

**RAPPORT
27:2015**

Goliat og stedsattraktivitet: en analyse av tilflytting til Hammerfest



Marit Aure

Goliat og stedsattraktivitet: en analyse av tilflytting til Hammerfest

Tittel: Hammerfest
Forfattere: Marit Aure
Norut RAPPORT: 27/2015
ISSN: 1890-5226
ISBN: 978-82-7492-318-8

Oppdragsgiver: Eni Norge
Prosjektleder: Trond Nilsen

Oppsummering: Denne rapporten diskuterer hvilken betydning EniNorges tilstedeværelse i Hammerfest har for attraktivitet og arbeidsmarkedet samt stedets generelle bokvaliteter. Rapporten stiller følgende spørsmål; Hvilken betydning har arbeidsmarkedet for tilflyttere til Hammerfest og hvordan vurderes Hammerfest som bosted av henholdsvis tilbakeflyttere og nytilflyttere?

Konklusjonen er at tilgangen på varierte arbeidsplasser i et bredt arbeidsmarked for kvinner og menn, er svært viktig med hensyn til stedsattraktivitet. I Hammerfest betyr det bredde i jobb- og servicetilbudene både innenfor privat og offentlig sektor, jobber innen kulturnæring, helse, den internasjonale petroleumsnæringa med mer. Stedsattraktivitet er derfor preget av et samspill mellom geografiske faktorer, tilknytning og tilhørighet, teknologi, beslutninger fra offentlige og private aktører og strukturer på ulike geografiske og administrative nivå: lokalt, regionalt, nasjonalt og også globalt.

Emneord: Ringvirkninger, attraktivitet, flytting, rekruttering, arbeidsmarked
Dato: 11. desember 2015
Forsidebilde: © Hammerfest Energi
Utgiver: Norut – Northern Research Institute
PO 6434 I N – 9294 Tromsø
www.norut.no

Forord

Denne rapporten er den syvende rapporteringen i forskningsprosjektet «Følgeforskning av regionale ringvirkninger av Goliat og Eni Norges virksomhet i nord». Oppdraget er finansiert av Eni Norge og gjennomføres av NORUT – Northern Research Institute.

I denne rapporten retter vi søkelyset på sammenhengen mellom nye jobber knyttet til petroleumsaktiviteten i Hammerfest og stedets attraktivitet som bo – og arbeidssted. Rapporten viser hvordan vekst i en sektor, og i nettopp denne sektoren, påvirker Hammerfestsamfunnet. Den gir kunnskap om hvordan mennesker i det vi kan kalle en utvidet etableringsfase vurderer arbeidsmarkedet og andre kvaliteter ved stedet i sine flytte- og bosettingsbeslutninger. Ikke minst gir det viktig bakgrunn for å forstå potensielle konsekvenser av endringer i arbeidsmarkedet for samfunnsutviklingen og Hammerfest spesielt. Underveis i disse analysene koples flytteprosesser til diskusjoner om ulike perspektiver på stedsattraktivitet.

Denne rapporten diskuterer derfor to viktige drivkrefter i utvikling av samfunnsliv. Den første er drivkraften bak menneskers etablering et bestemt sted i en samfunnsmessig periferi. Den andre drivkraften handler om hvordan utviklingen i arbeidslivet og andre samfunnsmessige kvaliteter i en region påvirker bosetting på kysten av Finnmark. Innsikt fra denne rapporten er derfor ikke ensidig knyttet til regionen Finnmark, men omhandler generiske problemstillinger som har relevans utover regionen og nasjonen Norge.

Marit Aure er forfatter av rapporten. Intervjuene ble foretatt i 2013 og analysen er gjennomført i 2014.

Vi takker intervjuinformantene for at de deltok i denne undersøkelsen.

Prosjektleder Goliat Følgeforskning,

Trond Nilsen

Innhold

SAMMENDRAG	1
1 INNLEDNING	5
1.1 OM FLYTTEMOTIV OG HAMMERFESTS ATTRAKTIVITET	5
1.2 OMDØMME OG ATTRAKTIVITET	6
2 FLYTTING OG STEDSATTRAKTIVITET	7
2.1 SPESIFISERT PROBLEMSTILLING	10
3 METODE.....	12
4 HAMMERFEST OG GOLIAT.....	13
4.1 DEMOGRAFI, PENDLING OG TILFLYTTING TIL HAMMERFEST.....	13
4.2 KORT OM UNGDOMSUNDERSØKELSEN	14
4.3 GOLIATPROSJEKTET	15
4.4 PLAN FOR UTBYGGING OG DRIFT AV GOLIAT	16
4.5 OPPFYLING AV PUD'ENS KRAV – ORGANISASJON OG FLYTTING	17
5 ARBEID, ATTRAKTIVITET OG FLYTTING	20
5.1 TILBAKEFLYTTERE, JOBB OG TILKNYTNING.....	20
5.2 NYTILFLYTTERE, JOBB OG STEDSATTRAKTIVITET	21
5.3 INTERN MOBILITET I ARBEIDSMARKEDET I HAMMERFEST	23
5.4 ARBEIDSMARKEDE, TYPE JOBB OG PETROLEUMSVIRKSOMHET	25
5.5 SAMMENHENGER MELLOM ARBEIDSPLASSE OG HAMMERFESTS ATTRAKTIVITET.....	29
6 BOSTEDSATTRAKTIVITET I HAMMERFEST	30
6.1 DET ATTRAKTIVE HAMMERFEST – TILBUD I HVERDAG OG FRITID	30
6.2 NÅR HAMMERFEST IKKE ER AKTUELL SOM BOSTED.....	33
7 ATTRAKTIVITET SOM ARBEIDS- OG BOSTED	34
7.1 SPESIALISERING OG MOBILITET, ARBEID I PETROLEUMSINDUSTRIEN	34
7.2 DET SOM GJØR HAMMERFEST ATTRAKTIVT!	35
8 OPPSUMMERING OG AVSLUTNING	38
9 LITTERATUR	41

Sammendrag

Denne analysen handler om hvilken betydning arbeidsplasser i petroleumsnæringa har for Hammerfest sin attraktivitet som bo- og arbeidssted. Datainnsamlingen rapporten bygger på foregikk i 2013 og analysene ble avsluttet i 2014.

Rapporten har to hovedspørsmål: 1. Hvilken betydning har arbeidsmarkedet for tilflyttere til Hammerfest? Her ser jeg på hvordan tilflyttere og bofaste vurderer ulike sider ved arbeidsmarkedet i karriere, bo- og flyttebeslutninger. I denne drøftinga inngår spørsmål om ulike *typer arbeidsplass* og hvilken betydning de har for tilflytting og vurdering av *stedets* attraktivitet. Hva betyr det for attraktiviteten at arbeidsplassene er petroleumsrelaterte, og hvordan vurderes jobber i denne næringa i forhold til andre næringer? Hvilke andre trekk ved petroleumsarbeidsmarkedet har betydning for Hammerfests attraktivitet? Det andre hovedspørsmålet er: 2. Hvordan vurderes Hammerfest som bosted av henholdsvis tilbakeflyttere og nytilflyttere? Hvilken betydning har ulike faktorer som familie, bolig, bygninger og areal, fysiske kvaliteter og tilbud inkludert kultur, natur, tjenester (ameniteter) identitet og stedlig kultur, og omdømme for deres valg om å bosette seg i Hammerfest?

I undersøkelsen ser jeg flytting som en handling som kan ha flere ulike mål og som kan bety ulike ting for menneskene det angår. Jeg trekker på kunnskap fra den nasjonale bo- og flyttemotivundersøkelsen fra 2008 og inkluderer teorier om omdømme og attraktivitet, i tillegg til geografiske perspektiv på steder. I kapittel to presenteres disse teoriene og knyttes til utviklingen og situasjonen i Hammerfest. Undersøkelsen er en kvalitativ studie basert på åpne og dialogpregede intervju med nøkkelpersoner, nytilflyttere, tilbakeflyttere, pendlere, bofaste med tilknytning til Hammerfest og petroleumsindustrien. Partnere og innbyggere som er knyttet til andre næringer har også blir inkludert i analysen. I kapittel tre er fremgangsmåter og avveininger nærmere forklart.

I kapittel fire presenteres den demografiske utviklingen, og vi ser at veksten i Hammerfest skiller seg fra andre steder i Finnmark. Den henger klart sammen med petroleumsaktiviteten. Jeg presenterer kort noen resultater fra Ungdomsundersøkelsen som er en del av ringvirkingsstudien og følgeforskningen Goliat. Denne viser at for de unge ungdommene, spesielt fra Hammerfest, bidrar petroleumsindustrien til å gjøre hjemstedet og Finnmark mer attraktiv som fremtidig bo- og arbeidsregion. Studien viser også at dette gjelder i mindre grad for jenter enn gutter, og at ungdommene har lite kunnskap om næringa. Deretter presenteres Goliatprosjektet ganske kort: myndighetenes krav til utbygging og drift, og EniNorges aktivitet i Hammerfest. Dette plasserer studien i Hammerfest så vel som i petroleumsindustrien. Gjennomgangen viser at kravene om å rekruttere arbeidstakere med lokal tilknytning, pendling og tilbakeflytting må tolkes, fordi disse kravene ikke fremstår som klare og entydige.

I kapittel fem rettes oppmerksomheten mot hvilken betydning arbeidsmarkedet har for tilflytting og jeg skiller innledningsvis mellom tilbakeflytter og nytilflyttere. Det er mange tilbakeflyttere til Hammerfest med erfaring og utdanning fra petroleumsnæringa. Denne studien har ikke fokusert på *hvor* mange det er. Blant tilbakeflytterne finner vi noen som legger vekt på kvalitet og type jobb, petroleumsindustrien og den variasjon, bredde og

dybde i arbeidsmarkedet de nye jobbene representerer. Andre vektlegger en jobb «i alminnelighet». For begge grupper fremstår jobb som en nødvendig betingelse for å flytte. Disse ville ikke flyttet til Hammerfest uten å ha fått jobb der. Bredden i arbeidsmarkedet er viktig fordi det gir større mulighet for jobb for både kvinner og menn i husholdet. Likevel er det store forskjeller. For mange av de som har en sterkt tilknytning til Hammerfest har petroleumsaktiviteten virkelig gjort tilbakeflytting mulig. Andre har en svakere tilknytning- og kanskje i utgangspunktet ingen ønsker om å flytte til Hammerfest. For disse har jobbene i petroleumsnæringa fått dem til å vurdere Hammerfest.

For nytilflyttere har arbeidsmarkedet minst like stor betydning som det har for tilbakeflyttere. Både variasjonen og bredden i arbeidsmarkedet i Hammerfest er viktig. Samspillet mellom arbeidsplasser i petroleumsnæringa og offentlig sektor, som på mange måter komplementerer hverandre kjønnsmessig, er sentralt. Hammerfests kulturliv, som har flere heldagsjobber innenfor kunst, kultur og kreative næringer gjør også Hammerfest attraktiv – gjerne i kombinasjon med «petrojobbene». Mange av de nye jobbene gir karrieremuligheter og muligheter for utvikling, samtidig som de kan være interessante begynnerjobber.

Den interne mobiliteten i arbeidsmarkedet i Hammerfest i kjølvannet av petroleumsindustrien gir flere muligheter, for flere mennesker, til å skifte jobb. Mye tyder på at det for noen er knyttet en type status til arbeidet i denne næringa: jobbene er mer attraktive enn andre jobber. Samtidig er det tydelig at ikke alle mener at denne statusen er velfortjent: jobbene kan være kjedelige, som flere sier, selv om petroleumsnæringa er spennende. Økonomiske forskjeller og gode betingelser er med å gjøre petroleumsnæringa attraktiv og kan føre til utarming av andre bransjer og sektorer, som ikke kan konkurrere. Det er derfor viktig at ulike aktører samarbeider om rekruttering, siden bedrifter, myndigheter og innbyggere er gjensidig avhengig av gode offentlige og private tjenestetilbud og kompetanse. Studien viser nettopp at jobbmuligheter og det nye arbeidsmarkedet er viktig, men at det er spesielt i kombinasjon med tjenester og jobber i offentlig sektor Hammerfest blir attraktivt for yngre hushold og kompetente arbeidstakere. Det er tema for kapittel 6.

I kapittel 6 ser jeg nærmere på betydningen av tilbud og muligheter i hverdagsliv og fritid. Studien viser at satsingen på det kommunale tjenestetilbudet, barnehage, skole og kulturliv, er viktig for at både familier og enslige har valgt å flytte tilbake- eller til Hammerfest. Det har også stor betydning for trivsel og brukes aktivt av innbyggere og personalansvarlige for å rekruttere venner og kolleger til å flytte til, eller tilbake til byen. For svært mange er tilgangen på natur også viktig, slik det er i de fleste norske kommuner. Mulighetene for et kompakt og enkelt hverdagsliv gir (hverdags)livskvalitet for mange i familieetableringsfasen. For tilbakeflyttere er hjelp fra familie og lokal kunnskap og kjennskap også viktig i denne fasen. Tilbakeflytting gir altså mulighet for bestemte livsstils- og livsfasevalg.

Sammenhengen mellom attraktivitet som arbeids- og bosted er nærmere diskutert i kapittel 7. Hammerfests omdømme har også blitt endret i positiv retning, slik det kommer frem i denne rapporten, som følge av de nye næringene og dette har betydning for mange tilbakeflyttere. På den annen side har boligprisene økt og på grunn av lønnsnivå og «sign-on

fees» i deler av sektoren er det også et økende økonomisk skille mellom ansatte i ulike sektorer og ulike innbyggere.

Det er spesielle trekk ved et petroleumsorientert næringsliv som bidrar til økt mobilitet, med mindre tilflytting og mer pendling. Høy grad av teknisk spesialisering, prosjektorganisering, internasjonalisering, og petroleumsnæringas historie i Norge sammen med stor grad av midlertidighet gjør en del av petroleumsnæringa særegen. Lavere tilflytting enn øking i arbeidsplasser har derfor ikke nødvendigvis med Hammerfests manglende attraktivitet å gjøre, men er et trekk ved deler av denne næringa. Det viser at bransje og type jobb er viktig, men også at det ikke er entydige sammenhenger mellom økt sysselsetting, flytting og attraktivitet.

Studiens teoretiske funn og poeng løftes frem og oppsummeres i kapittel 8. Her illustreres samspillet mellom kommunale og statlige prosesser, naturressurser og beliggenhet, lokale og internasjonale markeder og betingelser som ligger bak petroleumsvirksomheten i Hammerfest. Dette viser bakgrunnen for situasjonen i arbeidsmarkedet (med bla. sykehus og kommunal sektor) og de endringene i arbeidsmarkedet og attraktivitet som følge av petroleumsnæringa, som jeg har vært opptatt av.

Det er nødvendig å inkludere slike faktorer i studier av stedsattraktivitet, motsatt det Vareide et al (2013) foreslår i sin modell for stedsattraktivitet som vil holde faktorer som er utenfor lokal kontroll utenfor analysene. Vi anerkjenner likevel betydningen av omdømme og attraktivitet som disse tilnærmingene løfter frem. Studien har vist at det mulighetsrommet, det pioner-aktige og "det nye" petroleumsnæringa representerer, bidrar til opplevelse av attraktivitet for potensielle innbyggere. I dette inngår også nasjonale prosesser som «Nordområdesatsingen» og de politiske visjonene og «fremsnakkingen» av Hammerfest og landsdelen. Dette viser at vi trenger en handlingsteori, og et perspektiv som inkluderer de vurderinger og mulighetsrom folk erfarer for å forstå steders attraktivitet. Videre vil det være umulig å snakke om Hammerfest sin attraktivitet uten å inkludere strukturelle, "eksterne" faktorer og naturlige betingelser som klima etc.

Hammerfest kommunes satsing på utbygging og utvikling av det offentlige tjenestetilbudet: oppvekst, barnehage, skole, kultur (eldreomsorg under oppbygging) har stor betydning for stedets attraktivitet. Det kompletterer arbeidsmarkedet og det gir viktige tjenester for folk i ulike livsfaser. Dette er sted og miljøfaktorer som bidrar til trivsel. Disse satsingene bygger i stor grad på lokale grep, av lokale politiske myndigheter, innenfor et petroleumspåvirket handlingsrom. Disse tjenestene og arbeidsplassene er kanskje spesielt viktig for kvinner, selv om vi også ser at mange yngre menn er opptatt av dette. Det sier samtidig at fordi det norske arbeids- og utdanningsmarkedet er svært kjønnsdelt, spiller det stor rolle om arbeidsplassene er i privat eller offentlig sektor. Offentlig sektor utgjør et attraktivt arbeidsmarked med utviklingsmuligheter for kvinner i langt større grad enn privat sektor – og kanskje da spesielt i petroleumsnæringen. I motsetning til Vareide et al. (2013) viser materialet at det er et poeng å skille mellom type jobber og sektorer i et arbeidsmarked.

I tråd med Agnew (1987) har jeg vist at ulike sider ved steder, både fysiske trekk, infrastruktur, bygninger, design, men også tilknytning og tilhørighet av ulike slag og muligheter til aktiviteter og handling som steder gir, inngår i hva som er attraktivt og hva

som gjør steder og arbeidsmarkedet attraktivt for ulike mennesker. Betydningen av familie er selvsagt viktigst for tilbakeflyttere, men andre tilflyttere kan også ha familie på stedet – fordi foreldre, barn og søsken kan flytte etter hverandre (kjedeflytting).

Konklusjonen er at tilgangen på varierte arbeidsplasser i et bredt arbeidsmarked for kvinner og menn, stiller i en særklasse med hensyn til stedsattraktivitet. I Hammerfest betyr det bredde i jobb- og servicetilbudene både innenfor privat og offentlig sektor, jobber innen kulturnæringer, helse, den internasjonale petroleumsnæringa med mer. Jobb er ofte en nødvendig betingelse for tilflytting. Likevel er jobbmuligheter sjeldent tilstrekkelig for å flytte. Det finnes flere viktige aspekter i livet enn jobb.

1 Innledning

Dette er en analyse av tilflytting og attraktivitet i Hammerfest.

Økt innslag av petroleumsindustri har endret Hammerfest (Eikeland, et al. 2009). Kommunen opplever økning i folketall. Det er flere tilbakeflyttere, nyinnflyttere fra inn- og utland, en yngre befolkning, men også en skjev kjønnsbalanse, med mannsoverskudd i befolkningen. Også i perioder med oppsigelser og omorganiseringer står Hammerfest overfor utfordringer: hvordan få tak i tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft? Det er også et spørsmål hvordan det økende mannsoverskuddet i yngre aldersgrupper i Hammerfest – og den medfølgende lave kvinneandelen påvirker samfunnet. Noen av de mest synlige endringene i Hammerfest de senere årene har vært økt byggeaktivitet, nye barnehager og oppgraderte skoler og sentrumsområder, etableringen av Arktisk kultursenter og Eni Norges nye bygg med mye kunst - midt i sentrum. Dette er materielle strukturer og infrastruktur som signaliserer og symboliserer ei ny tid og optimisme. Det er resultater av utviklingen i petroleumsindustrien, politiske beslutninger og konflikter. Intervjuene i denne studien viser også at dette er med å forklare hvorfor folk flytter til – og kanskje fortsetter å bo i Hammerfest. Hammerfest er et senter i Vest-Finnmark og er omgitt av kommuner som opplever nedgang i folketall, at yngre flytter og at andelen eldre i befolkningen øker.

Denne rapporten handler om Goliat og Eni Norges bidrag til Hammerfestregionens attraktivitet som arbeids- og bosted. Den handler dermed om noen av ringvirkningene av olje og gassaktivitetene og viser at Hammerfests attraktivitet har økt etter utbyggingen av Snøhvit og Goliat. Rapporten fokuserer ikke på de som eventuelt har falt utenfor denne utviklinga og tapt på virksomheten. De finnes og det er behov for mer kunnskap om dette. Rapporten diskuterer derimot hva som har vært viktig for de som har flyttet til, eventuelt tilbake til Hammerfest i forbindelse med petroleumsindustrien og hvilke faktorer som gjorde Hammerfest attraktive for tilflyttere og bosatte.

1.1 Om flyttemotiv og Hammerfests attraktivitet

Fra flytteforskningen vet vi at familie, sted- og miljøfaktorer, arbeid og bolig er de viktigste flyttemotivene (Sørli et al. 2012). I Hammerfest pågår det store endringer i arbeidsmarkedet, med flere og nye typer petroleumsorienterte arbeidsplasser. Samtidig øker boligprisene – boligmarkedet er dermed også i endring: På hvilken måte og for hvem er arbeidsmarkedsendringene viktig? Hva gjør dette med flyttelysten til Hammerfestregionen? For noen er Hammerfest hjemme, for andre er det langt hjemmefra. Bo- og flyttemotivundersøkelsen, en landsdekkende kvantitativ undersøkelse fra 2008, viser at de som flytter i desentraliserende retning, til perifere områder, legger stor vekt på vekt på arbeid som flyttemotiv. Dette gjelder mest for menn, og mer for tilbakeflyttere til perifere områder enn andre. Kvinner som flytter bort fra sentrum mot periferien, vektlegger betydningen av familie mest. Samlet for begge kjønn er arbeidsmotivene sterkest i yngre år, mens bolig- og familiemotiv overtar i etableringsfasen. Motiv knyttet til fysisk og sosialt nærmiljø fremheves oftere i distrikter enn i storby, og begrunnelser knyttet til tilhørighet og identitet er hyppigere jo lengre en kommer fra storbyene. Dette er særlig sterkt for tilbakeflyttere. De som flytter langt har også sterke arbeidsmotiv (Sørli et al. 2012). En

utfordring er om de faktorene som folk nevner i en slik undersøkelse er de viktigste, eller om faktorer som oppleves som selvsagte – slik som arbeid, ikke nevnes – fordi det er ”opplagt”. Hvis en kan få alle typer arbeid alle steder, vil nok få svare arbeid på spørsmålet om hvorfor de flytter. Arbeidsplasser er likevel viktige flyttebetingelser. Tilsvarende: det rapporteres få steds- og miljøfaktorer i byene. Innebærer det at det er selvsagt at storbyene er attraktive, og at informantene derfor ikke trenger å nevne disse faktorene, eller betyr det at de ikke er viktige? Utsagn og svar må tolkes og settes inn i en sammenheng. Bo og flyttemotivstudien viser at familiesituasjon, steds- og familietilknytning virker inn på flytte- og bosettingsvurderinger, men at de går i flere retninger. Det er altså grunn til å spørre i hvilken situasjon Hammerfestregionen har blitt attraktiv og på hvilken måte. Har kommunen blitt mer attraktiv fordi den tilbyr arbeid for folk med høyere eller lavere utdanning, for enslige, familier eller par, for tilbakeflyttere eller nytilflyttere og for folk fra andre steder i Finnmark eller landet?

1.2 Omdømme og attraktivitet

Lokalsamfunnsattraktivitet har fått økende oppmerksomhet i regionalpolitikken de siste årene. I stortingsmeldingen (St. meld.13 2012-13) er det for eksempel et helt kapittel om attraktive lokalsamfunn, men allerede i [St.meld. nr. 31 \(1996-97\)](#) Om distrikts- og regionalpolitikken sies det at det er viktig ”å styrke attraktiviteten til distrikta som arbeids- og bustadregionar”. Først i 2005 og fremover har dette blitt løftet frem (Vareide et al. 2013:5). Likevel gir verken meldingen eller andre policydokumenter presise definisjoner av attraktivitet (Vareide et al. 2013: 7).

I neste avsnitt presenteres litt av teorien om attraktivitet, både fordi den er omdiskutert og for å sette undersøkelsen om Hammerfest som attraktiv bo- og arbeidsregion inn i en større ramme. Disse teoriene ligger også til grunn for datainnsamling og analyse. Etter denne presentasjonen følger en nærmere spesifisering av problemstillingen. Studiens metode presenteres, og Hammerfest og Goliatprosjektet presenteres kort. Deretter beskriver jeg funn og analyser, før rapporten oppsummeres.

2 Flytting og stedsattraktivitet

Slik det snakkes om steders attraktivitet i dag handler det i stor grad om hvordan et sted presenterer sitt selvbilde, og dermed om omdømme (Vestby 2006). I konkurranse med andre steder gjelder det altså for steder å skille seg ut med egne særtrekk og kvaliteter, samtidig som en vektlegger hvordan dette blir oppfattet av andre (Vestby 2006:40, Wæraas og Bjørnå 2012).

Telemarksforskning har levert flere rapporter om attraktivitet, blant annet om kulturtilbudets (manglende) betydning for steders attraktivitet (Vareide og Kobro 2012, Kobro et al. 2012, Vareide og Storm 2012). Attraktivitet er i følge dem ikke det samme som selvbilde men "en stedlig egenskap som påvirker flyttestrømmen til et sted, enten ved at stedet tiltrekker seg næringsliv eller besøkende som skaper arbeidsplassvekst og derigjennom innflytting, eller at stedet er attraktivt som bosted uavhengig av arbeidsplassutviklingen (Vareide et al. 2013:8). Det er tilflyttingen av mennesker men også bedrifter som avgjør om steder er attraktive i denne modellen. Dette er i geografisk sammenheng et spørsmål om lokaliseringsfaktorer, men ikke bare det. Agnew (1987) deler stedsbegrepet i tre. Han skiller mellom sted som "location" dvs. lokalitet, en slags stedlig ramme som gjør at en vil lokalisere seg der. Sted som opplevelse er den andre dimensjonen: "Sense of place" handler om stedsopplevelser og tilknytning til steder. Den tredje dimensjonen er sted som "locale". Det handler om hvordan sted inngår i og skapes gjennom handling. Det siste er vanskelig å få tak på, men angår hvordan steder preger våre handlinger og dermed det sosiale livet. Stedet har betydning for hva vi kan gjøre akkurat der og hvordan vi oppfører oss: Petroleumsaktiviteten i Hammerfest påvirker utdanningstilbudet men også ungdoms utdanningsvalg fordi de ser jobber, arbeidsoppgaver, lønnsnivå og karrieremuligheter – sted påvirker derfor handling. Agnews tre begrep viser til ulike dimensjoner i forholdet mellom menneske og sted. Stedsattraktivitet for Vareide et al. (2013) handler derimot først og fremst om sted som lokalitet for folk, bedrifter og besøkende, uten å inkludere opplevelse, stedsfølelse og hvordan steder inngår i folks handlinger.

Vareide et al. (2013) sier at "attraktivitet [er] direkte knyttet til flyttestrømmer. En politikk for økt attraktivitet må derfor rette seg mot egenskaper ved steder som skaper høyere innflytting eller lavere utflytting" (Vareide et al. 2013: 7). En liten kommune med svakt arbeidsmarked og få arbeidsplasser i omlandet (svak arbeidsmarkedintegrasjon) og som trekker til seg få bedrifter, beskrives som lite attraktiv. Stedsopplevelse og hvordan stedet inngår i folks handlinger måles indirekte gjennom antall besøk, inn- og utflytting i forhold til arbeidsplasser og bedriftsetableringer. Vareide et al (2013:7) sier videre at "Attraktivitet er knyttet til forhold som kan påvirkes lokalt, eller som er unikt ved det enkelte stedet, og som påvirker flyttestrømmen til eller fra stedet." De skiller altså mellom attraktivitetsfaktorer som påvirker flyttestrømmer og faktorer som påvirker flyttestrømmer som *ikke* handler om steders attraktivitet. En rekke strukturelle faktorer (for eksempel natur og kommunikasjon) og økonomiske rammebetingelser har altså *ikke* med steders attraktivitet å gjøre, slik de ser det, fordi kommunene eller andre aktører lokalt ikke kan påvirke dette (Vareide et al. 2013). Deres attraktivitetsindekser ser altså bort fra det som ikke påvirkes lokalt, selv om en til en viss grad kan si at dette er med å gjøre steder til *unike* steder.

I denne studien analyserer jeg Hammerfest med de mange nye arbeidsplassene, selv om ikke disse først og fremst skyldes lokale faktorer. Samspill mellom ressursene i Barentshavet, økonomisk og politisk tilrettelegging lokalt, men sannsynligvis i enda større grad den nasjonale politikken og godkjennings- og tillatelsene, internasjonale markeder og priser, knowhow og teknologi, står bak petroleumsutviklingen i Hammerfest. Dette er en analyse av ringvirkninger fra petroleumssektoren og jeg mener at skillet mellom hva som regnes som lokalt og påvirkbart - og dermed knyttet til lokal attraktivitet, ikke kan opprettholdes her hvis vi skal kunne analysere Hammerfest's attraktivitet.

Innpendling ses i følge Vareide et al (2013) som et mål på at et sted er attraktivt som arbeidssted, men ikke som bosted, siden folk jobber der, men ikke bosetter seg. Dette tar for eksempel ikke høyde for at mange av jobbene i petroleumssektoren og hos underleverandører er svært spesialiserte og av kort varighet, at næringen er prosjektorganisert og har global utstrekning. Om et sted er aldri så attraktivt vil det være vanskelig for arbeidstakere og hushold å flytte fra USA for en midlertidig kontrakt på for eksempel 5 måneder. Dette viser at mobilitetens årsaker så vel som konsekvenser må analyseres og at en ikke bare kan se innpendling utelukkende som et tegn på manglende bostedsattraktivitet der jobben finnes. Pendling kan ha ulike årsaker.

For at stedet skal være attraktivt som bosted, uavhengig av lokal arbeidsplassutvikling kreves noen betingelser. Strukturelle forhold, som for eksempel at stedet er del av en større arbeidsmarkedsregion, eller at det eksisterer personrettede tiltak må holdes utenfor vurderingen av bostedsattraktiviteten i Vareide et al. (2013) sin versjon. Tanken er at hvis folk kan bo og jobbe i et større område, vil valg av bosted være knyttet til at *stedet* fremtrer som attraktivt – men hvis det er fordi området har noen strukturelle egenskaper, må en se bort fra dette. Hvis ikke ville det bli slik at tilflytting til Kvalsund ville bli tolket som et uttrykk for at denne kommunen var mer attraktiv enn Hammerfest, selv om bosetting i Kvalsund ville avhenge av arbeidsmulighetene i Hammerfest/Kvalsund-regionen.

I følge Vareide et al. (2013) innebærer modellen deres en generell flytte-teori. Den bygger på at hvis mange flytter til et sted, bedrifter etablerer seg eller mange besøker stedet, er det pr. definisjon attraktivt. På den annen side impliserer det at hvis folk flytter bort, bedrifter legger ned eller flytter fra et sted – er det fordi stedet ikke er attraktivt. Jeg tar utgangspunkt i at lokaliserings- og flytteprosesser har mer komplekse og flere årsaker enn dette. Et problem med denne modellen er at denne måten å snakke på går på tvers av hva folk ellers legger i begrepet attraktivitet. I vanlig forståelse vil vi si at noe er attraktivt når det er ønskelig og oppfattes som positivt. Samtidig vet vi at handlinger foregår i situasjoner preget av muligheter, begrensninger, ulike ønsker og interesser som skaper et handlingsrom. I Bo- og flyttemotivundersøkelsen ses muligheter, ønsker og betingelser i sammenheng: folk gjør noe av det de faktisk kan og har mulighet til (Sørli et al. 2012). Det betyr at flytting og pendling ikke kan leses utelukkende som et resultat av våre ønsker eller hva vi ser som attraktivt. Det handler også om hva som er mulig, hvilke muligheter som finnes. I et hushold kan det være flere interesser og ulike maktforhold, tidligere handlinger og hendelser som påvirker fremtidige muligheter – som boligkjøp, familie- og slektskapsforpliktelser. Samtidig kan tilhørighet og fritidsinteresser gå på tvers av andre ønsker og interesser. Praksisteorier og analyser av hvorfor folk handler som de gjør inkluderer slike faktorer, også i flyttestudier. Programteorien for attraktivitet har ingen slik handlingsteori. Siden den ikke inkluderer

relasjoner eller prosesser og heller ikke legger vekt på hva folk prøver å oppnå gjennom flytting, får vi ikke vite hvorfor de flytter, og hva flytting og bosetting betyr for dem. Stedsopplevelser og handlingers romlighet må derfor inngå i analysen av Hammerfest som en attraktiv arbeids- og bostedsregion.

Attraktivitetsteorien bruker indekser satt sammen av registerdata for å måle attraktivitet. De viser at folk flytter, men ikke *hvorfor* de flytter, eller blir bosatt- og dermed hva som er attraktivt for dem ved et bosted. Derimot viser de hva som finnes av egenskaper og tjenester på steder der folk flytter til – de definerer deretter dette som det attraktive ved stedet og gjør det til forklaringer på *hvorfor* folk bosetter seg, bedrifter etablerer seg og turister besøker stedet. I denne studien intervjues innflyttere, tilbakeflyttere, folk som står i en flyttevurdering og noen fastboende om hvorfor de har flyttet, flytter og bor i Hammerfest. Tilnærmingen bygger på at samfunn er samspill mellom økonomiske, sosiale og kulturelle faktorer. I følge geografen Massey (2005) spiller faktorene seg ut på spesifikke måter på hvert sted. De er "sammenkastet" på et sted i et bestemt historisk øyeblikk, skapt av andre historier som gjøre det spesifikt.

"Sammenkastingen" av Hammerfest var annerledes for 10 år siden enn den er i dag. Den er preget av geografisk beliggenhet, avstander, materielle og naturgitte betingelser og forbindelser med andre steder, i tillegg til de sosiale, økonomiske, kulturelle og den etniske historien til stedet. Det innebærer at sivilsamfunn, kulturliv, mangfoldet av tilbud og service, boligmarked, rekreasjonsmuligheter, kommunikasjon og infrastruktur virker sammen. Oppfatningen av stedet skapes i relasjonene mellom stedet og folkene som erfarer det – ei god havn teller bare som ei god havn hvis den fungerer som ei god havn for båten av den størrelse og type som skal bruke den.

Bo- og flyttemotivundersøkelsen er en survey basert på hva folk sier har vært deres motiver for flytting og bofasthet. Den viser at hovedmotivene for flytting er bolig, arbeid, familie og sted- og miljøfaktorer. Stedstilknytning, tjeneste- og kulturtilbud og mulighet for friluftsliv hører inn under sted- og miljømotivene. De er viktige, spesielt for tilbakeflyttere og for bofaste. I denne kvalitative analyse av Hammerfest, har vi hatt dialoger om hvorfor folk flytter, bosetter seg og pendler om hvordan de selv forklarer dette ut fra situasjon, ønsker muligheter og mål. Rapporten kan ikke si hvor utbredt disse vurderingene er, slik en kvantitativ bo- og flyttemotivundersøkelse kan. Derimot sier den noe om hvordan folk vurderer Hammerfest og jobbene i petroleumsnæringen i forhold til andre faktorer, hvilke mekanismer som fungerer, og viser at olje og gassvirksomheten har ringvirkninger med hensyn til tilflytting, trivsel og bosetting.

Oppmerksomheten mot attraktivitet, og delvis omdømme, som denne undersøkelsen av Hammerfest innebærer, knyttes i dag gjerne til Richards Floridas teorier. Disse teoriene handler først og fremst om stedsutvikling. Han viser i omfattende studier at de fire T'er: territorialitet (betydninger av beliggenhet og avstander), talent, teknologi og toleranse er viktige faktorer i steders utvikling (Florida 2002). Ofte glemmes eller utelates betydningen av beliggenhet og avstander, mens oppmerksomheten trekkes mot talent, teknologi og toleranse. Da går en glipp av faktorer som er viktige i et langstrakt og geografisk variert område som Norge. Enkelt sagt sier Florida at den såkalte kreative klasse – ofte målt gjennom en slags kunstner- og homoindeks, har stor betydning for attraktivitet. Innslaget av

kunstnere indikerer kreativitet og talent – mens antallet homofile er ment å si noe om hvor tolerant et sted er. Florida fremhever likevel at det er steds kvalitetene som ligger bak indeksene som er viktig. Det er altså åpenhet og mangfold, sammen med teknologibruk og betydningen av de geografiske forholdene som skaper kreativitet og attraktivitet i hans tilnærming. Indeksene måler dette, at dette finnes på stedet skyldes likevel andre årsaker.

I denne analysen fokuserer jeg på Hammerfests attraktivitet som arbeids- og bostedsregion og hvordan arbeidsplasser i petroleumsnæringa og endringer knyttet til olje- og gassvirksomheten inngår i dette. Spørsmål om byens omdømme og om hvordan folk opplever at Hammerfest fremstår – for dem selv og for andre, er inkludert i spesifiseringen av problemstillingene, men er ikke hovedfokus i denne rapporten.

2.1 Spesifiserte problemstillinger

I Hammerfestregionen er det opplagt at regionen er blitt mer attraktiv fordi tilgangen på arbeidsplasser har økt. Bostedsattraktiviteten har altså økt indirekte og det vil da være *antall* arbeidsplasser som har betydning i følge Vareide et al. (2013:10). De regner offentlige og private arbeidsplasser på samme måte. Denne rapporten spør derimot om hvilken betydning type og sammensetning av arbeidsplasser har, blant annet fordi mange er opptatt av hvordan arbeid i petroleumsnæringa påvirker Hammerfest og fordi Norge har et utpreget kjønnsdelt utdannings- og arbeidsmarked. Ungdomsundersøkelsen i Hammerfest (Aure et al. 2012), som vi kommer tilbake til, viste blant annet at svært få jenter i videregående skole overhode vurderte utdanninger rettet mot yrker i petroleumssektoren.

Rapporten spør derfor:

1. Hvilken betydning har arbeidsmarkedet for tilflyttere til Hammerfest og hvordan vurderer tilflyttere og bofaste av begge kjønn, ulike sider ved arbeidsmarkedet i sine, karriere, bo- og flyttebeslutninger?

Underspørsmål her dreier seg om

- På hvilken måte har *type arbeidsplass* betydning for kvinners og menns tilflytting til Hammerfest og vurdering av stedets attraktivitet?
- Hva slags betydning har det for attraktiviteten at arbeidsplassene er *petroleumsrelaterte*?
- Hvordan vurderes jobber i denne næringa i forhold til *andre* næringer?
- Har andre *trekk* ved det fremvoksende arbeidsmarkedet betydning for Hammerfestregionens attraktivitet?

Faktorene som bestemmer flytte- og bostedsvalg kan i stor grad forklares ved sted- og miljøfaktorer, familie, bolig og jobb (Sørli et al. 2012). I Vareide et al. (2013:10) opereres det med fire kategorier: bygninger og areal, ameniteter (ulike typer fysiske kvaliteter og tilbud inkludert kultur, natur, tjenester – for å nevne noe), identitet og stedlig kultur, og omdømme. Begge undersøkelsene viser at mange andre faktorer enn arbeid spiller inn i folks bo- og flyttevurderinger.

Det neste spørsmålet er derfor

2. Hvordan vurderes Hammerfest som bosted av ulike grupper tilflyttere?

Her spør rapporten:

- Hva gjør Hammerfest attraktivt – eller mindre attraktivt for tilbakeflyttere og nyinnflyttere?
- Hvilken betydning har ulike faktorer som familie, bolig, bygninger og areal, ameniteter (fysiske kvaliteter og tilbud inkludert kultur, natur, tjenester), identitet og stedlig kultur, og omdømme for deres bosetting i Hammerfest?

3 Metode

Analysen bygger på kvalitative intervju med 22 personer, basert på en intervjuguide. Av disse er 8 kvinner og 14 menn, i alderen fra midten av 20 årene til opp mot 60 år. Det er to med utenlandsk opprinnelse i dette materialet. 15 av de som er intervjuet er ansatt direkte i petroleumsindustrien, relaterte næringer eller har en partner der tilflytting eller tilbakeflytting er nært knyttet til petroleumsnæringen. Ytterligere tre er andre tilflyttere og har fortalt sin flyttehistorie. De resterende er nøkkelpersoner som har gitt informasjon om Hammerfest og ulike deler av arbeid som foregår i Hammerfest næringshage, Hammerfest Flerfaglige Opplæringskontor med mer. Jeg har i tillegg hatt uformelle samtaler med et betydelig antall personer. Disse har gitt informasjon om kommunen, tjenester og utfordringer, pågående kulturprosjekter, arbeidet med å etablere Arktisk kultursenter og driften av dette, ulike deler av næringslivet, tilflyttings- og inkluderingsarbeid, videregående skole og arbeid med kompetanse og utdanning, Statoil og virksomheten på Melkøya, samt noen underleverandører. Noen av disse personenes oppveksts- og tilflyttingshistorier, opplevelser av Hammerfest og petroleumsnæringa har også vært diskutert. I datainnsamlingen inngår omvisninger på Melkøya, i Næringshagen, på Arktisk kultursenter og Gjenreisingsmuseet, møter og besøk på videregående skole og teknisk fagskole i Hammerfest og Honningsvåg i forbindelse med ungdomsundersøkelsen "Ungdom og Goliat", som også er en del av følgeforskningen. Presentasjoner på flere seminar, konferanser og møter med representanter fra Husbanken, Verket, Hammerfest kommune, Eni Norge, samt møter med personalledere og medarbeidere i bedrifter i petroleumsnæringa i Stavanger har bidratt til kunnskap om petroleumsnæringa generelt og rapportens problemstilling spesielt.

Informantene i selve intervjuundersøkelsen inkluderer personer i utdanningssituasjon, noen er nyutdannede og andre har utdanning av ulike lengde, kortere og lengre jobberfaring. De har eller skal flytte til, eller tilbake til, Hammerfest eller jobber med Goliatprosjektet eller andre prosjekter i petroleumsindustrien på andre steder. Undersøkelsen inkluderer også personer, i noen tilfeller partnere til ansatte i petroleumsindustrien, som jobber i tilgrensede næringer og på arbeidsplasser som er relatert til petroleumssektoren.

Intervjuguiden tar opp spørsmål knyttet til oppvekst og bakgrunn, utdanning og jobberfaring, bosted og stedstilknytning, flyttehistorier og vurderinger, pendling, jobbreiser, hverdagsliv og fremtidige vurderinger om jobb, familie og bosted (se vedlegg). De formelle intervjuene har vart fra 1 time til 2,5 timer. De er i all hovedsak gjennomført på arbeidsplasser i Stavanger og i Hammerfest, på et kontor jeg har lånt i næringshagen, men også i noen tilfeller hjemme hos informantene – etter deres ønske. De fleste er tatt opp på lydbånd, samtidig som jeg har gjort notater for hånd. Navn og andre personlige kjennetegn er ikke lagret verken i skriftlig form eller som lyd. Informantene har gitt sitt muntlige samtykke etter å ha fått et informasjonsskriv hvor de blant annet er gjort oppmerksom på at de kan trekke seg fra undersøkelsen når som helst og at alt materiale blir fullt anonymisert. Representanter fra offentlige institusjoner og bedrifter som har uttalt seg i offentlige situasjoner og som representanter for virksomheter er ikke lovd den samme anonymitet.

I neste avsnitt gis en kort presentasjon over Enis organisasjon i Hammerfest for å sette de kvalitative analysene av flyttehistoriene inn i en sammenheng. Deretter presenteres flyttehistoriene og fortellingene som er innsamlet gjennom kvalitative intervju og samtaler for å få frem flyttevurderingene og de *meningene* folk legger i det å flytte.

4 Hammerfest og Goliat

4.1 Demografi, pendling og tilflytting til Hammerfest

Erfaringene med petroleumsvirksomhet i Hammerfest før Goliatprosjektet, var knyttet til utbygging og drift av Snøhvit, inkludert bygging av landanlegget på Melkøya.

Utbyggingsperioden for Snøhvit varte fra 2002 til utgangen av 2007. Utviklingen av dette feltet var i stor grad basert på innpendlet arbeidskraft, først og fremst fra Sør-Norge og det øvrige Finnmark, men også utenlandske arbeidstakere på korttidsopphold (Eikeland et al. 2009). I toppåret var det registrert vel 1100 utenlandske bosatte på korttidsopphold (Eikeland et al. 2009). Dette kommer i tillegg til regional og nasjonal innpendling. I 2012 var omtrent 85 % av Statoils ansatte i Hammerfest bosatt lokalt (Nilssen et al 2012 :47). Det har tidligere vært vist at underleverandørene (som sysselsatte 450- 500 ansatte i Hammerfest i 2012) har hatt større problemer med å rekruttere tilstrekkelig med arbeidskraft og at det også er færre lokalt ansatte blant disse enn i oljeselskapene. Likevel øker andelen lokalt ansatte også i disse virksomhetene samtidig som antall ansatte totalt også øker (Nilssen et al. 2012:48). I driftsperioden er det altså svært mange ansatte som er bosatt i Hammerfest, i tillegg til Finnmark og Nord-Norge for øvrig. Sysselsettingen i kommunen økte med 1300 fra utgangen av 2002, til 5900 sysselsatte ved utgangen av 2007 (Nilssen et al. 2012:46). I driftsfasen, fra 2008 gikk sysselsettingstallene noe ned, før de igjen gikk opp fra og med 2009.

I 3. kvartal 2013 har Hammerfest 10 217 innbyggere. Dette året var det et fødselsoverskudd på 32 barn og en nettotilflytting på 113 personer (SSB kvartals-vise tall). Folketallet i Hammerfest gikk ned i perioden fra 1995 til 2001, da det var 9048 innbyggere i kommunen, 4531 menn og 4517 kvinner (14 flere menn enn kvinner). Denne nedgangen rammet spesielt i yngre aldersgrupper, på grunn av høy utflytting og lav innflytting (Eikeland et al. 2009:5). Etter 2002 har befolkningstallet økt og kommunen har opplevd større inn- enn utflytting. Det er svært høye inn- og utflyttingstall i Hammerfest, det er altså stor "gjennomtrekk". Petroleumsindustrien er mannsdominert (Lotherington et al. 2006, Teigen 2012, Blomgren et al. 2014, Ekeland 2014) og det er flest menn som flytter både inn og ut av kommunen. I 2002, 2003, 2006, 2009 og 2010 var det større netto innflytting av kvinner enn av menn, nettopp fordi flere menn enn kvinner flyttet ut disse årene (Panda og Noruts egne analyser). Det antas å henge sammen med store bemanningsmessige svingninger i utbyggingsprosjektene i petroleumsnæringa. Ved inngangen til 2013 var det nesten 274 flere menn enn kvinner i kommunen (SSB folkemengde 1. januar etter region, kjønn, alder, tid og statistikkvariabel) og denne endringa har pågått noen år. Det er en sammenhengende, liten men jevn nedgang i andelen kvinner fra 2003 (Panda og Noruts egne analyser).

De demografiske endringene er altså først og fremst en befolkningsvekst og kjønnsmessig ubalanse, og et stor mannsoverskudd i Hammerfest. Alderssammensetningen er bedret: det har vært stor vekst i andelen voksne mellom 20 og 40 år og det er fødselsoverskudd i kommunen. Det har både vært sysselsettingsvekst og nedgang i andelen som befinner seg utenom arbeidsstyrken. Det tyder på at det ikke er flere som er skjøvet ut av arbeidsmarkedet. Snarere snakker noen tidligere flyktninger og asylsøkere om at "alle får jobb i Hammerfest" og Flyktningetjenesten bekrefter at det er en viss innflytting av

flyktninger fra andre steder. Dette knyttes til at flyktninger opplever å få jobb i Hammerfest. Andelen lokalt ansatte i oljeselskapene og leverandørindustrien har blitt gradvis høyere.

4.2 Kort om Ungdomsundersøkelsen

Ungdomsundersøkelsen "Ungdom og Goliat. Unge i Hammerfest, Alta og Honningsvåg om petroleumssektoren som framtidig arbeidsmarked" forteller om hvordan ungdom i regionen ser på petroleumssektoren (Aure et al. 2012). Den viser at ungdom i videregående skole i liten grad er orientert om petroleumsindustrien. De har også begrenset kunnskap om petroleumsnæringen, selv om Hammerfestungdommene er mer opptatt av denne næringa enn ungdommene fra Honningsvåg og Alta. På den annen side svarer så mange som omlag 70% av ungdommene i Hammerfest og Honningsvåg at de ser at sektoren gir mange nye jobbmuligheter og at dette gjør det mer attraktivt for dem å bli eller komme tilbake til Finnmark etter endt utdanning. Dette gjelder i mindre grad for jenter enn gutter, men petroleumsnæringa gjør hjemfylket mye mer attraktivt som fremtidig bosted også for dem. Finnmark fylke ligger høyt oppe på Likestillingsindeksen som måler kommuner og fylker med hensyn til kjønnsmessig likestilling. Dette skyldes i stor grad at kvinner i fylket har høy utdanning og gode jobber, relativt sett i forhold til menn i fylket. Kvinner i fylket likner altså mer på det nasjonale gjennomsnittet, mens menn i Finnmark skårer lavere på en del indekser enn det nasjonale gjennomsnittet. Dette henger sammen med at Finnmark fylke som helhet tidligere har skåret lavere på en rekke målinger, – som utdanningsnivå, inntekt med mer. Samtidig har fylket skåret høy på forekomst av dårlig helse, frafall i skolen, røyking etc. Tendensen går mot utjevning i disse indeksene (i Aure et al. 2012 oppsummeres dette). Petroleumsindustriens flytting nordover inngår i disse endringene. Finnmark har en befolkning på ca. 74 000 innbyggere, 2700 unge går i videregående skole og ca. 950 går ut av videregående skole årlig. Det er generelt størst flytteaktivitet i aldersgruppen etter at elever avslutter den obligatoriske skolegangen. Da flytter unge i sentraliserende retning, både for utdanning, men i særlig stor grad i forbindelse med at de etablerer seg i arbeidsmarkedet og får sin første jobb. Ungdom fra mindre sentrale steder oppgir arbeid som det viktigste flyttemotivet for å flytte til sentrum og større byer i denne fasen (Sørli et al. 2012).

Ungdomsundersøkelsen fra følgeforskningsprosjektet om regionale ringvirkninger av Goliat viser at den viktigste faktoren for valg av bosted, slik ungdommene ser det, henger sammen med jobbmuligheter (Aure et al. 2012:25). Dette gjelder for jenter og gutter, i ulike alder, i Alta, Honningsvåg og Hammerfest og på tvers av studieretning. Blant alle elevene er det totalt 65 % som sier at de har valgt studieretning/utdanning med tanke på fremtidig bosted på hjemstedet eller i fylket. Dette gjelder likevel i mye større grad for gutter enn jenter, på yrkesfag mer enn studieretning, og for færre av de eldste elevene enn de yngste. Hele 66 % sier også at de ikke har valgt studieretning med tanke på fremtidig jobb i olje- og gassindustrien. Totalt 22 % av jentene sier at de har tenkt i retning petroleumsindustrien, mens 46 % av guttene sier det samme. Samtidig sier over 50 % av ungdommene at de mener de selv vet for lite om denne industrien. Det gjelder i enda større grad for jenter enn gutter. Dette er svar fra en tidlig fase i unges liv. Nye analyser av registerdata – som viser ungdoms faktiske flytteretning og mønster (Pedersen 2013) viser likevel en ny og økt tendens til tilbakeflytting til Finnmark. Spesielt er denne økende for kvinner med høyere utdanning. I denne rapporten møter vi unge voksne - og andre voksne, ikke bare fra regionen, men også fra andre steder og analyserer vurderinger de har gjort rundt det å bo- og jobbe i, eller flytte

til Hammerfest, en by i Finnmark. I fokus står ringvirkningene av olje- og gassvirksomheten og den måten dette har påvirket arbeidsmarkedet i Hammerfest.

4.3 Goliatprosjektet

Petroleumsvirksomheten i Hammerfest er først og fremst preget av utbyggingen av Snøhvit og den pågående oppbyggingen på Goliat. Dette er beskrevet i følgeforskning og andre studier¹. I dette avsnittet gir vi en kort presentasjon av Eni Norges Goliat-prosjekt med vekt på arbeidskraftbehov og jobbtildbud. Eni Norge AS er operatørselskap og eier 65 % av Goliat - lisensen, mens Statoil ASA eier 35 %. En rapport om ringvirkninger fra Goliat (Nilsen et al. 2013) viser at det er inngått hovedkontrakter på til sammen 36,7 milliarder kroner mellom Eni Norge AS og leverandører. En gjennomgang av disse viser at petroleumsnæring og - markedet ikke er konsentrert om en region, ett land eller et kontinent. Arbeidsdelingen er global på den måten at den petroleumsspesifikke kompetansen ikke er geografisk konsentrert og sentralisert, men lokalisert i Norge, Europa og Asia. Goliat settes sammen av forskjellige industriselskaper i en globalt integrert produksjonskjede. Oljeplattformen, FPSO (Floating, Production, Storage and Loading unit), bygges for eksempel i Ulsan i Sør-Korea. Dette synliggjør at Goliat-prosjektet, som de fleste petroleumsprosjekter, i tillegg til å være preget av globale leverandørmarkeder- og kjeder, er høyteknologisk og organisatorisk komplekst. Det er derfor ikke gitt at prosjektet skal føre med seg rekruttering av lokal arbeidskraft og leveranser for lokalt og regionalt næringsliv. Mange jobber krever svært spesifikk kompetanse: utdanning og erfaring som ikke finnes lokalt. Andre oppgaver, for eksempel i forbindelse med catering, anleggsarbeid og oppbygging av forsyningsbaser, krever færre ansatte med høyere utdanning men fagbrev og annen kompetanse, hvorav noe finnes lokalt, mens bedriftene kan være lokalisert på ulike steder, etter ulike modeller.

Alle innehavere av hovedkontrakter har behov for underleveranser, enten i form av direkte innkjøp av varer og tjenester, eller at oppdraget blir satt ut på anbud. Det oppstår et hierarki av kontrakter og underleverandører (Nilsen et al. 2013). Disse har ulike nivå, organisering og geografisk spredning. Tidligere studier av petroleumsindustrien og dens vei nordover indikerer at leverandørene følger etter selskapene når de arbeider på prosjekter (Eikeland, Nilsen og Karlstad 2010). Det betyr at en del av disse bedriftene har en temporær og dynamisk struktur: de flytter, bygges opp og ned og endres gjennom prosjektenes "livsfase" – den økonomiske geografien er derfor i endring. Det er derfor både globalt organiserte bedrifter, nasjonale, regionale og lokale bedrifter i en rekke sektorer som operer og ansetter folk i Hammerfestregionen. Relativt mange bedrifter og institusjoner er slik sett knyttet til petroleumsnæringen på en eller annen måte, i kortere og lengre perioder. Vi snakker om petroleumsnæringen i brei forstand og inkluderer petroleumsrelaterte næringer og aktiviteter. Det betyr at vi til en viss grad inkluderer kommunens behov for flere ansatte med planleggingskompetanse, fordi planleggingsoppgaver har økt i forbindelse med petroleumsindustriens etablering. Først og fremst er dette en analyse av hvordan petroleumsnæringen og Goliat-utbyggingen – som et viktig prosjekt i dag, påvirker Hammerfestregionens attraktivitet som bo- og arbeidsmarked. Vi presenterer likevel en oversikt over tilflytting til Hammerfest på grunn av Enis utbygging av Goliat. Dette knyttes opp mot krav og forpliktelser som rettes mot Eni Norge som operatør og utbygger. (Øking i direkte sysselsetting registreres i arbeidspakke 1 i følgeforskningen).

¹ bla. Nilsen 2008, Eikeland et al 2009 og 2010, Angell et al (red) 2010, Arbo og Hersoug (red) 2010, Nilsen et al 2013

I de neste avsnittene vil vi kort presentere Stortingsmelding nr. 64: Utbygging og drift av Goliat-feltet, hvilke krav som stilles til operatørselskapet i forbindelse med Goliat og analysere hvordan Eni Norge og andre håndterer relevante deler av denne. Vi viser også hvordan Goliat har påvirket flytting direkte (ansatte og innflytteres geografisk bakgrunn) på distriktskontoret og knyttet til driftsorganisasjonen til Goliat. Deretter fokuserer vi først på arbeidsmarkedets betydning for tilflytting og deretter på hvordan Hammerfest oppfattes som bosted. Samlet vil dette gi svar på hovedspørsmålet om hvordan aktiviteten rundt Goliat og Eni Norge bidrar til Hammerfestregionens attraktivitet som arbeids- og bosted.

4.4 Plan for utbygging og drift av Goliat

Regjeringen godkjente Eni Norges søknad om Plan for utbygging og drift (PUD) av Goliat-feltet 8. mai 2009 (St.prp.nr 64 (2008-2009)). Denne ble godkjent av Stortinget 18. juni samme år. Her formuleres de politisk bestemte betingelsene for utbyggingen og den inneholder en rekke krav knyttet til ringvirkninger. Stortingsproposisjonen er resultat av en prosess med konsekvensutredning, innspill, utarbeidelse av dokumenter og høringer. En av de store debattene i lokale og regionale media underveis i denne prosessen var knyttet til hvor mange lokale arbeidsplasser og hvilke øvrige ringvirkninger utbyggingen ville medføre. Sentralt i debatten sto spørsmålet om utbyggingsløsning: ilandføring var det foretrukne lokale og regionale alternativet, mens Eni Norge AS valgte en offshoreløsning med en flytende produksjons- og lagringsenhet (PFSO) og påfølgende bøyelasting av olje til skip. Mange antok at ilandføring ville gi flest sysselsatte lokalt og flere lokale underleverandører – knyttet til for eksempel anleggsarbeid. Regjering og Storting godkjente offshoreløsningen.

I Stortingsproposisjonen presenteres en rekke tiltak fra operatøren som skal bidra til å øke regionale og lokale ringvirkninger (St.prp.nr. 64:20). Sentralt i dette er å skape arbeidsplasser lokalt i Hammerfest. Det skal skje gjennom å "utarbeide en rekrutteringsplan. Dette vil bidra til å sørge for at så mange som mulig av den kommende arbeidsstokken rekrutteres lokalt" (St.prp.nr 64 :19). De skal også etablere et regionskontor og driftsorganisasjonen for Goliat i Hammerfest, få leveranser fra lokale og regionale leverandører, etablere forsynings- og helikopterbase og flere tiltak i skjæringspunktet mellom opplæring og utdanning. Disse kan deles inn i tiltak knyttet til 1) kompetanse og rekruttering til næringen i landsdelen og 2) tiltak fra utbygger som er formulert for å øke lokale og regionale ringvirkninger. Denne rapporten handler om rekruttering og attraktivitet.

Intervju med nøkkelpersoner i Eni Norge som jobber aktivt med rekruttering og en av underleverandørene, tyder på at de har høy bevissthet rundt krav og forventninger knyttet til plan for utbygging og drift. De er konkretisert i rekrutteringsplanen og disse nøkkelpersonene henviser til PUD'en, begrunner konkrete ansettelse med rekrutteringsplanen og på spørsmål fra meg om de virkelig tenker på disse kravene svarer de nærmest overbærende at selvsagt gjør de det. De sier at de blir målt på dette internt i organisasjonen. De viser også til at hvordan deres selskap gjennomfører denne første utbyggingen i landsdelen har betydning for senere tildelinger av lisenser. De intervjuede representerer ikke øverste ledernivå i sine organisasjoner. Deres fokus kan derfor tolkes som et uttrykk for at denne tankegangen er implementert i disse organisasjonene. De politiske betingelsene fra statlige aktører, med innspill fra lokale myndigheter og interessenter, ser ut til å påvirke selskapenes handlinger.

En alternativ eller supplerende tolkning er at retorikken rundt krav og betingelser i PUD gjennomsyrrer organisasjonen. Da vil de selvsagt presentere dette i forskningsintervju. Vi observerer sannsynligvis begge deler i disse tilfellene. Det er en innarbeidet retorikk, som til en viss grad følges av en praksis som bygger opp om og realiserer retorikkens innhold.

Proposisjonen sier at "flere hundre nye arbeidsplasser vil følge av utbyggingen i regionen"(side 5) og senere i proposisjonen er dette konkretisert til 150-200 arbeidsplasser som følger direkte av etablering av regionskontor og driftsfunksjoner, helikopterterminal og forsyningsbase (St.prp. 64 side 10, se også side 28 om høring av konsekvensutredning). Det opereres ellers med et anslag på at mellom 40 og 60 ansatte skal arbeide på regionskontoret i Hammerfest (se f.eks. Goliat nytt per mars 2011). Kjøp av varer og tjenester og underleverandører vil i tillegg gi et betydelig antall indirekte arbeidsplasser. Mange av de som fyller disse posisjonen skal være lokale eller bo i landsdelen. I samtaler og intervjuer med ansatte i Eni og hos underleverandører fremheves dette som viktig. Dette er et selvsagt poeng i intervjuene. Det kan knyttes til at de ønsker å signalisere dette i følgeforskningen, at de faktisk er opptatt av dette, eller begge deler. Det brukes også så langt vi har fått innsyn, som et kriterium, blant flere i ansettelsesprosesser. Dette betyr at de som ansettes møter krav om at de skal bosette seg lokalt og altså flytte til Hammerfest. Det er likevel andre faktorer og kriterier som gjør at ikke alle ansatte flytter til Hammerfest, og det finnes unntak.

4.5 Oppfylging av PUD'ens krav – organisasjon og flytting

De ansatte som jobber i Hammerfest og med ulike deler av Goliat-plattformen og utbyggingen for Eni Norge AS er ansatt i ulike deler av organisasjonen. I tillegg inngår partnere (Statoil) i lisensen i arbeidet. Enis distrikts- eller regionskontor i Hammerfest ble etablert med en ansatt i 2008 og de flyttet inn i nytt kontorbygg² som åpnet 29.10.2013. Etter revidert og nåværende plan skal produksjonsplattformen fraktes med spesialskip til Finnmark i løpet av vår/tidlig sommer 2014. Etter landligge og klargjøring ved Polarbase skal den slepes ut på feltet mot slutten av 2014 og skal da komme i drift.³ Da skal alle ansatte skal være rekruttert.

Arbeidet med Goliat i Eni Norge deles organisatorisk i en midlertidig utbyggings- og prosjektorganisasjon og en permanent driftsorganisasjon under oppbygging i Hammerfest. Utbyggingsprosjektet har fått navnet «Goliat Development Project» og innebærer involvering av samtlige stabsfunksjoner, avdelinger og enheter i oljeselskapet. Disse er ikke lokalisert i Hammerfest. Den permanente driftsorganisasjonen heter District Operation (DO). Denne er under oppbygging i Hammerfest. For tiden (i 2013-14) ligger antall ansatte i DO et sted mellom 30 og 40. Senere faser av følgeforskningen vil dokumentere og analysere disse direkte sysselsettingseffektene. Her gir vi bare et lite riss av hvordan dette er organisert, fordi det bidrar til å forklare den større situasjonen og vise hvordan oljeselskapet er organisert.

De fleste som har kontorsted i Hammerfest arbeider i District Operation/ driftsorganisasjonen (DO). Driftsorganisasjonen omfatter på sin side flere enn de som nå jobber i Hammerfest. De fleste i DO jobber altså ikke i Hammerfest nå, fordi Goliat fortsatt er

² Dette er utsmykket med kunst fra 8 kunstnere fra Troms og Finnmark og er et stort utsmykkingsprosjekt i Nord-Norge.

³ Disse planene er endret fordi det er blitt utsettelse i prosjektet og pr desember 2015 er fortsatt ikke plattformen i drift ute på feltet.

inne i en utbyggingsfase – og ikke ennå i drift, mens DO (Hammerfestkontoret) er i en oppbyggingsfase.

Driftsorganisasjonen inkluderer personell til plattformen (off-shore) og støttefunksjoner på land. Langt de fleste av de ansatte er fast ansatte (90 %), mens noen oppgaver vil utføres av innleide konsulenter. De fleste i driftsorganisasjonen jobber nå i Korea (der flyteren bygges) eller er på rotasjon mellom Norge og Korea, eller i Stavanger. En del av de ansatte i driftsorganisasjonen som har/skal ha arbeidssted i Hammerfest, har flyttet til Hammerfest etter kontraktsinngåelsen. Noen gjorde dette allerede for en del år siden, med familien, andre er enslige eller har ikke mindreårige barn. Noen pendler til Hammerfest fra andre steder i landet. Blant de ansatte i driftsorganisasjonen i Hammerfest er det personer som er født og oppvokst i Hammerfestregionen, eller har bodd i regionen over lengre tid. Flere av disse er («egentlig») tilflyttere, mens noen er tilbakeflyttere. Noen av dem flyttet også til Hammerfest fordi de fikk jobb i petroleumsnæringa (men pendler ut). De som er intervjuet og selv forstår seg som tilflyttere, regnes som tilflyttere i denne studien. De blir ikke nødvendigvis forstått som tilflyttere eller tilbakeflyttere av andre, i /utenfor organisasjonen.

Dette tematiserer spørsmålet om hvor lenge det er rimelig å snakke om folk som tilflyttere. Vi har latt informasjon fra intervju og folks egenforståelse avgjøre dette. Alternativt kunne en si at alle som på et tidspunkt er tilflyttere kategoriseres som det, uten at flyttingen trengte å ha noe med Goliat å gjøre.

Det finnes også ansatte som ikke er bosatt i Hammerfest men pendler og har sitt daglige arbeid på regionskontoret, eller pendler ut fra regionkontoret som forstår seg selv som lokalt rekruttert og ansatt, fordi de kommer fra Hammerfestområdet og gjennom Goliat har fått jobb i Hammerfest. Noen av disse vil senere flytte til eller være knyttet til regionskontoret. Videre er det ansatte i driftsorganisasjonen som forstår seg selv som tilbakeflyttere, men de har ikke nødvendigvis flyttet til Hammerfest eller influenskommunene Hasvik, Nordkapp, Måsøy – men altså til andre steder i regionen. Disse kan av andre, eller selv definere seg som tilbakeflyttere (til region eller landsdel) eller også lokalt bosatte. Ingen av disse regnes som tilflyttere eller lokalt ansatte her. Det finnes også ansatte på regionskontoret i Hammerfest som pendler mye og i perioder (flere år) knapt kan sies å ha kontorsted i Hammerfest, men er faktisk og registrert som bosatt i Hammerfest og er (formelt) ansatt på regionskontoret, selv om faktisk arbeider andre steder.

Blant de ansatte i driftsorganisasjonen som i 2013 jobber i Stavanger, Korea eller er på rotasjon mellom Norge og Korea, er de aller fleste ansatt for å flytte til Hammerfest. Det gjenstår å se hvordan de tilpasser seg situasjon. Vil disse flytte til Hammerfest? Blant dem finnes arbeidstakere fra Hammerfest, noen er i 2014 registrert som bosatt i Hammerfest men ” bor faktisk” andre steder og er ansatte fra - og bosatt i Nord-Norge og andre deler av landet. Vi har intervjuet noen i disse gruppene.

Eni Norge uttaler at de vil søke å rekruttere ”personell med lokal tilhørighet både på plattform og på land. Dette gjelder både Eni Norge ansatte og kontraktører” (Eni Norge: Offshore utredning: Ringvirkninger). Vi ser at definisjonen av ”lokal tilhørighet” kan være noe uklar.

Den midlertidige prosjektorganisasjonen "Goliat" består av arbeidstakere fra ulike avdelinger i Eni Norge. De er engasjert i ulike sider ved planlegging og bygging av flyteren og andre sider ved Goliat-prosjektet. Noen av disse oppholder seg midlertidig ved kontoret i Hammerfest. Noen av disse bor i byen med familie, mens andre pendler fra andre steder i Finnmark og Nord-Norge. Det gjenstår også å se om dette vil fortsette å være midlertidig ut over utbyggingsfasen, eller bli mer permanente jobber og på den måten bidra i arbeidsmarkedet. På den måten kan det bidra til økt bofasthet i Hammerfest, eller andre deler av landsdelen. Pendling kan altså også føre til permanente tilpasninger.

Vår analyse indikerer altså at det kan være uklart hvem som kategoriseres som å ha lokal tilknytning, hvem som faktisk jobber i Hammerfest og hvem som er tilflyttere. Noen av de mest sentrale begrepene på dette feltet er altså tvetydige. En nærmere analyse av dette, også over i driftsfasen vil være nødvendig for å forstå den geografiske mobiliteten og de tidsmessige endringene som foregår.

I den videre presentasjonen inngår ikke bare ansatte i Eni Norge, men også andre arbeidstakere som jobber eller har en partner som jobber i petroleumsindustrien. Det innebærer tilgrensende næringer, slik det er gjort rede for i kapittelet om metoder. Dette er knyttet til at det er få ansatte i Eni Norge i Hammerfest, ønsket om større bredde i datatilfanget og anonymitetshensyn. I neste avsnitt går jeg inn i folks flyttehistorier og forsøker å *forstå* vurderinger og tanker rundt sentrale hendelser i ansatte og familiers liv.

5 Arbeid, attraktivitet og flytting

Hva betyr arbeidsmarkedet for tilflytting og hvordan vurderes ulike sider ved det i karriere, bo- og flyttebeslutninger? I de neste avsnittene skal disse spørsmålene besvares. Det gjør jeg ved å gi stemme til mange av deltakerne i undersøkelsen. Det betyr at teksten også preges av deres historier. For de som ikke er veldig kjent med disse tilflytterne og Finnmark, er håpet at det skal gi et innblikk i hva som foregår blant disse gruppene i Hammerfest.

Denne undersøkelsen fokuserer på to hovedgrupper av tilflyttere: tilbakeflyttere og nytilflyttere. Begge grupper kan innebære flytting fra utlandet, fra andre deler av Finnmark, Nord-Norge og landet for øvrig. Vi ser først på tilbakeflyttere: de som enten er født og oppvokst på stedet eller har bodd deler av sin oppvekst der. Blant tilbakeflytterne ser vi igjen minst to ulike tilbakeflyttingsbegrunnelser og prosesser. Den ene gruppa fokuserer først og fremst på at de ønsket å flytte hjem og at en relevant jobb derfor er nødvendig. Når jobben var på plass kunne de flytte. Det var egentlig ikke jobben som var begrunnelsen for å flytte, den var snarere en betingelse for å kunne gjennomføre flyttingen. Den andre gruppa blant tilbakeflytterne er de som først og fremst var ute etter en spennende jobb, og sier at tilknytningen til Hammerfest ikke var så viktig for dem.

5.1 Tilbakeflyttere, jobb og tilknytning

Knut er ennå ikke fylt 30. For ham var det viktigst å flytte hjem: sammen med partneren sin har han flyttet tilbake til Hammerfest. De har nå to små barn. Etter at han avsluttet skolegangen i Hammerfest har han jobbet på en rekke utfordrende prosjekter forskjellige steder i Norge inkludert Stavanger og andre steder i Nord-Norge, men også i USA og i Dubai, on- og offshore. Han har tatt videreutdanning, betalt av arbeidsgiver. Da han og partneren skulle ha sitt første barn ønsket de å flytte hjem til Hammerfestregionen. Her ønsket han, slik han forteller det å få "en kjedelig dagjobb", på land, med kort arbeidsdag. Dette ville gjøre det mulig for han å ta lang foreldrepermisjon og ha mye av det daglige ansvar for barna etter at permisjonstiden var over. I følge ham var det partneren som nå skulle få tid til sin jobb (underforstått har de vært bosatt på ulike steder og flyttet på grunn av hans jobb tidligere). Han sier:

"Jeg er ferdig på jobb kl. 3, hjemme ti over og henter i barnehagen. Så har vi hele ettermiddagen fri. Ofte drar jeg på fiske eller på fjellet alene eller med en kamerat – særlig nå på sommeren med midnattssola, - i kveldninga, litt avhengig av familieplanene og partneren. Dette er det gode liv!"

Tilknytningen til Hammerfest var viktig for denne familien, men de hadde nok ikke flyttet hvis ikke han i første omgang hadde fått en relevant jobb, der han fikk uttelling for utdanning og fagbakgrunn, slik han ser det. I dette tilfelle var arbeid i petroleumsindustrien en betingelse – men flytteønsket handlet om tilhørighet til stedet, familien og slekt, venner og ikke minst naturen og de muligheter for friluftsliv den gir.

En annen mann, midt i 30 årene med høy og svært spesialisert utdanning forteller at han gjerne ville hjem etter en lang utdanning, mens partneren var mer i tvil. Da det dukket opp en perfekt jobb for ham flyttet han til Hammerfest, mens hun kom etter først et par år senere. Begge pendlet i en periode: han ut, hun inn, for å kunne være sammen og flyttingen

var lenge på prøve. Etter at de fikk barn er de begge glade for å bo i Hammerfest. Likevel har han nå forlatt den "perfekte jobben" for en mindre krevende jobb, med mindre reising og "mer tid til å være far på den måten han ønsker", som han selv sier. Som over, var den petroleumsrelaterte jobben i utgangspunktet svært viktig for denne tilbakeflyttingen. Etter at både han og partneren hadde bosatt seg i Hammerfest, var det andre faktorer som bestemte videre karrierebeslutninger, men da var han også på det stedet han ville være!

I et tredje tilfelle var den ene parten – som opprinnelig er fra Hammerfest ikke så veldig interessert i å flytte tilbake. I følge denne parten var det "litt det samme". Ektefellen derimot, fra et annet sted i Norge, så Hammerfest som et godt sted for å få første jobb etter endt høyere utdanning. Hammerfest ble oppfattet som et sted der det var mulig å få en god og relevant "entry level job", og for denne personen var det "mye bedre enn i Oslo". I en slik jobb i Hammerfest kan en få erfaringer, som senere kan omsettes og brukes på en bedre måte, enn alternative jobber på andre mer sentrale og større steder, der konkurransen ville være større, forklarer de. Muligheten for karrierebygging som arbeidsmarkedet i Hammerfest tilbød var altså viktig i dette husholdet. Begge partnerne fremstiller, i hver sine intervju, at de ser dette som mer viktig for flyttingen enn selve stedstilknytningen. Samtidig var det viktig for dem begge at når de skulle flytte var det til et sted der de allerede hadde familie og kjente.

Jobben først!

Den andre hovedgruppa blant tilbakeflytterne er de som først og fremst var ute etter en spennende jobb. Et par i 50 årene der han opprinnelig kommer fra nærområdet, mens hun har bakgrunn fra et annet nordisk land er i følge henne i denne situasjonen. Etter å ha bodd i utlandet i flere år og på flere steder ønsket de å bosette seg i Norge og slå seg til ro. Hun har en yrkesbakgrunn som gjør det lett for henne å få jobb hvor som helst, mens han har en spesialisert utdanning. Det viktigste for deres tilbakeflytting var altså i følge henne, at han fikk riktig jobb, og det ble i Hammerfest. Hun forklarer at han snarere var litt negativ til å flytte hjem til regionen, mens for henne hadde det ingen betydning - fra eller til. Noen fordeler var det å komme til et sted der de hadde bekjente og var kjent med geografi, natur og kultur, men dette var altså ingen begrunnelse for noen av dem, slik hun presenterer det. De reiser også bort så fort de har anledning til det sier hun, weekender og ferier tilbringes på andre steder som har mer å tilby.

Det er bare to informanter blant de som kan betegnes som tilbakeflyttere som uttrykker en slik tilnærming. Denne undersøkelsen er ikke representativ og ment å si noe om omfang og om noe er "vanlig". Poenget her er at dette også er en type holdning og steds erfaring. Når det er sagt, er det empiriske inntrykket at familie og annen tilknytning er svært viktig for mange av tilbakeflytterne. Likevel er muligheten for å få en tilstrekkelig relevant jobb av helt avgjørende betydning for disse tilflyttingene. Før jeg diskuterer dette mer inngående presenterer jeg den andre hovedgruppen tilflyttere, nemlig nytilflyttere.

5.2 Nytilflyttere, jobb og stedsattraktivitet

En mann tidlig i tretti-årene sier at han ser frem til å flytte til og prøve å bo i Finnmark. "Jeg har ingenting som hindrer meg i å flytte og jeg bruker å trives der jeg bor". Han er født og oppvokst i nærheten av Stavanger. Han skisserer raskt sin bakgrunn: Han var i førstegangstjeneste i Nord-Norge, har utdanning fra en annen by i Norge, men likte seg

faktisk ikke så godt der og skiftet derfor studiested til en annen by hvor han også fikk sin første petroleumsrelaterte jobb. Deretter jobbet han i Dubai en tid. Etter det fikk han jobb en tredje plass i Norge før han endte opp i Stavanger. Fordi han har kjøpt en leilighet er han avhengig av høy inntekt og har derfor søkt seg "offshore" med de tilleggene det gir. Nå skal han altså jobbe offshore ut fra Hammerfest, mens han leier ut leiligheta i Stavanger. Og så, som han sier "får vi sjå". Jobben og godene knyttet til den er alfa og omega for denne tilflytteren, men han er også spent på å bo i nord og prøve noe nytt. For ham fremstår Hammerfest som litt eksotisk. Han regner med at det er mange i hans situasjon der (en annen side ved mannsoverskudd) og at det kan bli artig. Kanskje blir det en del turer på byen og sjanse til å møte ei jente også? Ellers kan han fortsette med nettspill sammen med venner, slik han allerede gjør med kamerater i Stavanger og på ulike steder i Norge og i utlandet. Selvsagt kan han ikke lenger møte Stavangervennene like mye (eller sjeldent) som før, som han sier. På den annen side er offshore-rotasjonen svært attraktiv, sier han. Lønna er veldig, veldig viktig siden den er nødvendig for å beholde leiligheta og med det også tilknytningen til hjemstedet. Dels gir de lange friperiodene mulighet for å dra på gutteturer, fotballkamper og konserter i massevis – som han også har gjort ofte når han har jobbet offshore tidligere. "Vi blir fanget i offshore-arbeid, veit du" sier han.

For familien i tredve-åra er flyttingen til, og perioden i Hammerfest en del av en langsiktig karrierebyggende strategi. De kommer fra Bodø og flyttet først til Kirkenes som nyutdannede. De har begge høyere utdanning og fikk betydelig mer spennende jobber der enn i hjemtraktene sier han. Jobbene var utfordrende og ga nyttige erfaringer som gjorde at de begge også kunne få enda bedre – og petroleumsrelaterte jobber da de søkte seg til Hammerfest. For dem gir erfaringen fra oljeindustrien bedre karrieremuligheter og representerer et steg opp på statusstigen. Plana er likevel å flytte hjemover etter hvert. Nedskrivning av studielån og nedsatt personskatt var viktig for dem i begynnelsen, etter hvert fikk de også ekstra barnetrygd ved å bo i Finnmark. I tillegg ga det å flytte til Hammerfest og jobb i oljeselskap også anledning til å nyte godt av andre tiltak, selv om dette ikke er noe som fremheves i intervjuet. Siden denne mannen sier at virkemidlene i tiltakssonen var et poeng for dem, vil jeg anta at "sign on fee" og rentefritt lån ikke var av mindre betydning uten at jeg spurte eksplisitt om det i intervjuet. Karrieremulighetene og økonomiske incentiver i Finnmark og Hammerfest var også viktig for flyttingen til dette paret – mens kvalitet i barnehage og skole og tilgang på kulturtilbud er viktig for livet i Hammerfest nå. Begge er enige om at det har gjort at de har bodd her lengre enn planlagt og skal fortsette med det en god stund. For dem handler det å flytte igjen senere, om å komme nærmere familie og venner. Ikke minst vil de bo i en by med større tilbud, et breiere arbeidsmarked og rett og slett komme hjem, avslutter han.

En familie fra Færøyene er i en annen situasjon. Etter finanskrisa opplevde mannen i dette husholdet vansker med å få jobb som fisker, og endte etter hvert opp som mannskap på en båt som er hjemmehørende i Vest-Finnmark. Kvinnen i familien hadde en jobb hun trivdes i, men lønna var lav og prisene steg. Etter hvert følte de at livet ble svært vanskelig og begynte å se seg om etter nye jobber, men først og fremst et bedre og enklere liv, som ville gi tid til mer enn jobb. Både på grunn av mannes arbeid, men også fordi hans bror og familie hadde flyttet til Hammerfest tidligere, begynte hun å se seg om etter arbeid i Hammerfest. Der fikk hun raskt en jobb i petroleumsindustrien og en lønn som har forandret hele livet deres. Det at de kunne kutte mannens pendlingskostnader har også hjulpet på økonomien. Med fire

ganske små barn og en mann som er fisker, var det avgjørende for oss å flytte til et sted der vi hadde familie sier hun. Hun er svært fornøyd med arbeidsplassen. Jobben blir mer spennende etter hvert som hun lærer mer norsk (intervjuet foregikk på norsk-engelsk), og etter hvert som arbeidsplassen får rekruttert de folkene de skal ha og hennes oppgaver blir tydeligere og kommer ordentlig på plass. Ungene er med i aktiviteter, de har nær kontakt med familien og økonomi og har nå kjøpt hus. Da er livet fint og dagene fulle for oss sier hun og ler. Egenskaper ved Hammerfest, som byens beliggenhet på kysten og lange fiskerihistorie i kombinasjon med de nye jobbene i petroleumsindustrien var viktig for denne familien, mer enn tilknytning til selve dette stedet. Arbeidsmuligheter som traff deres erfaring og utdanningsbakgrunn var likevel nødvendig – samtidig som familienettverket var viktig.

Det finnes også tilflyttere som først og fremst har flyttet til Hammerfest på grunn av muligheter for fulltidsjobb som utøvende kunstner og jobber som leverer til petroleumsnæringa på en indirekte måte. I Hammerfest finns heltidsarbeidsplasser knyttet til for eksempel dans eller bildende kunst. Arktisk kultursenter nevnes av mange både som en faktor som bidro til at de flyttet og at det "går an å få til noe". Andre har fortalt at jobb i skole og barnehage og sykehus i Hammerfest var attraktivt for dem fordi dette er gode arbeidsplasser med tilgang på ressurser og gode betingelser. "Ingeniørjobb kunne han fått andre steder" sier en kvinne i 30-årsalderen, men få steder har så gode betingelser. For et annet par var kulturlivet i Hammerfest viktigst. Her fikk en av partene først en fast, relevant jobb, mens petroleumsnæringa, byen størrelse, bypreg og umiskjennelige Finnmarksnatur gjorde det til et attraktivt sted i nord (jfr. Munkejord 2011).

5.3 Intern mobilitet i arbeidsmarkedet i Hammerfest

I avsnittene over viste jeg at flere har skiftet jobb mellom det petroleumsbaserte arbeidsmarkedet og andre deler av arbeidsmarkedet. Dette avsnittet er opptatt av hvordan jobb i denne næringa vurderes i forhold til andre næringer og jobber.

For flere har tilgangen på jobb i petroleumssektoren vært en helt nødvendig betingelse for flytting, i det minste på tilflyttingstidspunktet. Etter noen år er det likevel ikke uvanlig å skifte jobb, eventuelt til andre bransjer. Men det er også ansatte som har gått fra arbeid i offentlig sektor til olje- og gassvirksomhet og fra en bedrift som operer i et annet marked til en liknende bedrift i petroleumsnæringa. En av ingeniørene som ble intervjuet drar litt på det og sier at det å begynne i oljenæringa kanskje har litt høyere status. For hans del fikk han i hvert fall bedre lønn, og han fikk følelsen av å være med på noe nytt og spennende. Har «fikk være med å bygge opp ei ny næring i Hammerfest og i nord». Denne gleden og tilfredsheten med å være en pioner og bygge opp noe nytt, uttrykkes av flere, særlig tilbakeflyttere, men også andre.

En annen, litt eldre mann med mye ledererfaring fra offentlig sektor synes det er spennende å jobbe i det private næringsliv. Han setter pris på lønna og opplever at det er mye å lære men ikke nødvendigvis det han trodde: Det er mye som er mer effektivt i det offentlige sier han. Rapportering og byråkratiseringen i det private står ikke tilbake for det offentlige i følge ham. Han opplever også at det er mange og kanskje flere kompetente arbeidstakere og ledere i det offentlige, enn i det private – som han sier «i motsetning til det en ofte får inntrykk av i media». Likevel ser han ikke for seg å gå tilbake til det offentlige. Han trives, det

er mange spennende ting å lære i en stor internasjonal organisasjon, selv om ikke arbeidet i seg selv akkurat er mer interessant. En tredje påpeker at hun tror at det å ha ledererfaring fra petroleumsnæringa gjør karriereutsiktene breiere og bedre. Mange vil oppfatte at du er mer relevant for andre jobber og lederoppdrag med en slik erfaring, enn utelukkende erfaring fra «det offentlige», sier hun. På den annen side sier hun, er hun ganske sikker på at dett egentlig ikke er tilfelle (hun mener altså at en ikke nødvendigvis blir mer relevant for andre jobber i privat sektor av denne typen erfaring). Det var heller ikke derfor hun skiftet fra jobb i det offentlige til det private. Snarere var dette en interessant jobb og mulighet på et tidspunkt da hun trengte jobb. Hun går gjerne tilbake til offentlig sektor. Det kommer mer an på jobben enn på sektor - og det handler om hva som ellers skjer, sier hun.

En yngre kar med fagutdanning, legger mest vekt på lønna og de økonomiske godene i olje- og gassvirksomheten. Han liker også at det er et ungt miljø, men opplever at gjennomtrekken og utskiftingen av arbeidskolleger er negativt. Samtidig skjønner han hvorfor mange slutter. Det er mye kjedelig arbeid her, sier han. Han ser ikke bort fra at han går tilbake til å jobbe i privatmarkedet senere. Men den typen jobb vil ikke kunne konkurrere lønnsmessig med det han tjener nå. «Da må jeg i så fall starte for meg selv» sier han, og er ikke fremmed for den tankegangen. «Å gå her og kikke på målere er ikke akkurat spennende heller» sier han. Foreløpig har likevel arbeidet i sektoren og med den nye teknologien, nyhetens interesse.

En mann forteller om å gå fra en petroleumsrelatert utfordrende jobb til en mindre petroleumsrelatert og etter hans eget utsagn, mindre spennende jobb. Den nye jobben krevde mindre reising, gav tilsvarende lønn og var interessant nok, men likevel noe mindre krevende. For ham handlet dette om å få bedre tid, mer mulighet for å følge opp barn og kan på den måten kan det valget han har gjort ses både som et livsfase- og livsstilvalg.

Skifte mellom ulike bedrifter i petroleumsnæringa er også vanlig. Noen påpeker at en ser dette i økende grad, mens det før ble oppfattet som trygt og sikkert å være i samme bedrift. Flere fremhever at teknologien i Goliat-prosjektet og det at det bygges en flytende enhet fra grunnen gjør dette til et spennende prosjekt, som de gjerne vil være med på. For andre kan skiftet av selskap handle om at et selskap krever at en skal flytte med prosjektet, mens en annen jobb gjør at en kan bo fast, og slippe og pendle eller flytte. Det er flere eksempler på slike vurderinger blant de som er intervjuet i denne undersøkelsen. Et tilfelle gjelder en voksen veletablert person, med familie som er bosatt på et annet sted. Et annet tilfelle gjelder en yngre enslig person. Krav om lokal tilknytning eller flytting kan altså føre til mobilitet på tvers i arbeidsmarkedet. Mange i denne undersøkelsen har erfaring fra ulike operatørselskap og underleverandører. Variasjonen i begrunnelsene for jobbskifte er stor og handler om karriereutvikling, å bli overflødig, bedre betingelser enten med hensyn til mobilitet eller rotasjon, lønn eller andre goder, men også om type oppgaver, venner, hvilke installasjoner det jobbes på mm. Et tilfelle handler også om å velge en «kjedeligere 9-4 jobb» for å kunne bruke mer tid på familie, barn og andre interesser – altså tilsvarende i avsnittet over – men innen i petroleumsnæringa.

Flere fremhever at i store organisasjoner kan oppgavene bli ensrettede og lite varierte. For noen er den utstrakte reisinga som preger mange av jobbene i petroleumsnæringa (fordi selskapene har hovedkontor andre steder, og arbeidet er prosjektbasert) belastende. Videre

er det mange som trekker frem at jobber i andre bransjer og sektorer kan være mer interessante. Ikke minst er det flere som sier at arbeidsplasser etter deres erfaring i offentlig sektor kan være mindre byråkratisk. "Det er kanskje overraskende for deg" som en sier – "men offentlig sektor er mindre byråkratiske, mer utviklingsvennlige og fleksible enn de store operatørselskapene, etter min erfaring da". Noen ønsker å inngå i mindre – og mer fleksible organisasjoner, og ser for seg at de kanskje vil gjøre dette på sikt. Samtidig er lønnsnivået i operatørselskapene og delvis i næringa generelt, og for offshorearbeidere spesielt – rotasjonen, "en felle", som en sier. For mange vil overgang til andre bedrifter eller eventuelt offentlig sektor innebære nedgang i lønn. Forholdet mellom petroleumsbransjen og andre bransjer er tvetydig med hensyn til innhold, organisering, unødig byråkrati og utfordringer. Med tanke på lønn, status og karrieremuligheter er det likevel enighet blant de som er intervjuet om dette, at petroleumsindustrien har noen fortrinn, og konkurrer ut offentlig sektor og mindre bedrifter som operer i andre markeder med hensyn til økonomiske betingelser.

På et sted som Hammerfest kan derfor konkurransen fra petroleumsindustrien, kanskje særlig operatørselskapene og de store internasjonale underleverandørene, bidra til å utarme andre deler av arbeidsmarkedet. Siden, som vi skal se senere, gode tjenestetilbud i privat og offentlig sektor er viktig for steders attraktivitet og sentralt i manges bosettingsbeslutninger, er det gode grunner til at ulike sektorer og næringer samarbeider om utdanning og rekruttering. Ingen, hverken operatørselskapene eller andre er for eksempel tjent med mangel på ingeniører og kompetanse i kommunens planavdeling, på sykehuset eller likende.

5.4 Arbeidsmarked, type jobb og petroleumsvirksomhet

Hva betyr tilgang på arbeid og type arbeid for tilflytting? Er det spesielle trekk ved arbeidsmarkedet i petroleumsnæringa? Disse spørsmålene diskuteres basert på de empiriske fortellingene over.

Petroleumsrelaterte jobber

For noen tilflyttere er arbeid i petroleumsindustrien og petroleumsrelatert arbeid høyt spesialiserte jobber i et særegent arbeidsmarked som treffer deres utdanning og kompetanse. Slike jobber finnes nå i Hammerfest på grunn av denne næringa. Det har åpnet seg nye muligheter for tilbake- og nytilflyttere som ikke fantes før. Noen er glade for dette og opplever det som en positiv utvikling som har fått stor betydning for dem personlig: De kunne komme hjem! Andre kunne finne jobb i andre næringer, men som flere sier, har de som har erfaring fra oljeselskap og underleverandører blitt vant til lønnsnivå og «sign on fees» (et større engangsbeløp som utbetales etter kontraktinngåelse) og frynsegoder som rente- og/eller avdragsfrie boliglån. Dette kan ikke arbeidsgivere utenfor denne næringa tilby. Nye jobber i akkurat denne næringa var også viktig fordi det er denne type arbeid de har spesialisert seg i og ønsker å ha, selv om de kunne flyttet til annet arbeid.

I noen vurderinger ligger det at petroleumsjobbene gir en noe høyere status enn annet arbeid. Det betyr ikke nødvendigvis at disse jobbene er mer interessante, enten det er faglært eller arbeid med krav til høy utdanning. Det kan derimot innebære at erfaringen fra denne sektoren kan åpne andre karrieredører og et større arbeidsmarked på sikt. Det gjelder for kvinner og for menn, for nytilflyttere og tilbakeflyttere. Det er snarere den verdien andre

legger i at en har jobbet i petroleumssektoren som har betydning, enn oppgavens innhold. De karrieremulighetene som jobb i Finnmark (og andre distrikter) har gitt for mange (Munkejord 2009b) gjelder fortsatt, og petroleumsjobber kan inkluderes i slike strategier og tilpasninger.

Spørsmålet om type jobb er komplekst. Noen jobber i denne og tilknyttede næringer er preget av å være i faglig front. Selskaper og ansatte er med å utvikle nye teknologiske løsninger. Det er ikke mange forsknings- og utviklingsjobber i Hammerfest, som en sier. Dette kan gjelde de med høy og spesialisert utdanning, men også ansatte med mindre formell utdanning, men svært spesialisert erfaring. På den annen side finnes det også jobber som flere selv betegner om kjedelige og rutinepregede – igjen både med krav om høy og lavere formell utdanning. I materialet finnes derfor folk som har gått fra en petroleumsorientert jobb til jobb i offentlig eller privat sektor fordi jobbene der har vært mer givende. Vi ser også at flere nybakte fedre har gått fra utfordrende, spennende, krevende og ofte mobile petroleumsrelaterte jobber, til mer rutinepreget og "kjedelige" jobber i samme sektor. Dette er etter deres egne vurderinger uttrykk for livsfasevalg. Dette er avhengig av en viss bredde og "dybde" i arbeidsmarkedet. Det er skrevet lite (vitenskapelig) om yngre menn i Norge og deres livsfasevalg i småbarnsfase og karriere, mens det er dokumentert at kvinner gjør slike valg og at dette har lønns – og karrieremessige konsekvenser (Barth og Schøne 2006, Haroy og Schøne 2007, Rege og Solli 2010).

Arbeidsplassene i petroleumsindustrien har gjort Hammerfestregionen aktuell som tilflyttingssted for enkelte som ellers overhodet ikke ville vurdert hjemstedet – og Hammerfest som et mulig arbeids- og bosted. Næringa har også gjort Hammerfest mer attraktiv for mange tilflyttere og tilbakeflyttere som nok kunne funnet relevant arbeid andre steder i fylket, men som også like gjerne kunne valgt å bosette seg andre steder. For andre har de jobbene som indirekte følger av petroleumsaktiviteten – som mange av kulturarbeidsplassene – og arbeidsoppgaver i offentlig sektor, vært nødvendige betingelser for tilflytting. I denne undersøkelsen er det ikke spurt etter, ikke blitt tipset om og jeg har heller ikke støtt på folk som har valgt bort Hammerfest pga. petroleumsaktiviteten.

Intervjuene i denne undersøkelsen har vist at variasjonen i det petroleumsbaserte arbeidsmarkedet og den bredden dette har tilført det øvrige arbeidsmarkedet i Hammerfestområdet har stor betydning for stedets attraktivitet som arbeids- og bosted. Det gjelder både for helt unge og nyutdannede, mer for menn enn kvinner – men også for kvinner, for enslige og par i tidlige og senere perioder av etablering, samt for noen eldre hushold, der minst en person kan karakteriseres som tilbakeflytter. De nye arbeidsplassene og medfølgende økt tilflytting og flere besøkende (hotellene og flyrutene i og til Hammerfest er nesten alltid fullbooket) har også gjort arbeidsmarkedet dypere – det finnes flere oppgaver for ufaglærte, flere karrierejobber og flere topplederjobber i privat sektor, og kombinert med ulike typer jobber i offentlig sektor, forstørrer og utvider dette regionens arbeidsmarked. Dette har en kjønnsdimensjon som diskuteres nærmere i neste avsnitt.

Mannsdominans

Jobber i petroleumsindustrien er i stor grad dominert av menn, på alle nivå (Lotherington et al. 2006, Teigen 2012, Blomgren et al. 2014, Ekeland 2014). Andre studier i følgeforskningen

dokumenterer at sysselsettingsveksten er i Hammerfest som følge av petroleumsvirksomheten gjelder mannsdominerte yrker og at dette påvirker kjønnsbalansen blant innbyggerne i Hammerfest kommune (Eikeland, Nilsen og Karlstad 2010, Nilssen et al 2012). Befolkningstallene viser fortsatt i 2013- og 2014 en økende kjønns-ubalanse, med færre kvinner i forhold til menn i Hammerfest (Panda og Noruts egne analyser). De fleste partnere i denne undersøkelsen er kvinner som har flyttet sammen med en mann som har fått jobb i eller knyttet til petroleumsindustrien. Noen kvinner er selv ansatt i petroleumsindustrien eller industrirelaterte jobber. I noen få tilfeller har en mannlig partner flyttet med en kvinne som er ansatt i petroleumssektoren. Mange av de kvinnelige partnerne, har høyere utdanning, og både de og kvinner med lavere utdanning, har ofte fått jobb i offentlig sektor, gjerne i kommunen eller på sykehuset i Hammerfest. Det finnes selvsagt også kvinner som jobber i operatørselskapene og hos underleverandører. Noen få er ingeniører eller har annen teknisk utdanning, flere har økonomisk eller annen høyere utdanning. Yngre kvinner med høyere utdanning – både en nytilflyttet og en tilbakeflytter fremhever at den økte aktiviteten og medfølgende spennende stillinger i Hammerfest, knyttet til petroleumsaktiviteten var ”kjemp viktig” for deres tilflytting. For kvinnen som er nevnt som nytilflyttet ville ikke innflytting vært aktuelt ellers. Det er også mange kvinner som jobber med catering, renhold og ulike kontor- og serviceoppgaver, dette følger og forsterker kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Disse sektorene preges også av menn med flyktningebakgrunn, som vi ikke går nærmere inn på her⁴.

Petroleumsnæringen bidrar altså til kjønnsulikheten i Hammerfest. Dette er knyttet til det kjønnsdelte utdanningsmarkedet. Undersøkelsen Ungdom og Goliat (Aure et al. 2012) bekrefter, som nevnt at det gjelder også for jenter og gutter i Vest-Finnmark og for petroleumsindustrien i regionen. Den viser at jentene i Vest-Finnmark og Hammerfest er lite orientert mot petroleumsindustrien. De synes selv, som guttene, at de har lite kunnskap om bransjen, og velger i liten grad utdanning som leder til jobber i denne næringa. På organisasjonsnivå i petroleumsindustrien (Norsk olje og gass) jobbes det på ulike måter for å motivere jenter til å velge studieretninger og fagsammensetninger som kvalifiserer til jobber i petroleumsindustrien. De har laget brosjyrer som den sjokkrosa ”jenter i olje og gassindustrien” (<http://www.verdensklasse.no/multimedia/?id=1004&t=Faktahefter-om-olje--og-gassindustrien>) og de inviterer til seminar ”Jenter for realfag” for mødre og døtre 7.mars (<http://www.norskoljeoggass.no/no/Nyheter/Jenter-for-realfag/>). Dette er egne opplegg der målet er å motivere jenter til utdanning og jobb i industrien. Dagens situasjon er at ca. 20 prosent av de ansatte i olje- og gassindustrien er kvinner, i følge Norsk olje og gass. Norsk olje og gass er nøye med å presentere bilder og fortellinger som både skal appellere til og vise både kvinner og menn, med ulik etnisk bakgrunn på sine nettsider (www.verdensklasse.no). På sidene «møt menneskene» hvor utdanninger og yrker illustreres med fortellinger presenteres for eksempel 34 bilder, 18 av kvinner og 16 av menn. Noen få har ikke-norsk klingende navn. Dette hadde ikke gitt synlige resultat på det tidspunktet ungdomsundersøkelsen ble gjennomført. Tunge trender, som kjønnsdeling av arbeids- og utdanningsmarkedet kan heller ikke forventes å endres på den måten. I lærlingeprogrammet som er knyttet til Eni Hammerfest er likevel 4 av fem lærlinger jenter. Noen i organisasjonen fremhever dette, mens andre er opptatt av at de har valgt de beste lærlingene og unnlater (bevisst) å peke på at det er en utradisjonell kjønnsammensetning

⁴ Dette bidrar til etnisk mangfold, men også segregering. Jobbene har dårligere betingelser enn mange andre.

blant disse lærlingene. Det kan være ulike politiske og strategiske årsaker til det. De kvinnelige lærlingene er kjent i Hammerfest, det har både media og Eni bidratt til. Sannsynligvis fører det til en normalisering av slike valg for yngre jenter lokalt, selv om det også fremheves som spesielt.

Alternative arbeidsplasser

I Hammerfest preges også arbeidsmarkedet *indirekte* av petroleumsnæringa. Kommunen har gjennom å innføre eiendomsskatt og store låneopptak, gjort betydelige satsinger på barnehager, skole, oppvekst, kulturtilbud og idrett. Dette har vært basert på forventninger om fremtidige inntekter. Det har vært omdiskuter og representerer en risiko, som vises tydelig i perioder med fallende oljepriser og mindre investeringer. Disse strategiene har likevel bidratt til et breiere arbeidsmarked med flere kvinnedominerte arbeidsplasser. Dette er en utvidelse av de kvinnearbeidsplassene ved sykehus og blant annet fiskeindustrien Hammerfest også tidligere har hatt. Videre bidrar Arktisk kultursenter (AKS), kulturskolen, ungdomsklubben: bootleg, Dansearena Nord (landsdelsscene for dans opprettet av de nordnorske fylkeskommunene og Hammerfest kommune), landsdelsmusikergruppa LINK (profesjonell jazzgruppe, landsdelsmusikerordningen som drives og finansieres av de nordnorske fylkeskommunene og Nordnorsk jazzsenter og får statlig støtte), Stellaris Danseteater, gallerier og VERK som driver med kreativ innovasjon- og kommunikasjonsvirksomhet, til alternative arbeidsplasser. Det er diskuteres lokalt om disse virksomheten er utypiske og preger Hammerfest i større grad enn byer av tilsvarende størrelse.

Mange aktører løfter frem betydningen av disse institusjonene. De påpeker i intervju, samtaler og presentasjoner at tilbudene, som til en viss grad er avhengig av og indirekte knyttet til grepene som er gjort rundt petroleumsindustrien, utfyller og styrker hverandre. Industrien kjøper for eksempel en del slike tjenester og produkter lokalt. Kultusektoren er en del av folks forståelse og bilde av Hammerfest, hvilke tilbud som finnes og (spennende) prosesser som foregår. Det gjør det til alternative aktiviteter i reell forstand. Det oppleves som at det er flere og ulike jobber og aktiviteter å velge blant, selv om mange likevel mener at det er lite å gjøre i Hammerfest. En nytilflyttet familie merket det når de hadde besøk sørfra: "Det er ingenting å gjøre her", selv om de hadde vært på alle teater-, dans- og kinoforestillinger siden de kom flyttende. For andre innflyttere og bosatte bidrar dette mangfoldet til at det kan bli flere fulltidsjobber, eller større deltidsjobber for profesjonelle kunstnere og kulturarbeidere og alternative arbeidsplasser i kreative miljø. Andre deler av næringslivet, inkludert petroleumsindustrien og offentlige arbeidsplasser har fungert komplementært til dette for noen av dem, ved at en av partene får jobb innen petroleumsrelatert virksomhet, en annen i dette andre, mer usikre arbeidsmarkedet. Ikke minst synes sykehus og andre (sikre) offentlige arbeidsplasser å være viktig for kvinner med høyere utdanning. Her finnes jobber som gir utviklingsmuligheter – og som flere sier: de hadde ikke flyttet til Hammerfest uten disse mulighetene. Derfor er heller ikke de fleste andre steder i Finnmark aktuelle bosteder for dem. Det viser at petroleumsnæringa også er avhengig av offentlig sektor.

Dels bidrar de ulike institusjonene i fellesskap til å tilby et bredt kulturtilbud som sannsynligvis overgår tilbudet på steder av tilsvarende størrelse. I tillegg vokser hotell og reiselivsvirksomhet, handel og service også i takt med økt aktivitet i

petroleumsvirksomheten. Det gir både arbeidsplasser og tjenestetilbud. Sammen med en rekke arbeidsplasser i offentlig sektor, er jobbene i dette feltet kvinnedominerte og bidrar til flere typer jobber og et breiere og mer variert arbeidsmarked for kvinner i Hammerfest.

5.5 Sammenhenger mellom arbeidsplasser og Hammerfests attraktivitet

Samlet sett viser intervjuene at de petroleumsbaserte arbeidsmarkedet er svært viktig for både tilbakeflyttere og nytilflyttere (og bosatte) til Hammerfest. Det gir både spennende og mer rutinepregede jobber, med ulike krav til utdanning og erfaring. Det gir karriere- og utviklingsmuligheter knyttet til denne virksomhetens status. Petroleumsindustriens kjønnsdelte arbeidsmarked kompletteres gjennom samspill med arbeidsplasser i offentlig sektor, politiske satsinger på oppvekst og kultur, til et arbeidsmarked som er mer variert og har flere tilbud enn arbeidsmarkedet i petroleumsindustrien alene. De indirekte arbeidsplassene som i større grad treffer kvinners utdannings- og yrkeserfaring har dokumentert betydning både for enslige kvinner og husholds tilflytting til Hammerfest, det vises tydeligere i de neste avsnittene. Til sammen gir dette en bredde og variasjon vertikalt og horisontalt i arbeidsmarkedet.

De petroleumsbaserte arbeidsplassene er nødvendige betingelser for en del av tilflytterne. Det er knyttet til lønn, til spesialisering og utviklingsmuligheter i yrket og muligheter for å bruke utdanning og få uttelling for tidligere erfaring. Men det er også viktig at det er ulike jobber i denne sektoren. Internasjonalt arbeid og reisevirksomhet er attraktivt for noen – og i perioder, men alternative relevante jobbmuligheter er viktig i andre faser. Arbeid i petroleumssektoren synes for mange å være attraktive, de kan gi status, men ikke nødvendigvis fordi de er mer interessante enn andre oppgaver. Snarere dekker de et stort spenn, men er ofte bedre betalt enn tilsvarende jobber i andre sektorer. Det er attraktivt for mange.

I denne rapporten er det fokusert på at jobben har vært en nødvendig betingelse for mange innflyttere og tilbakeflyttere. Videre gjør det kjønnsdelte arbeidsmarkedet at både direkte petroleumsbaserte og indirekte (ofte offentlige eller servicepregede) arbeidsplasser er viktig. Likevel er det ønsket om å komme hjem som har vært viktigst for mange tilbakeflyttere. Det petroleumsorienterte og "petropåvirkede" arbeidsmarkedet inngår altså i et samspill med andre faktorer. I neste avsnitt er fokus på samspillet mellom arbeid og andre trekk ved Hammerfest i forståelsen av regionens attraktivitet som bo- og arbeidssted.

6 Bostedsattraktivitet i Hammerfest

Hvordan vurderes Hammerfest som bosted? Her spør jeg hva som gjør Hammerfest attraktivt – eller mindre attraktivt for tilbakeflyttere og nytilflyttere fra ulike steder og hvilken betydning ulike faktorer har hatt for deres bosetting i Hammerfest. Først presenteres hvordan ulike oppfatninger om bostedsattraktivitet. Etterpå diskuteres noen situasjoner der Hammerfest synes å være uaktuelt som bosted og hva dette kan skyldes.

6.1 Det attraktive Hammerfest – tilbud i hverdag og fritid

En av de velutdannede yngre kvinnene som har flyttet til Hammerfest med en mann som opprinnelig er fra byen sier at det viktig at det er gode flyforbindelser til andre steder i Norge. Muligheten til å reise fra Hammerfest er altså en av tingene som gjør byen attraktiv. For henne gjør gode kommunikasjoner det enkelt å besøke familie og venner og reise på storby- og badeferier, - ofte. Mannens gode jobb i petroleumsnæringen gir økonomisk mulighet for det, mens rutetilbudet og lokalflyplassen, selv om oljen gir rift om billigbilletter, gir praktisk mulighet, selv om tilbudet kunne vært bedre! På direkte spørsmål bekrefter hun også at både nedskrivning av studielån, ekstra barnetrygd og lettelse i personskatten, sammen med det rentefrie boliglånet fra arbeidsgiver bidrar til deres gode økonomi. Dette er imidlertid ikke noe hun selv ville "flagget" sier hun men lar det skinne gjennom at det selvsagt er slik, men likevel ikke noe hun vil fremheve. Det som derimot er viktig og som både hun og mannen påpeker er at det er lettvinnt å bo i Hammerfest. Det er korte avstander, ingen kø og ingen rushtid morgen og ettermiddag mellom bolig, jobb og barnehage. Hun sammenlikner sin situasjon med venner som er bosatt i mer sentrale strøk og sier at hun og hennes familie opplever mindre stress, har tid til å gjøre ting på ettermiddag fordi de bruker så kort tid på alt mulig. Andre småbarnsfamilier bekrefter at dette er viktig for dem i deres livsfase, mens de med større barn og som kanskje har mer erfaring med å leve med barn andre steder – fremhever kvaliteten på og tilgangen på skole og barnehager.

En som har jobbet i skoleverket i en annen nordnorsk by sier han aldri kunne fortsatt å jobbe der, eller hatt ungene sine i skole andre steder etter å ha sett skolen i Hammerfest. "Her er en ressursituasjon andre bare kan drømme om! Nybygde og flotte skoler, utstyr og ansatte..." sier han. Men han sier også at det er mange i Hammerfest som ikke er klar over dette, fordi de ikke har sett hvordan det er andre steder. En yngre mannlig tilbakeflytter er derimot veldig klar på at både det å få barnehageplass umiddelbart og at barnehagen er så bra, er viktig for dem. De valgte, i følge ham å flytte hjem da de skulle ha barn. Da var muligheten for en god jobb, nærhet til begges familie, og kvalitet på de kommunale tjenestene viktig. For kona var kulturtilbudet også veldig viktig sier han, "Hun går på noe hver uke. Men jeg må innrømme at det ikke spiller så stor rolle for meg – selv om jeg er med på en del forestillinger". For han er treningsmuligheter, kompisar etc. av større betydning: "jeg er ikke av de som flyr på jakt – fisker og går så mye i fjellet". Det er det derimot mange andre som gjør.

Mange menn og noen kvinner, nytilflyttere, men spesielt tilbakeflyttere er veldig opptatt av naturen og mulighetene den gir. For noen er det Finnmarksnaturen mer enn Hammerfest. Det er kysten og fiskemuligheter i havet, det er elver og fiskevann på land og det er jakt på øyer og på vidda, i et landskap de kjenner, som er viktig. For andre er det naturen i nærheten, muligheten for å dra på jakt, fiske eller trening- og fjellturer på ettermiddager og i helger som er attraktivt. Jeg peker på at dette er begrunnelser nordmenn gir for flytting og

bosetting i hele landet (Grimsrud og Aure 2013). Mange er enig i det – men vektlegger også at den naturen du kjenner er lettere å bruke, eller at det er færre folk, mer tilgjengelig og mindre ”kø-gåing” i Finnmark enn noe annet sted. Slik kan kjennskap, kunnskap og tilhørighet gjøre naturen ”din” tilgjengelig og betydningsfull!

Både kvinner og menn sier de setter pris på Hammerfests bypreg og kulturliv. Det finnes et par cafeer ”med C” og det er hyggelig at det er flere gallerier sier noen. Mange kvinner fremhever dette, men mens det er svært viktig for noen av mennene, er det uten betydning for andre. En mener hun bruker disse tilbudene mer enn ”da jeg bodde i Oslo” – som en kvinne i 30-årene med høyere utdanning, opprinnelig fra Oslo-området sier. Riktignok skulle de gjerne gått oftere ut, men dagene er travle... Både kvinner og menn bekrefter at kulturtilbudet nok er viktigst for kvinnene. Til gjengjeld virker det også som mange faktisk bruker tilbudene. Både kvinner og menn peker på at kulturtilbudet er viktig for barnas fritid og oppvekst. Et par av de enslige kvinnene i materialet fremhever at disse tilbudene ikke utelukkende er par- og familieorientert, som hyttelivet for eksempel er. For noen representerer kulturnæringen interessante arbeidsplasser som gjorde at de flyttet til Hammerfest i første omgang. Både kvinner og menn går mest på kino og er fornøyd med fin og stor kinosal og godt utvalg av filmer. Andre forteller om teater-, dans- og musikkforestillinger med profesjonelle så vel som amatører, internasjonale og lokale, som de har vært på de siste ukene.

For flere innflyttere i 20-årene, men også foreldre til større barn, er også idrettslagene og andre deler av foreningslivet viktig. I Hammerfest som andre steder er det viktig med bredde i idrett og kulturliv i forbindelse med barnas aktivitet og fritid. ”Det må være mer enn fotball og ski” som en sier, og i Hammerfest er det det, sier noen. For andre oppleves det ikke slik. Både med hensyn til idrett og kulturtilbud vises det ofte til at korte avstander gjør det enkelt å bruke tilbudene og delta i aktiviteter. Dette bærer preg av å være en legitimering og fremheving av mindre steder i en implisitt og noen ganger eksplisitt sammenlikning med større byer og da særlig Oslo. På den måten kan det bety at informantene føler at de over for meg eller seg selv må begrunne og forklare sine flytte- og bostedsvalg. På den ene siden kan det handle om å forvare sine valg i en situasjon der det selvsagte er å bosette seg i sentrale strøk. På den andre siden er det snakk om å forklare og vise – og fortelle hva de faktisk gjør og tenker.

Omdømme og alder

Blant de yngre husholdene med barn er det flere som jobber i petroleumsindustrien som er ny- eller tilbakeflyttere. De bor gjerne i samme område og mange har omgang med hverandre. De sier at de opplever at dette er kjekt og gjør det attraktivt for dem, selv om dette er noe de har oppdaget etter hvert og ikke visste om på forhånd. En yngre kvinne ler og sier likevel at det er et godt argument som hun bruker for å rekruttere nye kolleger og venner til Hammerfest. Mange sier at de er overrasket over hvor mange yngre folk det er i Hammerfest. Dette kan forstås som et uttrykk for at deres egne forestillinger om byen før de flyttet var annerledes enn det de opplever som bosatte. Erfaringer og omdømme henger ikke alltid sammen, og det kan gå begge veier.

En mann i 40-årene, opprinnelig fra Hammerfest og nå tilbakeflytter, er tydelig på dette. Da jeg flyttet fra Hammerfest sier han, flyttet alle i mitt kull bort og ingen hadde tenkt seg

tilbake. Han forteller at det var en deprimerende stemning og alle ville vekk – ikke bare for å ta utdanning, men fordi det ikke var noen fremtid i Hammerfest.... Nå er det helt "omsnudd" i følge ham. Det er interessante kompetansejobber, det skjer masse, også med nye spennende ting som Verket (en kreativ innovasjons- og kommunikasjonsbedrift), nye bygg, hoteller, planer om ny flyplass, oppgradering av sentrum med mer. Han mener at dette påvirker de som er unge i dag. En yngre tilbakeflyttende kvinne bekrefter på mange måter dette. Hun har flyttet hjem – og planlegger nok å ta mer utdanning, men har fått en utfordrende jobb og vil foreløpig lære så mye hun kan av denne. Hennes fem beste venninner bor nå "hjemme" og flere har i følge henne superjobber i oljebransjen med fine titler og god lønn. Mange venner i årsklassen bor i Hammerfest og de møtes på trening, på fjellet, på teater og kino og ute på byen. "Omdømme til Hammerfest er bra" sier hun og forteller at hun opplever at det er et ungt miljø. Dette er en fortelling som på mange måter er ny i Nord-Norske småsamfunn, men som vi ikke går nærmere inn på her. "Det eneste er at det er dyrt å leie bolig – så foreløpig bor jeg hjemme", sier hun videre. Det er en egendynamikk i godt omdømme, men her handler omdømme om ungdommenes opplevelser av stedet og hvordan de omtaler det seg imellom, mer enn å være et spørsmål om hvordan en blir oppfattet av andre (Vestby 2006).

Boligpriser

Økingen i boligpriser er et problem i Hammerfest. Mange mener at oljeselskapenes "sign on fee" og rentefrie lån har skrudd prisene opp og skapt skiller mellom de som jobber i petroleumsindustrien og andre. Som en lokalt ansatt i et oljeselskap sier "prisene økte med 2 mill over natta da Snøhvit begynte". Både han og andre moderer dette – men at prisene steg med 1,5 mill kroner er et anslag mange kommer med. Det er en "etablert sannhet" i Hammerfest og knyttet til størrelsen på det rentefrie lånet Statoil tilbød sine ansatte (2 mill). Flere peker på at dette gjør det vanskelig for unge mennesker som ikke jobber i oljeselskapene å etablere seg. Dette ser ut til å bidra til et hierarki. Øverst er de som er veletablert på boligmarkedet (som andre steder), deretter kommer de som ansettes i oljeselskapene og får de rentefrie lånene, deretter kommer andre i petroleumssektoren – der lønnene er høyere enn i mange andre sektorer. Deretter kommer ansatte i andre sektorer som verken får tilgang på billige lån, "sign on fees" eller høy lønn. Nederst kommer uføre og arbeidsledige, som det er blitt noen færre av i Hammerfest etter Statoils etablering (SSB). I denne undersøkelsen får disse problemene liten oppmerksomhet fordi utvalget først og fremst består av innbyggere med tilknytning til petroleumsnæringa.

Problemstillingen rundt hierarkiet – og klassesdeling dukker opp i forbindelse med en overraskende negativ omtale av "folk som shopper rundt etter best lønn". Det er en kjensgjerning som en sier, at en del folk går til de selskapene som tilbyr mest. Det er i følge ham og flere andre liten lojalitet til arbeidsgivere i arbeidsmarkedet i Hammerfest. "Hvis du ser at du får bedre lønn hos konkurrenten søker du jobb der". Samtidig som flere konstaterer at de selv også har gjort dette, sies dette på en negativt og delvis fordømmende måte. Det signaliserer en tvetydighet. Denne handler også om at det ser ut til å være vanskelig å være kritisk til petroleumsaktiviteten i Hammerfest. En såkalt positivitetskultur, bidrar til å dempe kritiske synspunkter – det blir liten plass til kritikk i en slik ramme. Flere antyder at særlig oljeselskapene men også andre petroleumsbaserte selskaper har påvirket både bolig – og arbeidsmarkedet på måter som ikke bare er positiv. Undertonen og hovedinntrykket er likevel at Hammerfests utvikling oppfattes som helt avhengig av olje og

gassindustrien. Det betyr ikke at byen er et attraktivt bosted for alle, eller at det ikke er ting å kritisere.

6.2 Når Hammerfest ikke er aktuell som bosted

En mann opprinnelig fra Alta som har jobbet i petroleumsindustrien i Bergen i mange år, sier at han vil flytte tilbake til *Finnmark* fordi han har fått jobb Eni Norge. Han vil likevel slett ikke flytte til Hammerfest. Det er Alta han har følelsesmessig og økonomisk tilknytning til - så - i følge ham selv vil han nok ikke telle som tilbakeflytter, siden han ikke flytter til en av influenskommunene. På den annen side vil han heller ikke nyte godt av gode pendlingsordninger, siden selskapet er opptatt av å oppfylle PUD'ens krav om lokal tilknytning, men får heller ikke goder knyttet til lokal bosetting.

Et par andre som har jobbet i Eni Norge over flere år og nå blir tilknyttet Goliat vil heller ikke flytte, selv om dette har vært en betingelse for deres ansettelse. De har bodd i Stavangerområde i mange år etter at de tidligere flyttet rundt etter jobben i petroleumsnæringa, og har de senere årene pendlet derfra til jobber på ulike prosjekt og steder. De sier at familien og ungene, ettersom de blir større, ikke vil flytte. Partneren har jobb og kanskje karriere, ungene har venner, skole og fritidsaktiviteter – og husholdet er veletablert. Noen sier at en flytting til Hammerfest er uaktuell, for andre dreier det seg om at flytting overhode ikke er aktuelt – de vil ikke flytte fra stedet de bor. For flere er familiesituasjonen etter samlivsbrudd slik at det er uaktuelt å flytte. I en offshoretilpasning kan for eksempel den pendlende forelder ha hovedansvaret for barna i sine friperioder, mens de er hos den andre i jobbperioder. Pendling til arbeid på land kan også organiseres på likende måter, selv om økonomien da blir annerledes fordi offshore-tilleggene faller bort og rotasjonene er dårligere og mindre lønnsomme. Selv om det er flest menn som pendler i slike situasjoner, er det også eksempler på kvinner som gjør det.

I mange slike tilfeller er flytting uaktuelt. Flyttingens sosiale kostnader blir for høye for familien, den petroleumsansatte må være den mobile part, mens familien "bor". I noen situasjoner vil den ansatte, som ikke flytter jfr. Ansettelsesvilkår, holde lav profil, i andre tilfeller er personalavdeling og overordnede klar over dette. De aksepterer det, og enkelte ganger aksepterer de det og tilkjenner den ansatte lønnsmessig kompensasjon eller utgiftsdekning. Dette vil være avhengig av kompetanse, erfaring og stilling i organisasjonen. De fleste som ikke vil flytte til Hammerfest og av ulike grunner ikke finner byen attraktiv som bo- eller arbeidssted søker seg selvsagt ikke til jobb der – igjen er vår problemstilling og utvalg innrettet på de som faktisk finner Hammerfest attraktivt, eller likevel har flyttet dit. Tilsvarende synes det som om mange av de som ansettes under betingelse av at de skal flytte, planlegger å gjøre nettopp det. Andre håper det skal "ordne seg". Noen antyder også at de tenker å søke seg over i annen stilling i organisasjonen eller et annet selskap når flyttingen skal realiseres – etter hvert, og med forsinkelser har det tatt lang tid. Det er en rytme og tidsmessig organisering av arbeid i petroleumsnæringa som gjør denne mobiliteten spesiell. Det kommer vi nærmere inn på i neste avsnitt, i analysen av disse fortellingene.

7 Attraktivitet som arbeids- og bosted

Avsnittene under diskuterer de strukturelle og situasjonelle forholdene som bidrar til å forklare hvorfor Hammerfest *ikke* fremstår som et aktuelt sted å flytte til. Påstanden er at dette i liten grad handler om Hammerfests såkalte attraktivitet men heller om faktorer som ikke kan påvirkes lokalt. I følge Vareide et al. (2013) handler det derfor ikke om stedets attraktivitet, mens jeg mener det er nødvendig å drøfte dette, fordi det blant annet viser at inn-pendling, ikke nødvendigvis skyldes manglende stedsattraktivitet.

7.1 Spesialisering og mobilitet, arbeid i petroleumsindustrien

Intervjuene med ansatte i driftsorganisasjonen til Goliat og andre tydeliggjør at petroleumsindustrien på mange måter er en ekstrem mobil, internasjonal og spesialisert næring. Den er preget av ansatte med kompetanse på svært ulikt nivå, i betydningen formell utdanning. Erfaringen er også ofte ekstremt spesialisert og denne er svært sentral i kompetansebegrep og forståelse. Det betyr at både fagarbeidere og ingeniører av ulikt slag og med ulik erfaring og kursing kan jobbe med utfordrende høyteknologiske utviklingsoppgaver og prosesser. Men, de kan også ha rutinepregede oppgaver. Det betyr også at det som omtales som vedlikeholdsoppgaver kan være krevende utviklingsjobber. En rekke oppgaver er derfor svært spesialiserte. Mange av disse utføres av prosjektbaserte underleverandører engasjert for å utføre svært spesifikke og tidsavgrensede oppgaver.

For underleverandører, men også oljeselskap innebærer dette at de både har egne ansatte og leier inn ansatte på kortere og lengre oppdrag og at disse reiser og jobber der den spesifikke oppgaven skal utføres. Slike oppdrag kan være av noen få måneders varighet eller lengre, og kan forlenges (lengre) om prosjektet møter uforutsette problemer og forsinkelser. For ansatte betyr dette at de skifter arbeidssted relativt ofte – samtidig som de også kan jobbe på samme sted i lengre perioder, uten at det var avklart på forhånd. De fleste flytter ikke etter slike jobber, fordi de er av midlertidig karakter – selv om de altså kan være både langvarige og usikre. De har en base de jobber ut fra, der er familien i de fleste tilfeller lokaliserte. De relativt mange ny-utdannede, og ikke-etablerte unge mennene som jobber i denne næringa gjør egne kombinasjoner, knyttet til fritid, hobbyer, sosiale nettverk mm.

På grunn av disse spesialiserte trekkene kan bruk av pendling og innleid midlertidig arbeidskraft være hensiktsmessig. Problemer med å rekruttere folk, fordi de har tilknytning andre steder, kan derfor skyldes både mismatch mellom sysselsettingsbehov og tilbud på stedet, høy spesialisering, midlertidige oppgaver og at leverandører bringer med seg egne ansatte. Denne formen for ikke-tilflytting og pendling er ikke først og fremst knyttet til Hammerfests manglende attraktivitet, men til næringa og de spesifikke arbeidsplassene, og noen ganger "reise"-oppgaver. Det har også historiske årsaker. Det handler om det tidspunktet Hammerfest kom inn i petroleumsnæringa på – mange av de spesialiserte arbeidstakerne er allerede bosatte for eksempel på Stord og i Stavangerområdet. Når underleverandører oppretter avdelingskontor er det en tilpassing (næringa flytter nordover) i industrien, og det gir kanskje jobb for noen lokalt ansatte. Mange andre vil være midlertidig lokalisert i Hammerfest, men bosatt andre steder. Det handler delvis om hvor ulik selskap er hjemmehørende, om hvor arbeidsoppgavene fantes da disse arbeidstakerne og husholdene var i etableringsfasen og dermed om deres alder. Det handler også om stedets størrelse i forhold til for eksempel Stavanger og Bergen, om utdanningstilbud og bredde i arbeidsmarked. Det kan igjen bety at hvis og når næringa beveger seg til Øst-Finnmark, vil en

god del av arbeidskraften sannsynligvis pendle fra Hammerfestområdet. Det er derfor et slags historisk hierarki i bosettings-, tilflyttings- og pendlingsmønstrene i petroleumsnæringa.

7.2 Det som gjør Hammerfest attraktivt!

Familie- og stedstilknytning

For mange er familietilknytning viktig med tanke på tilflytting. Frem til de siste årene har registerdata vist at ved 40 års alder bor ca. halvparten av alle i Norge i egen hjemkommune (der de bodde da de var 15 år). Hvis en inkluderer partners hjemsted gjelder dette for så mange som 70 % av oss (Sørli et al. 2012). Familie- og stedstilknytning, men også det vi kaller sted og miljøfaktorer er med på å forklare dette. Det gjelder tilbakeflyttere men i noen tilfeller også de som har fått familietilknytning på steder gjennom søsken eller annen families tilflytting. Familietilknytning kan også dreie seg eiendom og økonomisk tilknytning som har vist seg å ha stor betydning for unge (Rye 2006) men også for voksne (Sørli 2009). I dette materialet finner jeg dette i forbindelse med å få overdratt/kjøpt bolig for en rimelig penge og tilknytning til familieeide bedrifter.

En annen side ved familietilknytning handler om å få hjelp av besteforeldre/annen familie i hverdagen med pass av barn etc. For noen er dette en forutsetning for å kunne ha krevende jobber, reise, ha en viss frihet til å drive egne fritidsaktiviteter og likende. For andre handler det mer om omsorg, støtte og nærhet til familie i en periode av livet med fokus på barndom og oppvekst. Flere sier at de ønsker at deres barn skal vokse opp i liknende omgivelser som de selv gjorde, og med familie rundt seg. Mulighet for å være sammen med egne foreldre på cafe, teater eller fisketur nevnes som eksempel på hva en faktisk gjør sammen. Det gjør også det å være til hjelp og støtte for hverandre i perioder med sykdom eller samlivsbrudd.

Stedstilknytning handler også om å være kjent på et sted – å vite hvem som bor hvor, ha bekjente og venner i nærheten, og vite hvor de gode fiskevannene og moltemyrene er. Dette kan både innebære opplevelser av å mestre verden og å føle seg hjemme, i tillegg har det noen praktiske sider. For noen innebærer det å bli gjenkjent av andre. Det handler både om å bli sett og anerkjent og derfor oppleve å være del av noe samtidig som du er et selvstendig individ (Mead 1934 (1962)). Hva hjemmefølelsen består i, og hvordan den arter seg er komplekse spørsmål. Det kan innebære tilknytning til bygd eller region, landsdel eller geografi; næringsmessige trekk som for eksempel kystkultur eller når folk snakker om å flytte hjem til Nord-Norge, som en kultur eller identitetsregion etter utdanning andre steder. I denne undersøkelsen bidrar petroleumssektoren i samspill med andre faktorer til at flere har fått muligheten til å flytte "hjem", med ulikt meningsinnhold – også enkelte som tidligere har ansett det som helt umulig på grunn av utdanning, omdømme eller utviklingsmuligheter.

Tilbud og tjenester

Når en først bor på et sted er sted- og miljøfaktorer, inkludert tilgang på tilbud og tjenester, svært viktig for å bli boende – over 30 % nasjonalt, nevner dette som et bomotiv i bo- og flyttemotivundersøkelsen (Sørli et al. 2012). I denne undersøkelse er trolig en del av det folk erfarer og forteller om som attraktivt i dag – når de bor i Hammerfest også ville gis som begrunnelse for at de faktisk valgte å flytte dit i første omgang. Dette kan være en feilkilde, men sier likevel noe om hva som er attraktivt for dem ved Hammerfest som bosted –

nettopp i dag. Å formidle dette til andre kan inngå i omdømmearbeid. Det kommer jeg tilbake til nedenfor.

Gode kommunale tjenester, som resultat av politiske beslutninger er viktig for mange. Barnehage, skole og kulturtilbud nevnes i omtrent alle intervju med folk som er bosatte i byen. Mange fremhever også den påbegynte oppgraderingen i helse og omsorgssektoren. Likeledes står Arktisk kultursenter i en særstilling. Noen mener byen har gode tilbud av butikker og annen service, andre savner flere spisesteder/restauranter, utesteder, spesialbutikker, og ikke minst bedre hotellkapasitet – som også kommer. Samferdsel og kommunikasjoner er en del av tilbudet som mange mener det er store mangler ved og som synes å være viktig for videre utvikling. Kapasitet og rutetilbud, men også regularitet (færre kanselleringer og forsinkelser) er viktig i Hammerfest som på andre steder på Finnmarkskysten.

Det kompakte hverdagslivet med kort vei mellom hjem, jobb og tilbud inngår som en viktig del av dette (Munkejord 2009 a og b). Miljø, i form av en større gruppe i egen aldersgruppe enn forventet, utgjør et sosialt tilbud som er viktig for mange. Det fører oss over til betydning av omdømme.

Omdømme og stemning

Paulgaard viste i 2000 at mange unge i Honningsvåg var opptatt av å komme seg bort fra stedet og de tradisjonelle næringene. Flere av informantene i denne studien som er født rundt 1980-tallet i Hammerfestområdet forteller på likende måter om hvordan de knapt så noen fremtid i byen. Det var stor ungdomsfracfytting og nedgang i folketallet og en deprimerende stemning. Både de og nytilflyttere fremhever stemningen og flere sier: Det skjer spennende ting i Hammerfest nå, og det er mange opptatt av. Det er tilfredsstillende å være der det skjer! Selv om mange tar forbehold om at "Nordområdesatsingen" er mest «ord», er det også mange som peker på den pågående dynamikken, oppmerksomheten i media og politiske debatter. Nå er "Hammerfest satt på kartet", både gjennom petroleumsvirksomheten i byen og gjennom den offentlige debatten og retorikken. Dette virker sammen med tilgangen på aktuelle jobber og andre faktorer. Mange forteller på ulike måter at de føler at de er "med på noe" og at det er artig å være i Hammerfest nå. For noen er dette en overraskelse – det kan tyde på at deres forestillinger om stedet, deres mentale kart, har vært mer preget av tidligere erfaringer enn dagens prosesser. Dette viser den høyst praktiske og faktiske betydningen retorikk og politiske visjoner kan ha.

Det som her omtales som «stemningen» handler om hva og hvordan en selv, venner og familie, men også betydningsfulle andre (Mead 1934 (1962), myndigheter, «offentligheten») omtaler stedet og mulighetene knyttet til det. Dette er en konkret forståelse av betydningen av omdømme. Omdømme, slik vi har brukt begrepet, inkluderer at stedet er attraktivt for nytilflyttere, bofaste og tilbakeflyttere jfr. Vareide et al. (2013), men også ses og fremstilles som positivt og spennende av andre, slik Vestby (2006) påpeker. Det fremstår likevel mer som et spørsmål om god stemning og positivt omdømme her og nå, enn noe unikt (Wæraas og Bjørnå 2011). Det unike ligger i stedstilknytningen akkurat her for dem nå for de med tidligere tilknytning, mens jobbmuligheter, arbeidsmarkedet, bredden i statlige, kommunale og private tilbud og tjenester, kommunikasjoner, «mulighetene», det pioner-aktige, natur og kultur i ulike kombinasjoner, er viktig for alle. Her er det ikke bare et spørsmål om å endre

språk og hvordan stedet omtales, men at det foregår sosiale, kulturelle, materiell og økonomiske prosesser som spiller sammen med retorikken. Det bygges nytt, det kommer nye arbeidsplasser, kulturhus, barnehager og skoler. Og, det er tilgang på nye og varierte jobber.

8 Oppsummering og avslutning

Hvis vi kombinerer de de perspektivene som ble trukket opp i innledningen kan det skilles mellom egenskaper ved steder og hvordan de oppfattes (Vestby 2006) med hensyn til Agnews (1987) tre stedsforståelser: lokalitet, stedsfølelse og tilknytning, og hvordan stedet igjen påvirker folks handlinger. Deretter kan en diskutere om hver av disse dimensjonene kan påvirkes lokalt eller ikke (Vareide et al. 2013). Dette vil utgjøre en omfattende matrise. Her vil jeg bare peke på noen poenger i en slik analyse.

Lokalisering av petroleumsvirksomheten er knyttet til geografisk beliggenhet, teknologi som kan gjøre ulike olje- og gassfelt lønnsomme, statlige politiske beslutningsprosesser og internasjonale markedspriser på olje og gass. Tilgang på ulike typer arbeidsplasser i et samfunn som Hammerfest er altså ikke utelukkende et resultat av lokale beslutninger, men er faktorer som likevel må inngå i en analyse av stedets attraktivitet. I dette tilfellet angår dette kjernen i problemstillingene: betydningen av arbeidsplasser knyttet til petroleumsindustrien. Det involverer også etablering og videreføring av statlige virksomheter som Husbanken og sykehus, samt regionale utdanningsinstitusjoner som videregående skole. Disse lokaliseringene er i stor grad bestemt gjennom politiske prosesser og institusjoner, som bare delvis foregår lokalt. Her inngår lokaliseringstraktninger gjort av private aktører som først og fremst handler om geografisk beliggenhet, markedspriser, politiske føringer og incentiver og tilgang på infrastruktur. Denne delen av "attraktiviteten" er derfor preget av et samspill mellom offentlige og private aktører og strukturer på ulike geografiske og administrative nivå: lokalt, regionalt, nasjonalt og også globalt.

De arbeidsplassene og servicetilbudet som sykehuset og flyplassen innebærer, er knyttet til nasjonal og statlig politikk om tilbud og infrastruktur i hele landet. Dette påvirkes i mer begrenset grad av lokale forhold, men har stor betydning for bosettingsmønster men også for muligheten for lokalisering og oppbygging av base- og driftsorganisasjoner knyttet til petroleumsvirksomheten i nord. Uten tidligere og nåværende oppslutning om denne politikken og de offentlige investeringene ville petroleumsvirksomheten i nord sett helt annerledes ut. Betingelser i forbindelse med petroleumsvirksomheten inkludert plan for utbygging og drift og den politiske godkjenningprosessen er på liknende vis statlig "infrastruktur" med stor betydning. Petroleumsaktiviteten i Hammerfest er viktig for endringer i stedets attraktivitet som bo- og arbeidsmarkedsregion i dag. Dermed blir attraktiviteten også sårbar for endringer i disse næringene. I praksis gir det liten mening i å holde dette utenfor en analyse av områdets attraktivitet, slik Vareide et al. (2013) foreslår. På den annen side er det opplagt at den stemningen, det mulighetsrommet, det pioneraktige dette nye representerer, skaper opplevelse av attraktivitet for potensielle innbyggere. Dette kan gå ut over, og samtidig innebære en kritikk av petroleumsindustrien. Samtidig bidrar det til utvikling av et omdømme som også inkluderer «Nordområdesatsingen», de politiske visjonene og «fremsnakking» av Hammerfest og landsdelen (og dermed underkommuniseringen av kritikk). Nytilflyttere og tilbakeflyttere i denne studien kjenner dette på kroppen og opplever det som viktig.

Det er opplagt at Hammerfest kommunes satsing på utbygging og utvikling av det offentlige tjenestetilbudet: oppvekst, barnehage, skole, kultur og eldreomsorgen under oppbygging har stor betydning for stedets attraktivitet. Dette gir variasjon og dybde i arbeidsmarkedet for kvinner og menn, for mennesker med varierende utdanning og kompetanse. Det

kompletterer arbeidsmarkedet. Det er viktige tjenester i for hushold i etableringsfasen og det er sted og miljøfaktorer som bidrar til trivsel. Dette bygger i stor grad på lokale grep, av lokale politiske myndigheter, i det de forsto som et mulighetsrom. De tilfredsstiller derfor kravet om at det er stedlige faktorer og inngår derfor i stedets attraktivitet også etter Vareide et al. (2013) sin forståelse. Selv om finansieringen av denne utbyggingen gjennom innføring av eiendomsskatt har vært kontroversiell og store låneopptak er risikofulle, har dette bidratt til å øke Hammerfests bo- og arbeidsattraktivitet. Folk er i ulike grad opptatt av dette, for mange fremstår det som en selvfølge. Andre fremhever at dette er trekk ved kommunen som kan trekke til seg nye innbyggere og ny arbeidskraft og peker på at det har vært viktig i egne flyttee beslutninger.

Vareide et al. (2013:9) skiller mellom arbeidsplassavhengig og arbeidsplassuavhengig flytting. Dette skillet mener jeg er problematisk siden arbeid er et svært sterkt flyttemotiv. Det gjelder også om arbeidsplass er det siste som faller på plass (Villa 2005), og flyttingen egentlig er begrunnet med for eksempel det å komme "hjem", eller om en flytter fordi en har fått en interessant jobb. For de fleste er arbeid en nødvendig betingelse.

Bostedsattraktiviteten kan også være indirekte, det vil si via arbeidsplassutvikling. Hvis stedet gjøres attraktivt for besøkende og bedrifter fører det til flere arbeidsplasser, som igjen gjør stedet mer attraktivt som bosted – men da bare indirekte. Denne studien har vist at denne type arbeidsplassutvikling, i offentlig og privat tjenesteyting har gitt dybde og variasjon i arbeidsmarkedet i Hammerfest. Det har særlig stor betydning for stedets attraktivitet for kvinner, selv om Hammerfest fortsatt har mannsoverskudd. Det sier samtidig at siden det norske arbeids- og utdanningsmarkedet er svært kjønnsdelt, spiller det stor rolle om arbeidsplassene er i privat eller offentlig sektor. Offentlig sektor utgjør et attraktivt arbeidsmarked med utviklingsmuligheter for kvinner i langt større grad enn privat sektor – og kanskje da spesielt i petroleumsnæringen. Motsatt Vareide et al. (2013) har studien vist at det er et poeng å skille mellom offentlige og private arbeidsplasser.

Rapporten viser også, i tråd med Agnew (1987) at ulike sider ved steder, både fysiske trekk, infrastruktur, bygninger, design, men også tilknytning og tilhørighet av ulike slag og muligheter til aktiviteter og handling som steder gir, inngår i hva som er attraktivt og hva som gjør steder og arbeidsmarkedet attraktivt for ulike mennesker. Dette er i endring. Hammerfest er sammenkastet på en annen måte i dag enn for 15-20 år siden, stemning og omdømme er endret og sentralt i denne endringer står mangfoldet av direkte så vel som indirekte arbeidsplasser i petroleumsnæringa. Ulike typer innflyttere og bofaste trekker frem ulike egenskaper ved bo- og arbeidsmarkedet i Hammerfest. Noen faktorer oppfatter de som særtrekk ved stedet og tjenestetilbudet, noen er spesielt viktig for dem selv, noen er mest knyttet til livsfase og deres spesifikke situasjon. Tilbakeflyttere, med høy utdanning som er i småbarnsfasen, fremhever dette, og disse er det mange av i Hammerfest. Potensialet for å tiltrekke seg flere slike synes også stort.

Betydningen av familie er selvsagt viktigst for tilbakeflyttere, men andre tilflyttere kan også ha familie på stedet – fordi foreldre, barn og søsken kan flytte etter hverandre (kjedeflytting). Familietilknytning til et sted handler derfor ikke nødvendigvis om at en er født og oppvokst på stedet.

Det er også spesielle trekk ved petroleumsnæringen som bidrar til å hindre lokal rekruttering. I dette inngår høy mobilitet, temporalitet, høy spesialisering og prosjektorganisering, samt den internasjonale og globale utstrekningen av næringen.

Petroleumsarbeidsplassene bidrar likevel til et betydelig breiere og mer variert arbeidsmarked i Hammerfest. Det øker også den interne mobiliteten i arbeidsmarkedet. Det blir dermed flere muligheter og alternative karriere- og utviklingsveier. Det gjør også at det blir større muligheter for jobb for to i et par. Den interne mobiliteten, horisontale bevegelser mellom bransjer og sektorer kan også føre til utarming av offentlig sektor og privat "ikke - petroleumsorientert" sektor, ved at petroleumsindustrien trekker til seg aktuell og kompetent arbeidskraft. Det kan medføre at Hammerfest får et todelt arbeidsmarked med svært ulike betingelser og konkurransesituasjon. Det kan hemme utviklingen av det "ikke-petroleumsorienterte" næringslivet og gjøre Hammerfest sårbar og petroleumsavhengig. Petroleumsindustrien har et ansvar for å bidra til at det ikke skjer, siden også de er avhengige av velfungerende offentlig sektor og et variert og lønnsomt privat næringsliv med små og mellomstore bedrifter som gjør Hammerfest til et attraktivt bo- og arbeidssted.

9 Litteratur

Agnew, J.A. (1987). Place and politics: The geographical mediation of state and society. London: Allen & Unwin.

Angell, E et al. (2012). Tiltakssonen for Finnmark og Nord-Troms - utviklingstrekk og gjennomgang av virkemidlene. Norut Alta rapport 2012:2

Angell, E., Aure, M., Lie, I., Nygaard, V., og Ringholm, T. (2013) Attraktive lokalsamfunn og arbeidsmarkedsregioner i Nord-Norge, Norut Alta rapport 2013:7

Angell, E., S. Eikeland og P. Selle (2010). utfordringer sett fra nord. I Angell, E., S. Eikeland og P. Selle (red) Nordområdepolitikken sett fra nord. Fagbokforlaget.

Arbo, P. og B. Hersoug (2010). Oljevirkosomhetens inntog i nord. Næringsutvikling, politikk og samfunn. Oslo. Gyldendal

Aure, M, Abelsen, B og Nilsen, T(2012) Ungdom og Goliat. Unge i Hammerfest, Honningsvåg og Alta om petroleumssektoren som fremtidig arbeidsmarked, Norut Alta rapport 4 /2012,

Barth, E. og Schøne, P. (2006): «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn over livsløpet. Kohort eller karriere?» i *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2006*, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Blomgren, A., Harstad, A.M. og Haus-Reve, S. (2014) Offshoreansatte: hvem er de? Hvor mange må erstattes i årene framover? Rapport IRIS-2014/028 (for Norsk olje og gass)

Eikeland, S. (red.), Karlstad, S., Ness, C., Nilsen, T og Nilssen, I.B. (2009) Dette er Snøhvit. Norut Alta 2009:3

Eikeland, S., Karlstad, S., Nilsen, T., Ringholm, T. 2010 Regionale forventinger om ringvirkninger av utbygging og drift av Goliatfeltet. Norut Alta 2010:5

Ekeland, Anders (2014): *Sysselsatte i petroleumsnæringene og relaterte næringer 2012*. Rapport 12, Statistisk sentralbyrå, Oslo, Kongsvinger.

EniNorge Fra hjemmeside
<http://www.eninorge.com/no/Feltutbygging/Goliat/Utreddinger/Ringvirkninger-og-okt-kompetanse/>, sist lastet ned 29.10.13,

Florida, Richard (2002). The rise of the creative class : and how it's transforming work, leisure, community and everyday life. Basic books. New York

Grimsrud, G M., Aure, M. (2013). Tilflytting for en hver pris? En studie av lokalt tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner. Ideas2evidence rapport 4/2013, ideas2evidence, Norut og Møreforskning på oppdrag fra Distriktssenteret.

Hardoy, I. og Schøne, P. (2007): *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?* Rapport 2007: 3, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Håpnes, T. og Buvik, M. (2013) Evaluering av NHOs Female Future program
Et lederutviklingsprogram med kompetanse og ressurser i sentrum Sintef Rapport

Karlstad, S. (2011) Petroleumsfylke Hammerfest. Temabilag til Konjunkturbarometeret Hammerfest vår 2011, Norut rapport 2011:4

Kitterød, R. H. (2007): «Fremdeles et tosporet foreldreskap» i E. Kvande og B. Rasmussen (red.): *Arbeidslivets klemmer*, Bergen.

Kobro, L.U., Vareide, K og Hatling, M. (2012). Suksessrike distriktskommuner. En studie av kjennetegn ved 15 norske distriktskommuner, samarbeidsrapport TF/Sintef, TF-rapport nr. 303.

Lotherington, A. T. (red), Alteren, G., Bye, G. og Moilanen, M. (2006) *Kvinner og menns innflytelse i olje- og energisektoren. Resultater fra en kartlegging*. Rapport nr 04 2006. Norut samfunnsforskning AS.

Massey, D. (2005). *For Space*. London, California, New Dehli: SAGE

Mead, G.H. (1934/1962) *Mind, Self and Society. From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago and London, The University of Chicago Press.

Munkejord, M. C. (2011) Fortellinger om betydningen av friluftsliv for innflyttere i nord, i Marit Hauge og Stræte, E.P. (red): *Rurale brytninger*. Trondheim: Tapir, s. 113-131.

Munkejord, M.C. (2009a). Det kompakte bosted. Innflytteres fortellinger om kystens nordlige ruraliteter i *Tidsskrift for kulturforskning* 3/ 09, s. 19-36 2009

Munkejord, M.C. (2009b). Hjemme i nord: en analyse av stedsopplevelser med utgangspunkt i kvinnelige og mannlige innflytteres fortellinger om hverdagsliv i Havøysund og Vadsø, Finnmark. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Tromsø

Nilsen, T (2008) Selskapsstrategier teller, forhandlinger avgjør. Regionale interesser i utbyggingsprosjektene Snøhvit og Ormen Lange. Avhandling for graden Ph.D, Universitetet i Tromsø 2008.

Nilsen, T. (red), Nilssen, I.B. og Karlstad, S. 2013 Norsk leverandørindustri sin konkurransevne i en global offshorenæring. Leveranser til Goliatprosjektet i Barentshavet. Norut rapport 2013:11

Nilssen, I.B., Angell, E., Bergem B.G., Bræin, L., Hervik, A., Nilsen, T., Karlstad, S. (2012) Erfaringsstudie om ringvirkninger fra petroleumsvirksomhet for næringsliv og samfunnet for øvrig. Rapport Norut 2012:8

Paulgaard, G 2000 Ungdom, lokalitet og modernitet. Om kulturbrytninger og identitetsutforming i et kystsamfunn nordpå. Tromsø: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UIT, avhandling for graden dr.polit

Pedersen, P. (2013) Applying longitudinal statistics in migration analysis: A case study of migration among young adults in Northern Norway, Norsk geografisk tidsskrift. 67 (5) side 295-303

Rege, M. og Solli, I. (2010): *The impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement*, CESifo Working Paper No. 3130, Universitetet i Stavanger.

Rye, J.F. (2006) Lokal kapital og arvelig bofasthet. Rurale ungdommers bostedspreferanser. *Tidsskrift for ungdomsforskning* 6(1), s. 3-24.

SSB. Folkemengd og kvartalsvise befolkningsendringer, 3. kvartal 2013, tabell 3, Publisert: 21. november 2013

St. meld. 13 (2012-13) Ta heile Noreg i bruk. Distrikts- og regionalpolitikken. Kommunal- og regionaldepartementet.

St.meld.nr. 31 nr. 31 (1996-97) Om distrikts- og regionalpolitikken. Kommunal og Regionaldepartementet.

St.prp.nr 64 (2008-2009) Utbygging og drift av Goliatfeltet). Eni: Offshore utredning: Ringvirkninger, <http://www.eninorge.com/no/Feltutbygging/Goliat/Utredninger/Ringvirkninger-og-okt-kompetanse/>, sist besøkt 19.12.2013

Sørli, K., M. Aure og B. Langset (2012). Hvorfor flytte? Hvorfor bli boende? Bo- og flyttemotiver de første årene på 2000-tallet. NIBR-rapport 2012:22.

Teigen, M. (2012) Kjønnbalanse i norske bedriftsstyrer. Artikkel i Statens eierberetning 2012, Nærings- handelsdepartementet, side 32-35

Vareide K. og H. N. Storm (2012). Attraktivitetsbarometeret 2011, TF-notat nr. 12/2012

Vareide K., Kobro, L.U. og H. N. Storm (2013): programteori for attraktivitet. Sammendragsrapport. TF-notat nr. 1382013

Vareide, K. og L.U. Kobro (2012). Skaper kultur attraktive steder? TF-notat 1/2012. Vestby, G.M. 2006 Byers attraktivitet og omdømme. Plan nr. 1, side 40-45

Villa, M. 2005 Bygda som bustad, Rapport 1/05 Norsk senter for bygdeforskning.

Wæraas, A og Bjørnå, H.(2011). Kommunerå eller unik? Omdømmehåndtering i kommunesektoren. I Wæraas, A., Byrkjeflot, H., Angell S.(red) (2011) Substans og framreden. Omdømmehåndtering i offentlig sektor. Universitetsforlaget, Oslo.