som selvsagt både hos informantene og intervjuer, og derfor vanskelig å få diskusjon rundt.

Attraktiviteten vises gjennom både innenlandske og utenlandske oppkjøp og etableringer av bedrifter som ønsker å bli del av denne klyngen. Klyngene er selvforsterkende; jo flere som er del av den jo flere ønsker å bli del av den. De kloke hodene søker seg til smarte bedrifter og

smarte bedrifter søker seg til de kloke hodene. Nærhet til Campus og NMK blir nevnt som de viktigste lokaliseringsfaktorer; her har man kompetanse i verdensklasse (se for øvrig Jakobsen m.fl. 2014).

Informanter utenfor klyngen nevner at klyngen virker attraktiv også for dem fordi den trekker kompetanse til regionen som også andre næringer og bedrifter kan ha nytte av. At regionen har, eller er i ferd med å opparbeide seg et omdømme som kompetanseregion, er positivt også for andre typer bedrifter som ønsker å rekruttere folk med høy utdanning. Klyngen trekker til seg folk med høy kjøpekraft og er derfor interessante for mange som selger varer og tjenester. En ser også at «klyngeeventyret» kan utnyttes bedre i turistsammenheng. Mange av de som ikke er direkte del av klynga, er også positivt innstilt fordi det fører kapital, interesse, kompetanse til regionen. Det er med på å sette den på kartet. Men, som vi har vært inne på foran, er det ikke bare positive sider knytta til det å ha sterke næringsklynger.

Ut over «klynge-effekten» kan regionen tiltrekke seg de kloke hodene ved å spille på annerledesheten i forhold til de største byregionene i landet (og til dels i verden for øvrig). Flere av de som kommer til regionen setter pris på at det er en liten by, og at en kan bo landlig, men samtidig nær arbeidsplassen. En kan ha en rural/urban tilpasning som ikke er mulig i alle deler av den vestlige verden. Dette er en kvalitet de mener burde utnyttes bedre gjennom mer helhetlig planlegging på tvers av by/omland, og støttes også av undersøkelsen rettet mot nyrekrutterte til marin og maritim sektor (Båtevik m.fl. 2013).

All enighet om klyngeeffektene til tross, det kan stilles spørsmål ved om de virksomhetene som er knytta til klyngene er så enerådende når det gjelder rekruttering av høyt utdannede som en tror. Eli Fosso (2007) undersøkte hvorfor folk flytta til Bømlo. Kommunen og sentrale utviklingsaktører var sikre på at det var de maritime næringen som kommunen er kjent for, dro flest flyttere til kommunen, men Fosso viste at langt de fleste tilflytterne jobbet i offentlig (kommunal) sektor – og blant de med utdanning på høgskole/universitetsnivå – var det offentlige i en divisjon for seg selv.

Samtidig viser studier fra Møre og Romsdal at man selv de maritime og marine næringene sliter med å synliggjøre seg selv som næringer med sterkt innslag av kompetansearbeidsplasser og kompetansemiljø, selv blant kandidater som utdanner seg inn mot slike næringer (Båtevik m.fl. 2013). Dette gjelder også en del av de som har vokst opp i regionen.

REGIONEN HAR MANGEL PÅ VISSE TYPER KOMPETANSE

Klynga til tross – regionen har utfordringer knyttet til å rekruttere visse typer arbeidskraft. Det er ulike oppfatninger av hvor alvorlig rekrutteringsproblemene er – mens noen mener mangel på visse fagpersoner hemmer verdiskapinga i regionen vesentlig, mener andre at ropet om flere kloke hoder er overdrevent.

Mangel på personer med toppledererfaring er nevnt som en alvorlig utfordring, noe som også ble poengtert av Jakobsen m.fl. (2014). Eksempelet med Ekornes ble trukket fram, - der det tok 2 år å få på plass en toppleder som samtidig ønsket å bo i Sykkylven. Andre eksempler ble trukket fram der hovedkontor er flyttet til Bergen og Oslo i alle fall delvis på grunn av at det har vært vanskelig å fylle viktige posisjoner med personer som har den riktige kompetansen samtidig

som de vil bo i Ålesundregionen. En frykter en videre utvikling av dette om ikke regionen får bedre bokvaliteter og bedre omdømme som en attraktiv region og bo i.

Mangel på folk med spesifikke fagkompetanser er også et problem for bedrifter – særlig de som ikke tilhører marin og maritim klynge. Det er en del fagpersoner som området ikke har tradisjon for å rekruttere og som dermed er vanskelig å få tak i. Eksempler er folk som kan supply chain management og bruk av digitale media.

Det er også ønskelig å rekruttere forskere på internasjonalt toppnivå. De er stolt over den forskning som foregår i regionen, - ikke minst fordi den er produksjonsnær. Høgskolen har nå fått status som *Senter for Forskningsdrevet Innovasjon innen maritime operasjoner.* Likevel blir det pekt på at som grunnforskningsmiljø er det ikke høgskolen sterkt nok, og at det derfor ikke er lett å rekruttere internasjonale forskere. Særlig innen marine næringer er det behov for mer kompetanse på doktorgradsnivå.

Noen mener det først og fremst er bachelor-kandidater en trenger i regionen – for det er de som gir den beste uttellingen i forholdet mellom teoretisk og praktisk kompetanse. «Å oppfordre folk til å ta master og doktorgrad, er å be dem flytte», ble det sagt.

HVA GJØR EN MED DETTE?

Flere av aktørene vi har snakket med har som ett av sine formål å styrke rekruttering av kompetanse til sine sektorer og til regionen generelt. Det innebærer bl.a.

- Informasjonsarbeid – gjøre folk oppmerksom på hva som finnes
- Profilering av arbeidsplassene, selge de inn på riktig måte ovenfor de riktige folka
- Språkkurs, INN-kontor og andre tiltak for å lette utenlands arbeidskraft tilpasning til Norge
- Diverse kurs og seminartilbud
- Utvikle fagfora
- Samarbeid om praktisk-teoretisk utdanning kommune, skole og næringsliv (Haram)
- Generelt arbeide for at regionen skal bli mer attraktiv å bo i og flytte til

En jobb- og rekrutteringsmesse for regionen ble etterlyst.

4.3 ER BEDRIFTENE PÅ FLYTTEFOT? REGIONER I KONKURRANSE

En opplever en viss grad av konkurranse om de kompetanseintensive bedriftene. Når bedrifter kjøpes opp av utenlandske selskaper**,** utløses en frykt for at en mister kontroll over bedriftens framtid i regionen. Beslutningstakerne blir da sittende et helt annet sted, og da blir det ikke fullt så vanskelig å ta beslutninger som er upopulære lokalt. En er da stadig i konkurranse med andre regioner i verden som f.eks. kan tilby lavere lønninger, lavere skatt, høyere kompetanse. Dette er forhold som er tilstede ved oppkjøp fra norske utenbygds selskaper også.

Dette betyr ikke at en betrakter oppkjøp utenfra er entydig negativt. Oppkjøp kan tilføre regionen både kapital, kompetanse og nye markeder. Det er som nevnt også et bevis på at man er attraktiv i global/nasjonal sammenheng, og det er noe klyngen og regionen tjener på.

Sunnmørske bedrifter har selv flyttet ut hele eller deler av sin virksomhet. Mye av de enklere og rutinepregede delene av produksjonen er flyttet til lavkostland, mens de avanserte og kompetanseintensive og strategiske produksjonene og funksjonene er beholdt i regionen. Det er nå en viss frykt for at disse avanserte funksjonene og hovedkontorfunksjoner kan flytte ut til Oslo, Bergen og Trondheim på grunn av at en ser behov for nærhet til sentrale beslutningstakere og kompetansemiljø på nasjonalt nivå. Flere uttrykker bekymring for sentralisering av statlige institusjoner, som igjen kan føre med seg at næringslivets hovedkontorer flytter etter. Dette er aktualisert den senere tid gjennom diskusjoner om ny inndeling av politidistrikt, omorganisering av Innovasjon Norge og sammenslåinger av høgskoler.

En kunne ønske seg en oppgradering av Ålesundregionen slik at byen ble sett på som et landsdelssenter som skulle huse både offentlig og private kompetanseintensive virksomheter.

Det kan synes som om globaliseringsdiskursen skaper en overdreven frykt for oppkjøp, nedlegging og utflytting. Det lokale eierskapet er imidlertid fortsatt sterkt (jf. Jakobsen mfl. 2014), og det regionale næringsmiljøet synes å ha en bevisst holdning til å ville fortsette å ha det slik. Samtidig er det naturligvis ingen veg utenom å forholde seg til at alle deler av bedriftenes virksomheter er utsatt for global konkurranse.

4.4 ÅLESUND MANGLER URBANITET

Når det gjelder å rekruttere «talenter», er informantene nokså klare på at Ålesundregionen har de interessante jobbene. Arbeidstakeren skal en altså klare å tilfredsstille, men resten av mennesket er det verre med. Det understrekes at «kompetansepersonene» krever mer enn kebab og fotballpub.

Ålesund har rykte på seg for å ha mye å tilby macho-mannen, men for lite å tilby de som er opptatt av litteratur og scenekunst. Dette oppleves som et problem av de som er opptatt av å tiltrekke seg høyt utdannet arbeidskraft, men også turistene kan oppleve dette som et problem. Hva skal de gjøre etter naturopplevelsen på dagtid; spise take-away på hotellrommet?

I likhet med det som ble formidlet i kapittel 3, mener også næringslivets støttespillere at det for få grunner til å være i byen etter arbeidstid. Byen er død og mangler pulserende liv og røre. Dette kunne vært bedre om det hadde vært flere boliger i sentrum, hevdes det. Men det uttrykkes også forståelse for at det er vanskelig når byen er formet som en tarm avgrenset av sjøen og av Jugendbygninger på alle kanter. I den forbindelse påpekes det også at det burde vært bedre transportnett slik at det var mulig for omlandsbefolkningen å benytte seg av de tilbudene som er. Slik det er nå får en ikke utnyttet det befolkningsgrunnlaget som er i regionen.

Det informantene definerer som urbant er det som skiller det fra det rurale; det dreier seg om folkeliv i gatene, arkitektur, kafeer, butikker, populærmusikk og ulike mer finkulturelle tilbud. Dette er kvaliteter de ønsker for Ålesund, slik at Ålesundregionen kan bli mer attraktiv for «de kloke hodene».

Kulturtilbudet i Ålesundregionen er viktig for næringslivet, og de viser dette ved bl.a. å sponse og støtte opp om mange urbane kulturtilbud. De mener det er verd pengene av flere grunner: det er stas å kunne gi de ansatte populære kulturtilbud samtidig som de signaliserer utad at

bedriften er opptatt av kultur og av byen (det er i tiden å ha et godt omdømme). Kulturarrangement som f.eks. festivalene, blir også sett på som en god arena for å promotere bedriften – enten det dreier seg om produktene og tjenestene den leverer, eller det dreier seg om rekruttering. En antar at det er mange høyt utdanna og utflytta sunnmøringer som besøker festivalene og som kan «lokkes» tilbake.

Det ble ikke snakket om kultur som næring, - eller som noe som kunne øke omsetningen i sentrum. Kulturtilbudene skal være der for at innbyggerne og besøkende skal ha noe «å glede seg til» etter jobb. Dette er overraskende i en tid da mange har latt seg inspirere av Ricard Floridas ideer om byen som vekstmotor og vertskap for den kreative klasse. Med andre ord synes det som om man ser på kulturtilbudet som et allment gode – en offentlig tjeneste – eller en slags vertskapstjeneste for publikum generelt og for klynga spesielt. Det var heller ingen som målbar ideen om at kulturlivet kan ha en verdi i seg selv («art for art's sake»).

Med det som utgangspunkt kan en diskutere hva som legges i vertskapsrollen mer generelt.

4.5 VERTSKAPSROLLEN - HVA LIGGER I DEN?

Vertskapsrollen er et begrep hentet fra turistnæringa. Der handler det om å utøve et godt vertskap for gjestene– slik at de trives, blir fornøyde, forteller videre og kommer tilbake. På den måten tjener man mer penger. Fra å gjelde det enkelte turistetablissement er ideen tatt videre til å omfatte hele destinasjoner. Hvis alle leverer sitt beste, og gjøre sitt til at destinasjonen blir attraktiv, så vil alle destinasjon få flere besøkende og alle vil kunne tjene mer. Denne vertskapsideologien har også funnet grobunn hos samfunnsutviklere i byer og regioner som ikke bare vil tiltrekke seg turister og besøkende, men også kapital, store evenementer, kompetanse og tilflyttere.

Regional vertskapsattraktivitet er et begrep som synes å være et fyndord i tiden. Innholdet er diffust, men handler om å erkjenne at man er i en konkurransesituasjon med hensyn til å tiltrekke seg talent og kapital utenfra. Fra samtalene med de kollektive næringsaktørene er det to hovedtema i som peker seg ut. Det første dreier seg om å legge til rette for at kompetanseintensive virksomheter ønsker å etablere seg og bli værende i regionen, og det andre dreier seg om å legge til rette for at Ålesund by får flere urbane og kulturelle kvaliteter slik at høykompetente mennesker vil etablere seg og bli boende i regionen (som nevnt ovenfor).

Når det gjelder å fasilitere for næringslivet så handler det om å innse at dette er mer enn å tilrettelegge areal og bygninger for næringsvirksomhet. Nå må det atskillig mer til; en må kunne dokumentere og promotere den regionale situasjonen og sentrale utviklingstrekk for regionen - ikke bare med henblikk på faktorer som har direkte med forretningsdrift å gjøre, men også forhold som er knyttet til regionen som bosted: skoler på flere nivå, offentlige tjenester, politikk, natur og kultur, transport; hvordan er koplingene til resten av verden - og selvfølgelig tilgang på riktig arbeidskraft og næringsmiljø. Det er totaliteten i dette mange opplever at sentrale aktører ikke forstår.

Det er påfallende hvor fort det blir snakk om manglende urbanitet i sammenheng med hva Ålesundregionen mangler for å tiltrekke seg talenter. Det er vanskelig å argumentere mot at

flere kafeer og kulturtilbud vil være et gode for Ålesund, men det er samtidig på sin plass å nevne at mange av småbyene som har satset på kreative næringer har fått seg en trøkk etter finanskrisen. Nedlagte kafeer og arbeidsledige kunstnere er ikke særlig attraktivt. Det er dermed blitt tydeliggjort at et godt vertskap bør kunne tilby en langsiktig utviklingspolitikk for å sikre folk god helse og sikkerhet for god inntjening (Brabazon 2015). Det er altså verd å slå et slag for de bostedskvalitetene som sikrer trygghet og funksjonalitet i hverdagen; gode boliger, skoler og andre tjenester, arbeidsplasser, tilgang til natur, transportmuligheter osv. Dette er kvaliteter som ofte tas som en selvfølge i Norge, men som vil gi store negative konsekvenser om de ble neglisjert.

HVEM BØR TA HOVEDANSVARET FOR DET REGIONALT VERTSKAP?

Det er bred enighet blant de kollektive aktørene så vel som blant «befolkningen» i kapitlet foran om at regionen trenger en bedre profilering i nasjonal sammenheng, bedre transportnett, bedre kollektivtilbud, sterkere urbanisering av Ålesund og videreutvikling av den ekspertisen som finnes i marin, maritim og møbelklynga. Det mangler ikke på ideer og forslag verken innenfor eller utenfor disse temaene. Sluttrapporten fra Foresightprosessen i Sunnmøre i framtida inneholder også en oversikt over styrker og svakheter, og utfordringer og muligheter slik de framkom gjennom møter med sentrale utviklingsaktører i regionen. Det mangler imidlertid faglig, økonomisk og politisk tyngde bak forslagene, og en prioritering.

Dermed er spørsmålet om hvem som skal ta prioriteringene betimelig. **Hvem** vertskapet er eller bør være, er mer utydelig enn innholdet i rollen. Måten man snakker om vertskap på, tyder ikke på at en ser for seg en vert i form av en tenkende og handlende aktør som tar ansvar for «gjestene» i det hele tatt. En snakker som (godt) vertskap som synonymt med attraktivitet. Da er det lett å få inntrykk av at vertskapet er en *passiv egenskap* som er eller bør være til stede i regionen. De aktive partene i vertskapsmetaforen glimrer med sitt fravær.

Det kan altså virke som vertskap er en samlebetegnelse på diverse sørvis- og kulturtilbud som skal ligge til rette som et smørgåsbord der de kompetanseintensive bedriftene skal kunne komme til dekket bord og forsyne seg.

Et nærmest motsatt syn kan være å se på vertskapsrollen som noe som *aktivt* utøves av *alle* i Ålesundregionen (bedrifter, bosatte, studenter, besøkende, institusjoner osv.). De er alle med på å gjøre regionen til det den er gjennom sine daglige aktiviteter.

Mens det ligger et tydelig herskap og tjenere forhold implisitt i det første, anerkjenner det andre at alle har like stor rett og ansvar for å påvirke hvordan Ålesundregionen framstår (noen vil si anarki). En ser kanskje for seg et vertskap som ligger mellom disse ytterpunktene, men på direkte spørsmål om hvem og hvordan dette skal utøves snakkes det stort sett i små bokstaver og i runde termer.

Til tross for enighet om at utvikling av vertskapsrollen er viktig for regionen, og at det er viktig å satse stort og i fellesskap, så er det ingenting som tyder på at den instansen som skal lede dette arbeidet peker seg entydig ut. Man ser for seg at «det offentlige» bør innta førersetet, men de parallelle diskusjonene og usikkerheten rundt kommunesammenslåinger gjør temaet vanskelig. Flere mener at Ålesund bør ta lederrollen; ordføreren i Ålesund bør være en Mørejarl, ble det

sagt. Men, blant annet med henvisning til prosessen rundt Sunnmøre i framtida, ble det samtidig antydet at Ålesund har hatt sjansen til å ta denne rollen, men tok den ikke. Videre ble det konstatert at Ålesund står på Robek-lista og derfor ikke har handlingsrom til å gjøre noe annet enn lovpålagte oppgaver.

Regionrådet og Fylkeskommunen ble også nevnt som naturlige ledere i denne sammenheng. Det er de som har regional utvikling som oppgave.

Det var ingen av støttefunksjonene som foreslo seg selv som ledende aktør i dette arbeidet.

4.6 EN OPPSUMMERING MED VEKT PÅ FLASKEHALSER

Representantene fra de ulike «støttefunksjonene» tenker nokså likt. Det kan være en styrke for arbeidet med dette prosjektet framover, men det understreker samtidig den største svakheten: nemlig at det er et smalt og homogent miljø vi her har å gjøre med. Det synes å være kun en modell for regionutvikling som gjelder, og det er den som legger best til rette for at klyngene skal få utvikle seg videre i Ålesund. Å tenke gjennom om det finnes andre formål, og alternative måter å tenke byregion og byutvikling på, er tilsynelatende ikke på agendaen. Dette var kanskje heller ikke å vente ut fra den sammenheng intervjuene foregikk i.

Det kan ses på som både en fordel og en ulempe at det ikke er noen klare formeninger om hvem det er som bør samhandle og samarbeide for å ta ansvar for en utvikling av Ålesundregionen som vertskap for kompetaseintensive bedrifter og individer. Det er vurdert som en klar ulempe at Ålesund kommune ikke er synes å være særlig opptatt av utviklingsoppgaver. Kommunene rundt Ålesund synes bedre motivert for slike oppgaver.

5 EN ATTRAKTIV REGION? FRA BEDRIFTENES STÅSTED

I denne delen av rapporten fokuserer vi på representanter for næringslivet i regionen tenker om attraktivitet fra ståstedet til deres selskap. I følge en rapport om eierskap utarbeidet av Menon, så er næringslivet i Møre og Romsdal et av de fylkene hvor personlig egenskap står sterkest i landet, hvor også de fleste personlige eierne hører hjemme i fylket. Rapporten viser også at utenlandsk eierskap blir stadig viktigere, særlig i maritim næring men ikke på bekostning av personlig eierskap (Jakobsen et.al 2014). På årets Mørekonferanse understrekte Roy Reite fra Vard at utenlandsk eierskap er mer enn et tegn på at klyngen er attraktiv, for de bidrar også med viktige impulser.

Felles for mange av bedriftene vi har intervjuet er at markedet deres, og vekstpotensialet i markedet, ligger utenfor Møre og Romsdal. Mange av disse selskapene jobber internasjonalt, eller de tiltrekkes av bransjer som jobber internasjonalt. Den maritime klyngens sterke posisjon i fylket gjør at det har vært naturlig å inkludere flere bedrifter innen denne bransjen. Samtidig har vi vektlagt et visst mangfold i industritilknytning, særlig på bakgrunn av at tidligere forskning har vist at et viktig skepsismomentene for høyt utdanna i vurderingen av å komme hit, er manglende *mangfold* (Grimsrud et.al 2014). Ved å fokusere på mangfold bidrar dessuten utvalget også til å belyse forskjellen mellom bedrifter hvor høgskolen utdanner relevante kandidater for de, og bedrifter som ikke har lokal utdanning tilgjengelig innenfor sine felt. Selv om vi har vært bevisste på å forsøke å få perspektiver utenfor næringen, ser vi likevel en svakhet i utvalgets fokus mot den maritime næringen. Den vurderes likevel som vanskelig å unngå på grunn av næringslivets sammensetning i regionen. Menon sin analyse næringslivet viser at halvparten av de 30 største selskapene sett i lys av omsetning i fylket tilhører den maritime næringen (ibid).

5.1 VERDIEN AV NÆRINGSMILJØET

For alle bedriftene med maritim tilknytning så sier de at hovedårsaken til at de er her, og skal være her, er den maritime klynga.

Den maritime klyngen representerer en komplett verdikjede som bedriftslederne oppfatter som internasjonalt ledende. Det gjør klyngen attraktivt både fordi det fungerer som et senter der man kan få de produkter og tjenester en behøver, samtidig som kunnskapen som ligger her blir vektlagt. Rederiene blir av flere påpekt som selve navet i klyngen. En av bedriftene gir havfiskeflåten mye av æren for utviklingen av en så sammensatt klynge, fordi slike lengre turer stiller andre krav til utvikling av teknologi. Mannskapet fra disse båtene jobbet nå også offshore. At det er mange sysselsatt i ulike deler av næringa ble vurdert som verdifullt, for som det ble sagt i en av intervjuene, da har kanskje han som jobber med å bygge båten en nabo som jobber om bord på båten. Uformell kunnskaps – og erfaringsutveksling ble derfor vektlagt, som vil igjen si at lokal tilstedeværelse blir viktig. Det som i klyngeteori ofte rerfereres til som lokal «buzz», som referer til den kunnskapsoverføringen og innovasjonen som skjer ved at man er plassert på samme sted og i interaksjon med hverandre (Bathelt et al. 2004).

Det er også praktiske årsaker til at bedriftene vektlegger tilstedeværelse i et maritimt miljø. Bygging av båter tar tid, og en av bedriftslederne sa at var opptatt av å bruke selskaper i nærheten både fordi de var dyktige og fordi det var praktisk når det kom til tidspress. Når man jobbet med designet på en ny båt kunne dette bety møter flere ganger i uka av varierende varighet. Tid var en kritisk faktor for alle involverte og med å bruke lokale folk kan man redusere tiden ting tar.

Samtidig var det også et par av de andre bedriftene Møreforsking intervjuet, som ikke var del av bransjen, som la vekt på den maritime klynga som en attraktivitetsfaktor. Årsaken var enten fordi den maritime bransjen var en viktig kunde for de, eller fordi at bedriften hadde noe overlappende kompetansebehov som den maritime klynga. Sånn sett var det attraktivt for de at den maritime klynga var gode på å profilere seg, fordi det betød at det ble flere arbeidere med den type kompetanse de hadde behov for i regionen.

Ålesund kunnskapspark og Norsk maritimt kompetansesenter (NMK) ble vurdert, både innenfor og utenfor den maritime næringen, som viktige aktører i arbeidet med å gjøre regionen attraktiv. Dette gjaldt også bygget i seg selv. En av bedriftslederne vurderte det slik at arbeidet deres med å skape attraktivitet var nesten viktigere enn de konkrete prosjektene. «Campus Ålesund» er nevnt som et spennende prosjekt, og det har helt klart også stedlige kvaliteter som involverer aktørene rundt. Det var en oppfatning om at miljøet på NMK var viktig for videreutviklingen av Høgskolen. NMK ble sagt å knytte sammen utdanningsinstitusjoner og næringsliv på en måte som gjør at sentrale politikere ser at her må det satses. Det kom imidlertid frem at deres rolle kan både være en styrke og et hinder for selskaper som ikke er så spesialiserte mot den maritime bransjen. Aktørene blir utfordret på å invitere inn miljøer i diskusjonene som ikke er så spesialiserte mot den maritime sektoren fordi de kan bidra med et perspektiv også fra andre bransjer. Det ble utfordrende siden så mange av møteplassene for næringslivet i regionen ble sagt å ta utgangpunkt i den maritime og den marine industrien.

5.2 BEDRIFTENE ØNSKER STERKERE FORSKNINGSMILJØ

De fleste bedriftene hadde samarbeid med forskningsmiljøer både innenfor og utenfor regionen. Særlig i intervjuene med de maritime bedriftene så ble forsterking av forskningsmiljøene vektlagt som viktig for å styrke regionens attraktivitet for bedriftene. Vurderingen var at på nåværende tidspunkt var det hovedsakelig næringslivet som stod for klynga, og høgskolen og universitetsmiljøene måtte bli sterkere. Miljøet på høgskolen ble for lite, selv om det er godt. Når en av bedriftslederne mente at overgangen til mer moderne produksjon var kritisk for videreutvikling av næringslivet i regionen, ble dette poenget understreket ytterligere. Samtidig kan det nevnes at Kleven under sitt innlegg på Mørekonferansen, vekta at det var klare fordeler med at høgskolene var små fordi det gjorde det lettere for bedriftene å komme i kontakt med den. Hun vektla betydningen av personlige relasjoner for å få i stand FoU.

Flere av bedriftene innen maritim sektor stilte seg kritisk til at mesteparten av forskningsmiljøene fantes i de store byene, mens de mente at produkt og verdiskapning skjedde i regionene. De etterlyste større andel forskningsmidler og flere forskningsmiljøer tett på næringene. Det ble poengtert at for at bedrifter skal gå inn i FoU prosjekt, så må de vurderes å

være veldig relevant for bedriften. Bedriftene så både til forskingsmiljøer nasjonalt og internasjonalt. De maritime bedriftene mente dessuten at det burde være attraktivt for ulike forskningsmiljøer, fordi de anså regionen som ledende på det maritime innenfor næringsliv. Da ikke bare for anvendt forsking, men også grunnforskning, og særlig på de områdene som næringslivet var sterke på her.

Bedriftene meldte at de trengte forskningsmiljøene, fordi for dem så bestod forskning av produktutvikling og innovasjon innenfor rammen av markedet. Det skilte seg fra forskernes inngang inn i FoU prosjekter, ettersom forskerne hadde en annen type nysgjerrighet inn i problemstillingene. Et samarbeid mellom de to standpunktene var nødvendig for at bedriftene kunne tenke helt nye ideer. Fikk man til gode kunnskapsmiljøer var det et godt utgangspunkt for innovasjon. Det ble også sagt at fikk man de riktige forutsetningene for gode FoU samarbeid, så kunne man bruke økonomiske bølgedaler som kan ligge i fremtiden til å bruke ekstra ressurser på innovasjon.

Det etterspørres altså flere forskermiljøer i området. Møreforsking spurte SINTEF, som er representert her, men kun med et liten avdeling, hvorfor de ikke var representert her i større omfang. Det ble raskt klart at regionen ble vurdert som attraktiv å være representert i for større deler av SINTEF. Det skal sies at SINTEF allerede har en god del samarbeid med bedrifter som har kontaktet dem direkte. Likevel var økt lokal tilstedeværelse vurdert som attraktivt. Dette var særlig på grunn av industrien, men også for økt samarbeid med de eksisterende forskningsmiljøene i regionen.

Ved tidligere etableringsforsøk i regionen har disse vært drevet av de enkelte fagenhetene involvert, og ikke SINTEF som institusjon. Det kan være noe av årsaken til at en mer helhetlig etableringsstrategi ikke har vært til stede, men en slik enhetlig strategi for tilstedeværelse i regionene er nå et strategisk tema for konsernledelsen i SINTEF. Det understrekes at det må være prosjektaktivitet her hvis de skal være representert her, for ellers er det ikke grunnlag for rekruttering. Samtidig vil jo ofte lokal tilstedeværelse være viktig for nettopp å få i gang prosjekter. På de stedene hvor SINTEF har etablert seg i regionene så har de funnet alternative samhandlingsmodeller som har skapt grunnlag for etablering av samarbeid. Det er ordninger samfinansiert med offentlige aktører. En slik offentlig stimulering var imidlertid kun var en ordning for å etablere, men for at de skal ha langsiktig tilstedeværelse så krever det prosjektfinansiering. For å få til slike samarbeid krever det vilje og aktører med kompetanse på å bygge slike samarbeid fra begge sider.

5.3 DET ETTERSPØRRES EN VISS GRAD AV MANGFOLD

For å utvikle kunnskapsregionen Ålesund var enkelte av bedriftslederne opptatt av at det viktig med bredde i forskningsmiljøene, og da også grunnforskning. Mangfold gjaldt sånn sett både i arbeidslivet og i forskning. Sånn som det var nå var det ingeniør og helse det var best tilrettelagt for i regionen, og det var lite rom for andre type næringer med andre type stillinger og andre type forskningsmiljøer. Det gjenspeilet seg også i på spørsmål om hvem som deltok på ulike arenaer for kunnskapsutveksling for næringslivet, så var svaret ofte ledere fra den maritime og

marine bransje. For få kvinner i ledelsesposisjoner ble også sett som et element som bidro til mindre mangfold.

I et samfunnsperspektiv trengte regionen større kunnskapsmangfold. Dette henger sammen med rekruttering, at når en ingeniør blir rekruttert inn i en maritim bedrift så trengs det også en relevant jobb til dennes partner. Med et snevert arbeidsmarked ble det altså vanskelig å finne jobb til to når et par kom utenfra. En av aktørene understrekte også at alle samfunn tjent med menings- og kunnskapsmangfold for å utvikle seg.

Sett fra sidelinjen, kan man imidlertid også stille spørsmål ved om ikke det også er rom for at de maritime næringene tenker litt bredere i hvilke type stillinger som er aktuelle for de i et høyteknologisk miljø.

5.4 BYGGE OPP UTDANNINGSINSTITUSJONENE

Felles for bedriftene er at de er alle opptatt av utdanningstilbud. Flere melder de har samarbeid med høgskolen. Det er snakk om professor II stillinger, sponsa professorstillinger, at de aktivt er inne på undervisningssida og studentoppgaver. En del av bedriftene har også samarbeid med et bredt spekter av utdanninger på Høgskolen I Ålesund. Noen har også samarbeid med Høgskolen i Molde. Særlig bedriftene innen maritim sektor vurderer dette samarbeidet som positivt. Dette er en arena de ser at de kunne utvikle videre. For de var det en mulig arena for å markedsføre seg selv, samt få noe tilbake i form av rekruttering og økt kompetanse. Høgskolen blir vurdert som viktig for den styrker båndene mellom næringen og utdanning, samt at de bidrar til rekruttering av relevant arbeidskraft. Her ble også treningsfasilitene ved NMK understreket.

Det er imidlertid et merkbart skille mellom de knyttet til maritime næringer og andre i hvor godt bedriftene vurderer samarbeidet med Høgskolen. En del bedrifter sier at de ikke får drahjelp fra utdanningsinstitusjonene siden det ikke finnes utdanninger innen deres områder. For den marine bedriften er der relevante utdanninger, men hvor det ikke oppleves at mulighetene i den marine næringen synliggjøres på en god nok måte. Her blir avstanden mellom høgskolen og næringen vurdert som for stor. Høgskolen sin satsning på Havrom blir derimot vurdert som viktig av bedriften. Behovet for å styrke kompetansemiljøet knyttet til den marine næringa ble også poengtert av fylkesordføreren i sin innledning til Mørekonferansen.

Styrking av utdanningsinstitusjonene er vektlagt av mange av bedriftene, særlig de som sliter med å få tak i folk med fagbrev, eller som ønsker å videreutdanne folk med praktisk erfaring fra bransjen. Flere av bedriftene etterspør utdanninger som er relevante for de, og da gjerne tekniske fagutdanninger. Som Kleven sa i sitt innlegg på Mørekonferansen, så er ikke det kun arbeidsplasser med masterutdanning som er kompetansearbeidsplasser. Bedriftene er opptatt av å beholde ungdommene og bygge på kompetansen de har. Flere vektlegger vektla viktigheten av arbeid for å gjøre det attraktivt for folk å velge yrkesfaglige utdanninger som senere kunne bygges på. Det ble også da sagt at det var viktig å få lokale tilbud til etterutdanning. For det første var det lettere å motivere folk med fagbrev til å videreutdanne seg om de kunne ta det lokalt, og for det andre reduserte risikoen for å miste gode hoder når de dro. Det var imidlertid ikke udelt positiv holdning til lokal utdanning, fordi det ble også påpekt at en da mistet muligheten til å bygge nettverk utenfor regionen.

5.5 SAMSPILL

Et viktig tema i intervjuene med bedriftene har vært i hvilken grad de har samarbeid med andre aktører både i næringslivet og ellers, og i hvilken grad et slikt samspill vurderes som attraktivt. Det var stor forskjell i graden av samspill med andre aktører, hvor den maritime næringen meldte om flest arenaer for kunnskapsutveksling.

Den maritime klyngen er preget av samarbeid på flere områder. Det gjaldt særlig kontakt med myndighetene, om utviklingsprosjekter og at de kan gi hverandre drahjelp til ute i verden. En annen viktig faktor var at de jobbet sammen i den forstand at de kjøpte tjenester av hverandre. Dette poenget er godt illustrert i årets klyngeanalyse som for eksempel viser at 45 av det verftene i Møre og Romsdal kjøper kommer fra leverandører i Møre og Romsdal, mens 47 % av det de selger går til rederi i Møre og Romsdal (Hervik, Oterhals og Bergem 2014).

For den maritime næringen er det mange ulike arenaer hvor man møtes for informasjonsutveksling, som for eksempel verftskonferansen, maritimt forum og så videre. Det arrangeres også en rekke arrangementer, foredrag og lunsjer i regi av store banker, Aakp osv. som en av aktørene fremhevet som veldig positivt. På spørsmål om hvem som er invitert til å delta på slike arrangementer er det først og fremst aktører fra maritime næringer.

Tilbakemeldingen fra bedriftene var at klyngen er såpass omfangsrik siden den utgjør en komplett verdikjede, og består av så mange bedrifter, at man kunne ha mange ulike arenaer. Det var derfor mulig å skape møteplasser som både store og små selskap fant relevante, fordi man ikke nødvendigvis trengte å inkludere alle samtidig. Man kunne lage arrangementer hvor for eksempel kun de store møttes, og andre som var mer relevante for SMB. Det gjorde at alle kunne både gi og få kunnskap gjennom slike arenaer. Flere av bedriftene som ikke var innenfor maritim bransje, men som jobbet opp mot bransjen, understrekte også verdien av slike arenaer som en plass for å holde seg oppdatert og for å synliggjøre seg selv.

Dette stilte seg annerledes innen andre bransjen, hvor en av de store selskapene ga uttrykk for at de ikke opplevde de fikk så veldig mye ut av å delta på fellesarenaer for sin industri. De deltok mer fordi de følte de burde bidra enn fordi de selv fikk så mye ut av det. Når industrimiljøet består av et par store og mange små, ble det mer at de store ga til de små. Da ble andre arenaer viktige, for det å kunne diskutere fag med andre utenfor egen bedrift ble sagt å være veldig verdifullt. Arenaer som Nordvestforum, en arena for lederutvikling som ble vektlagt positivt. En av bedriftene nevnte at selv om de ikke går rundt daglig å kjenner på et behov for, så hadde de vurderte det som positivt med flere arenaer som gikk på temaer relevant for flere bransjer som produktutviklingsprosesser, outsourcingsstrategier og så videre.

I andre selskaper igjen var flere skeptiske til næringslivet sin evne til å dele kunnskap og gå sammen. Et selskap sa at det var en noe proteksjonistisk holdning i regionen, og at næringslivet ikke var flink nok til å gå sammen for å fronte ting. Hotellet i Fosnavåg ble sett nevnt som et eksempel på hva man kunne få til om man gjorde det. Utviklinga av Prestebrygga ble nevnt som en arena for mulig samarbeid. En bedrift fra en annen næring igjen savnet kunnskapsutveksling mellom partene i næringslivet, som oppleves som veldig lukket. Det er lite delingen mellom miljøene, en situasjon som settes i kontrast til Østlandet, hvor bedriftene er opptatt av å skape

arenaer for diskusjon og utveksling. Det kan tyde på at hvis man ikke er innenfor den maritime og marine næringen, så er det mindre arenaer for dialog.

Felles for nesten alle bedriftene var likevel at de hadde skapt sine egne type nettverk med både lokale og andre aktører. Av andre viktige aktører i regionen ble Innovasjon Norge, Forskningsrådet, SIVA, forskningsmiljøene og Høgskolen nevnt som viktige. En del av disse var viktige for støttespillere eller finansierende aktører i bedriftenes utviklingsprosjekt. Det ble imidlertid nevnt at det var viktig at lokale kontorer for disse aktørene har beslutningsmyndighet.

5.6 ÅLESUND SOM ATTRAKTIVT REGIONALT SENTRUM, MEN IKKE PÅ BEKOSTNING AV REGIONENE

De fleste bedriftene vi snakket med hadde hovedkontor i Ålesund, men noen hadde tidligere hatt hovedsetet et annet sted I Møre og Romsdal. Bedriftene oppga ulike årsaker til at de hadde valgt å øke tilstedeværelsen i Ålesund, og flere mente at det hadde vært litt tilfeldig. Et par av de maritime bedriftene, som var veldig positiv til NMK, hadde likevel valgt å bli i Ålesund sentrum fremfor å flytte til Nørve når de fikk tilbud om å bli med inn i bygget. Det bygges nå et bygg i sentrum hvor flere av de maritime bedriftene i sentrum skal inn.

Det å etablere seg i Ålesund, enten det var i sentrum eller på Nørve, ga noen positive muligheter ifølge flere av bedriftene. Bedriftene opplevde at det bidro positivt til rekruttering av ansatte fordi det var lettere å få de til en by. NMK var nevnt som en faktor i seg selv. For det første kom dette veldig konkret til uttrykk i at Rolls-Royce så en økning i antall søkere til stillingene etter at de flyttet inn i bygget. For det andre var det et knutepunkt for bedrifter med lokasjoner flere steder i fylket, hvor man møttes i Ålesund for møter og trening. For det tredje var det lettere å ta imot kunder når de hadde tilgang på hoteller, restauranter og flyforbindelser. Det at flere flyselskap har kommet til og at det er økt grad av internasjonale ruter blir nevnt, fordi flere av bedriftene både jobber mot et internasjonalt marked og rekrutterer arbeidskraft internasjonalt. For det fjerde brakte det også bedriftene nærmere høgskolen og fagskolen. En av aktørene nevnte også at det var attraktivt at det var så mange andre her, som var beslutningstakere.

En av representantene for bedriftene understrekte av hvis regionen skulle øke sin attraktivitet, så er det også viktig at Ålesund må utvikle seg til å ta ballen som regionssenter/hovedstad. Ålesund kan imidlertid se ut til å ha et omdømme- og holdningsproblem ut fra noen av bedriftsledernes sitt ståsted.

Det er imidlertid viktig å merke seg at de store maritime bedriftene har aktivitet flere steder i regionen, og at en slik utvikling av Ålesund derfor ikke er ønskelig på bekostning av satsning på kommunene som attraktive bo - og arbeidssteder. Levende kommuner var viktig fordi flere av bedriftene var helt avhengig av at folk ønsket å bo og jobbe i regionene, og da krevde det et tilbud også ute i randsonene av en region. Et poeng som ble vektlagt var at infrastruktur som skole, barnehage, buss og så videre måtte prioriteres også i randsonene av kommunene, slik at det ble attraktivt for flere å bo der.

5.7 REGIONALISERING ER IKKE ENSBETYDENDE MED KOMMUNESAMMENSLÅING

En av bedriftene påpekte at det var først og fremst det menneskelige aspektet som aktualiserte temaet om regionalisering, fordi det berørte temaer som var viktig for selskapets utvikling i fremtiden, som utdanning, kompetanse og attraktivitet.

Det var imidlertid ikke slik at det ble satt likhetstegn mellom regionalisering og kommunesammenslåing. Et stort problem slik denne bedriftslederen vurderte det, var at politikerne ikke klare å holde de to temaene fra hverandre. En av bedriftene vektla dessuten at beslutningstakere med god lokal kompetanse var en styrke, fordi da kunne de ta velfunderte beslutninger raskt. Faren med større byråkrati var at saksgangen ble lengre. Regionalisering for bedriftene her virket å handle aller mest om tettere sammenkobling, som i stor grad var knyttet til samferdsel. I et av intervjuene ble det vektlagt at tettere sammenkobling ga mulighet til å tenke ansvarsfordeling, for eksempel ved at skolene hadde forskjellig utdanningstilbud og at det ble like naturlig for en ungdom å ta videregående i en av de andre kommunene som i Ålesund.

5.8 REKRUTTERING

Flere av bedriftene er såpass store innenfor sitt felt, at de vurderer at merkevaren i seg selv gjør at det er attraktivt å søke jobb hos de. Et av selskapene oppgir faktisk å rekruttere hovedsakelig gjennom at folk tar kontakt. Likevel uttrykker de fleste at regionen i seg selv er ikke en attraktivitetsfaktor. Flere av selskapene gir uttrykk for at de hadde hatt klart høyere press på utlyste stillinger innenfor visse områder om de hadde lagt på Østlandet. Det er særlig spesialiserte stillinger som er rift om nasjonalt eller globalt som er utfordrende. Noen nevner også høyt utdannende generelt, samt personer til lederstillinger. I noen tilfeller løste man dette med å la folk pendle fra kontorer andre steder i landet.

Et påfallende trekk er at alle bedriftene vektlegger lokal tilknytning hos arbeidstaker når det rekrutteres utenfra, enten ved at de kommer herfra opprinnelig eller er sammen med noen med slik tilknytning. Samtidig nevnes likevel tilgangen på internasjonal kompetanse som attraktivt med regionen. Flere kommuniserer at når man rekrutterer folk som ikke har noe tilknytning her, så beveger de seg ofte videre innen 2-4 år. I de tilfellene stillingen ikke er kortsiktig er dette problematisk fordi man ønsker å beholde kompetansen i regionen. Det er et paradoks at dette gjelder selv de bedriftene ser seg selv om attraktive merkevarer eller plassert i et ledende miljø på feltet, som er tilfellet i den maritime bransjen.

Flere sa at de fikk kanskje ikke de aller beste kandidatene som var tilgjengelig globalt, men de fikk de som de trengte. I den maritime bransjen var det også en del rekruttering mellom firmaene. Med et lite miljø, blir det svært synlig hvem de gode kandidatene er. Da blir det rift om disse. De ønsket folk som ville bli her og vektla viktigheten av å beholde kompetansen lokalt. Men de ønsket også å rekruttere arbeidskraft utenfra. En utfordring enkelte selskap tar opp er at når man flytter er man ofte to, og næringslivet kan oppleves å være for smalt til at det er lett at to skal få jobb.

Noen av selskapene viser til ulike strategier for å bøte på manglende rekruttering utenfra. En måte er å tenke kreativt på hva som er relevant bakgrunn. Så kan de ta inn arbeidskraft fra andre

bransjer som for eksempel har erfaring innen internasjonalt salg, og lære de opp i det som er industrispesifikt. En annen er å utdanne folk selv ved å sende ansatte på relevante kurs og studier.

Flere av selskapene jobber aktivt for å bedre attraktiviteten til regionen, og hvor de legger inn innsatsen sier mye om den type arbeidskraft en rekrutterer. Flere av bedriftene som rekrutterer mye arbeidskraft internasjonalt vektlegger hvor viktig det er å styrke og utvide tilbudet ved den internasjonale skolen. Noen bidrar også finansielt. Her er også INN tjenesten viktig. Andre bedrifter rekrutterer i all hovedsak lokalt, og er derfor særlig opptatt av attraktivitetstiltak i kommunene. Det ble for eksempel nevnt at det var godt forankra politikk i Vard at de skal bruke summer på å støtte lokalsamfunnet for å skape attraktive bo-samfunn, fordi det bidrar til å øke muligheten for at de kan få varig kompetanse innad i selskapet sitt. De hadde blant annet dannet gode og langvarige samarbeid med skolene i regionene.

5.9 «DET ENESTE VI ER AVHENGIG AV, ER SANNSYNLIGVIS STORT SETT KUN EN FLYPLASS»

Sitatet over er fra en av bedriftene sitt svar på forespørselen om å stille til intervju om attraktivitet. De mente de ikke var spesielt interessante fordi de kun trengte en flyplass og kunne ligge hvor som helst. Dette inntrykket ble modifisert under intervjuet, men det er klart at infrastruktur er et tema som stort sett alle bedriftene er opptatt av. Det vurderes også som en vesentlig faktor som gjør regionen mindre attraktivt. En av bedriftene sa at politikerne så ikke ut til å forstå at de store veispørsmålene og bedre offentlig transporttilbud rett og slett er god næringspolitikk.

Flere av selskapene, og særlig de som var del av et større globalt selskap var opptatt av gode flyforbindelser. Det var viktig for tilgjengelighet til verden utenfor, men også fordi flyforbindelser var av stor betydning for andre deler av selskapet og kunder sin vurdering av avdelingen - at disse ikke skulle oppleve dem som en «utkant». Det var av stor betydning i et selskap hvor det gjøres strategiske beslutninger løpende. Det at man ser man kan reise hit på en dag, med kun en mellomlanding har mye å si. En av lederne sa at direkteruten til København og Amsterdam betød mer enn selv det man forestilte seg når det kom på plass. Det flere av lederne sa imidlertid var at det var for store hull i flyselskapets sitt tilbud, altså at det var for mange timer mellom flyavgangene.

Regionen blir sagt å ikke være akkurat et midtpunkt så for de bedriftene som er avhengig av transport ut hadde det både vært økonomisk, tidsmessig og miljømessig mer lønnsomt å ligge på Østlandet.

Infrastruktur dekte mange ulike områder; dårlige veier, mange ferger og manglende offentlige transporttilbud. I tillegg ble det poengtert at det tilbudet som faktisk var ofte var dårlig koordinert med andre tilbud i regionen, samt at det ikke var kommunisert på en god måte. Et eksempel som ble brukt var at på bussrutene så står en kopi av alle busser, ikke bare de som går forbi stoppet, samt at det står når de går fra Moa og sentrum- ikke når de passerer det faktiske stoppet. Dette gjør at det kreves betydelig lokalkunnskap for å kunne benytte busstilbudet. Samlet sett gjorde dette det veldig vanskelig for folk å komme seg rundt uten bil, noe som kan være en stor overgang for tilflyttere fra både utlandet og andre byer. De fleste bedriftene viser

til at deres ansatte er bosatt også andre steder enn i regionen. Derfor er dette et viktig element også for rekruttering.

Flere av selskapene har behov for å transportere folk mellom lokasjonene sine og beskriver at infrastrukturen gjør dette til en utfordring. Det gjør det også mindre lukrativt å basere seg på å flytte ansatte mellom lokasjoner når det var behov for mindre folk på et sted, mens det var behov for flere på et annet. Bedriftene har ulike løsninger for å dempe utfordringene, blant annet med interne transportløsninger.

En av bedriftslederne påpekte at det var noe galt med det offentlige systemet ved at fylket har det regionale mandatet, men det er lite kommunikasjon mellom kommunene og fylket på slike initiativ. De var derfor opptatt av styringsmekanismer og at aktørene måtte spille på lag og ha tydelige mandat.

5.10 REGIONEN SETT FRA NÆRINGSLIVET SITT PERSPEKTIV

I dette prosjektet er regionen klart definert og et viktig element i denne definisjonen er at en time er akseptabel pendletid. I intervjuene ble bedriftene spurt om hva regionen var fra deres ståsted. Svarene varierte veldig, men det var klart at de tenkte i et større perspektiv, og at definisjonen baseres på både relevante næringslivsaktører og hvor de rekrutterte arbeidskraft fra. De fleste orienterte seg rundt Sunnmøre. Flere var imidlertid ikke enig i at en time var akseptabel pendleavstand, fordi forventningene til å bo et mindre sted er at man kan komme seg lettere til og fra.

5.11 SÅ HVA MENER NÆRINGSLIVSAKTØRENE MÅ GJØRES?

Når bedriftene ble bedt om å reflektere rundt attraktivitet nevnte de aller fleste en kombinasjon av nasjonale og lokale betingelser. De virket ikke ha de største ønsker og forventninger til tilretteleggelse fra offentlige aktører annet enn infrastruktur og andre ting som støtte til eiendomsutvikling for forskningslaber etc. De identifiserte noen andre aktører vi har vært inne på som bidro positivt til synliggjøring av hva som skjer i regionen, samt å skape møteplasser, som ble vurdert som svært positive. I hvert fall av den maritime næringen, men det kan se ut som de møteplassene som finnes i mindre grad er åpne for andre aktører. Arenaer som bidrar til nettverksbygging og kunnskapsutveksling er helt klart vurdert som viktig og positivt, men at bedriftene må føle at de får noe igjen for å delta. Samtidig var det nettopp å melde seg mer på slike arenaer en av bedriftslederne nevnte når han ble utfordret på hvordan de som selskap kunne bidra til å øke attraktiviteten.

Det ble påpekt at det var viktig å bli flinkere å kommunisere hva regionen faktisk kan tilby, og da ikke bare hva Ålesund kan tilby, men hele regionen. Det er klart at mange av bedriftene er helt avhengig av at det fines attraktive steder å bo og arbeide også utenfor sentrumskommunen. Her ble både offentlige og private arbeidsgivere sagt å ha et stort ansvar selv. Det er viktig å synliggjøre hva som skjer i bedriftene og hvorfor det er en spennende og attraktiv arbeidsplass.

Attraktivitetsfaktorer som peker seg ut er den maritime klynga, kunnskapsmiljøet, Høgskolen, at det er en internasjonal bransje og at regionen har ressurser både når det gjelder råstoff og natur. Det er sett som en region som det skjer ting i, og det blir sett på som positivt. Den overskyggende negative faktoren når det gjelder attraktivitet er helt klart infrastruktur. Det er så sentralt fordi, i tillegg til hvordan det påvirker det rent praktiske med å utføre arbeidet fra regionen, så spiller inn det inn på helt sentrale tematikker som avdelingens evne til posisjonering i et større selskap og rekruttering av arbeidskraften de trenger. Et annet element bedriftene er opptatt av er sterkere forskningsmiljø.

6 OFFENTLIGE AKTØRER

Ålesundregionen er i dette prosjektet er definert som kommunene Ålesund, Haram, Skodje, Sula og Giske. De viktigeste informantene i dette kapitlet er ordførerne og rådmennene i disse kommunene. I tillegg er tre store offentlige institusjonen inkludert; Kystdirektoratet, Høgskolen i Ålesund og Sjukehuset i Ålesund. Felles for disse tre siste institusjonene er at de alle er lokalisert i Ålesund, men har et nedslagsfelt som går langt ut over byregionen.

6.1 ATTRAKTIVITET – MED KLYNGEN I SENTRUM

Sett fra det offentlige er man tydelig på at det først og fremst gjennom de tunge næringsmiljøet, særlig knytt til de maritime næringene at man som region kan bli opplevd som attraktiv for kunnskapsintensive og nasjonalt og ikke minst globalt eksponerte bedrifter. Slik sett har alle de ulike aktørene som har vært intervjuet i regionen en felles opplevelse av næringsmiljøet og betydningen av dette.

Den regionale dimensjonen med disse næringene blir understreket. Dette gjelder ikke først og fremst samspillet mellom Ålesund og de fire nærmeste omlandskommunene, men inkluderer flere kommuner, både på Sunnmøre og for så vidt lenger enn det. Om man ser på kommunen i byregionen, varierer den direkte koplingen til den maritime klyngen fra kommune til kommune. Noen av kommunene har mange og store bedrifter. Andre har langt færre. Men selv kommuner med lite innslag av egne maritime bedrifter, er direkte koplet på disse næringene gjennom den tette integrasjonen av arbeidsmarkedsmarkedet som preger Ålesundregionen. Det er også en klar opplevelse av at den posisjonen både den maritime og den marine næringen har både i byregionen og i nærliggende regioner, er viktig for omdømme til regionen.

Informantene opplever at tyngden i det marine og maritime næringsmiljøet påvirker arbeidsmarkedet i regionen på flere måter. En faktor er at næringene blir opplevd som attraktive, og dermed trekker arbeidskraft i seg selv. Dette blir forsterket av at man også har institusjoner som har vokst ut av disse næringen eller med kompetansemessig slektskap til næringene, slik som Høgskolen i Ålesund, Kystdirektoratet og miljøet rundt Norsk Maritimt Senter.

I tillegg opplever man at rekrutteringen til andre næringer og institusjoner blir styrket gjennom å være lokalisert i region der man har en industri som blir mer og mer kompetansebasert. Når det gjelder andre institusjoner som ikke er direkte koplet til næringer, som for eksempel sykehuset, er det naturlig nok andre faktorer som er avgjørende for egen rekruttering. Sykehuset er for sin del først og fremst avhengig av at eget fagmiljø blir oppfattet som attraktivt, samtidig som man kan trekke vekseler på at høgskolen i regionen har utdanningstilbud som tilfører kompetanse til institusjonen. Ut over dette erfarer man at det er en direkte sammenheng mellom rekruttering av menn til kompetansearbeidsplasser i industrien og kvinner til sykehuset og andre institusjoner med mange kvinnearbeidsplasser i regionen.

Symbolverdien av at den maritime næringen i regionen har en framtredende posisjon nasjonalt og globalt, er også noe kommunene og andre institusjoner i regionen opplever har en mer allmenn attraktivitetskomponent. Det er omdømmebyggende for regionen. Ikke minst blir Norsk Maritimt Kompetansesenter og utviklingen av campus-området rundt Høgskolen i Ålesund opplevd som en viktig synliggjøring av den posisjonen regionen har på det maritime området og dermed også en positiv synliggjøring av regionen.

6.2 FORHOLDET TIL DE MARINE OG MARITIME NÆRINGENE

En analyse av den maritime næringen, i betydningen bedrifter i maritim og marin klynge sett under ett, viser at Ålesund er den største kommunen målt i antall ansatte, ikke bare i byregionen, men også for hele Møre og Romsdal (Høgestøl m.fl. 2014). Ålesund hadde 418 slike bedrifter i 2012, med 3.649 ansatte. Også i antall ansatte var Ålesund den største kommunen i Møre og Romsdal. Giske var den nummer fem på listen i tall bedrifter i Møre og Romsdal (132), men et stykke lenger nede på lista med 427 ansatte. Haram var nummer sju i Møre og Romsdal målt i tall bedrifter, men nummer fire målt i tall ansatte (2.107). Ut over kommunene i byregionen er det flere kommuner i regionen ellers som har tunge næringsmiljø både i marine og maritime næringer. Ulstein og Herøy er to eksempler på dette.

Det er ikke de maritime næringene som definerer byregionen. De har viktige tyngdpunkt både innenfor og utenfor denne. Således kan en kommune som Haram, med sitt klare maritime preg, på enkelte områder være like nært knyttet til Ulstein, som til de andre kommunene i byregionen. I Haram legger man likevel sterk vekt på det samspillet som er mellom kompetansemiljøet i Ålesund og industrimiljøet i egen kommune.

Ikke alle kommunene i byregionen er like tett på de kunnskapsintensive og mest internasjonalt eksponerte bedriftene. En grunn til dette er at noen av kommunene er vertskap for flere av disse bedriftene, mens andre kommuner har få marine eller maritime bedrifter lokalisert innenfor egne grenser. Dette er likevel ikke hele bildet. De enkelte kommunene definerer også sin rolle i forhold til både næringslivet og de marine og maritime næringene ulikt. Flere av informantene våre, både innen offentlig sektor og ellers, etterlyser at man fra Ålesund kommune har større fokus på at byen utgjør et viktig nav i utviklingen av den marine og maritime næringen i regionen. Posisjonen til Ålesund i forhold til disse næringene er samtidig udiskutabel. Målt i arbeidsplasser og tall bedrifter har byen en unik posisjon i forhold til marine og maritime næringer, både i Møre og Romsdal og på Vestlandet.

Uansett, er de offentlige aktørene samstemte om at næringsmiljøet spiller en vesentlig rolle for attraktiviteten og omdømme til regionen, at man profitterer sterkt på å ha et utdanningstilbud som er bygd opp rundt dette miljøet, ikke bare på høgskolenivå, men også på videregående nivå, og at man har en arbeidsdeling der flere bedrifter er representerte både i bykommunene og i andre deler av regionen.

6.3 VERTSKAPSROLLEN

Som vertskapskommuner har flere av omlandskommunene definert sin egen rolle tydeligere i forhold til eget næringsliv tydeligere enn sentrumskommunen. Haram kommune skiller seg spesielt ut. Haram er som vi har sett den kommunen i regionen, bortsett fra Ålesund, der de maritime bedriftene er størst både i antall og sysselsetting. Selv om næringen er størst i Ålesund, er den relative betydning av denne næringen langt større for Haram enn for Ålesund. Samtidig handler det også om aktive valg, der kommunene i ulik grad definerer egen rolle som tilrettelegger for næringslivet ulikt.

Den primære oppgaven for kommunene i attraktivitetsarbeidet, er å legge til rette for de som skal bo og leve i kommunen. I forhold til bedriftene har kommunene i oppgave å legge til rette infrastruktur. Ingen av kommunene definerer likevel sitt engasjement utelukkende som tilrettelegger.

Gjennom å opptre på arenaer der også næringslivet også opptrer, er man i dialog med næringslivet om både nærings- og samfunnsspørsmål. Utvikling av infrastruktur krever et bredt engasjement, der både næringsliv, støtteapparat og kommunene engasjerer seg. Arbeid for å sikre og utvikle kommunikasjonene er eksempel på dette. Arbeid for å utvikle flyplassen på Vigra er ett slikt arbeid. Vigrakonferansen samler både politikere, næringsliv og fagfolk både fra Ålesundregionen og regionen ellers. Det er stor enighet blant alle informantene fra offentlig sektor om at utviklingen av flytilbudet er helt avgjørende for at regionen skal være fylle rollen som et attraktivt vertskap for alle deler av næringslivet og samfunnslivet, ikke minst det kunnskapsbaserte og globalt eksponerte næringslivet.

Samtidig er det klart at noen kommuner er mer aktive i arbeidet med å være et attraktivt vertskap for eget næringslivet. Når Haram framstår som den fremste eksponenten for det, handler det om et langsiktig og systematisk arbeid for å styrke samarbeidet mellom næringslivet og samfunnet ellers. Dette kommer mellom annet til uttrykk gjennom et tett samarbeid mellom næringsliv og lokalt utdanningstilbud, primært Haram videregående skole. Et annet uttrykk for dette er kommunens engasjement i Norsk Maritim Kompetansesenter i Ålesund, begrunnet ut fra at utviklingen av slikt senter også er vesentlig for utviklingen av den maritime industrien i Haram kommune.

Det blir sagt at for at regionen skal framstå som et attraktivt vertskap, er utfordringen først og fremst knyttet til størrelsen på regionen og at Ålesund har en relativt få funksjoner som kvalifiserer for å kunne fungere som et landsdelssenter. Folk og bedrifter ser til Ålesund fordi det er den største befolkningskonsentrasjonen i Møre og Romsdal og på Nord-Vestlandet, men i konkurranse med Bergen og Trondheim kan ikke Ålesund konkurrere. Til det mangler flere funksjoner som landsdelssenter.

Den viktigste løsningen på disse utfordringene, sett både fra kommunene og andre offentlige institusjoner er knyttet til en tettere integrasjon av hele Sunnmøre, Møre Romsdal, og for den del hele Nord-Vestlandet. Samferdsel og utbygging av kommunikasjonene blir sett på den største utfordringen for å få dette til. Samtidig er dette et område der alle kommunene opplever at de er aktive og bidrar inn mot i aktuelle fora og arenaer, der slike spørsmål blir behandlet.

En annen viktig utfordring er knyttet til at den dominansen den maritime og til dels den marine næringen har i regionen. Det er to sider ved dette. Det ene er at man gjennom et mer variert næringsliv, styrker attraktiviteten til regionen, både for de nevnte næringene og ellers. I tillegg opplever man at andre næringer og arbeidsplasser, enten det er innen offentlig eller privat sektor, kommer i skyggen av disse næringene. Enkelte savner en sterkere balanse i både oppmerksomheten ulike næringer får og at man også har et bredere perspektiv når man tenker næringsutvikling i regionen.

Synliggjøring blir framhevet som et område der regionen har et klart potensiale. Dette gjelder ikke bare i forhold til arbeidsmarkedet. Flere informanter mener at det er potensiale for å synliggjøre regionen og kvaliteter ved denne, også når det gjelder de aktivitetene som det ligger til rette for også på fritiden. Dette gjelder ikke minst den store bredden for ulike friluftsaktiviteter det ligger og er lagt til rette for innenfor korte reiseavstander. En målgruppe som kan nåes gjennom en bedre synliggjøring av slike kvaliteter er for eksempel studentene ved høgskolen.

UTVIKLING AV VERTSKAPSROLLEN

Kommunene har i ulike grad oppfatninger om hvordan man kan utvikle vertskapsrollen. I utgangspunktet kan man slå fast at ikke alle har reflektert så mye over dette spørsmålet. Av de som har gjort seg opp tanker om temaet, blir behovet for en tydeligere rollefordeling løftet fram som et moment. Det må være en klar oppfatning av hvem som skal fylle rollen som regionens vertskap, hvem denne representerer, hva man ønsker å oppnå og hva som skal kommuniseres utad. En omforent oppfatning av hvilke kvaliteter man faktisk har og hva man kan bygge videre på disse, blir vurdert som viktige moment. Kommunene må være samstemte når man møter eksterne aktører, enten dette er næringslivet eller andre aktører som har interesser eller melder interesser i regionen. En av informantene oppsummerer dette slik:

Slik det er i dag er det en stor barriere for utvikling av regionen at man ikke møter eksterne parter med en stemme. Skal man inn i dialog, ikke minst når det er snakk om tunge prosesser, må man vite hva man vil og hva man har å bidra med.

Gjennom dette signaliserer man samtidig behov for et tydeligere regionalt lederskap.

6.4 REGIONALT LEDERSKAP

Ålesundregionen, definert som Ålesund og omlandskommunene Sula, Skodje, Haram og Giske, er tett integrert, ikke minst gjennom et felles bo- og arbeidsmarked. Samtidig oppleves det som en klar utfordring blant mange av informantene i regionen at man mangler et tydelig regionalt lederskap. I forhold til visjoner for regionen som en enhet, blir mangelen på et slikt lederskap synlig. Regionen blir således på mange måter opplevd som langt mer fragmentert enn den samhandlingen i regionen skulle tilsi. Kommunene jobber sammen om mange praktiske oppgaver (se under). Ålesundregionen utgjør i praksis også en felles hverdagsregion for innbyggerne. Likevel mangler noe av det limet som skal til for å få til et bredere samspill, særlig på overordnet nivå. Ingen fyller rollen som regionalt lederskap. Mangel på et tydelig lederskap

blir forklart med manglende tillit mellom partene, kulturelle faktorer knyttet til en tradisjon der man er vant til å greie seg selv, har konkurrert om posisjoner, har hatt vært preget av by- og landmotsetninger (begrep som byarroganse og byskepsis blir referert til i intervjuene), men også at kommunene ikke kan omforenes i konkrete saker der de har ulike interesser, for eksempel lokaliseringssaker.

Regionalt lederskap blir etterlyst både i forhold til det å tenke utvikling av regionen i stort, samtidig som det også mer konkret blir knyttet til det å medvirke til å utvikle viktige institusjoner i regionen. Som den største kommunen, og som vertskapskommune for flere store institusjoner, opplever man det som naturlig at Ålesund bør ha en framtredende rolle i et slikt lederskap.

Fylkeskommunen og regionrådet blir ikke vurdert som tilstrekkelig som regionalt lederskap, i alle fall ikke når det er byregionen som er tema. Det blir pekt på at fylkeskommunen må balansere sin rolle i et regionalt lederskap mellom flere regioner. Det blir også uttrykt skepsis med tanke på om regionrådet på sin side har en karakter som gjør at de kan utøve et slikt lederskap, særlig dersom man skal utøve et slikt lederskap i samspill mellom politiske og private aktører. Det blir videre problematisert at man mangler markante politikere, uansett hvilke nivå de representer, som opptrer som regionens talsmann eller talskvinne og som opptatt av å utvikle byregionen. Det blir mellom anna gitt uttrykk for at man for å fylle rollen som et samlende lederskap for regionen, også må kunne operere i samspill med ulike geografiske enheter, mellom ulike nettverk osv. Dette understreker samtidig også at de som skal ta på seg oppgaven som regionalt lederskap har en krevende rolle å fylle.

Viktige næringsaktører, bankene, miljøet rundt Campus, med flere, er aktører som kan spille en rolle i et regionalt lederskap, men det blir tatt for gitt at disse først og fremst inngår som støttespillere og samarbeidsparter. Dette er alle aktører som har andre primærfunksjoner, men som samtidig har interesser i utviklingen av regionen. Det politiske elementet blir derfor vurdert som sentralt:

> *Regional utvikling er et spørsmål om politikk. Det ligger en fare i at man tenker at man har et sterkt næringsliv med profilerte ledere som kan fungere som et regionalt lederskap. Men, det er ikke næringslivet sitt ansvar å drive regionalt utviklingsarbeid. Næringslivet kan ha viktige interesser i dette arbeidet, og engasjere seg i det, men det er ikke næringslivet som skal eller kan ta dette ansvaret.*
>
> *En slik rolle må ha sterk politisk forankring i den enkelte kommune, der kommunene også viser vilje til å ta ansvar. Dette må være kommunenes prosjekt.*

Det er også flere som viser til Stavangerregionen som et forbilde, der regionale utviklingsoppgaver blir organisert gjennom et eget utviklingsselskap. Næringsforeningen for Ålesundregionen blir vurdert som en kandidat med potensiale til å gå inn i lignende rolle.

En bekymring i forhold til tenkingen rundt regionalt lederskap og regional utvikling bør anføres. Kommunestruktur har ikke vært noe eget tema i intervjuene. Temaet har likevel vært berørt, gitt den aktualiteten dette har i dagens debatt. Oppfatningene om hva som er aktuelle samarbeidsparter ved eventuelle endringer av kommunegrensene, varier fra kommune til

kommune. Det som er mer bekymringsfullt, er at det er eksempel på holdninger der det ser ut til at man til dels lener seg til at en strukturendring i seg selv kan løse utfordringene med regionalt samarbeid og lederskap. Alt tilsier derimot at en vellykket sammenslåing krever en lang prosess og godt regionalt lederskap.

6.5 FELLES UTFORDRINGER OG KONKRET SAMARBEID

Det er en klar opplevelse blant omlandskommunene at Ålesund er et viktig nav for utviklingen av regionen, enten det er snakk om den betydningen Norsk Maritimt Kompetansesenter har for den maritime næringen eller det er snakk om andre sentrale regionale funksjoner, som for en stor del er lokalisert til sentrumskommunen.

Samtidig har flere av omlandskommunene viktige funksjoner utover det å være bo-område for folk som arbeider i sentrumskommunen. At viktige deler av næringslivet er lokalisert både til omlandskommunen og regionen ellers er selvsagt vesentlig i dette bildet. I tillegg er også regionale funksjoner med nedslagsfelt ikke bare for byregionen, men også en langt større region som nedslagsfelt lagt til omlandskommunene. Det mest opplagte eksempelet på dette er flyplassen med sin plassering i Giske kommune. Et annet eksempel er lokalisering av logistikktjenester knyttet til landtransport i Skodje kommune, basert på tilgang på areal, befolkningstyngdepunktet som regionen utgjør regionalt og beliggenheten i forhold til transportårer internt i Møre og Romsdal og ut av fylket.

Det blir gitt uttrykk for at man opplever at det er økende forståing at kommunene sitter i samme båt og dermed har felles utfordringer. Flere av omlandskommunene er også tydelige på at regionen er avhengig av Ålesund for å lykkes. Det blir for eksempel blant representanter for omlandet sagt det så sterkt at *... alt må ta utgangspunkt i at Ålesund utgjør et tyngdepunkt i regionen*. Samtidig kommer blir det gitt uttrykk for at man opplever en manglede annerkjennelse av hva omlandet betyr for byen. På samme måte er det en opplevelsen av fokuset på konkurransen mellom kommunene i mange sammenhenger ofte får for stor plass, der man vil verne om og holde på sine posisjoner. Det er således både en opplevelse av et reelt behov for et sterkere og mer omfattende regionalt samarbeid, samtidig som det kan se ut til at den tilliten som skal til for at et slikt samarbeid skal fungere ikke er, eller i alle fall oppleves som, tilstrekkelig. På mange måter så kan det virke som at det å arbeide med prosjekter og fellestiltak som kan tillitsbyggende, kan således være særlig stor betydning for videre integrasjon av kommunene i regionen.

Flere informanter ser behov for å definere felles utfordringer både av mer overordna og konkret art. Man er opptatt av at man må være aktive i å definere område for samarbeid og ha en mer bevisst holdning til hva man kan og ønsker å utvikle i fellesskap.

Det blir gitt uttrykk for at det er flere ting å jobbe utfra. For det første eksisterer det en arbeidsdeling mellom ulike deler av regionen. Slike eksempler har vi alt vært inne på. Industrien i Haram støtter seg sterkt på kompetansemiljøet i Ålesund. Flere produksjonsbedrifter er lokalisert i omlandskommunene, enten disse lokaliseringene er historisk betinget, eller at de er plassert strategiske grunner. Skodje har for eksempel en geografi der det ligger til rette for arealkrevende utbygginger, særlig i tilfeller der det er behov for god tilgjengelighet via

landeveien. Etablering av Ålesund postterminal i Skodje er basert på slike vurderinger. Alle de fire omlandskommunene kan tilby boligareal for byens befolkning. Med press på areal i bykommunen, samt at ulike funksjoner har forskjellige krav til lokalisering, vil høy bevissthet rundt fremtidig arealbruk og funksjonsfordeling innen byregionen være en styrke i utvikling av regionen. Særlig omlandskommunene er opptatt av at man har en mer bevisst politikk på tvers av kommunene i slike spørsmål.

For det andre har man etablert en rekke interkommunale samarbeid i Ålesundregionen. Hvilke kommuner som er involverte i disse samarbeidene variere mellom annet som resultat av karakteren på de oppgavene eller tjenestene man samarbeider om.

Mye av det samarbeidet som etablert handler om driftsoppgaver og forutsetter ikke noe sterkt fokus på regional utvikling i seg selv. Det er likevel interessant å merke seg at det er utviklet et interkommunalt plansamarbeid der alle de fem kommunene, det vil si Haram, Skodje, Ålesund, Giske og Sula, inngår. Utgangspunktet var et ønske om å se arealbruken i byregionen i sammenheng. Samtidig ser informantene at et slikt samarbeid har større potensiale. Å løfte dette samarbeidet opp på et mer strategisk nivå, blir dratt fram som en vei videre for et sånt arbeid, der et mål for eksempel kan være å utarbeide en felles næringsplan.

Kommunene i regionen er også i ulik grad involvert i andre tiltak som går ut over rene driftsoppgaver og som gjerne er av mer strategisk karakter. Ålesund Kunnskapspark driver for eksempel hoppid.no-kontor for flere av kommuner. Både Ålesund kommune, kommuner i næromlandet til byen og en av de andre kommunene på Sunnmøre er med i samarbeidet. Flere kommuner har for eksempel også vært involverte i etableringen av Ålesund Internasjonale Skole og Norsk Maritim Kompetansesenter. Det er også samarbeid mellom kommunene om kompetanseutvikling av kommuneorganisasjonene, et samarbeid som i tillegg involverer høgskolene i Møre og Romsdal.

Selv om det er flere eksempel på samarbeidstiltak, er det altså en opplevelse av at det er behov for å utvikle flere konkrete prosjekter og tiltak. Dette ut fra en tanke om at det er gjennom konkrete samarbeidstiltak der kommunene er involvert, at man kommer videre.

6.6 MØTEPLASSER

Mange av aktørene i offentlig sektor opplever at det er flere møteplasser der tema med relevans for regionen blir diskutert. Sunnmøre regionråd har selvsagt en slik funksjon, men da bare som forum for kommunene. Samtidig blir det gitt uttrykk for at man har andre arenaer som fungerer som møteplass mellom kommunene, næringsliv og høgskole og andre aktører i regionen. Seminarer og konferanser har en slik funksjon. Det forumet som er etablert for flyplassen på Vigra er et eksempel på en slik arena. Gjennom konkret samarbeid mellom næringsliv og høgskole, mellom høgskole og sykehus, mellom kommunene og sykehus og mellom Kystdirektoratet og høgskolen osv., skapes det arenaer og møtepunkt mellom institusjonene. Enkelte av aktørene møtes også når de deltar på konferanser og møter i utlandet, fordi de inngår i felles nettverk internasjonalt.

Slike arenaer fungerer til å løfte frem problemstillinger, og har dermed også en viktig funksjon. Det blir likevel gitt uttrykk for at slike arenaer ikke i seg selv gir grunnlag for at problemsstillingene blir fulgt opp videre. Utfordringen er at, slik flere opplever det på mange områder, mangler organisasjoner og nettverk med gjennomslagskraft til å mobilisere til og iverksette konkret arbeid. På denne måten blir mangelen på regionalt lederskap blir synliggjort. Det blir mellom anna sagt at:

> *Et sentralt problem er at de regionale arenaene som er etablerte bare fungerer som for ideutveksling. Man mangler arenaer for å utvikle ideene og implementere disse. De regionale systemene som man har er for mye preget av løse koplinger. … En slik arena må være eid av flere. Utgangspunkt må være at kommunene er opptatt av hva som er større enn kommen i seg selv.*

Noen problematiserer i tillegg hvilke aktører man når ut til på de eksisterende arenaene og ikke. Særlig fra næringslivet er de største bedriftene og organisasjoner med tilknytning til de tunge næringene i regionen som er synlige. Det er vanskeligere å komme i dialog med andre deler av næringslivet.

En av informantene opplever at det kan være et problem at det er for lite nye og spesielt unge stemmer på de etablerte arenaene: Man adresserer spørsmål som rekruttering og utfordringer knyttet til å få unge mennesker til å slå seg ned i området, samtidig som disse er lite representerte på de arenaene der slike spørsmål diskuteres.

6.7 ROLLEN TIL OFFENTLIG SEKTOR

I noen av intervjuene blir også kulturforskjellene mellom offentlig og privat sektor tematisert. Det er en opplevelse at slike forskjeller kan bli ekstra utfordrende i en region der private næringsaktører står sterkt. Skal man få til et godt samspill mellom privat og offentlig sektor, må det være en gjensidig forståelse for de rammer som gjelder på begge sider. Sett fra kommunene kan det oppleves som en utfordring at det i enkelte sammenhenger kan være manglende forståelse av politiske prosesser og at disse prosessene må forankres i et demokratisk system.

6.8 SMÅ INSTITUSJONER, FÅ FOLK?

De fem kommunene i byregionen har til sammen i overkant av 75.000 innbyggere. Dette er flere innbyggere enn i Tromsø. I norsk sammenheng er byregionen ikke liten. I forhold til rekruttering av arbeidskraft, opplever offentlige institusjoner den også som tilstrekkelig stor, om man ser bort fra at det kan være vanskeligere å rekruttere til en del spesialiserte funksjoner. Likevel er det felles opplevelse både blant private og offentlige aktører at størrelse er en kritisk faktor. Høgskolen og forskingsmiljøet blir for eksempel opplevd som sårbare.

På mange måter er utfordringene mer knytt til funksjoner enn til størrelse. Det er flere aspekter ved dette. Det ene er Ålesund sin geografiske posisjon mellom to «store» byer. Både Trondheim og Bergen har landsdelsfunksjoner, og spørsmålet er hvilke landsdelsfunksjoner det er plass til mellom disse to. Samtidig har inngår Ålesund i en polysentrisk region, der de regionale funksjonene også er fordelt internt i fylket og på Nord-Vestlandet. I tillegg problematiseres den

fragmenterte bystrukturen i Ålesund, også blant aktørene i offentlig sektor. Det siste blir ikke minst synlig blant studentene. Studentene har vært aktive i forhold til utviklingen av studentmiljøet på campusområdet, og opplever at man har gjort store framskritt her, mellom annet i samarbeid med lokalt næringsliv. I forhold til utviklingen av Ålesund sentrum, har man derimot ifølge studentene kommet for kort.

7 VURDERINGER

Ålesundregionen framstår som attraktiv for kunnskapsbaserte og globalt orienterte bedrifter i marine og maritime næringer, primært i kraft av det næringsmiljøet disse bedriftene selv representerer. Andre bedrifter og institusjoner kan også andre dra nytte av det omdømmet dette næringsmiljøet gir, samtidig som det også kan påvirke rekruttering av kompetansearbeidskraft for disse.

Byregionen er en godt integrert hverdagsregion, med omfattende arbeidsreiser. I Ålesund har det blitt bygd opp et kunnskapsmiljø, som bedrifter i byregionen, men også utenfor denne nyter godt av. Samtidig er det sterke næringsmiljø, der det også er samlet betydelig kompetanse også utenfor byen. Det er ingen som opplever denne basisen alvorlig truet. Bedriftene er primært opptatt av de verdiene som ligger i miljøet, og ønsker å bli værende i regionen.

Samtidig har de fleste aktørene i regionen, enten de representer det kollektive støtteapparatet, bedriftene eller det offentlige, at regionen mangler et klart lederskap. Det blir mer enn antydet at man lener seg til er velfungerende næringsliv og stoler på at dette også «tar ansvar» for regionen. På mange måter blir det tegnet et bilde av en region som tross for at den representerer et godt integrert bo- og arbeidsmarked, også er preget at ingen tar et overordnet ansvar for utviklingen av regionen som helhet. Det regionale lederskapet er fragmentert. Slik sett er situasjonen i Ålesundregionen ikke så ulik den som ble beskrevet for snart tjue år siden:

> *Eg argumenterer vidare for oppretting av lokale og regionale politiske institusjonar med ansvar for eit plan- og utviklingsarbeid som kan fungere som eit korrektiv til den instrumentelle tenkinga og handlinga som dominerer i det etablerte styringsverket. Slike institusjonar bør fungere som politiske aktørar, styrke den lokale forankringa av bedrifter og styrke den horisontale integrering mellom det sivile samfunnet, folkevalde, bedrifter og offentlege styresmakter. … Evalueringa mi viser at næringsplanlegginga i Ålesundregionen langt frå tilfredsstiller desse kriteria.*
>
> Amdam 1997, 3

Gjennom intervju med næringslivsledere, ledere i offentlig sektor, kollektive aktører, samt gjennomgang av statistisk materiale og tidligere studier blant høgt kvalifisert arbeidskraft i regionen, får man et bredt bilde av de utfordringer regionen står overfor. Det er nettopp i møte med disse utfordringene at behovet for et regionalt lederskap også blir synliggjort. I videre utvikling av Ålesundregionen oppsummeres slik:

- **Byregion med vekst, men med en del «bygdeutfordringer»**: Ålesundregionen opplever sterk vekst i befolkningen, men kjønnsbalansen er skeiv. Byen og regionen blir opplevd som preget av et maskulin kultur. Samtidig er personer med lange universitets- og høgskoleutdanninger underrepresenterte. Personer med høyere utdanninger, i alle fall de som har utdanninger utenfor kjernekompetansen som etterspørres i den maritime klyngen, er redd for å stagnere faglig om de etablerer seg i regionen. Dette handler ikke nødvendigvis om størrelse på byen. Mangel på bredde i de faglige miljøene utenom klyngen er stikkord her. Manglende åpenhet for fagområder som faller utenfor kjerneområdene i den maritime klyngen, samt at kvinner opplever kulturen i en del av bedriftene som for maskulin, blir også problematisert. Det er ikke utenkelig at dette også påvirker tilgangen på kompetanse også innenfor klyngen, særlig de områdene der bedriftene opplever at tilgangen på arbeidskraft kan være utfordrende; som tilgang på toppledere, fagspesifikk kompetanse med lang kompetanse og forskningskompetanse. Det blir også påpekt at det ikke nødvendigvis er størrelsen som gjør byen attraktiv eller ikke. Det kan også handle om å framstå som en attraktiv småby
- **Kompetansemiljø med potensiale:** Samtidig opplever man at regionen har fått et kompetansemessig løft med den utviklingen som har vært på campusområdet. Byen har en høgskole som klart adresserer sentrale næringer i regionen. Utviklingen av Norsk Maritimt Kompetansesenter blir verdsatt, både fordi det blir opplevd som et trekkplaster på kompetansearbeidskraft innen maritime næringer og at det har en viktig funksjon i bygging av omdømmet både for næringen og regionen. En videreutvikling av forskningsmiljøene er et klart ønske fra flere bedrifter. Forskningsmiljøene blir vurdert som små og smale, selv om de oppleves som gode
- **Kunnskapsbaserte og globalt orientertebedrifter ønsker å bli værende i regionen:** Dette gjelder i alle fall for de som er en del av det næringsmiljøet som er utviklet rundt marine og maritime næringer. Det er nærings- og kompetansemiljøet som gjør det attraktivt å bli værende og å etablere seg i regionen. Et velfungerende samfunn rundt disse næringene er likevel viktig. Men det er også faktorer som kan redusere attraktiviteten til regionen. Utflytting av beslutningsmyndighet fra Ålesund til Trondheim, Bergen og Oslo vil gjøre Ålesund mindre attraktiv for folk og bedrifter generelt, og kompetansebedrifter spesielt. Videre vil grunnlaget for å rekruttere, holde og videreutvikle kompetansen i alle ledd, også toppkompetanse i nøkkelstillinger, være en kritisk faktor for tilstedeværelsen i regionen
- **Ensidighet som en utfordring:** Med marin og maritim næring sin dominerende posisjon, blir den næringsmessige ensidigheten er utfordring. Dette speiles i flere av punktene over. Flere er opptatt at ensidigheten skaper et dominerende miljø som blir smalt og homogent, med risiko for mangel på «alternative» impulser. Mellom anna blir det pekt på at de unge stemmene gjerne uteblir på mange areaer
- **Profilering av kvaliteter:** På mange måter kan det se ut til at profileringen av den maritime klyngen står i en særstilling. I alle fall er det klare tilbakemeldinger på at man i for liten grad profilerer kvaliteter ved både byen og regionen ut over dette. Arbeidet med heftet «New in the Ålesund Region» er rett nok et eksempel på at man gjør noe med dette for de som kommer til regionen fra utlandet

- **Svak infrastruktur:** Flyplassen på Vigra er viktig, og mange informanter trekker fram en velfungerende flyplass med et relativt bra flytilbud som vesentlig for regionens attraktivitet. Samtidig opplever mange ellers kommunikasjonene som en utfordring, både internt i Ålesund og ikke minst for at Ålesund skal kunne fungere som et naturlig sentrum for en større region. Veikvalitet og ferjeavhengighet er sentrale stikkord
- **Mangel på regionalt lederskap og rolleavklaring:** De aller opplever det som naturlig at Ålesund tar på seg rollen for som den som går foran for å få på plass et regionalt lederskap. Det er like mange som opplever at dette ikke er tilfelle. Som den største kommunen både i byregionen og regionen ellers, blir det stilt mange krav til Ålesund, ikke fordi man ser at det Ålesund som kan løse disse utfordringene i seg selv, men at Ålesund må spille en sentral rolle i de fleste spørsmål som angår regionen. Dette handler både om spørsmål som primært er knyttet til byen selv, som utvikling av Ålesund sentrum, utvikling av kommunikasjoner, videreutvikle den regionale arbeidsdelingen, samspillet mellom kommunene i regionen osb. Det er ikke minst viktig å ha noen som har tilstrekkelig legitimitet innad, til å fronte regionen utad. Dette forutsetter en klar og omforent rolleavklaring
- **Arenaer for samhandling:** I arbeidet med «Sunnmøre i framtida» var det sagt at det er behov for forum for uformelle og visjonære diskusjoner. Samtidig ser vi at mange opplever at det eksisterer mange arenaer der man møtes, også på tvers av ulike interessegrupper, der representanter fra både offentlige institusjoner og privat næringsliv møtes osb. To sider vurderes som særlig problematisk ved disse arenaene. For det første oppleves dette fra et bedriftsperspektiv som arenaer for de maritime og marine næringene, og da primært de største aktørene innen disse næringene. Den andre utfordringen er at mangler forum der man kan ta utgangspunkt i konkrete utfordringer og kan sette i gang konkrete prosjekt der de involverte «tvinges» til å spille på lag
- **«Look to Haram»:** Haram har lang erfaring med samarbeid mellom privat sektor, offentlig sektor og sivilt samfunn. En del av erfaringene fra Haram er at slikt arbeid krever både grundighet og langsiktighet. Det må også ta utgangspunkt i lokale forhold og omforente mål. Et tettere samarbeid i hele regionen må bygge på egne forutsetninger. Samtidig kan man høste erfaringer det arbeidet som man har gjort i Haram, i og med at dette er erfaringer som man også lett har tilgang til i regionen
- **Landsdelssenter og sterke regionale senter:** Ålesund er den størst byen mellom Bergen og Trondheim. De to siste byene fyller flere funksjoner som landsdelssenter. Ålesund gjør i liten grad det samme. Utfordringen i forhold til de to andre byene ser mer ut til å være at de styrker sin posisjon i forhold til Ålesund enn at Ålesund er i posisjon til å utvikle seg som landsdelssenter for Nord-Vestlandet. Samtidig er den lokale geografien rundt Ålesund preget av flere senter som er mindre enn Ålesund, men som både representerer sterke næringsmiljø og med relativt godt utbygde regionale funksjoner. En slik geografisk struktur kan være en styrke, men også oppfattes som en utfordring for det ledende senteret i regionen. Representanter for bedriftene opplever for eksempel fordelen med å ha sterke næringsmiljøer også utenfor Ålesund. Regional arbeidsdeling er således et sentralt stikkord. Både internt i byregionen og for Nord-Vestlandet sett

under ett, handler det om å få til en regional arbeidsdeling. En slik arbeidsdeling krever gjensidig tillit og godt samspill mellom de involverte aktørene

- **Tillit som stikkord:** Slik det ser ut i dag, er den store utfordringen i forhold til å utvikle et samarbeid både internt i Ålesundregionen, men også i en større region, manglende tillit. I arbeidet med «Sunnmøre i framtida» ble det sagt at det var viktig at de andre kommunene stolte på Ålesund. Den beste måten å bygge tillit, er gjennom handling. Dermed vil utvikling av konkrete prosjekter med regionalt innhold en god start på veien videre.

REFERANSER

Amdam, R. (1997). Den forsømde regionen. Vurdering av næringsplanleggina i Ålesundregionen. Volda: Høgskulen i Volda og Møreforsking.

Barbazon, T. (2015). *Unique Urbanity? Rethinking Third Tier Cities, Degeneration, Regeneration and Mobility*. Springer

Bathelt, H., Malmberg, A. & Maskell, P. (2004) 'Clusters and knowledge: local buzz, global pipelines and the process of knowledge creation'. *Progress in Human Geography*, 28(1) pp. 31-56. (25 p.)

Båtevik, F. O, E. R. Yttredal og M. Hanche-Olsen (2013), Kompetanse for ei kunnskapsintensiv framtid. Rapport nr 38, Møreforsking Volda.

Båtevik, F. O. (2014). *Studentrekruttering til Høgskolen i Ålesund. Nye studentar på 2000-tallet og potensiale for rekruttering vidare*. Volda: Møreforsking.

Båtevik, F.O., Olsen, G.M. og Vartdal, B. (2003*): Jakta på det regionale mennesket. Om bulyst og regionale tilpassingar i Møre og Romsdal*. Kortversjon. Arbeidsrapport nr. 140, Høgskulen i Volda, Møreforsking Volda

Copus, A. and Hörnström, L. (2011). *The New Rural Europe: Towards Rural Cohesion Policy*. NordRegio 2011:1 Stockholm

Dvergsdal, G; M.E. Aarset og F.O. Båtevik (2013): *Regional attraktivitet – kartlegging av brukarerfaringar*. Rapport nr 39, Møreforsking Volda

Fosso. E. (2007). Bygda som bosted - hvorfor flytte til eller derifra? I: Rusten, G; Iversen, NM og Hem, LE (red.) *Våronn med nye muligheter. Ressurs- og opplevelsesbasert verdiskapning på vestlandsbygdene*. Fagbokforlaget.

Giskeødegård, MF og Grimsrud, GM. (2014). *Kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggjarar til Møre og Romsdal.* Rapport nr. 52. Møreforsking.

Grimsrud, GM; Båtevik, FO og MF Giskeødegård. (2014). *Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar. Kor attraktive er «motorane» for folk med høg utdanning?* Rapport nr. 53, Møreforsking.

Hanche-Olsen, M. Båtevik, F. O, Olsen, G. M & Yttredal, E. R (2011). Dei nye hendene. Offentlig sektor i møte med arbeidsinnvandrere. Rapport;22. Møreforskisng Volda

Healey P (2004). 'The Treatment of Space and Place in the New Strategic Spatial Planning of Europe', *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(1): 45-67,

Hervik, A., O. Oterhals, B.G. Bergem (2014). *Maritim klyngeanalyse 2014: Økonomisk press, men fortsatt lyse utsikter GCE Blue Maritim*. Presentasjoner , Møreforsking

Høgestøl, A, Skjervheim, Ø og Engesæter, P (2014). *Den maritime næringen på Vestlandet*. Nøkkeltall 2012. Bergen: Ideas2evidence.

Jakobsen, EW; Ø.S. Sørvig og P. Aalen (2014): *Vertskapsattraktivitet og eksternt eierskap i Møre og Romsdal.* MENON-PUBLIKASJON NR. 31/2014

Lowe P, Murdoch J and Ward N (1995). 'Networks in Rural Development: Beyond Exogenous and Endogenous Models', in *Beyond Modernisation*, eds Van der Ploeg, JD and Van Dijk C. 87-105, Assen, The Netherlands: Van Gorcum 1995

McAreavey, R and Swindal, M (2012). 'Rural Governance: Participation, Power and Possibilities for Action' in *Rural Transformations and Rural Policies in the US and UK,* ed. Shucksmith M et al, New York: Routledge

Røberg, Karl Ingar Kittelsen (2014). *Høgskolenes betydning for regional rekruttering til næringsrettede profesjonsyrker.* HiOA Rapport 2014 nr. 7. Høgskolen i Oslo og Akershus

Shucksmith, M. (2010). 'Dis-integrated Rural Development: neo-endogenous rural development, planning and place-shaping in diffused power contexts', *Sociologia Ruralis*, 50, 1-15,

Shucksmith, M. (2012). *Future Directions in Rural Development.* Carnegie UK Trust, Dunfermline

Solbakk, A. S. (2009). *Ålesund – Liv laga?* Masteroppgåve I samfunnsplanlegging og leiing. Høgskulen i Volda.

Stambøl, L.S. (2013). *Studentvandringer. Rekruttering til studier og tilførsel av nye høyt utdannede i et geografisk perspektiv.* Rapport 6/2013 Statistisk sentralbyrå: Kongsvinger

Stoker, G. (1996). 'Public-private partnerships and urban governance', in*: Partners in Urban Governance: European and American Experience,* ed. Stoker G, London: Macmillan

Sunnmøre i Framtida – Foresight prosess (2010). Sluttrapportering. Papirutgaven. Berrefjord & Thomassen. Kan lases ned fra http://www.alesund.kommune.no/images/stories/dokumenter/Fag-_og_handlingsplaner/Sunnmoere-sluttrapportering-oktober-2010.pdf

Sunnmøre i Framtida (udatert): *Ålesund som lokomotiv. En eksplorativ undersøkelse.* Reputation in Mind AS. Ålesund.

Søholt, S, Aasland, Aa, Onsager, K & Vestby, G. M. (2012). *Derfor blir vi her"- innvandrere i Distrikts-Norge.* NIBR-rapport 2012:5. Oslo

MØREFORSKING

MØREFORSKING AS
Postboks 5075
NO-6021 Ålesund
TEL +47 70 11 16 00
epost@mfaa.no
www.moreforsk.no
NO 991 436 502

Høgskolen i Molde

HØGSKULEN I VOLDA

HØGSKOLEN I ÅLESUND