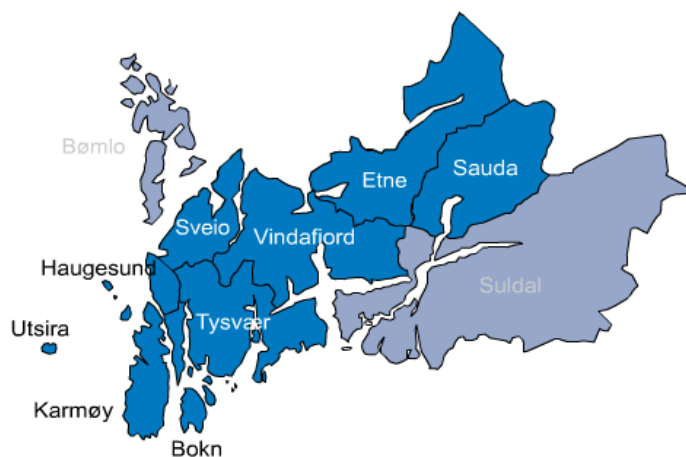




HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Har Haugesundregionen et godt omdømme som arbeidssted for unge med høyere utdanning?



Bacheloroppgave utført ved

Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk-administrativ utdanning

Av: Elisabeth Haugan, Evita Rikalina, May Britt Vihovde

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH inntår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

Bacheloroppgavens tittel: "Har Haugesundregionen et godt omdømme som arbeidssted for unge med høyere utdanning?"

Elisabeth Haugan

Evita Rikalina

May Britt Vihovde

(Sign)

(Sign)

(Sign)

Veileder: Inge Thorsen

Gradering: *Offentlig*

Forord

Vi er tre studenter fra Høgskolen Stord/Haugesund som har gjennomført denne oppgaven som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon.

I oppgaven vår har vi sett på hvilken kunnskap unge med høyere utdanning har om mulighetene på arbeidsmarkedet i Haugesundregionen, og hvilke andre forhold som er avgjørende for hvorvidt unge ønsker å bosette seg her eller ikke.

Utrekninger til databehandling og analyse er tilgjengelig om dette skulle være nødvendig.

Vi vil gjerne takke vår veileder Inge Thorsen for all hjelp og gode råd som han har kommet med underveis i utviklingen av oppgaven. For statistiske behandlingen av datamateriell vil vi takke Gisle Kleppe som har stilt mye opp når vi har lurt på noe. Til slutt vil vi takke alle studentene for at de tok seg tid til å delta i undersøkelsen vår.

Haugesund, mai 2009

Sammendrag

Vår oppgave har vært å finne ut om Haugesundregionen har et godt omdømme som arbeidssted for unge med høyere utdanning.

I oppgaven har vi benyttet oss av teorier om regional vekst. Ved hjelp av sekundærdata har vi i tillegg beskrevet Haugesundregionen med hovedfokus på områder som kan føre til næringsutvikling og regional vekst.

For å få svar på om Haugesundregionen har et godt omdømme for unge med høyere utdanning, benyttet vi oss av en kvantitativ undersøkelse ved å spørre studenter som studerer /har studert ved Høyskolen Stord/Haugesund, eller andre universitet/høyskoler. Vi sendte ut spørreskjema for å avdekke studentenes preferanser i forhold til hva som gjør en by/region attraktiv samt deres kunnskaper om mulighetene på arbeidsmarkedet i Haugesundregionen.

Analysen viser at skal flere velge Haugesundregionen som arbeidssted, vil de ha flere valgmuligheter i arbeidsmarkedet. I tillegg ønsker en mer åpenhet og informasjon om hvilke arbeidsmuligheter som finnes i regionen.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Sammendrag	4
Innholdsfortegnelse	5
1. Innledning	8
1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling	8
1.2 Problemstillingen	9
1.3 Avgrensning	10
2. Definisjoner og begreper	12
2.1 Region	12
2.2 Haugesundregionen	13
2.3 Omdømme og attraktivitet	13
3. Teorier om regional vekst.....	15
3.1 Tiebout modell	15
3.2 Lokaliseringsmodeller	16
3.3 Myrdals modell av regional kumulativ kausalitet	19
3.4 Baseteori.....	20
3.5 Klyngestudier på regions- og næringsnivå.....	21
3.6 Presentasjon av NHO' s Attraktivitetsbarometer 2008	23
4. Utflytting av kompetansearbeidsplasser fra Oslo – kan dette gi flere attraktive arbeidsplasser for unge med høyere utdanning i vår region?.....	26
5. Beskrivelse av Haugesundregionen	29
5.1 Befolkningsutvikling	29
5.2 Pendling internt i regionen/Infrastruktur	30
5.2.1 Pendling.....	30
5.2.2 Infrastruktur.....	32
5.3 Næringsliv	34
5.4 Utdanningsinstitusjoner.....	37
5.4.1 Andel med høyere utdanning i regionen	38
5.5 Forskningsinstitusjoner	39
5.6 Interkommunalt samarbeid.....	39
5.7 Styrke og svakheter	41
6. Metode	45

6.1 Kvalitativ metode	45
6.2 Kvantitativ metode	45
6.3 Metode for datainnsamling ved primærundersøkelser	46
6.4 Spørreskjema/skriftlig intervju	46
6.5 Feilkilder	47
6.6 Validitetsfeil	47
6.7 Reliabilitetsfeil	48
6.8 Utvalgsmetode.....	48
6.9 Strategisk utvalg	49
7. Utarbeidelse av spørreskjema.....	50
7.1 Spørsmålsformidlingen	50
7.2 Oppbygningen	51
7.3 Målenivå.....	51
7.4 Fordypningsspørsmål	52
8. Analyse av primærdata/spørreskjema.....	53
8.1 Gjennomsnitt	53
8.2 Standardavvik.....	53
8.3 Korrelasjonskoeffisient	54
8.4 T-test.....	55
9. Drøfting av resultatene	56
9.1 Hva gjør en by/region attraktiv?.....	56
9.1.1 Resultat basert på alle studenter samlet:.....	56
9.1.2 Beregning av forskjeller mellom gruppene – hypotesetesting	58
9.1.3 Korrelasjonsanalyse	62
9.1.4 Delkonklusjon	62
9.2 Grunnen til valg av nåværende bosted	64
9.2.1 Resultater basert på alle studenter samlet	64
9.2.2 Korrelasjonsanalyse	65
9.2.3 Delkonklusjon	66
9.3 Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen	67
9.3.1 Resultater basert på alle studenter samlet	67
9.3.2 Beregning av forskjeller mellom gruppene – hypotesetesting	68
9.3.3 Korrelasjonsanalyse	72
9.3.4 Delkonklusjon	72
9.4. Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 5 år?	74
9.4.1 Resultat basert på alle studenter samlet.....	74
9.5 Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 10 år?	75

9.5.1 Resultat basert på alle studenter samlet.....	75
9.6 Hvis nei på spørsmål 4 og 5, kunne du tenkt deg å flytte tilbake til Haugesundregionen?	76
9.6.1 Resultat basert på de som svarte nei i spørsmål 4 og 5	76
9.7 Forhold som kan være med på å øke attraktiviteten i Haugesundregionen	77
9.7.1 Resultat basert på alle studentene samlet	77
9.7.2 Korrelasjonsanalyse	78
9.7.3 Delkonklusjon	79
10. Hovedkonklusjon	82
Kildehenvisning	84
Vedlegg 1	87

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling

Haugesundregionen har de siste årene hatt stor mangel på kvalifisert arbeidskraft. Gjennom det interkommunale næringssselskapet Haugaland Vekst ble det i 2008 satt i gang en omfattende rekrutteringskampanje for å få folk til å flytte tilbake til regionen. I tillegg har kommunene i regi av Haugalandsrådet engasjert Berrefjord & Thomassen AS i prosjektet ”Haugalandet - Regional Strategiutvikling”. Prosjektets visjon er et ønske om ”et godt bosted, et godt sted å vokse opp, gode arbeidsmuligheter, et godt miljø, fin natur og en trivelig region preget av toleranse, gjestfrihet, fremtidstro og stadig nye muligheter” (Berrefjord & Thomassen, 2008, s. 7).

Det grunnleggende siktemål er fokus på befolkningen. Det betyr samarbeid for å skape en region som er god for alle, og som skaper trivsel og utviklingsmuligheter. Da vil selvsagt fokus også være på familienes situasjon, selvrealisering for den enkelte og et godt arbeidsliv med trygge arbeidsplasser.

Tidligere har kommunene, både i vår region, og andre steder i Norge hatt fokus på å legge til rette for etablering av arbeidsplasser, og ment at dette var den viktigste faktor for å stanse fraflytting, eller sikre tilflytting av nye innbyggere. Attraktive arbeidsplasser er selvsagt i dag også en svært viktig forklaring på hvorfor folk bosetter seg på et sted. Men i en tid med høykonjunktur, slik vi har hatt i Norge de senere år, er flinke folk blitt en begrenset ressurs, og de kan velge og vrake i jobber. Det gjør også at de blir mer kresne når det gjelder valg av bosted.

Konjunktorene har endret seg det siste året. Den internasjonale konjunkturedgangen gjør behovet for tilflytting av arbeidskraft mindre. NAV forventer at arbeidsledigheten i Rogaland kan fordoble seg i løpet av 2009. Ved utgangen av 2008 var det registrert 2 852 arbeidsledige i Rogaland, mens det var 2 093 ledige stillinger. Tilsvarende tall for Hordaland var 4 371 arbeidsledige og 2 582 ledige stillinger (Statistisk Sentralbyrå, 2009). Ledigheten i begge fylkene har økt litt, mens antall ledige stillinger har holdt seg stabilt.

Spørsmålet om Haugesundregionen har et godt omdømme som arbeidssted for unge med høyere utdanning er viktig for regional utvikling. For det første påvirker arbeidsmarkedet velferden til lokal ungdom. For det andre - et godt og differensiert arbeidsmarked gir større valgfrihet og økt mulighet til å velge en ønsket kombinasjon av arbeidssted og bosted. Det er altså en gjensidig avhengighet mellom næringsutvikling og befolkningsutvikling som er sentral når en skal forklare regional utvikling.

1.2 Problemstillingen

Fremskriving av befolkningsutviklingen i Norge viser at vi vil få en økende andel eldre mens andelen yrkesaktive vil gå ned. Det vil altså bli færre yrkesaktive som skal være med å finansiere dagens velferdsordninger, samtidig som vi vil få en økende andel eldre som vil trenge omsorg og pleie.

I Norge har både det offentlige og privat sektor hatt et økende problem med å skaffe seg kvalifisert arbeidskraft. Siden 2004 har arbeidsledigheten i Norge gått dramatisk ned, og vi har vært avhengig av arbeidskraft fra andre land. Dagens finanskriser påvirker selvsagt norsk økonomi, men vi merker den mindre enn mange andre land. Tallet på konkurser har økt sterkt, og dermed også arbeidsledigheten.

Markedsføringskampanjene som de ulike regionene har iverksatt, fokuserer ikke bare på hvilke muligheter en har innen det lokale arbeidsmarked, men også på boligmarked, gode velferdstilbud som skole, barnehage, omsorg og kultur/fritidstilbud. De ulike regioner konkurrerer om å være mest attraktiv i forhold til både å tiltrekke seg investeringer og arbeidskraft. Rangering av regioner, som for eksempel Vareide (2008) har gjort, bidrar også til konkurranse om å fremstå som best enten det er i forhold til å tiltrekke seg unge, sikre gode oppvekstmuligheter for barn eller være best på næringsutvikling og sikre økning i tallet på arbeidsplasser. Slik konkurranse har elementer av et nullsumspill og det vil neppe være en god strategi å forholde seg passiv i dette spillet.

Kompleksitet innen offentlig forvaltning gjør at kommunene trenger ansatte med høy utdanning, og skal kommunene gi sine innbyggere et godt tjenestetilbud må de rekruttere

mennesker med høy og relevant kompetanse. Behovet for flere innen pleie- og omsorgssektoren er tydelig, i og med at vi vil få flere eldre, og dermed også flere eldre med behov for gode helse og omsorgstjenester. Men også andre sektorer innen offentlig forvaltning sliter med rekruttering, som for eksempel teknisk sektor som konkurrerer med privat sektor når det gjelder ingeniørkompetanse.

Og vår problemstilling blir: **Hvordan kan Haugesundregionen være attraktiv for unge slik at de ønsker å søke seg jobb i regionen etter fullført utdanning?**

Problemstillingen er relevant i forhold til både hvordan regionen skal utvikle seg for å være attraktiv for å tiltrekke seg nye bedrifter og for å utvikle eksisterende næringsliv. Den er også relevant i forhold til hvordan en kan sikre regionens innbyggere et godt offentlig tjenestetilbud. Slik sett vil det være avgjørende i forhold til generell velferdsutvikling for regionens innbyggere.

Hvilket omdømme har regionen blant unge med høyere utdanning, enten de tar sin utdanning ved regionens utdanningsinstitusjoner, eller har bodd utenbys for å studere og få jobberfaring? Det er viktig å få avklart hvilke kunnskap unge med høyere utdanning har om mulighetene på arbeidsmarkedet i regionen, samt hvilke andre preferanser de har i forhold til å etablere seg her.

1.3 Avgrensning

Det har vært mange ulike problemstillinger vi kunne ha grepet fatt i. For eksempel om vi har allsidig kultur/fritidstilbud eller et kulturtilbud som er moderne og tiltrekker seg unge. Er dagens boligtilbud godt nok? Og er prisnivået akseptabelt? Et annet spørsmål kunne vært om kommunene i regionene gir gode velferdstjenester.

Det er utviklet et godt samarbeid mellom skole og regionens næringsliv. Det blir arrangert yrkesmesser hvor bedriftene presenterer seg overfor skoleelevene. Medfører dette at ungdommene tar utdanning som sikrer dem arbeid, men som ikke er det yrkesvalget de egentlig ønsket seg? Og kanskje fører dette til at vi får mange som har utdanning knyttet til dagens næringsstruktur, men ikke til hva som vil bli fremtidig næringsstruktur?

Samtidig er vi en region som har mange bedrifter som har avdelingskontor i regionen, men hvor hovedkontor og ledelse er lokalisert et annet sted. Dette gjør at en del kunnskapsintensive arbeidsplasser blir lokalisert andre steder.

Vi har konsentrert oss om å finne ut hvilke muligheter unge med høyere utdanning ser på regionens arbeidsmarked. Er det enkelt å komme seg inn på dette markedet? Ser en muligheter for karriereutvikling? Vil det være nok arbeidsplasser som har behov for personer med høyere utdanning? Og vil dette være attraktive arbeidsplasser?

2. Definisjoner og begreper

2.1 Region

Det blir brukt ulike tolkninger når en skal forklare hva en region er. Da en diskuterte behovet for færre fylkeskommuner, brukte en regionalisering for å beskrive sammenslåing av flere fylke. Det ble lansert fra 5 til 10 regioner som skulle overta flere av de statlige oppgavene. Slik ble region knyttet til et forvaltningsnivå som skulle ligge mellom stat og kommune.

Henriksen (2005) forklarer at en region skal oppfattes som et ”område, distrikt, strøk, trakt; større område med hovedsakelig likeartede forhold” (Henriksen, 2005, s. 387). Det vil bety at region kan også være landskap, produksjonsenhet eller forvaltningsenhet. For eksempel vil barnevern, skatteetat, arbeidstilsyn og tollvesen være inndelt i ulike regionale inndelinger, men inndelingen er ikke alltid lik geografisk.

Dersom en region defineres som en enhet hvor en har historisk eller identitetsmessig fellesskap, så vil flere regioner som blir sett sammen til en helhet kunne kalles en nasjonalstat. Vi kan dermed kunne dele regionbegrepet inn i administrative, funksjonelle eller kulturelle/etniske.

Ifølge Leknes er ”den administrative region en del av nasjonalstatens hierarki og får sin legalitet fra staten som også bestemmer dens funksjonelle virkefelt og forvaltningsmessige rammer” (Leknes, 2008, s. 8). Det vil si - den administrative regionen tilsvarer den politiske regionen.

Han fortsetter med funksjonelle regioner som ”er definert ut fra ett eller flere saksområder for samarbeid og basert på en regional arbeidsdeling. Fordi samarbeid er funksjonelt behøver dette ikke å følge administrative grenser” (Leknes, 2008, s. 8). Typisk eksempel på en funksjonell region er byregioner med et felles bolig-, arbeids- og servicemarked. Kulturelle/etniske regioner er knyttet til opplevelsen av felles identitet og historie.

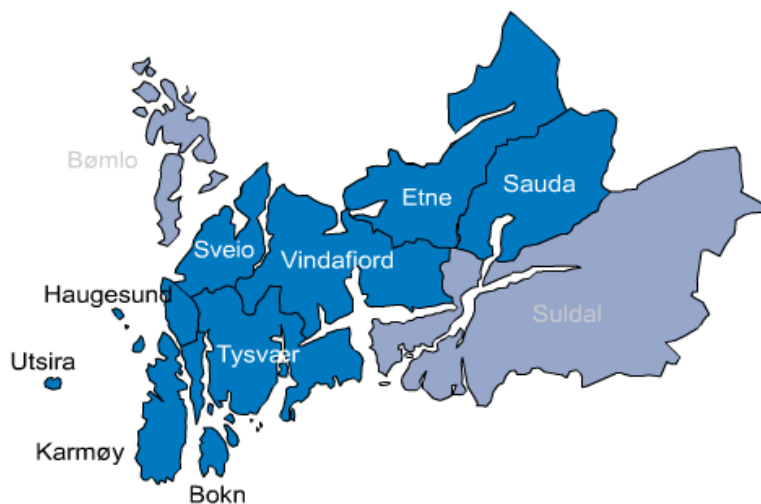
Når en ser på regioninndelingen som for eksempel Vareide (2008) har gjort på oppdrag fra NHO, så viser denne at en i Norge bruker regionsbegrepet for å dele inn geografiske områder basert på funksjonalitet og kulturelle/etniske tilhørighet.

2.2 Haugesundregionen

Et spørsmål som må avklares først er hvilke geografiske områder som blir definert inn under Haugesundregionen.

Hauglandsrådet består av kommunene Bokn, Etne, Haugesund, Karmøy, Sauda, Sveio, Tysvær, Utsira og Vindafjord. I tillegg har Bømlo og Suldal observasjonsstatus.

Når NHO lager sitt attraktivitetsbarometer (Vareide, 2008) – så bruker de samme kommunene, unntatt Etne og Sveio. Disse to kommunene brukes i denne rapporten som en del av Sunnhordlandsregionen.



Figur 1. Haugesundregionens geografisk avgrensning (Kilde: Leknes, 2008)

Vi har tatt utgangspunkt i hva regionen selv definerer som Haugesundregionen – nemlig de 9 kommunene som er faste medlemmer i Haugalandrådet (Figur 1).

2.3 Omdømme og attraktivitet

Omdømmets og attraktivitetsbegrepet har blitt aktualisert de siste årene. Den økte interessen for omdømmebygging viser at nøkkelen til et godt omdømme ligger i regionens atferd, kommunikasjon og evne til å etablere gode relasjoner med omverden.

Det fins ulike omdømmedefinisjoner i litteraturen. De fleste er relaterte til omdømmebygging for organisasjoner, men det betyr ikke at bygging og vedlikehold av regionens omdømme er lite betydningsfullt. Gotsi og Wilson (2001) mener at et godt omdømme kan være et konkurransefortrinn fordi begrepet forklarer ”general assessment of a company over time. This evaluation is based on direct experience with the company, any other form of communication and symbolism that provides information about the company's actions, and / or a comparison with other leading competitors' actions” (Gotsi & Wilson, 2001, s. 29). Generelt kan man si at omdømme har et opphav fra alt som er med på å avgjøre hvordan en region oppleves. Dersom en region har dårlig omdømme velger folk flest å avstå fra regionens produkter og tjenester.

I en rapport fra det britiske forsknings- og rådgivningsfirmaet Economist Intelligence Unit (2005) utpekes omdømmerisiko som den største trusselen mot globale forretningsaktiviteter. ”The most valuable asset in the capitalist economy is not cash, stock or buildings, but trust. (...) Most respondents to our survey agree that reputation is a primary asset of their organization and that the risks facing reputation have grown in recent years“ (Economist Intelligence Unit, 2005).

Det vil si at et godt omdømme er verdifullt og handler om relasjoner og tillit. En regions omdømme vil derfor bli påvirket av folks direkte erfaringer med tjenester og muligheter i regionen. Dermed vil de mest attraktive regionene vinne innbyggerne, mens lite attraktive regioner vil tape i konkurransen om innbyggerne.

3. Teorier om regional vekst

3.1 Tiebout modell

Tiebout modell, også kjent som "voting by their feet", eller Tiebout hypotese, er beskrevet av økonom Charles Tiebout. Han argumenterte for at kommunene konkurrerer i produksjon av kommunale tjenester på samme måte som private aktører konkurrerte i det private markedet. Dette vil medføre effektiv produksjon av det kommunale godet (Konishi, 2008). Tiebout-hypotesen sier at konkurranse om mobile personer og bedrifter er velferdsfremmende.

På grunn av konsumentenes mobilitet vil innbyggerne bosette seg i den kommunen som tilfredsstillter deres preferanser. Innbyggerne flytter til den kommunen som tilfredsstillter deres skatte- og tjenestenivå. Det vil si at etterspørselen for kommunale tjenester skulle betegnes ved at innbyggerne bosetter seg i den kommunen som har det ønskede tjeneste- og skattenivået (Rosen, 2008, s.511).

Modellen bygger på følgende forutsetninger; statlig virksomhet genererer ingen eksternaliteter i kommunal tjenesteproduksjon, konsumentene er perfekt mobile og har ingen flyttekostnader, dvs. flytting har ingen begrensninger og inntekten blir ikke påvirket. Konsumentene har full informasjon angående inntekt og kommunale utgifter og like arbeidsmarkedsforhold i alle kommuner. Kostnaden for offentlige tjenester er konstant, slik at hvis mengden av offentlige tjenester doubles, vil den totale kostnaden også doubles. Offentlige tjenester er finansiert av en proporsjonal eiendomsskatt. Skattesatsen kan variere mellom kommunene (Rosen, 2008, s.512). Resultatet blir at en får mange forskjellige kommuner med ulikt skatte- og tjenestenivå, og en vil oppnå en likevekt i økonomien. Likevekten oppnås ved at konsumentene uttaler sine preferanser angående kommunal tjenestenivå gjennom bosted, og Tiebout prosessen bidrar til en likevekt som vil gi homogene kommuner hvor alle ønsker samme utgifts- og skattenivå.

Tiebout modellen hevder det er bra og nødvendig med konkurranse mellom kommunene for å oppnå pareto-optimalitet. Det vil være optimalt for kommunene å tiltrekke seg bedrifter, dette kan medføre at bedrifter får redusert skatt, slik at det skal bli attraktivt å etablere seg i

kommunen. Her ville det vært optimalt for kommunene å bli enig om ikke drive skattekonkurranse.

Modellen er åpenbart ikke en perfekt beskrivelse av den virkelige verden. Forskningen gir et samlet inntrykk av at denne hypotesen ikke blir særlig støttet verken internasjonalt eller i Norge. Men vi burde ikke overse Tiebout mekanismene fordi det er stor mobilitet i norsk økonomi. Kommune kan konkurrere på bredere lokaliseringfremmede grunnlag og dette gjør selvsagt også kommunene i Haugesundregionen. Tilgang til tomtearealer, etableringsstøtte og kommunalt avgiftsnivå, kan være årsak til at en virksomhet velger en kommune fremfor en annen.

Konkurransen er ikke bare om virksomheter, men også om innbyggere. Ved for eksempel å tilby best mulige velferdstjenester. Det er stor mobilitet blant dagens ungdom. I vår undersøkelse har vi stilt spørsmål til regionens studenter om hvilke muligheter de ser på regionens arbeidsmarked. Vi har også stilt spørsmål om kommunale velferdstjenester som er viktig når det gjelder mulig valg av bosted. Er kommunale velferdstjenester med å bestemme hvorvidt en ønsker å bosette seg i en kommune eller ikke? Eller er det arbeidsmulighetene som avgjør?

Vi har studert endring i folketall som i denne sammenheng er den viktigste målvariabelen for kommunene når det gjelder befolkningsutvikling (se tabell under beskrivelse av Haugesundregionen).

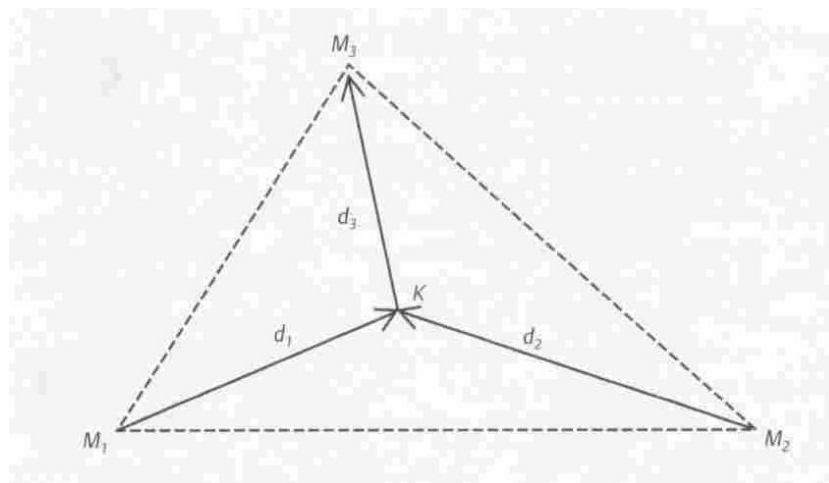
3.2 Lokaliseringsmodeller

Formål med generelle lokaliseringsteorier er å forklare valg av bedriftens lokalisering, eller å analysere hvilken beliggenhet som er best. I begge tilfeller tas det utgangspunkt i den vanlige problemstillingen i produksjonsteorien, at man søker den ordningen som gir størst fortjeneste. Lokale forskjeller i priser på produksjonsfaktorer, samt transportkostnader for råstoffer og ferdigvarer er de sentrale data i analysen.

Parks og Hardie (2003) viser til tyskeren von Thunen som gav ut den første boken om lokaliseringsteori i 1826. All etterspørsel var konsentrert til et bysenter, mens ulike typer av

jordbruksproduksjon var spredt rundt dette senteret. Etter von Thunens resonnement vil de produktene som gir høyest økonomisk avkastning bli produsert nærmest byen, for eksempel jordbær og melk. Produkter som gir mindre avkastning, for eksempel korn, vil bli produsert langt fra byen.

I 1909 utviklet Alfred Weber teorien om lokalisering av industri der hvor de samlede transportkostnadene var minst. Modellen i figuren nedenfor (*Figur 2*) viser en illustrasjon av Webers optimale lokalisering. Hjørnene i grunnplanet representerer produksjonslokalisering for innsatsfaktorene M_1 og M_2 mens hjørnet i høyden representerer markedet for ferdigvarer representert ved M_3 .



Figur 2. Weber location – production triangle (Kilde: McCann, 2001, s. 7)

Bedriftene vil lokalisere seg slik at de maksimerer profitt, og Webers optimale lokalisering (K) (man antar at produktprisen er fast), vil være der summen av totale kostnader er minimert. De totale relative faktorkostnadene vil bli sammenlignet med transportkostnadene tilknyttet hvert lokaliseringalternativ. Weber la vekt på at variasjoner i arbeidskraftkostnader kunne endre dette bildet. For at lokalisering nær den billige arbeidskraften skulle være aktuell, måtte besparelse i arbeidskraftkostnad være større enn økte transportkostnader (McCann, 2001).

Alfred Marshall (1842-1942) var en engelsk økonom som i sin bok *Principles of Economics* (1890) gir en grunnleggende beskrivelse av samspillet mellom tilbud og etterspørsel. Han argumenterte for at bedrifter kan oppnå mange fordeler ved å lokalisere seg i en klynge, og at denne formen for lokalisering forberedte gradvis utviklingen for den moderne strukturen for

arbeidsspesialisering innenfor mekanikk og bedriftsorganisering. Senere i oppgaven kommer vi tilbake til klyngestudier på regions- og næringsnivå.

Krugman (1998) gir en oversikt over utviklingen av ulike hovedretninger i økonomisk teori. "First came the New Industrial Organisation, which created a toolbox of tractable if not entirely convincing models of imperfect competition; then the New Trade Theory, which used that toolbox to build models of international trade in the presence of increasing returns (...) after 1990 was the emergence of the New Economic Geography, which might perhaps be best described as a "genre": a style of economic analysis which tries to explain the spatial structure of the economy using certain technical tricks to produce models in which there are increasing returns and markets are characterized by imperfect competition" (Krugman, 1998, s. 164).

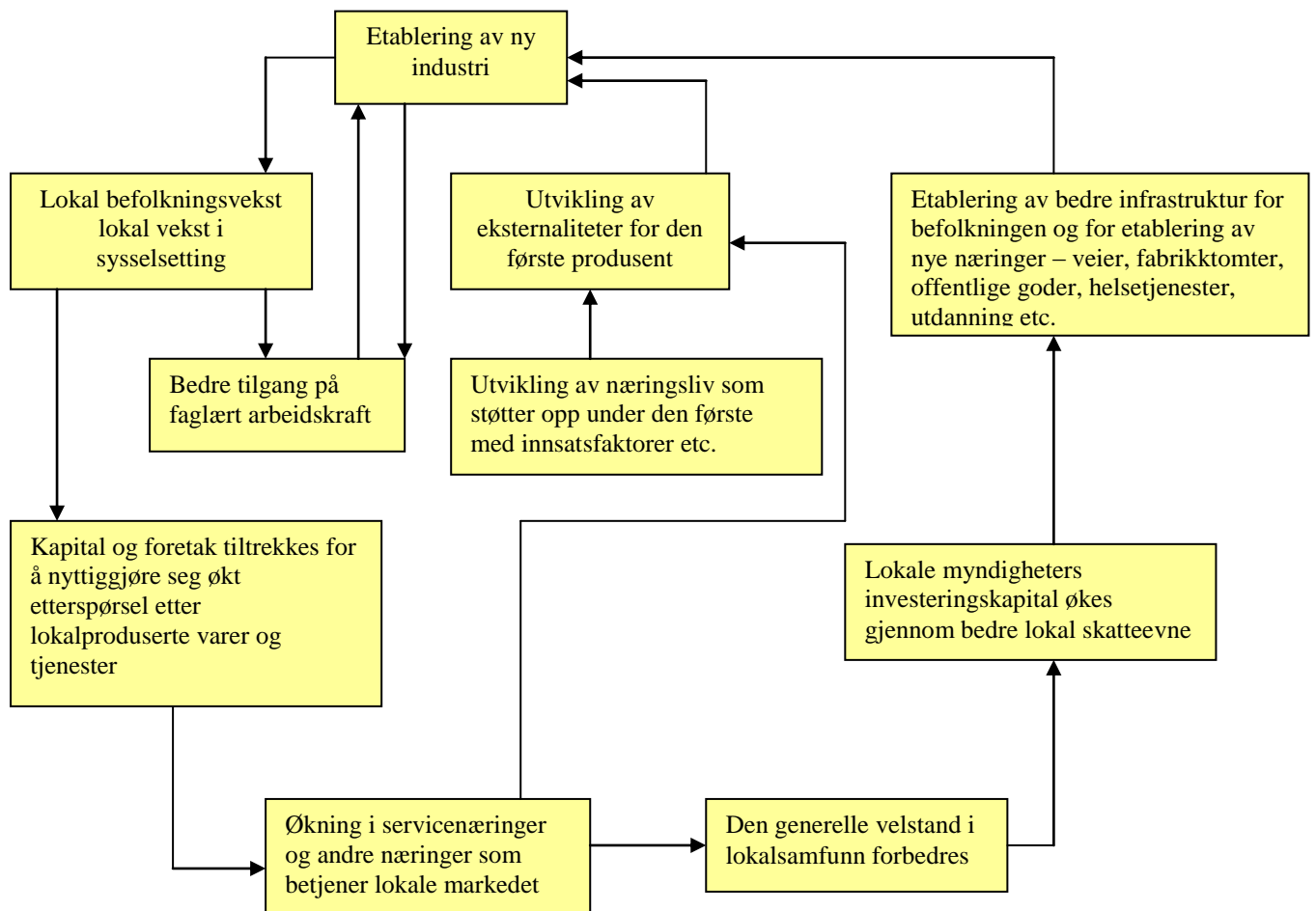
Sentralt i denne oversikten er "agglomeration economics" som ser på økning av økonomisk aktivitet som resultat av markedsstørrelse og samlokalisering av funksjonelt relaterte aktiviteter. De kan observeres i mange næringer, for eksempel filmindustrien i Hollywood og varehandel på Alnabru i Oslo.

Krugman (1996) nevner følgende variable som de viktigste drivkreftene bak regionaløkonomisk utvikling: "Natural advantages of particular sites (Harbors, rivers, and the like); Central locations i Market-size external economies (access to markets, access to products, thick labor markets); Pure external economies (knowledge spillovers); Market-mediated forces (commuting costs, urban land rent, pull of dispersed resources, such as farmland) and nonmarket forces (congestion, pollution)" (Krugman, 1996, s. 7). Vi ser at det er et stort og sammensatt sett av faktorer som påvirker bedriftens lokaliseringvalg – tilgang på viktige naturressurser, klima, transportmuligheter og nærhet til markeder.

Skal Haugesundregionen tiltrekke seg flere unge med høyere utdanning, er det vesentlig at en klarer å skaffe relevante arbeidsplasser. Dette kan en gjøre enten ved å videreutvikle nåværende arbeidsliv, eller tiltrekke seg nyetablering. Skal regionen være attraktiv for nyetablering må bedriftene oppleve at regionen har de naturressurser som trengs, har nærhet til marked - eventuelt gode transportmuligheter mot marked, og tilgang på kompetent arbeidskraft. Arbeidsplasser er den viktigste faktor få å få flere til å bosette seg i regionen.

3.3 Myrdals modell av regional kumulativ kausalitet

Med bakgrunn i sosialteori utvikler Myrdal sin teori om økonomisk utvikling som studerer og forklarer regional vekst, og de gjensidige relasjoner mellom steder og regioner i utvikling. Anvendt på regional utvikling kan loven om kumulativ kausalitet illustreres på følgende måte for å beskrive vekstprosesser (Figur 3).



Figur 3. Myrdals modell av regional kumulativ kausalitet (Kilde: Knox, 1998, s. 251)

Figur 3 viser et mulig årsaks- virkningsforhold ved etablering av regional industri. Dette kan sette i gang den såkalte kumulative prosessen. Når en bedrift opprettes et sted eller en ny investering blir gjennomført, skapes grunnlag for etterspørsel etter arbeidskapital og kapital. Dette gir sysselsetningsvekst og økt lokal etterspørsel. Den økte lokale etterspørsel etter varer og tjenester fører til etablering av ny virksomheter eller utvikling av eksisterende. Servicenæringer finner nye markeder. Den generelle velferden øker ved økte skatteinntekter.

Og de lokale myndighetene får også mulighet til å satse mer på for eksempel infrastruktur, som gir næringsdrivende lavere transportkostnader og bedret tilgang til sine markeder.

Myrdals modell av regional kumulativ kausalitet viser hvordan bedriftsetablering sikrer arbeidsplasser i regionen. De ulike arbeids- og bostedsregionene konkurrerer seg i mellom om å tiltrekke seg bedriftsetableringer. Problemstillingen om Haugesundregionens attraktivitet er viktig i denne sammenheng, fordi arbeidsmarkedet påvirker velferden til lokal ungdom. Det er klart at et godt og differensiert arbeidsmarked gir større valgfrihet og økt mulighet til å velge en ønsket kombinasjon av arbeidssted og bosted. Tidligere har vi vist at tilgang på godt kvalifisert arbeidskraft er en viktig faktor når en skal forklare bedriftenes lokaliseringsvalg (Krugman, 1996). Samtidig påvirkes arbeidstakernes bostedsvalg av tilgangen på relevante jobbmuligheter. Det er altså en gjensidig avhengighet mellom næringsutvikling og befolkningsutvikling som er sentral når en skal forklare regional utvikling.

3.4 Baseteori

Økonomisk base teori brukes til å forklare regional vekst. Teorien er basert på at produksjonssektorene deles inn i to hovedkategorier: lokalnæringer og basisnæringer. Lokalnæringen produserer varer og tjenester som skal dekke det lokale behovet. Arbeidsplasser er avledet av etterspørsel etter arbeidskraft. Næringen hjelper til med å sirkulere penger innenfor den lokale økonomien, mens basisnæringene eksporterer i hovedsak varer og tjenester ut fra den lokale økonomien. Det er aktivitetsnivået og størrelsen på basisnæringen som er avgjørende for den økonomiske utviklingen i regionen. Økt basisaktivitet gir etterspørsel etter arbeidskraft, og dette gir grunnlag for tilflytting. Økt befolkning gir i seg selv økt etterspørsel etter varer og tjenester fra lokalnæringer. Dette gir grunnlag for ytterligere økt sysselsetting og befolkningsvekst, og slik er det satt i gang en multiplikatorprosess som for regionen samlet sett konvergerer mot et nytt og høyere aktivitetsnivå.

Ifølge Klosterman (1993) “the economic base technique is based on a simple causal model that assumes that the basic sector is the prime cause of local economic growth, that it is the economic base of the local economy” (Klosterman, 1993, s. 115). Dersom det er en rimelig hypotese bør fokus i regionen være på etablering av basisarbeidsplasser for at en skal få tilflytting av personer med høyere utdanning. Økonomer og ingeniører finner en mye innenfor

basevirksomhet, mens tannleger, jurister og arkitekter mer typisk er knyttet til lokal etterspørsel.

Myrdals modell inneholder en god del momenter som er knyttet til baseteori. Haugesundregionen har to sterke næringsklynger som kommer inn under basisnæringer – nemlig den maritime- og olje/gass sektoren. Befolkningsvekst i Haugesundregionen har vært større enn forhold til landet for øvrig (*Figur 5*). Denne befolkningsvekst er nær knyttet til utvikling innen basisnæringene våre. Dette har selvsagt også gitt oss vekst i lokalnæringene.

For regionen vil det derfor være viktig å sikre fortsatt vekst innen basisnæringene, eventuelt få etablert nye næringer som kan defineres som basisnæring. Vi har spurt regionens studenter hvorvidt de mener at regionen kun er attraktiv for studenter som tar utdanning relatert til basisnæringene. Svarene vil også vise hvorvidt regionens lokalnæringer kan tilby attraktive arbeidsplasser. Vi har også bedt studentene svare på hvilken utdanning de tar, og hvilke muligheter de ser for arbeid i regionen knyttet til denne.

3.5 Klyngestudier på regions- og næringsnivå

Spilling (2006) viser til Michael Porters studier hvor Porter definerer en klynge som en geografisk konsentrert gruppe av relaterte foretak og institusjoner innenfor et næringsområde. Disse er knyttet sammen gjennom for eksempel felles kunnskapsmiljø og et felles arbeidsmarked. Bedriftene vil også utfylle hverandre i den forstand at ulike typer virksomheter kompletterer hverandre. Foretak som er sammenkoblet slik vil kunne skape et konkurransemessig fortrinn.

Det ble med bakgrunn i Michaels Porters studie *Competitive Advantage of Nations* sett i gang forskningsstudier for å få utført en næringsklyngeanalyse for Norge. Resultatet ble *Et konkurransedyktig Norge* i regi av SNF og NHH som kom i 1992, deretter *Et verdiskapende Norge* ved Handelshøyskolen BI (2001). Begge prosjekt ble ledet av professor Torger Reve ved SNF/NHH.

Et funn ved disse studiene var ifølge Spilling (2007) at kun tre næringer oppfylt kravene til å utgjøre en fullstendig næringsklynge, nemlig olje- og gassnæringen, maritim næring og sjømatnæringen.

Olje- og gassnæringen viste seg å være største eksportnæring, størst investeringsnæring og største kunnskapsnæring. Det ble stilt spørsmål ved den maritime klyngen i og med at rederinæringen hadde sitt tyngdepunkt i Oslo, mens skipsutbyggings- og skipsutstyrsindustrien hadde sitt på Nordvestlandet. Ved at det ble stilt spørsmål om relevans i forhold til maritim sektor, svarte næringen selv med å etablere Maritimt Forum, og ett tettere samarbeid på tvers av klyngen.

Spilling (2006) viser til at det i årene etter fremleggelsen av ”Et konkurransedyktig Norge” (1992) ble produsert regionale klyngerapporter for omtrent alle regioner og næringer i Norge. En av disse var den store regionale analyse av maritim virksomhet. Denne studie viste igjen hvor sterk næringsdynamikken innen den maritime industrien er både på Sørvestlandet og på Nordvestlandet, og at koblingen mellom maritim industri og offshoreindustri er påtakelig.

Roland og Reve (2003) beskriver hvor vellykket klyngepolitikk kan være ved å fremheve lokalisering av olje og gassnæringen til Stavanger. Ved å velge Stavanger som lokaliseringssted for Statoil og Oljedirektoratet, og dermed la byen bli det kompetansemessige sentrum i næringen, la en også et godt grunnlag for at operatørselskap og leverandørindustri opprettet sin avdelingskontor her. Krav til utenlandske operatører og oppfordring til å inngå teknologiavtaler med norske forskningsmiljøer og norske industriselskap har også gjort at norsk industri er verdensledende når det gjelder teknologiutvikling innen næringen. Ved å føre en aktiv klyngepolitikk, har en lyktes med å skape en internasjonal konkurransedyktig kunnskapsindustri innen olje og gass.

Reve og Jacobsen (2001) argumenterer for at næringspolitikken bør stimulere til miljøer som kjennetegnes ved selvforsterkende oppgraderingsmekanismer som leder til endogen vekst. De peker på følgende oppgraderingsmekanismer som skaper selvforsterkende vekst: Kombinasjonen av nærhet til krevende kunder og konkurranse om kundens gunst skaper innovasjonspress. På grunn av høy mobilitet av ansatte, ledere og konsulenter, og som følge av mange og varierte kommunikasjonsarenaer, spres kunnskap. Investeringer og forretningsideer oppnår kritisk masse ved vekst og nyetableringer. Dette vil øke områdets attraktivitet, som igjen fører til ytterligere vekst. Disse mekanismene fører til at næringsmiljøet vokser og blir stadig mer spesialisert, innovativt og kunnskapsbasert. Skulle dette næringsmiljøet i tillegg være en del av en regions basisnæringer, vil den enklere kunne

tiltrekke seg nødvendig kapital i forhold til ekspansjon. Ekspansjon vil gi utvikling av eksisterende virksomhet, og mulig ny etablering. Og økt behov av arbeidskraft, som igjen trekker folk til regionen.

Befolkningsutviklingen i Rogaland, sammenholdt med andre fylker som ikke har hatt en slik sterk næringsklynge som en har i dette fylket (olje og gassnæringen), viser dette. I tillegg vil denne virksomheten også være basisnæring i Rogaland. Og økning i basisnæring skulle gi muligheter for vekst innen lokalnæring. I følge Statistisk Sentralbyrå (2009) er Rogaland Fylke ett av de fylkene med laveste arbeidsledighet.

Som Spilling (2007) pekte på var det kun tre næringer som oppfylte kravene til å utgjøre en fullstendig næringsklynge. To av disse er vesentlig i Haugesundregionen, nemlig olje- og gassnæringen og maritim næring. I vår region er også disse basisnæringer.

Etablering av næringsklynger kan legge grunnlag for virksomheter som blir mer spesialiserte innovative og kunnskapsbaserte. Disse vil ha behov for arbeidskraft med høy kompetanse. For regionens unge med høyere utdanning kan dette gi økte muligheter for attraktive arbeidsplasser. Samtidig vil slike næringsklynger kunne være for konsentrert om en bransje. Og dette vil gi færre valgmuligheter når det gjelder arbeidskarriere. Spørsmål relatert til studentenes oppfatning av basisnæringene i vår region er også relevant i forhold til hvorvidt utvikling av næringsklynger er positivt for unge med høyere utdanning.

3.6 Presentasjon av NHO' s Attraktivitetsbarometer 2008

På oppdrag fra Næringslivets Hovedorganisasjon har Vareide ved Telemarksforskning-Bø fått utarbeidet en rapport Attraktivitetsbarometeret 2008 (Vareide, 2008). Da et slikt attraktivitetsbarometer første gang ble introdusert i 2007, har en ikke data som kan vise en trend eller endring i forhold til en lengre tidshorisont.

I følge NHO skal denne rapporten gi svaret på hvor landets befolkning synes det er mest attraktivt å bo. Undersøkelsen baserer seg på netto flytting til/fra regioner og kommuner og viser dermed hvor folk egentlig ønsker å bosette seg.

Tidligere har forklaringen på hvor folk velger å bosette seg, vært forklart ut i fra hvor det var mulig å skaffe seg arbeid. Det å skape arbeidsplasser har vært den viktigste faktor for økt bosetting. Den lave arbeidsledigheten som er i Norge i dag, gjør at både næringsliv og offentlig sektor konkurrerer om arbeidskraften. I flere regioner opplever bedrifter at de ikke har mulighet for videreutvikling på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft. Og offentlig sektor opplever at de vil få problemer med å gi gode velferdstjenester til sine innbyggere på grunn av det samme. For mange godt kvalifiserte arbeidstakere betyr dette at de kan velge og vrake i jobber, og dermed også hvor de ønsker å bosette seg.

NHOs rapport er oppsummert kort: ”Velfungerende bo og arbeidsmarkedsregioner er nøkkelen til attraktivitet, og dermed befolkningsvekst” (Vareide, 2008, s.2).

Rapporten peker på at de regionene som lykkes med å tiltrekke seg folk er de som kan tilby et større, lett tilgjengelig arbeidsmarkedsområde, oftest utover regionens egne grenser. Vi ser altså etter et sted å bo hvor vi har mulighet for arbeid lokalt, men også hvilke muligheter vi har i naboregionene. Det er ikke bare viktig å tilrettelegge for arbeidsplasser i regionen, men også legge til rette for pendling ut og inn av regionen.

Det blir fra Vareides (2008) rapporten trukket frem et viktig funn – nemlig at sentraliseringen øker i gode tider, og at stadig flere flyttet til de store byene. Først og fremst unge voksne. Sosiale møteplasser og urbanitet er altså stadig viktig for flere. Vareide (2008) mener derfor at dette er et signal om at regionale sentra med en viss størrelse må til. Samtidig viser statistikken at flytting i stor grad er knyttet til hvilken fase en er i livet. Unge voksne er mobile, men mange skifter bosted når de stifter familie.

Vareides (2008) rapport viser at vekst i antall arbeidsplasser følger helt andre mønstre enn flyttestrømmen. Region ”Haugalandet” hadde i perioden 2005-2007 en vekst i tallet på arbeidsplasser på 11,1 %. Bare åtte andre regioner hadde større vekst.

Hvorvidt Haugesundregionen kan tiltrekke seg nye innbyggere kan altså være avhengig av at en kan tilby et større, lett tilgjengelig arbeidsmarkedsområde. Samtidig peker Vareides (2008) rapport på at for stadig flere er sosiale møteplasser og urbanitet viktig.

Vi har stilt spørsmål om hvor viktig ferjefri veg til Bergen og Stavanger er i forhold til å øke Haugesundregionens attraktivitet. Ferjefri veg kan gi et større arbeidsmarkedsområde. Samtidig har vi spurt om variert kultur/uteliv er vesentlig i forhold til attraktivitet, og valg av bosted.

4. Utflytting av kompetansearbeidsplasser fra Oslo – kan dette gi flere attraktive arbeidsplasser for unge med høyere utdanning i vår region?

Den 6. juni 2003 vedtok Stortinget at 8 tilsyn/direktorat skulle flyttes ut av Oslo. I saksdokumentene til Stortinget (St. meld nr. 17 (2002-2003)) trakk Regjeringen fram at det var viktig å skape distanse mellom utøvende organ og tilsynsmyndighet. Men et annet argument som veide kanskje vel så tungt, var ønske om å få kompetansebedrifter ut til regioner som dermed kunne tiltrekke seg menneske med høyere utdanning. Dersom en flyttet statsinstitusjoner som var ”beslektet” med hverandre ville en kunne oppnå koblingsgevinster i form av å bygge opp kompetansemiljø som tilførte hverandre søkere med relevant arbeidserfaring. Det vil kunne bygge opp geografiske avgrensede kompetansemiljø, Synergieffekten ville altså kunne bli at det også gav flere andre arbeidsplasser som ville kreve høy kompetanse, og dermed ville en på sikt kunne få enda flere arbeidsplasser enn de som kun jobbet i de ulike tilsynene.

Regjeringen hadde som mål å bygge vekstkraftige regioner og styrke regionsentraenes rolle. Å styrke de største byene vil kunne gjøre disse til motorer for regionale utvikling i sine landsdeler. Dette vil bidra til å utvikle større sammenhengende arbeids-, bo og serviceområder, og vil også kunne avlaste presset i Oslo-regionen.

Når det gjaldt den samfunnsøkonomiske virkningen at lokalisering av tilsyn utenfor Oslo, pekte Regjeringen på at det i mange tilfeller ville føre til økte kostnader, blant annet fordi kontaktkostnadene ville bli høyere. Et annet moment var at tilsynene lettere kunne hevde seg i konkurranse om godt kvalifiserte medarbeidere ved at de ligger utenfor Oslo-området, og at innbyggernes interesser ville bli minst like godt ivaretatt etter omlokaliseringen ved at tilsynene blir mer uavhengige.

Åtte tilsyn/direktorat ble flyttet fra Oslo til Stavanger, Bergen, Trondheim, Bodø, Haugesund, Grimstad, Fredrikstad og Tønsberg. Det var flere kriterier som låg til grunn for valg av lokalisering. Ett var at det allerede var etablerte tunge fagmiljø innen tilsynets fagområde.

Ved lokalisering i regionssenter ville en i tillegg sikre tilgang til et bredt og differensiert arbeidsmarked. For å sikre medarbeidere med ønsket utdanningsbakgrunn var det også vesentlig at plassering låg i nærhet til relevante utdannings- og forskningsinstitusjoner. I tillegg ville slik nærhet tilfredsstillende behov for faglig oppdatering og dialog om faglige problemstillinger.

En brukte erfaringer fra tidligere utflytting av statlige arbeidsplasser som enda et argument for utflyttingsforslaget. Og fra erfaringer med tilsvarende utflyttinger i Sverige og England.

Sjøfartsdirektoratet ble flyttet til Haugesund. Begrunnelsen for valg av Haugesund var det sterke teknisk-maritime miljøet i Haugesund. I tillegg ble det også lagt vekt på nærheten til offshoremiljøet og det nyopprettede Petroleumstilsynet i Stavanger.

For Haugesundregionen innebar dette at en fra høsten 2006 fikk en kompetansebedrift med om lag 200 årsverk. Direktoratet flyttet i en tid hvor regionen hadde svært lav arbeidsledighet, og høy etterspørsel etter personell med maritim kompetanse. Mange erfarne medarbeidere i Sjøfartsdirektoratet sluttet i forbindelse med flyttingen, og i et presset arbeidsmarked har en hatt problemer med å rekruttere nye kvalifiserte medarbeidere. Dette medførte behov for ekstra ressurser for å gjøre direktoratet konkurransedyktig på arbeidsmarkedet og gjøre det lettere å rekruttere og beholde personell.

Ved utgangen av 2007 var det 39 ansatte som pendlet fra Oslo til Haugesund. For å unngå å miste deres kompetanse, ble det bestemt å utvide pendlerordningen ytterligere i 2 år. Pr 31.12.2007 var det 31 ledige stillinger i direktoratet. Dette økte til 38 i mars 2008. Vi har ved kontakt med Sjøfartsdirektoratet fått opplyst det på det nåværende tidspunkt ikke er ledige stillinger i direktoratet. Vi fikk også opplyst at flytteprosessen er under evaluering. En slik evalueringsrapport vil ta for seg virksomheten fra år 2000 til år 2009.

Den vil også ta for seg de analyser og rapporter som låg til grunn for valg av Haugesund som lokalisering. Både de rapporter som var kritiske og de som var positive. Rapporten vil mest sannsynlig bli ferdig i løpet av 2009.

Det blir også opplyst at en for eksempel har rekruttert mye juridisk kompetanse fra Haugesundregionen. Dette er dermed arbeidsplasser som kan tiltrekke seg unge med utdanning som kanskje ikke hadde funnet seg relevant arbeid i forhold til sin utdanning.

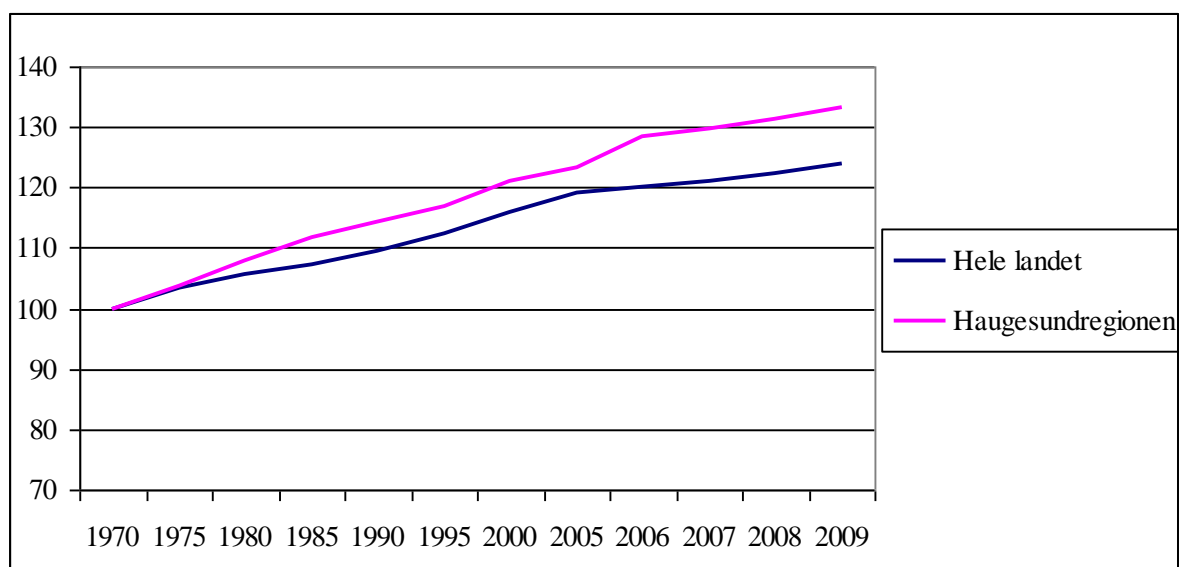
Når vi har valgt å ta med et kapittel om utflytting av kompetansearbeidsplasser fra Oslo til Haugesundregionen, er dette for å belyse om dette kan medvirke til større muligheter for karriereutvikling for unge med høyere utdanning. Etablering av nye kompetansearbeidsplasser gir konkurranse om arbeidskraften. Dette gir også økt lønnsnivå, noe som igjen kan gi økt attraktivitet. For arbeidstakerne vil det gi flere valgmuligheter og økte muligheter for karriereutvikling. Vi har stilt spørsmål om studentene ser for seg større karrieremuligheter utenfor Haugesundregionen. Vi har ikke tatt med hvorvidt lønnsnivå er relevant i forhold til hvorvidt de kan tenke seg å bosette seg i regionen eller ikke.

5. Beskrivelse av Haugesundregionen

5.1 Befolkningsutvikling

Norge hadde rekordstor befolkningsvekst i 2008. 1. januar i 2009 var det registrert 4 799 300 innbyggere i Norge. Det er en vekst på 1,3 prosent sammenlignet med året før. På linje med landet for øvrig har også de fleste kommunene i Haugesundregionen hatt en jevn befolkningsvekst.

Figur 1 viser befolkningsutviklingen for Haugesundregionen sammenlignet med befolkningsutvikling i landet samlet. Vi har tatt utgangspunkt i år 1970 og satt en inngangsverdi på 100.



Figur 4. Folkemengde 1. januar i kalenderåret etter region og tid (1970 – 2009) (Kilde: Statistisk Sentralbyrå, 2009)

Figur 4 viser at Haugesundregionen har hatt en befolkningsvekst på 32,2 % fra 1970 til 2009. Folkemengde i hele landet har økt med 24,1 %. Dette viser en gunstig befolkningsutvikling i Haugesundregionen, men her må en for øvrig være forsiktig med tolkninger. Det er ikke sikkert at eventuell gunstig befolkningsutvikling er knyttet til godt omdømme. Forklaringen kan også være at vi har hatt en gunstig næringsstruktur, med relativt sterk vekst i antall jobbmuligheter.

Kommune	01.01.2002	01.01.2005	01.01.2009	Endring %
1106 Haugesund	30742		33665	9,50 %
1135 Sauda	4926		4730	-4 %
1145 Bokn	765		811	6 %
1146 Tysvær	9036		9712	7,48 %
1149 Karmøy	37093		39354	6,10 %
1151 Utsira	233		214	-9 %
1154 Vindafjord	4827	4700		
1159 Ølen	3338	3420		
1160 Vindafjord		8119	8161	-
1211 Etne	3966		3854	-2,80 %
1216 Sveio	4683		4906	4,80 %
Haugesundregionen	99609		105407	5,82 %

Tabell 1. Befolkningsvekst i Haugesundregionen (Kilde: Statistisk sentralbyrå, 2009)

5.2 Pendling internt i regionen/Infrastruktur

5.2.1 Pendling

Vi ser av *Tabell 1* at det er betydelige forskjeller mellom befolkningstall mellom ytre og indre strøk i regionen. De fleste arbeidsplasser i regionen er lokalisert i tettstedsområdene i ytre strøk.

NHOs Attraktivitetsbarometer 2008 (Vareide, 2008) pekte på at skal en tiltrekke seg folk, er det viktig å kunne tilby større lett tilgjengelige arbeidsmarkedsområder, utover regionens egne grenser. Dette vil selvsagt også gjelde for den enkelte kommune i Haugesundregionen. Å tilrettelegge for arbeidsplasser innad i egen kommune er viktig, men tilgang på arbeidsplasser i nabokommunen vil også komme egen kommune til gode. Ønsker en at kommunenes unge med høyere utdanning skal la være å flytte, eller skal flytte ”hjem” etter endt utdanning, vil det også telle med at det i nabokommunen finnes muligheter for arbeid relatert til den enkeltes utdannelse.

Statistikk fra 2007 viser følgende pendling inn/ut fra regionens kommuner:

Kommune:	Pendling inn	Pendling ut	Arbeidsplasser totalt	Sysselsatte som bor i kommunen
Bokn	91	206	299	414
Haugesund	9 284	5 487	21 044	17 247
Karmøy	3 715	8 034	15 486	19 805
Sauda	140	438	2 118	2 416
Tysvær	1 759	2 771	4 033	5 045
Utsira	11	20	108	117
Vindafjord	969	1 264	3 939	4 234
Sveio	284	1 527	1 300	2 543
Etne	243	726	1 596	2 079

Tabell 2. Pendling inn/ut fra regionens kommuner (Kilde: Statistisk Sentralbyrå, 2009)

Når det gjelder pendling internt i regionen er den fordelt slik:

Bosted	Haugesund	Bokn	Tysvær	Karmøy	Vindafjord	Sveio	Sauda	Etne	Utsira
Haugesund	11760	22	777	2048	173	131	18	23	1
Bokn	51	208	59	14	3	2	0	0	0
Tysvær	1520	26	2274	448	139	22	4	11	0
Karmøy	5015	13	516	11771	102	41	0	7	3
Vindafjord	330	3	146	87	2970	10	16	114	0
Sveio	844	5	101	133	33	1016	0	4	0
Sauda	51	0	5	9	22	0	1978	2	0
Etne	79	0	20	26	304	1	0	1353	0
Utsira	7	0	0	3	0	0	0	0	97

Tabell 3. Pendling internt i Haugesundregionen (Kilde.: Statistisk Sentralbyrå, 2009)

Leknes (2008) viser til at viktige regionale funksjoner som kjøpesentra, private og offentlige virksomheter er lokalisert i byområdet, og at det der også finnes den største arbeidsplasskonsentrasjonen. Over 30 % av arbeidstakerne bosatt i Haugesund, Karmøy,

Sveio og Bokn reiser daglig på arbeid til en av nabokommunene, og dette betyr at en bør kunne snakke om et fullstendig integrert bosteds- og arbeidsmarked mellom disse kommunene.

De som bor lengre enn ½ time fra det sentrale byområdet, det vil si indre deler av Vindafjord, Etne og Sauda er i liten grad en del av dette felles bosteds- og arbeidsmarkedet.

5.2.2 Infrastruktur

En av de viktigste trafikkårene i Haugesundregionen går fra nord til sør gjennom regionen, nemlig E39 (Kyststamveien). Veien kommer fra Stavanger og går nord mot Bergen gjennom kommunene Bokn, Tysvær og Sveio og til Sunnhordland via Trekantsambandet. Store planlagde veiprojekt som Rogfast (ferjefritt veiforbindelse til Stavanger) og Hordfast (ferjefri veiforbindelse til Bergen) vil ved realisering binde Haugesundregionen tettere opp i mot både Stavanger og Bergen. Et tredje veiprojekt, Rådal – Sveatjønn (mellom Bergen og Os) vil også gi redusert kjøretid fra Haugesundregionen til Bergen. I dag er reisetiden mellom Bergen og Stavanger vel 5 timer. Ved realisering av disse tre prosjektene vil reisetid fra Haugesund til Stavanger bli om lag en time, og reisetid til Bergen ca. 2 timer.

Det er utført målinger som viser at akseptert pendletid er ca 1 t. Det betyr at ved realisering av Rogfast så vil det åpne seg vesentlig større muligheter for arbeidspendling mellom Haugesundregionen og Stavangerregionen. Tilsvarende vil nok ikke gjelde når det gjelder Bergensregionen. Deler av Sunnhordland vil riktig nok få tilnærmet samme reisetid til Bergen som til Haugesund, og for disse vil det dermed åpne seg et større arbeidsmarked.

Den andre viktige fartsåren er E 134 som går fra Haugesund i vest, møter E39 i Aksdal, går gjennom Tysvær, Vindafjord, Etne og videre over Haukeli til Drammen i øst. Ved realisering av ferjefri forbindelse mot Stavanger, vil denne transportkorridoren også være den korteste vegen fra Stavanger til Oslo.

Det er i hovedsak veien som er den infrastruktur som binder regionen sammen. Økt pendling har gitt økt trafikk – først og fremst i form av bilkjøring, ikke i form av vesentlig større økning i tallet på kollektivreisende. Ved bygging av T-forbindelsen vil en større del av Karmøy kommune få kortere vei til E 39, og til kommunene som ligger innen forbi denne.

Sjøtransport skjer for det meste som frakt av gods. Flaggruten mellom Bergen og Stavanger er et tjenlig passasjertransportmiddel, men rutefrekvens er blitt redusert på grunn av økt bruk av privatbil. Reduksjon i antall avganger har medført at denne er blitt mindre aktuell som transportmiddel for dagpendling.

Utsira er selvsagt avhengig av sjøtransportmiddel, og en har klart å opprettholde et godt tilbud som sikrer dagpendling til og fra Utsira.

Ved å ha egen flyplass – Haugesund Lufthavn, Karmøy, har en også sikret regionens innbyggere rutetilbud til Oslo, Bergen og Kristiansund. I tillegg har en flere utenlands destinasjoner.

Vi beskrev i forrige kapittel arbeidspendlingen internt i regionen (*Tabell 3*). En god og tjenelig infrastruktur vil derfor være viktig når det gjelder hvilke muligheter som finnes for faktisk å kunne bo ett sted og jobbe ett annet. Spesielt i situasjoner hvor det skjer nedleggelse av arbeidssted i en kommune, vil dette likevel ikke føre til flytting fordi det finnes alternative arbeidsplasser med akseptabel pendletid. Hvorvidt nedleggelse av arbeidsplasser gir slik effekt vil selvsagt avhenge av hvorvidt en ønsker å bruke tid på arbeidsreiser. Når det gjelder å kunne ta i bruk regionens samlede tilbud av kultur og fritidsopplevelser, vil selvsagt også infrastruktur spille en rolle. Men også her vil en kunne tenke seg at valg av bosted avhenger av hvor mye tid en er villig til å bruke på selve transport.

Utvidelse av et arbeidsmarked gir også bedriftene større muligheter for tilgang på kvalifisert arbeidstakere, og kan være avgjørende når det gjelder lokaliseringsvalg. God infrastruktur sikrer innbyggerne i regionen større valgfrihet ved økte muligheter for å kombinere ønsket bosted med jobbalternativer. Vareide (2008) trekker frem det faktum at byene trekker til seg de unge voksne, mens barnefamilier har en tendens til å flytte ut av de største byene, og da oftest til randkommunene.

Svarene fra studentene vil vise hvordan de ser på jobbmulighetene i regionen, og hva de ser på som viktigst i forhold til å bosette seg i regionens kommuner. Vi har i tillegg stilt spørsmål om hvorvidt venner og familie er viktig når det gjelder valg av bosted. Om svaret er jobbmuligheter, og nærhet til familie og venner, vil en god infrastruktur kunne sikre et

integreert arbeidsmarked, og føre til at man kan bosette seg nær familie og venner, og være sikret jobb og karriereutvikling. Pendlerstrømmen mellom flere av regionens kommuner viser at dette er mulig i dag.

5.3 Næringsliv

Basert på økonomisk baseteori som konkluderer med at det er størrelsen på basisnæringene som er avgjørende for den økonomiske utviklingen i regionen, vil vi konsentrere oss om å beskrive regionens basisnæringer. Lokalnæringen i Haugesundregionen er også betydelig, og gir mange arbeidsplasser for mennesker med høy utdanning.

Haugesund er en av landets ledende sjøfartsbyer. Offentlige institusjoner som Sjøfartsdirektoratet og Kystverket (distrikt 3) er lokalisert i Haugesund. Den maritime næringen i vår region sysselsetter over 4 800 personer. Store rederier i regionen er Knutsen OAS Shipping, Østensjø Rederi AS, Solstad Offshore og Eidesvik Offshore. DeepOcean ASA har spesialisert seg på undervannsinstallasjoner over hele verden og har nærmere 600 ansatte. Riise Underwater Energieering AS jobber også innenfor det samme området, og er et av de offshoreselskapene som vokser raskest i Norge i dag. Aibel er den største industriarbeidsplassen i regionen med nesten 1800 ansatte, hvorav 700 har sin arbeidsplass på Risøy. Andre store industriarbeidsplasser er Karmsund Maritime Service på Karmøy og Westcon i Vindafjord.

Maritim Forum definerer maritim næringsvirksomhet som all aktivitet som har med drift, vedlikehold, reparasjoner og bygging av skip, offshorekonstruksjoner og landbaserte olje- og gassanlegg, samt ulike typer maritim tjenesteyting og leverandørvirksomhet. Dette innebærer bedrifter som rederier, skipsverft, skipskonsulenter, skipsmeglere, undervannsselskap, skipsekspeditorer, offshoreverft og leverandører.

Tallene fra Maritim Forum rapport (2009) er basert på Haugalandet og Sunnhordland samlet. Samlet omsetning var i 2008 på kr 32,78 milliarder kroner, fordelt slik:

	Omsetning:	Ansatte
Samlet:	32,78 milliarder	14 894
Verft:	10,40 milliarder	4 013
Rederi:	10,61 milliarder	5 388 (2101 utenlandske)
Leverandør:	9,28 milliarder	4 337
Tjenesteytende:	2,49 milliarder	1156

Spilling (2006) viser at kun tre næringer oppfylte kravene til å utgjøre en fullstendig næringsklynge, nemlig olje- og gassnæringen, maritim næring og sjømatnæringen.

Vi har omtalt den ene av disse næringene, nemlig den maritime, som er vesentlig i Haugesundregionen. Men også olje- og gassnæringen har spillet og spiller en stor rolle når det gjelder andel arbeidsplasser i regionen. Rogaland er det dominerende fylke innen olje- og gassnæringer.

Verdisystemet i olje og gassnæringen deles inn i oppstrøm og nedstrøm. Oppstrøm er leting, feltutvikling, fabrikasjon og utvinning. Nedstrøm vil være olje og gassdistribusjon og raffinering og gasskraftverk. I Haugesundregionen er næringen representert både innen oppstrøm og nedstrøm.

StatoilHydro sitt anlegg på Kårstø representerer den største virksomheten. Prosesseringsanlegget har en nøkkelrolle når det gjelder transport og behandling av gass og lettolje fra norsk kontinentalsokkel. Anlegget ble satt i drift i 1985 og det har vært flere utvidelser av anlegget. En av de siste utbygginger var etablering av gasskraftverk. Det er anslagsvis 700 faste ansatte ved Statoil Hydros anlegg på Kårstø.

I 2001 ble det gjennomført en stor reorganisering av den norske olje- og gassektoren, og selskapet Gassco ble opprettet. Selskapet er lokalisert på Karmøy. Som operatør har Gassco ansvaret for drift av infrastrukturen og har en sentral rolle når det gjelder videreutvikling av gasstransportssystemet fra norsk sokkel og til Europa. Dette krever høy kompetanse innen selskapets teknologiske kjerneområder. Nevnte virksomheter er i vår region knyttet til raffinering og distribusjon av råolje og gass.

I tillegg er det flere selskap som har sin virksomhet knyttet til utbyggingskonsepter, plattforms og undervannsutstyr, vedlikehold, maritime tjenester og ingeniør- og prosjektstyringssystemer. Den petroleumsrettede klyngen i Sunnhordland representerer også virksomheter som er nært knyttet opp til de som ligger i Haugesundregionen, og disse virksomhetene er også viktige arbeidsplasser for regionenes innbyggere.

I desember 2007 besluttet Haugaland Kraft og Hydro Aluminium å etablere et felles samarbeidsprosjekt for utvikling og markedsføring av nærings- og industriparkene Haugaland Næringspark og Karmøy Industripark. Prosjektet har fått navnet Nordvegen Utvikling. Målsettingen er å gjøre Haugesundregionen til et nasjonalt kraftsentrum og en ledende industrivekstregion.

Haugaland Næringspark er lokalisert på Gismarvik i Tysvær kommune og har et areal på om lag 5000 dekar. Karmøy Industripark er et etablert industriområde (Hydro Karmøy Fabrikker m.fl.) på Håvik i Karmøy kommune. Når det gjelder Haugaland Næringspark er arbeidet med tilrettelegging av infrastruktur inne på området godt i gang, og ved realisering av T-forbindelsen vil en få veg fram til området. Når T-forbindelsen er ferdig bygget, vil industriparkene ligge i hver sin ende av denne og slik åpne for tettere integrasjon mellom bedrifter lokalisert i de to parkene. Det vil bli bygd nye kaianlegg i Gismarvik. Eierne av industriparkene ser for seg at en her får muligheter til å utvikle en framtidsrettet og miljøvennlig industri, og at tilgang på kompetanse, ressurser, infrastruktur og areal gir mulighet for større industrietableringer innen prosessindustri, energi- og petroleumsindustri og aluminiumsrelatert industri.

Vår beskrivelse av Haugesundregionens næringsliv viser at det finnes mange arbeidsplasser som har behov for mennesker med høy kompetanse. Når det gjelder offentlige arbeidsplasser så finnes disse for det meste i kommunal forvaltning. Det er færre statlige arbeidsplasser selv om flyttingen av Sjøfartsdirektoratet gav en betydelig økning av disse.

Det satses bevisst på å videreutvikle de eksisterende basisnæringene i regionen. Slik satsing vil selvsagt også føre til vekst av de lokale næringene. Spørsmålet vi kan stille er om regionens næringsliv er attraktiv for unge med høyere utdanning, eller om det er for ”snevert”?

5.4 Utdanningsinstitusjoner

Regionen har 12 videregående skoler. Med videregående skoler mener vi skoler som først og fremst er rettet mot elever som er gått ut av grunnskolen.

Skolene er lokalisert slik:

Haugesund: 6 (2 private: Steinerskolen og Holgersen videregående skole)

Karmøy: 2

Tysvær: 1 (Vinterlandbruksskolen, Tveit – privat)

Vindafjord: 2 (1 privat: Lundeneset videregående skole)

Etne: 1

I tillegg har Sveio kommune videregående linje – golfgymnaset, som er en avdeling under Stord Videregående skole.

Karmsund videregående skole har i tillegg fagskoletilbud innen helse- og sosialfag, psykisk helsearbeid, eldreomsorg, kreftomsorg og lindrende pleie. De har også maritime fag som nautikk og skipsteknisk drift

Når det gjelder høyskole/universitetsutdanningsinstitusjoner er Høyskolen Stord/Haugesund den eneste. Skolen er lokalisert både i Haugesund og Stord, og gir tilbud om ingeniørutdanning, lærerutdanning, maritimutdanning, musikkutdanning, sykepleieutdanning og økonomiske og administrative studier. I tillegg har en også tilbud om samfunns- og utviklingsstudium. Og master i IKT i læring og Mestring og myndiggjøring.

Studietilbudene ved høyskolen er både for års - studium og etter- og videreutdanning.

I tillegg gir Folkeuniversitetet Vestlandet, avd. Haugesund del - studium innen Økonomiske og administrative fag og sosialpedagogikk.

For de som ønsker seg en utdanning ut over bachelornivå, eller andre studieretninger enn det som Høyskolen Stord/Haugesund kan tilby, så er alternativene på Vestlandet Bergen eller Stavanger. Høyskolen Stord/Haugesund kan som omtalt tidligere bare tilby to studium innenfor masternivå.

5.4.1 Andel med høyere utdanning i regionen

	Andel grunnskole	Andel skole	Videregående	Andel Universitet/Høgskole
Haugesund	27.8 %	46.6 %		25.6 %
Sauda	33.4 %	50.4 %		16.2 %
Bokn	34.8 %	54.7 %		10.5 %
Tysvær	31.6 %	50.2 %		18.2 %
Karmøy	34.7 %	48.1 %		17.2 %
Utsira	33.3 %	45.7 %		21.0 %
Vindafjord	31.7 %	52.2 %		16.1 %
Etne	48.2 %	50.9 %		17.1 %
Sveio	32.8 %	48.2 %		19.1 %

Tabell 4. Andel med høyere utdanning i regionen (Kilde: Statistisk Sentralbyrå, 2009)

Når vi velger å ta med et avsnitt om utdanningsmulighetene i regionen så er hensikten todelt. For det første viser den hvilke muligheter som finnes for unge som ønsker seg utdanning. Dernest representerer utdanningsinstitusjonene også arbeidsplasser som rekrutterer mennesker med høyere utdanning. Vi har ikke selv analysert hvorvidt regioner med universitet og høyskoler er mer attraktive enn andre regioner, men Vareide (2008) peker på at kommuner og regioner som har universitet eller høyskole er svært attraktive for unge voksne. Seks av de mest attraktive kommunene for unge voksne har universitet eller høyskole.

Vareide (2008) peker på at dette muligens er et utslag av at unge voksne trekkes til steder som har en høy andel av unge voksne fra før, selv om de ikke er studenter. Og at slike steder naturligvis også vil ha flere tilbud til unge voksne.

Som vi nevnte innledningsvis så vil også utdanningsinstitusjonene representere egne arbeidsplasser for unge med høyere utdanning. Vi har i vår utvelgelse av studenter som fikk tilsendt spørreskjema, valgt å utelate de som tar lærerutdanning. Utdanningsinstitusjonene vil selvsagt også være attraktiv arbeidsplass for de som har universitetsutdanning.

5.5 Forskningsinstitusjoner

De større bedriftene i regionen har sine egne forskningsavdelinger. Vi nevner her StatoilHydro, Helse Fonna, Hydro Karmøy og Hatteland Solution. I tillegg er det forsknings- og utviklingsarbeid i regi av Høyskolen Stord/Haugesund.

Forskningsstiftelsen Polytec er en forskningsstiftelse med formål å drive forsknings- og utviklingsarbeid innen områdene Gassteknologi, Energi & Miljø og Næringsutvikling, Innovasjon & Strategi. Stiftelsen er lokalisert i Haugesund og har som oppgave å være et kompetansesenter på Haugalandet innen sine virksomhetsområder.

Det er under etablering et senter på Karmøy, METSenter som skal legge til rette for utprøving og testing av teknologi innen fornybar energi, særlig rettet mot bruk av energi knyttet til hav og vind.

Våre forskningsinstitusjoner rekrutterer mennesker med høy utdanning. Skal disse kunne videreutvikle seg er de også avhengig av at unge med høyere utdanning oppfatter dem som attraktive. I tillegg er forskning viktig for å kunne videreutvikle eksisterende næringsvirksomhet, og bidra til å utvikle fremtidige arbeidsplasser.

5.6 Interkommunalt samarbeid

Vi har to interkommunale samarbeidsorgan i regionen, Haugalandrådet, som består av de kommuner som vi har definert som Haugesundregionen, og Samarbeidsrådet for Sunnhordland som består av kommunene i Sunnhordland. Kommunen Etne og Sveio er med i begge råd. Formålene med disse er å samordne innsatsen for næringsutvikling og vekst i regionene, og kunne være talerør mot andre instanser i saker som er viktige for regional utvikling. Det er et samarbeid mellom disse to, og det diskuteres innimellom hvorvidt en burde samordne ressursene i en organisasjon.

Når det gjelder interkommunale/kommunale næringslivsorganisasjoner har vi flere. Haugaland Vekst IKS er eid av kommunene Haugesund, Tysvær, Bokn og Utsira, samt Rogaland Fylkeskommune. Formålet til selskapet er å jobbe med næringsutvikling på tvers

av kommunegrensene og bidra til verdiskaping på Haugalandet. I tillegg skal selskapet legge til rette for god kontakt mellom det offentlige og næringsdrivende.

Karmøy Kommune har organisert sitt næringsutviklingsarbeid ved administrativt å ha tilsett personale i rådmannens stab. I tillegg har kommunen avtale med Rogaland Ressurssenter. Rogaland Ressurssenter er en SIVA godkjent næringshage. Selskapet har både private og offentlige eiere. Ressurssenteret tilrettelegger utleie av lokaler og relaterte fellestjenester, initierer utviklingsprosjekter i regionen og ønsker å stimulere til samarbeid i nettverk.

Flere kommuner har i tillegg egne organisasjoner som driver med næringsutvikling/næringssservice til sine medlemmer. Vi kan nevne Karmøy Næringsråd, Sveio Næringssservice, Sauda Vekst AS, Etne Næringsråd, Tysvær Næringsforum og Ølen Forum. Et annet regionalt selskap er Haugalandet Skole – Arbeidsliv. Selskapet skal være brobygger mellom skolen og arbeidslivet, og skal jobbe for å utnytte ressursene kommunene stiller til disposisjon for yrkes- og utdanningsveiledning på en best mulig måte. Haugaland Vekst IKS og Haugalandet Skole – Arbeidsliv er samlokalisert i Kunnskapsparken i Meieriet, hvor også Haugesundregionen Næringsforening, Haugaland Kunnskapspark og Destinasjon Haugesund & Haugalandet har sine kontorer.

Rogaland Ressurssenter har også tatt initiativ til å danne forskernettverk i Haugesundregionen. Målet med et slikt nettverk er å samle høyt kvalifiserte mennesker som ved å jobbe med FoU kan åpne for innovative forretningsideer som skal danne grunnlaget for nye såkornsselskap.

I-park (tidligere Rogaland Kunnskapspark) ligger i Stavanger og er en del av kompetansemiljøet på Ullandhaug. En viktig samarbeidspartner er International Research Institute of Stavanger (IRIS) og Universitetet i Stavanger (UiS). IRIS er også en forskningsinstitusjon som blir brukt av både offentlig og private bedrifter i Haugesundregionen.

SIVA er en nasjonal aktør som skaper sterke verdiskapingsmiljø i distriktene gjennom å etablere og forbedre nasjonal infrastruktur for nyskaping og innovasjon. SIVA er en del av det offentlige virkemiddelapparatet, og er et statlig foretak hvor Nærings- og handelsdepartementet forvalter eierskapet.

Rogaland Fylkeskommune forvalter på vegne av staten en del midler som skal sikre nyskaping og innovasjon.

Interkommunalt samarbeid, og samarbeid med næringslivets organisasjoner er viktig for å kunne trekke til seg nye arbeidsplasser, og videreutvikle eksisterende arbeidsplasser. Spesielt i forhold til å være pådriver overfor statlige myndigheter for å sikre gode rammebetingelser. I tillegg vil samarbeid om næringsutvikling også kunne sikre mer støtte og hjelp til gründere, og andre virksomheter som i perioder kan trenge offentlig støtte. Slikt samarbeid kan også gi bedre tjenester innen en del av kommunenes ansvarsområde. Når det gjelder variert kultur- og fristidstilbud, vil et slikt samarbeid medføre at en kan gi tilbud som den enkelte kommune ikke klarer på egen hånd. Det interkommunale samarbeidet som finnes i Haugesundregionen, har medført at en har fått bygget flere idretts- og kulturanlegg.

Vi har i vårt spørreskjema spurt om en mener at økt kommunalt samarbeid for å gi næringsdrivende gode rammebetingelser for videreutvikling og vekst kan øke attraktiviteten til Haugesundregionen.

5.7 Styrke og svakheter

Berrefjord (2008) intervjuet regionens rådmenn for å få deres synspunkt på hvilke styrker og hvilke svakheter som regionen kan ha.

Rådmennene trakk frem følgende når det gjelder styrke:

Forhold basert på natur: En værhard kyst som gir muligheter for ekstremattraksjon og et fjordlandskap som gir muligheter. Regionen er kompakt geografisk, og det er store areal for friluftsliv. Her er god plass, og mye tomteland. Vi ligger strategisk plassert mellom Bergen og Stavanger, har kort vei til fjellheimen, og det er liten forurensing her (godt miljø).

Materielle forhold: Flyplass er sentralt plassert, regionen har gode havneforhold, og mange bor i regionens ulike tettsteder.

Offentlig tjenestetilbud: Regionen har egen utdanningsinstitusjon som gir mulighet for høyere utdanning (Høgskolen Stord/Haugesund).

Barnehagedekningen er god, og en kan gi innbyggerne gode urbane tilbud.

Næringsmessige:

Rådmennene mener regionen har sterke kort innen energiproduksjon – prosessindustri, og at en er god på Energi og miljø. Samtidig pekte de på mulighetene som ligger i satsing på nye energikilder som havvindmøller.

Vi har en sterk offshorenæring.

De peker på festivalkompetansen som finnes, i og med at det blir arrangert mange festivaler rundt omkring i hele regionen. Film - byen Haugesund blir også fremhevet som en styrke.

Å ha industribedrifter som har erfaring med industriprosesser som krever døgnskift, kan være en styrke i å kunne effektivt ferdigstille større prosjekt.

Og sterke næringsklynge innen maritime bransjer, prosessindustri, energi, dels også innen matproduksjon vil kunne gi vekst.

Regionen fremstår som et godt reiselivsprodukt.

Menneskelig ressurser

Når det gjelder de menneskelige ressursene trekkes det frem stå – på - mentalitet og gründerånd, innovasjonsevne og at menneskene er arbeidssomme.

En har en ”selfmade – kultur” hvor en tar tak i utfordringer og er selvstendig. Folk er åpenhjert og gjestfrie.

Det er godt vennskap mellom de ulike kommunene, og godt etablerte virksomme samarbeidsorgan. Innen handelsstanden har en serviceinnstilling. Dugnadsånden og frivillig innsats vises igjen ved alle frivillige organisasjoner som driver forholdsvis godt. Det blir også trukket frem som en styrke at en har en viss motstand – skepsis til autoriteter. Regionen har gode relasjoner internasjonalt og holdninger når det gjelder internasjonalt samarbeid. I tillegg har en stolthet for sin egen identitet/opprinnelse uten å være pompøs

Når det gjelder svakheter svarte rådmennene slik:

Materielle:

Rådmennene peker på at dagens veinett her flere flaskehalser, og spesielt at veiforbindelsen østover ikke er god nok.

Det blir også uttrykt at finansielle, regionale muskler er for svake. Regionale planer som er utarbeidet, blir i liten grad gjennomført.

Offentlige tjenester/

eksterne politiske

innflytelse:

Det finnes ikke utdanningstilbud for mennesker som ønsker høyere utdanning utover Bachelorgrad.

Regionen er for avhengig av nasjonale rammevilkår og mange forhold av strategisk betydning for regionen blir avgjort av staten. Vi har stor avhengighet i forhold til få store bedrifter som er eiet utenfra – og blir dermed lett filial i større virksomheter. Dette innebærer at forretningsmessig ledelse sitter utenfor regionen. Det blir også påstått at en mangler samforstand og handlekraft.

Regionen har liten innflytelse i fylkespolitikken, og en har få regionale/nasjonale talspersoner

En annen svakhet er at samarbeid regionalt mellom næringsliv og kommune er for dårlig.

Immaterielle forhold,

kultur, holdninger:

Regionen er lite kjent. Det finnes ujevn kompetanse fra kommune til kommune, og det er behov for at disse utfyller hverandre og utvikler bedre samarbeid slik at alle blir bedre ved at en lærer av hverandre. Isteden for blir det gjort mange solo – løp som resultat av vegring mot konkret samarbeid. Regionale tiltak som blir satt i gang, har manglende eierforhold. Det er mye vanetenking.

Media vinkler til dels det meste negativt og har for lite fokus på det som går bra. Vi har for liten stolthet over regionen.

Det er behov for å utfordre uformelle maktstrukturer, og få en åpen diskusjonskultur.

Næringsmessige:

Når det gjelder en del kompetanse og produkter, er det ikke stor nok kritisk masse(publikum/kundegrunnlag) til å sikre tilbud/etterspørsel. Vi mangler viktig arbeidskraft.

En svakhet er at StatoilHydro som er viktig for regionen – styres fra Stavanger/Oslo. Vi er i tillegg sårbar overfor utviklingen innen petroleumsvirksomhet, og for utvikling i internasjonale markeder og rammevilkår.

Nyetablerte, suksessrike bedrifter blir solgt ut av regionen og en får ”avlokalisering”.

Det er for få nisjebutikker i regionen

Styrke/kompetanse i de lokale offentlige tjenestene er for lite kjent. I tillegg mener rådmennene at Høyskolen ikke er synlig og sterk nok

I rapporten (Berrefjord 2008) pekes det på hvilke muligheter regionen står overfor og resultatet avhenger av hvilken strategi som en velger. Det avhenger av om en er nytenkende eller tenker tradisjonelt.

Vi velger ikke å omtale den delen av rapporten, da vi ønsker å se hvorvidt de styrker og svakheter som rådmennene har trukket frem, stemmer overens med studentenes oppfatning av regionen.

6. Metode

Samfunnsvitenskapelig metode er en systematisk og standardisert fremgangsmåte for innsamling og behandling av ulike typer data. Metodelære dreier seg blant annet om hvordan en kan gå frem for å undersøke om våre antagelser og oppfatninger er i samsvar med virkeligheten eller ikke (Johannessen, Kristoffersen & Tuft, 2004). Det finnes flere metoder en kan bruke for å komme frem til et resultat. En skiller ofte mellom to hovedtyper av metoder. Kvantitative og kvalitative undersøkelser.

6.1 Kvalitativ metode

Kvalitative tilnærminger gir ofte innsikt basert på opplevelse og vurderinger, ofte trenger man ikke samle inn noe informasjon eller analysere tall. Når en bruker en kvalitativ tilnærming lever en seg inn i og prøver å oppfatte helheten i det som undersøkes. Det kan for eksempel være som en observatør eller en kan gjennomføre intervjuer. Johannessen m.fl. (2004) viser til at en kvalitativ undersøkelse går i dybden og gir mange opplysninger om relativt få enheter, derfor kalles metoden også for dybdeundersøkelse.

6.2 Kvantitativ metode

En kvantitativ tilnærming tallfester resultater og undersøkelsen forteller noe om mengden av eller tallet på visse enheter i forhold til andre. Ifølge Johannesen m.fl. (2004) må en samle inn informasjon og analysere den i tallform for å komme frem til en konklusjon. En kvantitativ tilnærming begynner ofte i form av et spørreskjema. Dette kan være over Internett eller i papirformat, men det kan også være med et telefonintervju eller personlige intervjuer på gata. Noen ganger er det mulig å generalisere resultatene ved en kvantitativ undersøkelse. Det vil si at resultatet kan gjelde for større forhold enn akkurat dem du undersøkte. For eksempel kan resultatet av undersøkelsen om Haugesundregionens omdømme gjelde for flere enn unge med høyere utdanning. I kvantitativ metode kan en også bruke tallmateriale som allerede er samlet inn av andre. Dette kan for eksempel være Statistisk sentralbyrå (SSB) eller Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). Disse forskningsinstitusjonene samler inn og

tilrettelegger data for samfunnsforskning. Dette kalles sekundærdata (andrehåndsdataba), mens primærdata, er data en har samlet inn selv.

Kvalitative og kvantitative metoder er to forskjellige måter å komme fram til kunnskap om samfunnet på, men ofte utfyller de hverandre.

Vi valgte å gjøre en kvantitativ undersøkelse i vår oppgave, dette fordi en kvantitativ tilnærming gir mer bredde ved at utvalget er større enn ved en kvalitativ undersøkelse. En kvantitativ tilnærming er også godt egnet for å teste ut antagelser, og vår oppgave dreier seg mye om å teste ut antagelser om Haugesundregionens omdømme.

6.3 Metode for datainnsamling ved primærundersøkelser

Da det ikke finnes nok tilstrekkelig data som beslutningsgrunnlag gjennom sekundærdata, valgte vi å gjennomføre en primærundersøkelse.

Primærundersøkelse kan gjennomføres ved eksperiment, observasjon eller intervju

Vi valgte å bruke intervjumetoden da det er denne metoden som blir mest brukt ved innhenting av primærdata. Det er også denne metoden som ofte brukes når man skal kartlegge fakta opplysninger og preferanser, eller for å løse en hypotese.

Vår hensikt med intervjumetoden var å kartlegge respondentenes ønsker, behov og holdninger i forhold til Haugesundregionens omdømme. Et intervju kan gjennomføres som telefonintervju, postalt intervju, personlig intervju eller multimedieintervju.

6.4 Spørreskjema/skriftlig intervju

Skriftlig intervju blir ofte brukt ved omfattende undersøkelser, der det stilles mange spørsmål til et stort antall respondenter. Metoden brukes også ofte hvis respondentene er spredt over store geografiske områder. Resultatet av et skriftlig intervju er svært avhengig av at spørsmålene og skjemaet er korrekt utformet. Det er derfor viktig at spørsmålene og svaralternativene henger sammen med problemstillingen.

Vi valgte å benytte oss av skriftlig intervju/multimedieintervju for å nå flest mulig respondenter.

6.5 Feilkilder

Utgangspunktet for en undersøkelse og innsamling av data, er forskningsspørsmålet eller problemstillingen. Johannessen m.fl.(2004) peker på viktigheten ved at data som representerer fenomenet er relevant og pålitelig. Det kan likevel hende at resultatene man kommer frem til ved en undersøkelse inneholder feil av ulike slag. Slike feilkilder vil redusere verdien av beslutningsgrunnlaget. Det er derfor viktig at en vet om mulige feilkilder. Validitetsfeil og reliabilitetsfeil er de to vanligste måtene å dele inn feilkildene på.

6.6 Validitetsfeil

Validitet handler om datamaterialets gyldighet i forhold til det generelle fenomenet som skal undersøkes. Validitet henger altså sammen med om undersøkelsen måler det den har til hensikt å måle. Johannessen m.fl.(2004) viser til at validitetsvurderinger bygger på systematiske og kritiske drøftinger av undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen og datamaterialet.

Validitetsproblemer eller validitetsfeil oppstår ofte hvis respondentene får spørsmål de ikke har nok kunnskap om. Det kan også være vanskelig å vurdere validiteten ved hypotetiske spørsmål, da det er lite eller ingen sammenheng mellom hva folk sier de vil gjøre og hva de faktisk gjør hvis hypotesen blir en realitet.

Når man skal vurdere validitetsgraden av en undersøkelse er det viktig å tenke på følgende spørsmål: Kommer dataene fra en velinformert kilde? Og kan en få svar på fenomenet som undersøkes ved hjelp av disse data?

Det er vanskelig å vurdere validiteten på spørsmål 4, 5 og 6, da disse spørsmålene gjelder handlinger som vil skje frem i tid. Vi syntes likevel det var viktig å ha med disse spørsmålene, da vi ønsket å finne ut om det var andre grunner en jobb- og karrieremuligheter som var avgjørende for om de ville flytte ut av regionen eventuelt flytte tilbake.

6.7 Reliabilitetsfeil

Reliabilitet avhenger av datas pålitelighet, det vil si hvorvidt dataene våre er i overensstemmelse med de faktiske forhold. Det er derfor viktig at respondentene man velger og de metodene man benytter seg av er representative for det fenomenet som undersøkes. Reliabilitet knyttes seg også til at undersøkelsen skal være gyldig over tid, med det menes at den skal gi samme resultat hvis undersøkelsen for eksempel blir fortatt to til tre uker senere. Ifølge Johannessen m.fl. (2004) vil dette da være et uttrykk for høy reliabilitet.

6.8 Utvalgsmetode

Det første man må gjøre ved utarbeidelse av en utvalgsplan er å definere populasjonen. Med populasjon menes den totale gruppen av mennesker en ønsker informasjon om. Viktige spørsmål når en skal definere populasjon vil være:

1. Hvem inkluderer populasjonen vi ønsker å uttale oss om?
2. Hvem ekskluderer populasjonen vi ønsker å uttale oss om?
3. Hvilke geografiske grenser gjelder for populasjonen vi ønsker å uttale oss om?
4. Hvilken tidsramme ved populasjonen ønsker vi å uttale oss om?

Populasjonen i vår undersøkelse er ”unge” fra Haugesundregionen med høyere utdanning. Vi har valgt bort studenter ved Høyskolen Stord/Haugesund som tar nautikk, lærerutdanning og sykepleieutdanning. For å kunne si noen om populasjonen uten å intervjuer eller observere alle, trekker en ut et utvalg fra utvalgsrammen. En utvalgsramme er ofte en liste over populasjonsmedlemmene som en bruker for å fremskaffe selve utvalget. Hvis enkelte grupper i utvalgsrammen blir underrepresentert i en undersøkelse er det vanlig å vekte svarene slik at svarene fra de gruppene som er underrepresentert får mer vekt, og omvendt.

Det er mange måter å trekke utvalget på. En skiller vanligvis mellom sannsynlighetsutvalg og ikke sannsynlighetsutvalg. Det finnes flere former for ikke – sannsynlighetsutvalg, men man skiller vanligvis mellom:

5. Skjønnmessig utvelgning

6. Utvelging med selvseleksjon
7. Strategisk utvalg
8. Slumpmessig utvelging

I vår undersøkelse har vi tre utvalgsgrupper. Disse er nåværende studenter ved Høyskolen Stord/Haugesund (økonomi- og ingeniørstudenter), uteksaminerte HSH - studenter og utenbysstudenter.

6.9 Strategisk utvalg

Strategisk utvalg (Johannessen, m.fl., 2004) vil si at en på forhånd har bestemt seg for hvilken målgruppe og informanter undersøkelsen skal rette seg mot for å samle inn nødvendig data. Strategisk utvalg er også å foretrekke hvis utvalget som skal trekkes er relativt lite. Det finnes mange måter å sette samme et strategisk utvalg på. Vi har valgt å benytte oss av snøballmetoden og homogent utvalg.

Snøballmetoden (Johannessen, m.fl., 2004) vil si at informantene rekrutteres gjennom at forskeren forhører seg om hvilke personer som vet mye om temaet som skal undersøkes og som forskeren bør komme i kontakt med. Disse personene kan igjen vise til andre informanter som det kan være aktuelt å ha med i undersøkelsen. For å rekruttere flest mulig studenter til vår undersøkelse spurte vi studentene ved HSH om de visste om andre studenter som det kunne være aktuelt å ha med i undersøkelsen. På den måten fikk vi rekruttert mange studenter som studerer ved universitet/høyskole utenfor Haugesundregionen. Vi fikk også hjelp fra Haugaland Vekst, da de i forbindelse med et prosjekt hadde lister over studenter som studerte enten i Oslo, Bergen eller Stavanger.

Homogent utvalg vil si at utvalget har liten variasjon ut fra de sentrale kjennetegnene som utvalget representere. I vår undersøkelse ønsket vi å avdekke mulige felles og ulikepreferanser i forhold til Haugesundregionens omdømme blant studenter og unge med høyere utdanning.

7. Utarbeidelse av spørreskjema

Utgangspunktet for utformingen av et spørreskjema er undersøkelsens forskningsspørsmål. Det er viktig at spørsmålene i spørreskjemaet gir dekkende svar på forskningsspørsmålene. Det er også viktig å stille mest mulig konkrete spørsmål, dette fordi det gjør det lettere for respondenten å svare, og det gir detaljert informasjon som gjør det lettere å tolke dataene. Johannessen m.fl. (2004) peker på hvor viktig det er at man før ferdigstilling av spørreskjema tar en grundig gjennomgang av relevant litteratur og forskning på området, dette fordi det ved spørreskjemaundersøkelser finnes få eller ingen muligheter til å hente inn flere data i etterkant.

Selve utformingen av et spørreskjema er en blanding av håndverk, kunst og vitenskap. Det finnes ingen prosedyre som automatisk vil gi et pålitelig resultat, men det finnes en del verktøy og teknikker som kan brukes for å utvikle et godt spørreskjema. Haraldsen (1999) har lansert 10 tips for utarbeidelse av spørreskjema.

1. Bestem deg for hvor du skal før du begynner
2. Bestem deg for hva du skal spørre om før du begynner å lage spørreskjemaet
3. Behovet for samtale under datainnsamlingen bør ligge til grunn for valget av intervju form
4. Lag et flytskjema før du begynner å lage spørsmål
5. Bestem deg for hva slags svar du ønsker før du formulerer spørsmålstekstene
6. Bruk enkle typografiske og grafiske virkemiddel for å lede leseren gjennom skjemaet
7. Test både skjemainnholdet, markedsføringsstrategien og datainnsamlingsopplegget
8. Henvend deg både til svarpersonenes hjerter og hjerner for å gjøre dem til deltakere
9. Hold rede på hvor skjemaene er sendt, når de kom frem og om de er returnert
10. Dokumenter det du har gjort slik du ville ønske en dokumentasjon av hva andre har gjort før deg

7.1 Spørsmålsformidlingen

I følge Rognsaa (2003) hviler spørsmålsformidlingen i spørreskjemaundersøkelser på tre basis opplysninger:

- Betydningen av ord og uttrykk i spørsmålene
- Hvilke opplysninger spørsmålene ber respondentene om å hente frem for å svare

- Hvilken målestokk respondentene blir bedt om å bruke når de svarer

Hvis noen av disse informasjonselementene mangler eller er uklare, risikerer en at respondentene lar være å svare, eller at de fyller inn tomrommene mer eller mindre tilfeldig.

7.2 Oppbygningen

For å fange respondentens interesse kan det være lurt å begynne med et godt åpningsspørsmål som er sentralt i forhold til undersøkelsens tema. Det er også viktig å la spørsmålene komme i logisk rekkefølge. Respondenten bør også ledes fra spørsmål til svarrubrikk og videre til neste spørsmål på en ryddig og enkel måte. Videre er det viktig å huske på at respondentens oppmerksomhet vil falle etter hvert, det kan derfor være lurt å avslutte med enkle spørsmål. Dette var noe vi tok hensyn til ved utformingen av spørreskjema.

7.3 Målenivå

I samfunnsforskning opereres det med fire målenivåer: nominal-, ordinal-, intervall- og forholdstallsnivå.

Nominalnivå kjennetegnes av at det kun er mulig å sortere variablene i ulike kategorier. For eksempel menn og kvinner, land og fylker. Spørsmål 4, 5, 6, 10 og 12 (Vedlegg 1) kommer inn under denne kategorien. Ordinalnivå kjennetegnes av at variabelen er en kategorivariabel som står i et ordnet forhold til en annen variabel. For eksempel meget fornøyd, fornøyd og misfornøyd. Intervallnivå kjennetegnes av at det er mulig å spesifisere nøyaktige og like intervaller mellom verdiene, i tillegg til at en klassifiserer og kategoriserer. Ved et intervallnivå er det anbefalt at en bruker 5 eller 7 svaralternativer. Spørsmål 1, 2, 3 og 7 (Vedlegg 1) kommer inn under denne kategorien. Vi valgte å formulere spørsmålene som påstander, der en skulle krysse av hvor enig/uenig en var i hver enkelt påstand. Vi bestemte oss for å bruke 5 svaralternativer, fordi dette ville gi en bred beskrivelse av respondentenes oppfatning. Å ha 5 svaralternativer gir også muligheter for å gjøre en omfattende og avansert statistisk analyse. De forskjellige intervallene vi valgte å bruke var; helt enig, delvis enig, verken enig/uenig, delvis uenig og helt uenig.

7.4 Fordypningsspørsmål

Spørsmål med forhåndsoppgitte svaralternativer gjør det enkelt for respondenten å fylle ut skjemaet, men en kan da gå glipp av mye tilleggsinformasjon. Ved å kombinere åpne og lukkede spørsmål får respondenten mulighet til å utdype svaret sitt, og en får også mulighet til å fange opp interessant informasjon utover de svaralternativene som er oppgitt på forhånd.

I vår undersøkelse valgte vi å ha en åpen rubrikk i spørsmål 1, 2 og 3 (Vedlegg 1), slik at respondenten fikk mulighet til å komme med egne kommentarer. Spørsmål 6 var ett ja, nei spørsmål, og vi ba derfor respondentene om begrunnelse av svaret. Spørsmål 8 (Vedlegg 1) var ett åpent spørsmål der respondenten kunne komme med andre tiltak som de mente var aktuelle.

8. Analyse av primærdata/spørreskjema

I dette kapitlet viser vi hvordan vi analyserer enkeltvariabler hver for seg ved hjelp av figurer, samt statistiske mål som gjennomsnitt, standardavvik, korrelasjonskoeffisient og hypotesetesting.

8.1 Gjennomsnitt

Det finnes forskjellige statistiske mål som viser hva som er typisk i en fordeling. Vi har brukt gjennomsnittsverdien som et mål for sentraltendens. I vår undersøkelse har vi brukt skalaer med svaralternativ som varierer fra 1 til 5. Man kan lett beregne gjennomsnittlig skåre, for eksempel at respondenten i gjennomsnitt skårer 4,39 på spørsmål om jobbmuligheter som en regions attraktivitetsbetegnelse.

Dette kan uttrykkes generelt ved n observasjoner av en variabel x , så er gjennomsnittet gitt ved formelen:

$$\bar{x} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i,$$

8.2 Standardavvik

Det typiske avviket fra gjennomsnittet kan nøyaktig beregnes ved hjelp av standardavviket. Er det slik at respondentene har omtrent samme mening som gjennomsnittet, eller er det stor spredning (store avvik)? Dette gjøres ved å summere kvadratavvik fra gjennomsnittet, og dividerer med antall enheter. Formelen er gitt ved:

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}$$

I et generelt tilfelle kan vi ikke regne med å finne noe spesielt mønster i spredningen omkring gjennomsnittsverdien. Standardavviket blir likevel tolket som et mål for denne spredningen, og som nevnt vil vi intuitivt oppfatte standardavviket som det typiske avviket fra

gjennomsnittsverdien. Et stort standardavvik betyr at verdiene har stor spredning, mens et lite standardavvik betyr at verdiene er svært like. Et grensetilfelle inntreffer når standardavviket for utvalget er null. Dette kan bare inntreffe hvis alle verdiene er identiske.

8. 3 Korrelasjonskoeffisient

Korrelasjon er et statistisk mål, som betyr samsvar eller samvariasjon. Korrelasjon ser på sammenhengen mellom to variabler, og om disse variablene endrer seg i samsvar med hverandre. En måte å beregne korrelasjon på er å se hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet på hver av variablene. Formelen er gitt ved:

$$\text{Corr}[X, Y] = \frac{\text{Cov}[X, Y]}{\sqrt{\text{Var}[X]\text{Var}[Y]}}$$

Korrelasjonskoeffisienten varierer mellom -1 til +1. En korrelasjon på 0 er et uttrykk for at det ikke eksisterer noen korrelasjon eller samvariasjon. Mens en korrelasjon på +1 angir at det er fullstendig positivt sammenfall mellom verdiene på begge variablene. Dette betyr at de som skårer høyt på den ene variabelen, også skårer høyt på den andre. Det samme gjelder hvis de skårer lavt på den ene variabelen skårer de også lavt på den andre. En korrelasjon på -1 uttrykker et fullstendig negativt sammenfall. Dette betyr at hvis man skårer høyt på den ene variabelen, skårer man lavt på den andre, og omvendt.

Det grunnleggende formålet med vår undersøkelsen er å avdekke respondentene preferanser i forhold til Haugesundregionens omdømme. Dersom de svarer mer eller mindre etter dagsformen kan det være en fanger opp respondentenes humør heller enn deres egentlige preferanser. Det kan for eksempel være at noen svarer viktig på alle spørsmål, mens andre svarer svært viktig. Hvis korrelasjonskoeffisienten er lik 1 for svarene på spørsmål knyttet til de ulike attributtene, kan det være at undersøkelsen fanger opp respondentenes humør heller enn deres egentlige preferanser. Dette vil selvsagt være uheldig og reduserer reliabiliteten av undersøkelsen. I et slikt tilfelle bør en sjekke data grundig og være litt forsiktig med tolkninger av resultatene.

Det er imidlertid viktig å være klar over at anslagene for korrelasjonskoeffisienter ikke gir sikre konklusjoner. Det finner ingen fasit, bare mulige antydninger om mulige skalaproblemer.

8.4 T-test

I samfunnsforskning er det vanlig å sammenligne ulike grupper for å finne ut om det er forskjell mellom dem. Noen vil kanskje tro at det er forskjell mellom populasjonene, mens andre vil si at forskjell mellom utvalgene er såpass liten at en skal være forsiktig med å konkludere at det er forskjell i populasjonene. Forskningsspørsmålene kan for eksempel være å finne ut om det er signifikante forskjeller mellom økonomi- og ingeniør-, økonomi- og utenbysstudentene, og ingeniør- og utenbysstudentene, samt om det er forskjeller mellom kvinner og menn.

Signifikanstesting innebærer formulering av en nullhypotese (H_0), om at det ikke er differanse mellom populasjonene, og en alternativ hypotese (H_a) om at det er en forskjell. Vi kan teste hypoteser om en sannsynlighet/andel p dersom datasettet er så stor at normalfordelingstilnærmelsen gjelder (Løvås, 2004). P-verdiene varierer mellom 0 og 1. Dersom p er mindre enn det valgte signifikansnivået, vanligvis 0,05 (5 %), avviser vi H_0 og konkluderer med at fordelingen er statistisk signifikant.

Vi har brukt T-test med to utvalg med antatt like varianser. Dette analyseverktøyet utfører en t-test med to utvalg av studenter. I denne typen t-test blir det antatt at gjennomsnittet i begge datasettene er like. T-tester blir da brukt til å avgjøre om gjennomsnittene i to utvalg faktisk er like.

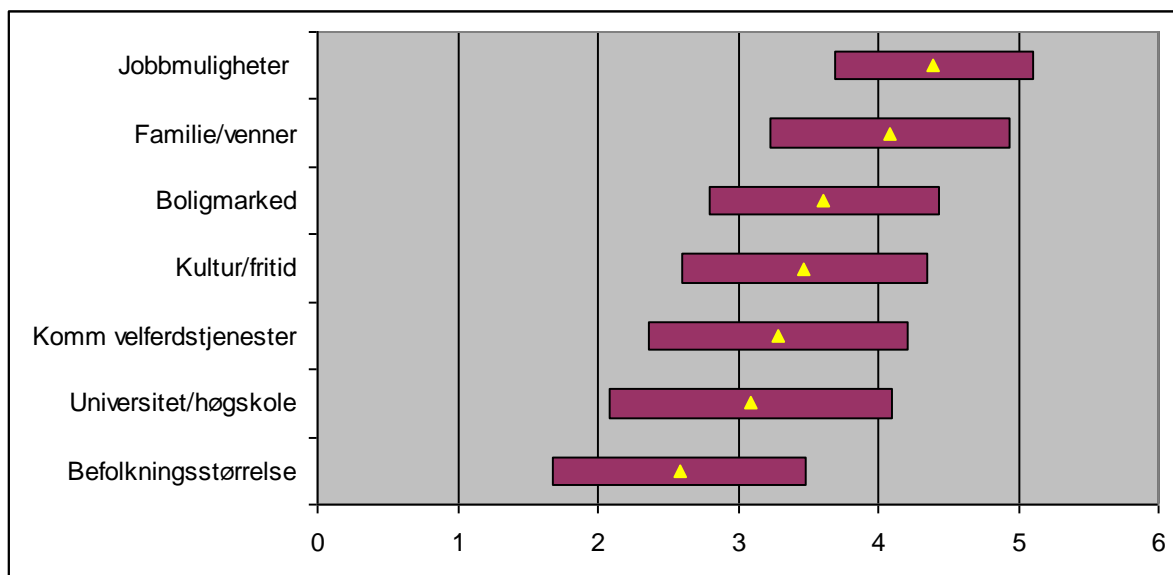
9. Drøfting av resultatene

9.1 Hva gjør en by/region attraktiv?

Vi har latt attributtene (jobbmuligheter, boligmarked, befolkningsstørrelse, universitet/høgskole, kommunale velferdstjenester, familie/venner og kultur/fritid) være representert på den vertikale akse, mens den horisontale er gitt en nummerering svarende til kategorisering: helt avgjørende = 5, svært viktig = 4, viktig = 3, lite viktig = 2, uten betydning = 1.

Grafene viser studentenes rangering, med det viktigste alternative øverst og det minst viktige alternative nederst. Figuren reflekterer også spredningen i svarene. Stolpene har sitt sentrum i gjennomsnittet, samtidig som bredden på stolpen avspeiler spredningen. Spredningen er gitt ved standardavvik som kan brukes til å lage konfidensintervaller. Med normalfordelte variable er et 95 % konfidensintervall gitt ved $[\bar{x} - 1.96 \cdot \hat{\sigma}, \bar{x} + 1.96 \cdot \hat{\sigma}]$, der sigma er det estimerte standardavviket (Løvås, 2004).

9.1.1 Resultat basert på alle studenter samlet:



Figur 5. Hva gjør en by/region attraktiv?

For studenter med høyere utdanning så er det viktigste, at det finnes mulighet for jobb. Med en gjennomsnittsverdi på 4,39 og spredning på 0,7 kan en si at vurderingen er svært høy og ensartede for respondentene.

Dernest spiller nærhet til familie og venner en vesentlig rolle. Gjennomsnittsverdien ligger rett over 4 og spredningen på 0,8. Det vil si at i tillegg til jobbmuligheter vurderes nærhet til familie/venner svært viktig.

Et velfungerende boligmarked blir rangert som det tredje viktigste kriteriet. Også her er respondentenes svar ensartede med standardavvik på 0,8. Når det gjelder kultur/fritid, har 136 respondenter rangert dette som svært viktig eller viktig. Gjennomsnittsverdien på 3,47 viser at kultur/fritid blir rangert som den fjerde viktigste attraktivitets betegnelse i en region.

Gode kommunale velferdstjenester er rangert som nummer fem. Et flertall av respondentene svarer her at kommunale velferdstjenester er viktig for en region med gjennomsnittsverdien på 3,3 og standardavvik på 0,92. Resultatet når det gjelder universitet/høyskole har det høyeste standardavviket. Dette vil bli grundigere kommentert senere i oppgaven når vi skal gjennomføre hypotesetester mellom de ulike gruppene. Universitet/høyskole ble rangert som nest siste med en gjennomsnittsverdi på 3,1. En kan også merke seg at befolkningsstørrelse ikke spiller så stor rolle, da denne attributten blir rangert som minst viktige for en regions attraktivitet.

Resultatene over reflekterer summen av responsen fra de ulike grupper. Kanskje kan det være forskjeller mellom gruppene? Kanskje er en del av spredningen forklart av ulikheter i svarene mellom gruppene?

9.1.2 Beregning av forskjeller mellom gruppene – hypotesetesting

Jobbmuligheter			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P- verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	4,43	4,23	0,13
Øk / adm. mot utenbys	4,43	4,44	0,44
Øk / adm. mot uteksaminerte	4,43	4,36	0,63
Utenbys/uteksaminerte	4,44	4,36	0,60
Ingeniør mot utenbys	4,20	4,44	0,72
Ingeniør mot uteksaminerte	4,20	4,36	0,46
Kvinner mot menn	4,46	4,26	0,07

Tabell 5. Hva gjør en by/region attraktiv? Jobbmuligheter – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Resultatet viser at det er ingen signifikante forskjeller mellom disse gruppene. Kombinasjonen av ingeniør og utenbys studenter viser en svært høy p-verdi på 0,72, som reflekterer at disse to gruppene svarer svært likt. En kan likevel ikke konkludere med at ingeniør-, utenbys- og uteksaminerte studenter rangerer jobbmuligheter høyere enn økonomi studenter. Hvis vi ser på gjennomsnittsverdiene i Tabell 5, kan vi konkludere med at disse gruppene rangerer jobbmuligheter relativt likt. Det samme gjelder hvis vi ser på rangeringen mellom menn og kvinner.

Boligmarked			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,76	3,56	0,28
Øk / adm. mot utenbys	3,76	3,64	0,36
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,76	2,58	1E-09
Utenbys / mot uteksaminerte	3,64	2,58	0,0001
Ingeniør mot utenbys	3,56	3,63	0,69
Ingeniør mot uteksaminerte	3,56	2,58	0,0001197
Kvinner mot menn	3,81	3,29	0,0000282

Tabell 6. Hva gjør en by/region attraktiv? Boligmarked – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Tabell 6 viser at økonomi- og ingeniør studentene svarer signifikant forskjellig fra uteksaminerte studenter. Økonomi og ingeniør studentene rangerer boligmarked høyere enn uteksaminerte studenter med gjennomsnittsverdier på 3,76, 3,56 mot 2,58. Det samme gjelder utenbys mot uteksaminerte studenter. Mulige årsaker til dette kan være at de uteksaminerte studentene har etablert seg etter fullført utdanning, mens en del av de som er fortsatt studerer ikke har etablert seg enda og er derfor mer opptatt av boligmarkedet.

Vi kan også konkludere med at menn og kvinner prioriterer boligmarked ulikt. Med en veldig lav p-verdi forkaster vi nullhypotesen om at menn og kvinner svarer likt. Tabellen over viser at kvinner rangerer boligmarked høyere enn menn.

Befolkningsstørrelse			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P- verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	2,50	2,70	0,36
Øk / adm. mot utenbys	2,52	2,64	0,35
Øk / adm. mot uteksaminerte	2,50	2,58	0,65
Utenbys/uteksaminerte	2,64	2,58	0,74
Ingeniør mot utenbys	2,70	2,64	0,78
Ingeniør mot uteksaminerte	2,64	2,58	0,65
Kvinner mot menn	2,62	2,51	0,44

Tabell 7. Hva gjør en by/region attraktiv? Befolkningsstørrelse – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Når det gjelder befolkningsstørrelse, viser tester at ingeniør- og utenbys studenter rangerer befolkningsstørrelse litt høyere enn økonomi- og uteksaminerte studenter. Videre viser testen høye p-verdier som tyder på at de ulike gruppene svarer relativt likt.

Universitet/høgskole			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P- verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,38	2,75	0,004
Øk / adm. mot utenbys	3,38	2,97	0,03
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,38	2,91	0,02
Utenbys mot uteksaminerte	2,97	2,91	0,78
Ingeniør mot utenbys	2,75	2,97	0,37
Ingeniør mot uteksaminerte	2,75	2,91	0,53
Kvinner mot menn	3,09	3,02	0,68

Tabell 8. Hva gjør en by/region attraktiv? Universitet/høgskole – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Ved hjelp av *Tabell 8* kan vi forklare grunnen til det høye standardavviket som vi fikk for alle studentene samlet. Her viser testen at økonomi studenter svarer signifikant forskjellig fra ingeniør, utenbys og uteksaminerte studenter, der de rangerer universitet/høgskole tilbud høyere enn de andre. Dette er forklaringen til den store spredningen i svarene. En høy p- verdi på 0,68 mellom kvinner og menn viser at det er ingen signifikante forskjell i svarene.

Kommunale velferdstjenester			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,46	2,75	0,001
Øk / adm. mot utenbys	3,46	3,35	0,51
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,46	2,97	0,009
Utenbys mot uteksaminerte	3,35	2,97	0,06
Ingeniør mot utenbys	2,75	3,35	0,01
Ingeniør mot uteksaminerte	2,75	2,97	0,34
Kvinner mot menn	3,40	3,10	0,37

Tabell 9. Hva gjør en by/region attraktiv? Kommunale velferdstjenester – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Vi kan her antyde at ingeniør- og uteksaminerte studenter rangerer kommunale velferdstjenester som mindre viktig enn de andre gruppene. Det kommer fram av *Tabell 9* at flere grupper svarer signifikant forskjellig som forklarer det høye standardavviket i svarene til

alle respondentene samlet. Når det gjelder kjønnsforskjeller, rangerer kvinner kommunale velferdstjenester høyere enn menn. Mulige forklaringen til dette kan være at kvinner er mer opptatt av for eksempel barnehage tilbud og gode omsorgstjenester.

Familie og venner			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	4,05	4,20	0,47
Øk / adm. mot utenbys	4,05	4,12	0,69
Øk / adm. mot uteksaminerte	4,05	4,02	0,84
Utenbys mot uteksaminerte	4,12	4,02	0,62
Ingeniør mot utenbys	4,20	4,12	0,72
Ingeniør mot uteksaminerte	4,20	4,02	0,45
Kvinner mot menn	4,24	3,92	0,01

Tabell 10. Hva gjør en by/region attraktiv? Familie og venner – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Med hensyn til familie/venner har alle gruppene vært samstemte. Som vi har nevnt tidligere, er familie og venner veldig viktig for de fleste. Kvinner rangerer familie og venner høyere enn menn og derfor forkaster vi nullhypotesen med en p-verdi på 0,01.

Kultur og fritid			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P- verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,45	3,48	0,86
Øk / adm. mot utenbys	3,45	3,72	0,09
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,45	3,2	0,18
Utenbys mot uteksaminerte	3,72	3,20	0,01
Ingeniør mot utenbys	3,48	3,72	0,13
Ingeniør mot uteksaminerte	3,48	3,2	0,25
Kvinner mot menn	3,47	3,92	0,0008

Tabell 11. Hva gjør en by/region attraktiv? Kultur og fritid – hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Med en gjennomsnittsverdi på 3,72 rangerer utenbys studenter kultur og fritidstilbud høyere enn de andre gruppene. Dette kan tyde på at disse studentene har flyttet til byer med ett større

kultur/fritids tilbud. Videre viser resultatet at menn rangerer kultur og fritid høyere enn kvinner. Med så lav P-verdi forkaster vi nullhypotesen om at det ikke er forskjeller i hvordan kvinner og menn verdsetter kultur og fritid.

9.1.3 Korrelasjonsanalyse

Vi lar kolonnene representere de ulike attributtene (jobbmuligheter, boligmarked, befolkningsstørrelse, universitet/høyskole, familie/venner og kultur/fritid). Kolonnene korreleres mot hverandre.

	Jobb- muligheter	Boligmarked	Befolknings- størrelse	Universitet/ Høyskole	Kommunale velferdstjenester	Familie/ venner	Kultur/ fritid
Jobbmuligheter		0,46333	-0,00544	-0,02328	0,32427	0,04206	0,08189
Boligmarked			0,09973	0,05936	0,39473	0,01231	0,12973
Befolkningsstørrelse				0,26019	0,14023	0,10848	0,25869
Universitet/høyskole					0,18793	-0,18375	0,10580
Kommunale velferdstj.						0,10781	0,35784
Familie/venner							0,22951
Kultur/fritid							

Tabell 12. Korrelasjonskoeffisienter spørsmål 1

Verdiene i tabellen ovenfor ligger mellom -0,18 på det laveste til 0,46 på det høyeste. Vi kan med dette antyde at respondentene har svart ut ifra sine preferanser og ikke etter dagsformen. Tabellen antyder også at det er en relativt sterk samvariasjon mellom jobbmuligheter og boligmarked, dette betyr at respondenten rangerer attributtene jobbmuligheter og boligmarked relativt likt. Som vi kan avlese fra *Figur 5*, ser vi at respondentene rangerer jobbmuligheter og boligmarked som svært viktig. Den laveste korrelasjonsverdien på -0,18 viser en relativ svak negativ sammenfall mellom familie/venner og universitet/høyskole. Dette stemmer med *Figur 5*, der respondentene rangerer familie/venner høyt og universitet/høyskole relativt lavt.

9.1.4 Delkonklusjon

Skal en by/region være attraktiv må den kunne tilby jobbmuligheter. Dette rangeres høyest av respondentene. Skal Haugesundregionen kunne tiltrekke seg unge med høyere utdanning, er

det viktigste å satse på næringsutvikling og etablering av attraktive arbeidsplasser. Dette vil i seg selv medføre befolkningsvekst og økt velferd som resultat av for eksempel økte skatteinntekter.

Vi har beskrevet regionens basisnæringer, og hvordan en nå ved etablering av store industriområde i Tysvær, ønsker å tilrettelegge for flere arbeidsplasser. I punkt 9.3 kommer svarene på hvorvidt respondentene mener regionen kun er attraktiv for de som tar utdanning innenfor disse.

Som nummer to ble familie og venner trukket frem. Også boligmarked ble fremhevet som viktig. Det er ikke overraskende at en ønsker å bosette seg hvor en har familie og venner. Dette kan tyde på at regioner som klarer å etablere et felles bo og arbeidsmarked hvor det er store muligheter for jobb – også vil kunne tiltrekke seg unge med høyere utdanning.

Dette stemmer også godt overens med Vareide (2008) sitt attraktivitetsbarometer som oppsummerte at velfungerende bo og arbeidsmarkedsregioner er nøkkelen til attraktivitet og dermed befolkningsvekst.

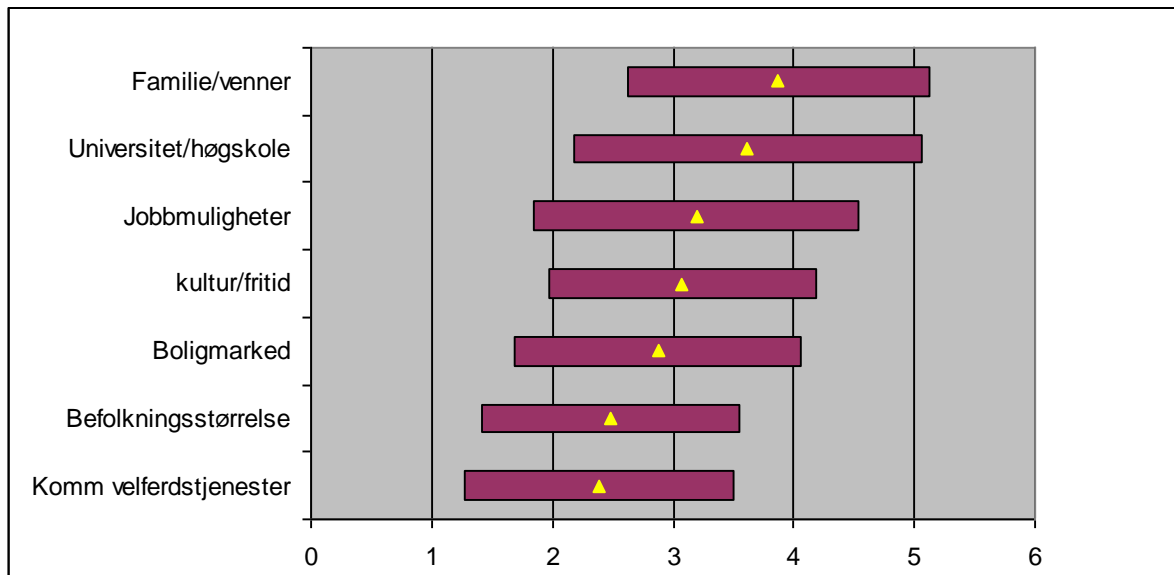
At kvinner rangerer familie og venner høyere enn menn er heller ikke overraskende. Når det gjelder boligmarked har Berrefjord (2008) i sin oppsummering over hva som er regionens styrker og svakheter, pekt på at vi har god plass og mye tomteland. Klarer en samtidig å holde et prisnivå som ikke er vesentlig høyere enn andre regioner, vil en dermed kunne øke regionens attraktivitet. Berrefjord (2008) pekte også på at regionen er kompakt, og dette kan igjen være med på å utvikle regionen til et felles bosteds- og arbeidsmarked. Pendlerstatistikken viser at dette er tilfelle mellom flere av regionens kommuner, mens større avstand medfører at noen av kommunene ikke har den samme inn- eller utpendling. For disse vil det være viktig å kunne ha jobbmuligheter og et boligmarked som tiltrekker seg unge med høyere utdanning.

Gode kultur og fritidstilbud ble av respondentene rangert som det fjerde viktigste. Menn mener dette er viktigere enn kvinner. Berrefjord (2008) fremhevet som en styrke at vi har muligheter for ekstremattraksjon og store areal for friluftsliv – er kanskje dette noe som først og fremst tiltrekker menn.

Muligheter for høyere utdanning, ved at en region har utdanningsinstitusjoner er ifølge respondentene viktig. Også gode kommunale velferdstjenester. Når det gjelder befolkningsstørrelse så er dette ikke vesentlig for hvorvidt en region er attraktiv eller ikke.

9.2 Grunnen til valg av nåværende bosted

9.2.1 Resultater basert på alle studenter samlet



Figur 6. Grunnen til valg av nåværende bosted

Når det gjelder respondentenes nåværende bostedsvalg, viser resultatet at familie/venner betyr mest med en gjennomsnittsverdi på 3,87. Likevel er det viktig å merke seg at spredningen er relativt stor som igjen betyr at respondentene rangerer viktigheten av familie/venner forskjellig.

Respondentene svarer selvsagt at universitet/høgskole spiller en stor rolle med en gjennomsnittsverdi på 3,61. Også her er spredningen stor med standardavvik lik 1,44 som er det største standardavviket i dette spørsmålet. Dette gjenspeiler at gruppene prioriterer universitet/høgskole ulikt. 90 % av utenbysstudentene svarer at universitet/høgskole er det viktigste for deres valg av nåværende bosted.

Selv om Figur 5 viser at det er jobbmuligheter som er den viktigste attributten som bestemmer attraktivitet i en region kommer jobbmuligheter på tredje plass når det gjelder respondentenes valg av nåværende bosted. Mulige forklaringen til dette kan være at den

største andelen av respondentene fortsatt er studenter som ikke er i arbeidslivet enda. Også her kan en tolke spredningen med det faktum at utenbysstudentene først og fremst har valgt bosted ut i fra mulighetene for å studere, ikke hvorvidt det er jobbmuligheter på nåværende bosted. Det samme kan vi vel også antyde når det gjelder boligmarked med en gjennomsnittsverdi på 2,87.

Hvis vi ser på kultur/fritid blir denne attributten rangert som nummer fire med en gjennomsnittsverdi på 3,07. Dette samsvarer med *Figur 5* som tyder på at kultur og fritid er av betydning for en regions attraktivitet.

Som vi kan lese av både *Figur 5* og *6*, blir befolkningsstørrelse rangert som lite viktig. Det samme gjelder for kommunale velferdstjenester som her er prioritert lavest, og hele 104 av respondentene har svart at dette er lite viktig/uten betydning.

9.2.2 Korrelasjonsanalyse

	Jobb- muligheter	Boligmarked	Befolknings- størrelse	Universitet/ høyskole	Kommunale velferdstjenester	Familie/ Venner	Kultur/ Fritid
Jobbmuligheter		0,52014	0,22461	-0,28969	0,37968	0,26579	0,32814
Boligmarked			0,23979	-0,25429	0,43770	0,26229	0,26603
Befolkningsstørrelse				0,14829	0,37819	0,26229	0,54113
Universitet/høyskole					-0,13957	-0,35899	0,00077
Kommunale Velferdstj.						0,31734	0,45575
Familie/venner							0,43816
Kultur/fritid							

Tabell 13. Korrelasjonskoeffisienter spørsmål 2

Verdiene i tabellen ovenfor ligger mellom -0,36 på det laveste til 0,54 på det høyeste. Vi kan også her antyde at respondentene har svart ut ifra sine preferanser og ikke etter dagsformen. Den høyeste korrelasjonskoeffisienten på 0,54 mellom kultur/fritid og befolkningsstørrelse, forklares av gjennomsnittsverdier på 3,07 og 2,48 som betyr at respondentene har rangert disse to attributtene et sted mellom lite viktig og viktig. Selv om respondentene i dette spørsmålet har rangert jobbmuligheter og boligmarked noe lavere, viser *Tabell 13* en korrelasjonskoeffisient på 0,52 som antyder igjen at det er en sterk samvariasjon mellom disse

to attributtene. Hvis en ser på korrelasjonskoeffisienten mellom attributtene familie/venner og universitet/høyskole på $-0,36$, uttrykker dette et relativt sterkt negativt sammenfall. Her vil vi være forsiktige med å tolke data da familie/venner og universitet/høyskole har ganske jevne gjennomsnittverdier og standardavvikene.

9.2.3 Delkonklusjon

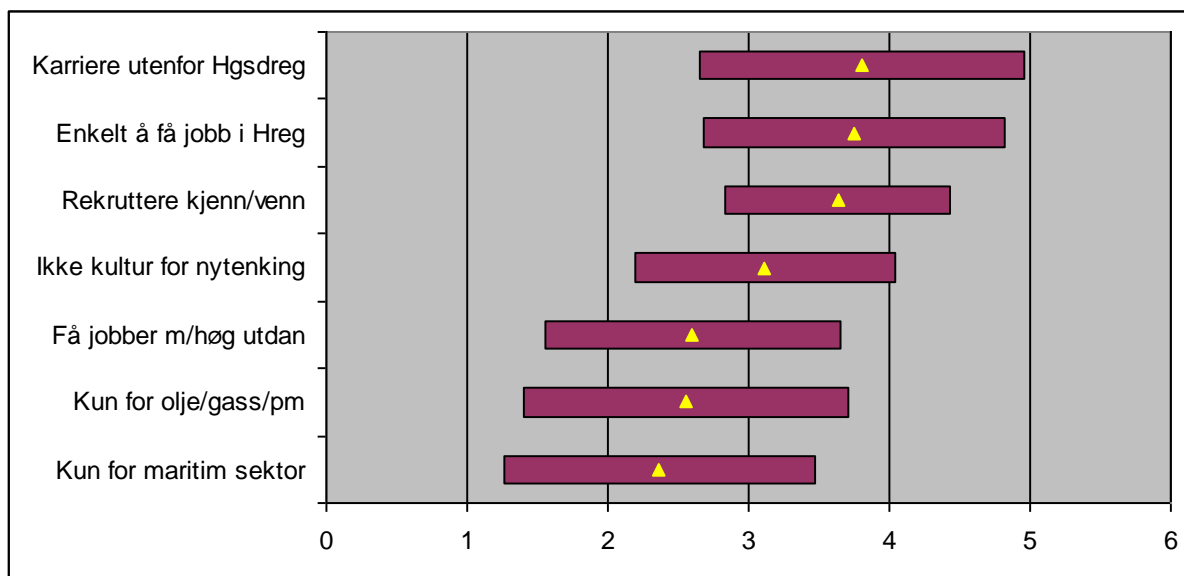
Resultatet viser at nærhet til familie og venner er det viktigste. Deretter kommer universitet/høyskole. Som en av utenbys respondentene svarte: ”Nåværende bosted er utelukkende valgt på grunn av jobb/universitet, som vil gi meg muligheter jeg aldri ville hatt på Haugalandet”. Det vil si at universitet/høyskole er det viktigste for utenbysstudenters valg av nåværende bosted. Når det gjelder nåværende studenter ved Høyskolen Stord/Haugesund har 50 % valgt bosted først og fremst på grunn av familie og venner, dernest er valget basert på at Høyskolen Stord/Haugesund ligger i regionen.

Dette viser at utdanningsinstitusjoner er viktig for en region. Studenter som kan studere nær familie og venner, vil foretrekke å bosette seg der. Etter avsluttet utdanning vil det være avgjørende at en i tillegg har jobbmuligheter og et godt og allsidig kultur og fritidstilbud.

En svakhet ved regionen, er i følge Berrefjord (2008), at en ikke har gode nok utdanningstilbud for mennesker som ønsker utdanning utover Bachelorgrad. Svarene fra respondentene viser at utdanningstilbud er svært viktig. Med å satse på bedre utdanningstilbud, relatert til jobbmulighetene i regionen kan dette hjelpe med å øke regionens attraktivitet. God kommunikasjon mot Bergen og Stavanger kan i tillegg føre til at regionens unge som ønsker høyere utdanning, vil få mulighet til dette uten at avstand til familie og venner blir vesentlig stor.

9.3 Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen

9.3.1 Resultater basert på alle studenter samlet



Figur 7. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen

65 % av alle respondentene er helt eller delvis enig med utsagnet om at de har større karrieremuligheter utenfor Haugesundregionen. Standardavviket viste seg å være et av de største på 1,15. Når det gjelder oppfatningen om mulighetene til å skaffe seg jobb i regionen, så svarer 66 % at de er helt enig/delvis enig i at det er enkelt å få jobb relatert til utdanning. Gjennomsnittsverdien på 3,74 og standardavviket på 1,06 rangerer denne attributten på andre plass.

Utsagnet om at bedriftene i Haugesundregionen benytter seg i stor grad av rekruttering gjennom kjennskap og vennskap får støtte av 90 studenter (50 %), mens 83 studenter (46 %) er verken enig eller uenig i utsagnet. Bare 5 studenter (2,8 %) er uenig. Gjennomsnittsverdien ligger på 3,63, standardavviket på 0,79 som er det minste i dette spørsmålet.

Når det gjelder utsagnet om manglende kultur for nytenkning og kreativitet, og miljø for støtte av gründere svarte 88 at de var verken enig/eller uenig med utsagnet. Det vil si at 49 % av alle respondentene er nøytrale i forhold til denne påstanden.

45 % av respondentene er delvis eller helt uenig i påstanden om at det er få jobber for personer med høyere utdanning i Haugesundregionen.

Vår påstand om at regionen kun er attraktiv for studenter med utdanning innen olje og gass, petro - maritim utdanning gis det ikke et entydig svar på. 46 % svarer at de er delvis uenig/helt uenig, mens 26 % svarer det motsatte. Resten er verken enig eller uenig. Vi kunne lett trekke konklusjonen at det er størst uenighet, men med så stor andel som verken er enig eller uenig, er ikke en slik konklusjon entydig.

Når det gjelder samme påstand om maritim sektor så er konklusjonen at de fleste er uenig. 55 % svarer delvis/helt uenig. Gjennomsnittsverdien ligger på 2,36 og har et av de største standardavvikene på 1,10.

9.3.2 Beregning av forskjeller mellom gruppene – hypotesetesting

Større karriere utenfor regionen			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,62	3,88	0,30
Øk / adm. mot utenbys	3,62	3,87	0,26
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,62	3,97	0,12
Utenbys mot uteksaminert	3,87	3,97	0,73
Ingeniør mot utenbys	3,88	3,87	0,99
Ingeniør mot uteksaminerte	3,88	3,97	0,74
Kvinner mot menn	3,64	4,07	0,01

Tabell 14. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Alle respondentene er mer eller mindre samstemte når det gjelder karrieremuligheter utenfor regionen. Spesielt stor enighet er det mellom ingeniør og utenbys studenter med en p-verdi på 0,99. Gjennomsnittsverdiene som ligger fra 3,62 til 3,97 tyder på at respondentene er delvis enige i påstanden. Her er det kun signifikante forskjeller i svarene mellom kvinner og menn. Der mennene er mer enige i påstanden enn kvinner. Vi forkaster dermed nullhypotesen om at kvinner og menn svarer likt.

Tror det er enkelt å få jobb			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,82	4,00	0,41
Øk / adm. mot utenbys	3,82	3,63	0,34
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,82	3,58	0,26
Utenbys mot uteksaminert	3,63	3,58	0,85
Ingeniør mot utenbys	4,00	3,63	0,19
Ingeniør mot uteksaminerte	4,00	3,58	0,15
Kvinner mot menn	3,77	3,69	0,64

Tabell 15. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Tabell 15 viser at ingeniør studentene er mer enige i påstanden enn andre studenter med en gjennomsnittsverdi på 4,00. I og med den store etterspørselen etter ingeniører i Haugesundregionen er ikke dette overraskende. Hvis vi ser på de uteksaminerte studentene både i Tabell 14 og 15, viser det seg at denne gruppen er minst enig i påstanden om at det er enkelt å få jobb i regionen og mest enig i at det er større karrieremuligheter utenfor regionen. En mulig forklaring kan være at denne gruppen har opplevd det enklere å få jobb utenfor Haugesundregionen.

Få jobber for de med høyere utdanning			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	2,50	2,72	0,36
Øk / adm. mot utenbys	2,50	2,77	0,17
Øk / adm. mot uteksaminerte	2,50	2,42	0,71
Utenbys mot uteksaminert	2,77	2,42	0,16
Ingeniør mot utenbys	2,72	2,77	0,83
Ingeniør mot uteksaminerte	2,72	2,42	0,29
Kvinner mot menn	2,61	2,55	0,72

Tabell 16. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

De fleste av respondentene er delvis uenig eller har ingen oppfatning om denne påstanden. Det blir derfor vanskelig å trekke en konklusjon om denne påstanden basert på respondentenes svar. T-testen viser ingen signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene.

Rekrutterer ved vennskap og kjennskap			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,64	3,60	0,79
Øk / adm. mot utenbys	3,64	3,69	0,75
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,64	3,50	0,38
Utenbys mot uteksaminert	3,69	3,50	0,30
Ingeniør mot utenbys	3,60	3,69	0,63
Ingeniør mot uteksaminerte	3,60	3,50	0,63
Kvinner mot menn	3,68	3,55	0,29

Tabell 17. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Når det gjelder påstanden om at bedriftene i Haugesundregionen rekrutterer gjennom kjennskap og vennskap, viser gjennomsnittverdiene at respondentene tenderer til å være delvis enig.

Kun attraktiv for maritim utdanning			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	2,50	1,80	0,003
Øk / adm. mot utenbys	2,50	2,63	0,54
Øk / adm. mot uteksaminerte	2,50	2,11	0,09
Utenbys mot uteksaminert	2,63	2,11	0,04
Ingeniør mot utenbys	1,80	2,63	0,0009
Ingeniør mot uteksaminerte	1,80	2,11	0,26
Kvinner mot menn	2,38	2,32	0,73

Tabell 18. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Gjennomsnittsverdiene ligger mellom 1,80 til 2,60. Dette viser at respondentene er delvis uenig eller ikke har noen oppfatning om denne påstanden. Det er signifikante forskjeller mellom økonomi og ingeniør studenter. Det samme gjelder utenbys- og uteksaminerte studenter. Men vi vil likevel være forsiktige med å trekke konklusjoner ut ifra disse p-verdiene, da forskjellene i svarene til de ulike gruppene likevel viser at de ikke er enig i påstanden om at regionen kun er attraktiv for studenter med maritim utdanning.

Kun attraktiv petro-maritim / olje og gass			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	2,64	2,37	0,30
Øk / adm. mot utenbys	2,64	2,63	0,96
Øk / adm. mot uteksaminerte	2,64	2,41	0,35
Utenbys mot uteksaminert	2,63	2,41	0,43
Ingeniør mot utenbys	2,37	2,63	0,37
Ingeniør mot uteksaminerte	2,37	2,41	0,89
Kvinner mot menn	2,60	2,49	0,53

Tabell 19. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Påstanden om at Haugesundregionen kun er attraktiv for studenter med petro – maritim/olje – gass utdanning viser at respondentene ikke har en klar oppfatning om dette. Her viser p-verdien at respondentene har vært samstemte i svarene sine.

Mangler kultur for nytenking og kreativitet			
	Gjennomsnitt Variabel 1	Gjennomsnitt Variabel 2	P-verdi
Øk / adm. mot Ingeniør	3,10	2,88	0,25
Øk / adm. mot utenbys	3,10	3,20	0,55
Øk / adm. mot uteksaminerte	3,10	3,16	0,75
Utenbys mot uteksaminert	3,20	3,16	0,86
Ingeniør mot utenbys	2,88	3,20	0,14
Ingeniør mot uteksaminerte	2,88	3,16	0,26
Kvinner mot menn	3,11	3,10	0,92

Tabell 20. Arbeidsmarkedet i Haugesundregionen– hypotesetesting mellom de ulike gruppene

Også når det gjelder kultur for nytenking og kreativitet viser det seg at respondentene ikke har noen klar formening, da gjennomsnittsverdiene ligger mellom 2,88 til 3,20.

9.3.3 Korrelasjonsanalyse

	Karriere utenfor	Enkelt å få jobb	Få jobber	Rekrutteringsproblem	Kun for maritim sektor	Kun for olje/gass	Ikke kultur for nytenking
Karriere utenfor		-0,32570	0,28906	0,06168	0,21051	0,14626	0,13201
Enkelt å få jobb			-0,26209	-0,17978	-0,34846	-0,35646	-0,14456
Få jobber				0,12187	0,27503	0,19782	0,19046
Rekrutteringsproblem					0,28453	0,21260	0,20299
Kun for maritim						0,78561	0,14982
Kun for olje							0,22892
Ikke kultur							

Tabell 21. Korrelasjonskoeffisienter spørsmål 3

Verdiene i tabellen ovenfor ligger mellom -0,36 på det laveste til 0,79 på det høyeste. Vi kan også her antyde at respondentene har svart ut ifra sine preferanser og ikke etter dagsformen, selv om korrelasjonen mellom attributtene kun for olje/gass og kun for maritim utdanning er meget høy. Forklaringen på dette er at respondentene rangerer disse attributtene svært likt, noe som også viste seg ved gjennomsnittverdiene. Den laveste verdien på -0,36 mellom påstanden om arbeidsmuligheter for olje/gass og at det er enkelt å få jobb, viser en sterk negativ sammenfall. Dette fordi respondentene var enig i påstanden om at det er enkelt å få jobb, mens for påstanden om olje og gass var de delvis uenig eller hadde ingen oppfatning.

9.3.4 Delkonklusjon

Et stort flertall av respondentene er delvis enig i påstanden om at karrieremulighetene er større utenfor Haugesundregionen. Flere av ingeniørstudentene pekte i sine kommentarer på at med en så stor konsentrasjon av ingeniører med samme spesialkompetanse, så var det stor konkurranse om de samme arbeidsplassene. Ingeniørene er også den gruppen som er mest optimistiske når det gjelder muligheten til å få seg jobb i regionen, relatert til egen utdannelse.

Mange bedrifter har sine hovedkontor utenfor regionen. Dette vil selvsagt medføre at en må flytte ut av regionen dersom en ønsker å gjøre karriere innenfor disse bedriftene. Regionen har også få statlige arbeidsplasser. Dette kan føre til at de som tar utdanning innen noen av de

fagområder som gir arbeidsmulighet innen statlig forvaltning, velger å bosette seg der slike arbeidsplasser finnes. Noen av respondentene som svarte at de tror det er vanskelig å skaffe seg jobb i regionen, studerer rettsvitenskap, naturvitenskaplige studier, juridikum, arkeologi og sosiologi. En student svarte: ”Regionen er basert på ingeniør og realfaglig kompetanse. Lite behov for samfunnsvitere og humanister i regionen”.

Flytting av Sjøfartsdirektoratet til Haugesund har gitt oss flere arbeidsplasser med behov for kompetanse innen jus. Dette har ifølge Sjøfartsdirektoratet ført til at flere unge med juridisk bakgrunn har flyttet tilbake til regionen.

En vesentlig andel av respondentene mener at bedriftene i Haugesundregionen benytter seg i stor grad av rekruttering gjennom kjennskap og vennskap. Dette, sammen med at en mener karrieremulighetene er større andre steder, er et stort tankekors i forhold til hvordan en skal få unge med høyere utdanning tilbake til regionen.

En student svarte: ”Min erfaring er at det er mange jobber som ikke lyses ut, og at det er veldig viktig med et nettverk. Det er derfor vanskelig for folk ”utenfra” å få en fot innenfor regionens arbeidsmarked. Man får også stadig tilbakemeldinger om at man er overkvalifisert, og at bedrifter ikke har troen på at man blir i stillingen pga. ”for høy” utdanning. For å skaffe høykompetente folk, må Haugalandet stille opp med spennende og utfordrende jobber, og man må føle at det er behov for en og få lov til å bli en ressurs!”

Undersøkelsen viser at utenbys studenter er de om er mest enig i påstanden om at det blir rekruttert for mye via kjennskap og vennskap. Dersom en ønsker at flere skal flytte tilbake til regionen etter endt utdanning, må en overbevise disse om at dette ikke er tilfelle. Om det skulle være tilfellet at bedriftene rekrutterer gjennom kjennskap og vennskap, må de endre sin tilsettingspolitikk.

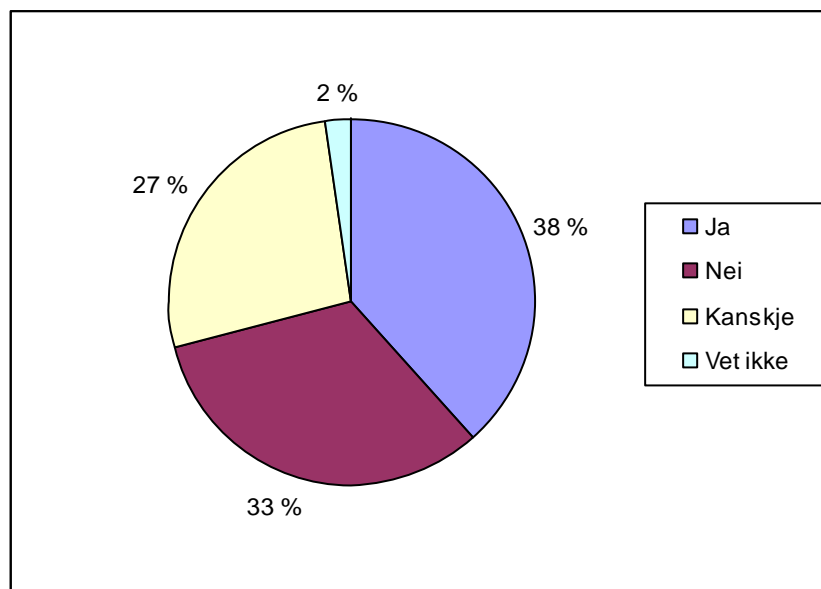
Regionens basisnæring er blant annet maritim sektor og olje/gass, petro - maritim. Disse arbeidsplassene er viktig for regionen, og det er innenfor disse sektorene at det planlegges ytterligere vekst i tallet på virksomheter (Haugaland Næringspark og Karmsund Industripark). Samtidig er disse næringen mest utsatt når det gjelder endrede rammebetingelser og internasjonale konjunkturer. Rådmennene i Haugesundregionen (Berrefjord, 2008) pekte også på hvor viktige disse arbeidsplassene er for regionen, og behovet for interkommunalt

samarbeid for å sikre og videreutvikle disse virksomhetene. Vekst innen basisnæringene vil igjen gi vekst innen lokalnæringene. Dette vil videre kunne gi flere attraktive arbeidsplasser for de som tar utdanning relatert til disse næringene.

I Berrefjords rapport (2008) trakk regionens rådmenn frem de menneskelige ressursene og pekte på ”stå-på mentalitet”, gründerånd og innovasjonsevne. Reve og Jacobsen (2001) pekte på mekanismer som fører til at næringslivet vokser og blir stadig mer spesialisert, innovativt og kunnskapsbasert. Disse mekanismene er kombinasjon av nærhet til krevende kunder og konkurranse om kundens gunst, høy mobilitet som gir spredning av kunnskap og investering og forretningsideer som oppnår kritisk masse ved vekst og nyetablering.

9.4. Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 5 år?

9.4.1 Resultat basert på alle studenter samlet

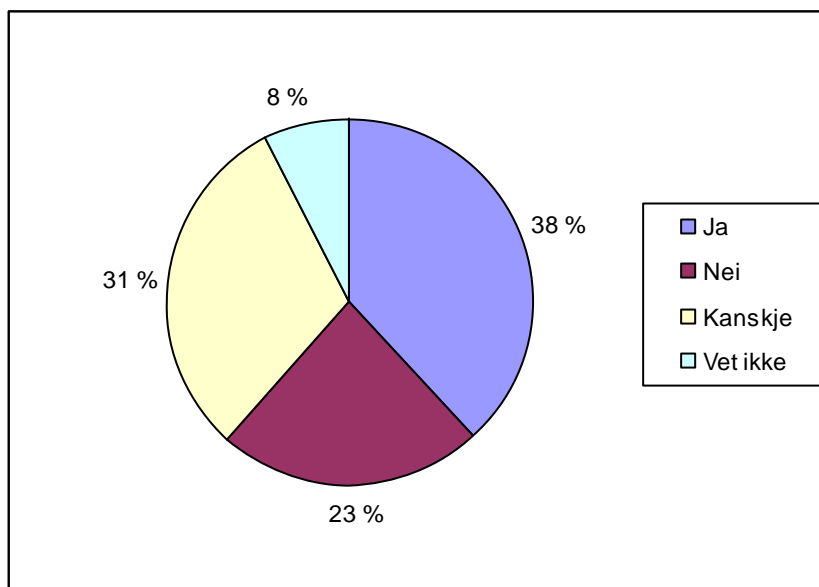


Figur 8. Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 5 år?

Det er ikke grunnlag for å trekke noen konklusjoner basert på respondentenes svar fordi det er liten forskjell i andelen som svarer ja, nei eller kanskje. Videre må en huske på at det er vanskelig å tolke hypotetiske spørsmål som gjelder frem i tid, da preferanser og holdninger kan endres over tid.

9.5 Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 10 år?

9.5.1 Resultat basert på alle studenter samlet

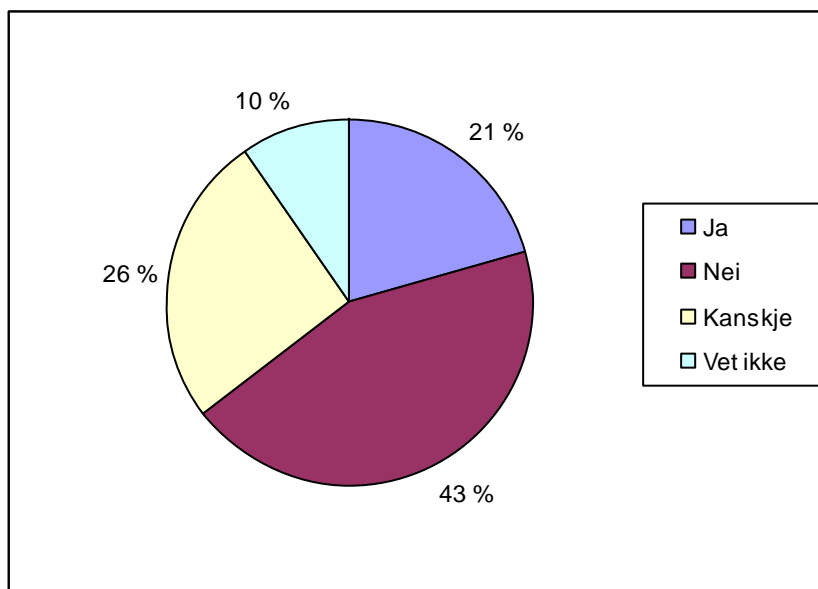


Figur 9. Tror du at jobber/bor i Haugesundregionen om 10 år?

Det kan virke som om flere av de som svarte nei i forrige spørsmål, har endret svaret til kanskje eller vet ikke. Det vil se at de er usikre om sin egen framtid og utelukker ikke en framtid her i regionen.

9.6 Hvis nei på spørsmål 4 og 5, kunne du tenkt deg å flytte tilbake til Haugesundregionen?

9.6.1 Resultat basert på de som svarte nei i spørsmål 4 og 5



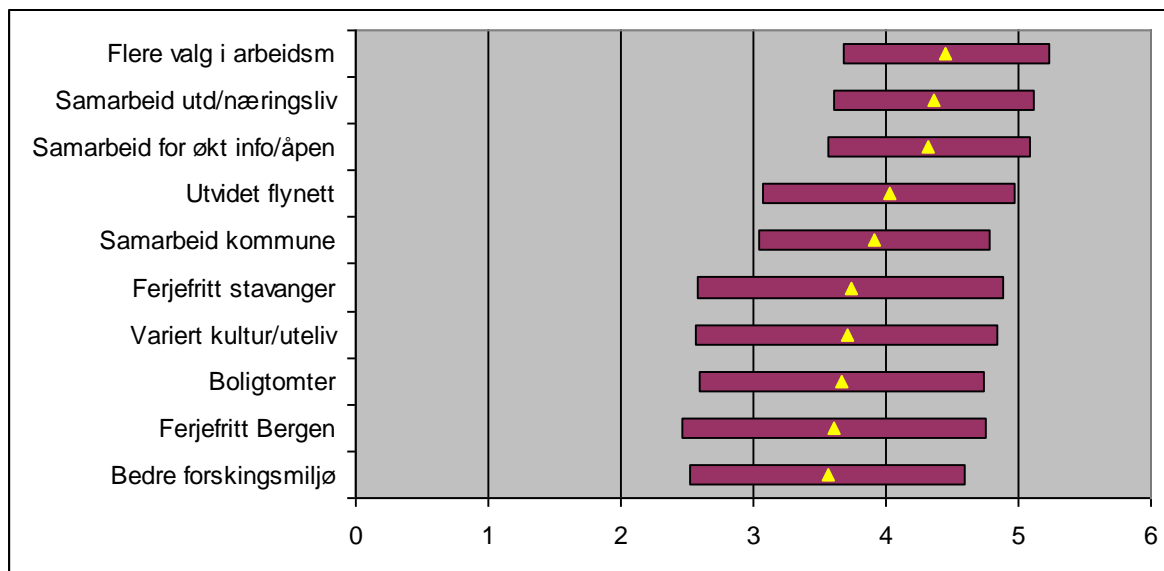
Figur 10. Hvis nei på spørsmål 4 og 5, kunne du tenkt deg å flytte tilbake til Haugesundregionen?

Kommentarer fra respondentene viser at årsaken til deres svar ikke gir entydig konklusjon. En kommentar var: ”Det avhenger først og fremst av om det vil være det gunstigste totalt sett for familien, men også hvilke jobbtillbud regionen har for meg og min samboer.” En annen kommentar: ”Vanskelig å spå fremtid. Total trivsel, både familie, jobb, fritid, venner og tilsvarende spiller inn. Har et godt forhold til byen, men størrelsen byr på noen utfordringer når det gjelder bredde og mangfold i forhold utenom jobb.”

Det er totaliteten i ens egen situasjon som avgjør når det gjelder spørsmålene under punktene 9.4, 9.5 og 9.6. Men i kommentarene fra respondentene var det flere som var inne på jobbmuligheter.

9.7 Forhold som kan være med på å øke attraktiviteten i Haugesundregionen

9.7.1 Resultat basert på alle studentene samlet



Figur 11. Forhold som kan være med på å øke attraktiviteten i Haugesundregionen

90 % svarer at flere valgmuligheter i arbeidsmarkedet vil øke Haugesundregionens attraktivitet. Dette blir rangert som det viktigste som kan være med på å øke attraktiviteten i regionen. Standardavviket på 0,77 viser at spredningen i svarene er relativt liten og respondentene er samstemte når det gjelder flere valgmuligheter i arbeidsmarkedet.

Styrket samarbeidsarena mellom utdanningssystem og næringsliv blir av respondentene oppfattet som viktig. Med en gjennomsnittsverdi på 4,36 viser dette at respondentene er helt enig eller delvis enig i at dette er viktig for å øke attraktivitet i regionen. Standardavviket på 0,75 viser også her at respondentene er samstemte i svarene.

Respondentene ønsker også et lokalt næringsliv som samarbeider for å gi økt informasjon og åpenhet om jobbmuligheter i regionen. En ønsker med andre ord mer åpenhet og informasjon. Også her er respondentenes svar samstemte med et standardavvik på 0,75.

Når det gjelder respondentenes prioritering av infrastruktur mener de at et utvidet rutenett av flyforbindelser er viktigst. I forhold til ferjefri forbindelse til Stavanger og Bergen er gjennomsnittsverdiene henholdsvis like på 3,73 og 3,61. Samtidig skal en merke seg at

standardavviket er relativt stort på 1,13 og 1,14 som kan bety at respondentene rangerer dette forholdet relativt ulikt.

I forhold til gjennomsnittsverdien på 3,91 er respondentene delvis enig i at økt kommunalt samarbeid for å gi næringsdrivende gode rammebetingelser for videreutvikling og vekst vil være viktig for å øke regionens attraktivitet. Et flertall mener at mer variert kulturliv/uteliv er viktig. 60 % av respondentene er helt enig eller delvis enig i dette.

58 % gir uttrykk for at attraktive boligtomter gir økt attraktivitet. Lavest prioritering fikk utsagnet om bedre utviklet forskningsmiljø i regionen.

9.7.2 Korrelasjonsanalyse

	Flere valg- muligheter	Mer variert kultur	Økt info om jobb- muligheter	Attraktive boligtomter	Forskning	Samarbeid utdanning og næringsliv	Kommunalt samarbeid	Ferjefri veg til Stavanger	Ferjefri veg til Bergen	Utvidet flytilbud
Flere jobbmuligheter		0,26414	0,36746	0,18124	0,10007	0,24454	0,26824	0,01415	-0,08663	0,12730
Mer variert kultur			0,32412	0,43820	0,27897	0,11502	0,18950	-0,14108	0,00819	0,16257
Økt informasjon om jobbmuligheter				0,32898	0,26229	0,53111	0,38572	-0,01417	-0,01516	0,06484
Attraktive tomter					0,32469	0,23178	0,38799	-0,01628	0,13119	0,04016
Forskning						0,25908	0,29294	0,01313	0,17108	0,09169
Samarbeid utdanning og næringsliv							0,35755	0,12638	0,06542	0,18971
Kommunalt samarbeid								0,12219	0,18281	0,17213
Ferjefri veg til Stavanger									0,81281	0,35880
Ferjefri veg til Bergen										0,34288
Utvidet flytilbud										

Tabell 22. Korrelasjonskoeffisienter spørsmål 7

Verdiene i tabellen ovenfor ligger mellom -0,08 på det laveste til 0,81 på det høyeste. Vi vil også her antyde at respondenten har svart ut ifra sine preferanser og ikke etter dagsformen, selv om korrelasjonskoeffisienten mellom attributtene Ferjefri veg til Bergen og ferjefri veg til Stavanger er meget høy. Forklaringen på dette er at respondentene rangerer disse to attributtene svært likt med gjennomsnittsverdier på 3,61 og 3,73.

9.7.3 Delkonklusjon

Det viktigste for å øke Haugesundregionens attraktivitet for unge med høyere utdanning, vil være å få flere valgmuligheter i arbeidsmarkedet. Hvilke valgmuligheter vil en så ha i regionen? Haugesundregionens arbeidsplasser er i stor grad konsentrert rundt maritimsektor, prosessindustri og energisektoren. I tillegg har vi en sterk offshorenæring.

Disse utgjør våre basisnæringer og er etablert som vellykkede næringsklynger. Spilling (2007) viste til at næringsklynger kan legge grunnlag for virksomheter som blir mer spesialiserte, innovative og kunnskapsbaserte, og at de vil ha behov for arbeidskraft med høy kompetanse. Slik sett vil unge som tar utdanning rettet mot disse næringene kunne være sikret jobbmuligheter. Og bedrifter innen basisnæringene som vurderer Haugesundregionen som etableringssted vil ha tilgang på arbeidskraft med relevant og høy kompetanse.

Vareide (2008) pekte i sitt attraktivitetsbarometer på at de regioner som lykkes med å tiltrekke seg folk er de som kan tilby et større lett tilgjengelig arbeidsmarkedsområde, oftest utover regionens egne grenser. Slik sett vil infrastruktur som ferjefri forbindelse til Stavanger og Bergen kunne føre til at arbeidsmarkedsområde for Haugesundregionen blir større, og at en dermed kan tiltrekke seg flere innbyggere. Svarene fra respondentene når det gjelder dette viser at det er viktig med ferjefri forbindelse til Stavanger og Bergen.

De kommunene i regionen som har liten inn/utpendling representerer også de kommunene som har hatt tilbakegang eller liten vekst i antall innbyggere. For disse vil det være viktig å kunne tiltrekke seg nye etableringer for å sikre flere arbeidsplasser. Rosen (2005) viser til Tiebouts modell om at folk flytter til den kommune som tilfredsstillere dere skatte- eller tjenestenivå. Dette vil også inkludere næringsvirksomhet. Men i tillegg til de generelle rammebetingelser som avgiftsnivå og etableringsstøtte, vil også bedriftene vurdere tilgang til arbeidskraft, transportkostnader, nærhet til marked og tilgang på de ressursene som bedriftene trenger. Myrdals modell viste den klare sammenheng mellom etablering av ny industri som genererer økte skatteinntekter, som igjen kan brukes til satsting på infrastruktur, og dermed kunne sikre flere etableringer.

Rådmennene i Berrefjords rapport (2008) pekte på at vi har stor avhengighet til få store bedrifter som er eiet utenfra – og at vi dermed lett blir filial i større virksomheter hvor forretningsmessig ledelse sitter utenfor regionen. Dette innebærer også at mange kompetansearbeidsplasser knyttet til regionens arbeidsplasser ikke er lokalisert her. For unge med utdanning innen økonomi/administrasjon, kommunikasjon, forvaltning og for eksempel jus, medfører dette at det blir færre arbeidsmuligheter. En respondent skrev: ”Haugesund er en flott plass der jeg trives, men jobbmulighetene er større i Bergen/Stavanger for mitt vedkommende (HMS Ingeniør). Haugesund blir litt lite og mett, og de store selskapene er ikke representert i byen på samme måte som Bergen/Stavanger.”

En annen respondent som har fulgt arbeidsmarkedet i lang tid mente at regionen har et ganske snevert arbeidsmarked. Man bør enten jobbe med olje/gass, ha maritim utdanning, være sykepleier eller førskolelærer for å få jobb. Det er i hvert fall slike stillinger som lyses ut, er respondentenes kommentar. Han pekte også på at det ikke finnes jobber for folk med forskningsbakgrunn og doktorgrad.

Styrket samarbeidsarena mellom utdanningssystemet og næringslivet ble av respondentene rangert som nest viktigst. En respondent skriver: ”Jeg opplevde på ”Haugalands-messen” at representanter fra næringslivet og organisasjoner visste lite om de utdanningstilbud som tilbys i Bergen og at de derfor hadde vanskelig for å se for seg hvordan de kunne bruke kompetansen vår i egne organisasjoner/bedrifter. Kunnskap og interesse for min kompetanse og et nettverk av flere ”som meg” i Haugesund ville være attraktivt for meg.” I følge Berrefjord (2008) pekte rådmennene på at Høyskolen Stord/Haugesund ikke er synlig og sterk nok.

Haugalandet Skole – Arbeidsliv skal jobbe for å utnytte ressursene kommunene stiller til disposisjon for yrkes- og utdanningsveiledning på best mulig måte. Denne organisasjonen er rettet mot overgang grunnskole – videregående skole. Respondentene har med sine svar gitt klart uttrykk for at de ønsker en arena for utvikling av samarbeid mellom utdanningssystemet og næringslivet.

Som nummer tre har respondentene prioritert et lokalt næringsliv som samarbeider for å gi økt informasjon og åpenhet om jobbmuligheter i regionen. En respondent svarte at det ikke virket som om Haugalandet trengte dyktige folk. En annen respondent pekte på at de fleste som

søker nye medarbeidere ønsker folk med erfaring – og respondenten stilte da spørsmålet; hvor skal unge få erfaring fra?

Vi spurte om økt kommunalt samarbeid for å gi næringsdrivende gode rammebetingelser for videreutvikling og vekst, vil gjøre Haugesundregionen mer attraktiv. 64 % av respondentene er helt eller delvis enig i dette. Haugesund regionen har flere offentlige organisasjoner som jobber for næringsutvikling. Vi har beskrevet de fleste av disse i kapittel 5.6. Berrefjord (2008) pekte i sine kommentarer at det er godt vennskap mellom de ulike kommunene og godt etablerte virksomme samarbeidsorgan. Berrefjord (2008) trakk også frem rådmennenes kommentar om at regionen er for avhengig av nasjonale rammevilkår, og at mange forhold av strategisk betydning for regionen blir avgjort av staten. I tillegg viste de til at regionale tiltak som blir satt i gang har manglende eierforhold, og at det blir gjort mange solo – løp som gir vegring mot konkret samarbeid.

Respondentene er altså enig med rådmennene i at det er viktig å gjøre det kommunale samarbeidet mye bedre enn det er i dag. 87 respondenter er helt eller delvis enig i at bedre utviklet forskningsmiljø i regionen kan gi økt attraktivitet.

Vi velger ikke å fokusere på respondentenes oppfatning av hvorvidt mer attraktive boligtomter, mer variert kulturliv/uteliv eller et utvidet rutenett av flyforbindelser kan øke regionens attraktivitet. Dette fordi vi først og fremst fokuserer på forhold knyttet til jobbmuligheter.

10. Hovedkonklusjon

Vår problemstilling er: *Hvordan kan Haugesundregionen være attraktiv for unge slik at de ønsker å søke seg jobb i regionen etter fullført utdanning?*

Med bakgrunn i respondentens svar kan vi konkludere slik:

Det som gjør en by/region attraktiv for unge med høyere utdanning er at de finnes jobbmuligheter relatert til deres utdanning. Hvis dette også i tillegg er i nærheten av venner og familie, vil dette øke attraktiviteten ytterligere. Boligmarkedet spiller også en vesentlig rolle. Velfungerende bosted - og arbeidsmarkedsregioner kan derfor være nøkkelen til attraktivitet, og dermed befolkningsvekst.

Skal Haugesundregionen være attraktiv må en sikre at det finnes nok arbeidsplasser for unge med høyere utdanning. Deler av regionen blir oppfattet som et felles bosteds- og arbeidsmarked, og bedring av infrastruktur som binder regionen tettere sammen vil kunne gi befolkningsvekst i alle kommuner. Om en ikke finner relevant arbeidsplasser i regionen, vil også bedring av infrastruktur som sikrer et større arbeidsmarked med akseptabel pendleravstand, kunne føre til at flere velger å bosette seg i Haugesundregionen.

Respondentene mener det finnes større karrieremuligheter utenfor Haugesundregionen. Oppfatningen av at regionenes virksomheter rekrutterte for mye basert på kjennskap og vennskap, bør tas på alvor. Det blir fremhevet at skal regionen øke sin attraktivitet, bør næringslivet samarbeide for å gi økt informasjon og åpenhet om jobbmulighetene som finnes. I tillegg pekte de på hvor viktig det er at det finnes gode samarbeidsarenaer mellom utdanningsinstitusjonene og næringslivet. Her har Høgskolen Stord/Haugesund en mulighet til å styrke det samarbeidet som finnes i dag mellom denne og næringslivet i regionen. I tillegg bør næringslivet også vurdere økt samarbeid mot utdanningsinstitusjoner som finnes utenfor regionen.

Respondentene oppfatter ikke regionen slik at det kun er innenfor for eksempel maritim sektor eller olje/gass at det finnes muligheter for jobb. Men de ønsker seg flere valgmuligheter innen arbeidsmarkedet. Dette er et signal om at en må jobbe for at det ikke bare blir vekst innen de sektorer som står sterkt i regionen i dag. Om en får etablert nye virksomheter, eller administrasjonsfunksjonene til etablerte bedrifter, vil dette sikre flere valgmuligheter for unge med høyere utdanning.

Skal en gjennomføre flere markedsføringskampanjer som skal sikre at flere velger å flytte tilbake til regionen etter endt utdanning, må en først og fremst fokusere på arbeidsmulighetene som allerede finnes i regionen.

Skal en lykkes med slike kampanjer må også eksisterende næringsliv vise at de ønsker å rekruttere ung nyutdannet arbeidskraft.

Kildehenvisning

Berrefjord, O., Milford, S. & Thomassen, L. (2008). *Prosjekt Haugalandet - Regional Strategiutvikling – Status og Intensjoner 2008*. Bergen/Haugesund: Berrefjord & Thomassen AS

Economist Intelligence Unit (2005). *Reputation: Risk of risks*. White paper: London

Gotsi, M., Wilson A.M. (2001). *Corporate reputation: Seeking a definition*. Corporate communications: An International Journal 6 (1), s. 24 – 30.

Haraldsen, G. (1999). *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Henriksen P. (2005). *Aschehoug og Gyldendals store norske leksikon (Bind 12)*. Oslo: Kunnskapsforlaget.

Johannessen A., Kristoffersen, L. & Tufte P. A. (2004). *Forskningsmetode for økonomisk – administrative fag, 2. utgave*. Oslo: Abstrakt Forlag AS

Klosterman R. E., Brail R. K., & Bossard E.G. (1993). *Spreadsheet Models for Urban and Regional Analysis*.

Knox, P. & Agnew, J. (1998). *The Geography of the World Economy. An Introduction to Economic Geography*. London: Arnold.

Konishi, H. (2008). Tiebout's tale in spatial economies: Entrepreneurship, self-selection, and efficiency. *Regional Science and Urban Economics* 38, s. 461–477.

Krugman, P. R. (1998). *Space: The final frontier*. *Journal of Economic Perspectives*, s. 161-174.

Krugman, P. R. (1996). *Urban Concentration: The role of Increasing Returns and Transport Costs*. *International Regional Science Review* 19 (1 & 2), 5-30).

Leknes, E. (2008). *Utviklingen av en byregion rundt Haugesund*. Stavanger: International Research Institute of Stavanger. Hentet 3. januar 2009 fra [http://www.iris.no/internet/student.nsf/090b0673bdaba07ac12565fc00532538/c6e7ca9051d7a81bc125742700526b12/\\$FILE/IRIS%202008-054.pdf](http://www.iris.no/internet/student.nsf/090b0673bdaba07ac12565fc00532538/c6e7ca9051d7a81bc125742700526b12/$FILE/IRIS%202008-054.pdf)

Løvås, G. G. (2004) *Statistikk for universiteter og høyskoler*, 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Marshall, A. (1920). *Principles of Economics* (8th edition). London: Macmillan and Co., Ltd.

McCann P. (2001). *Urban and Regional Economics*. Oxford University Press: Paperback.

Parks, P. J., Hardie I. W. (2003). *The Economics of land use*. Aldershot: Ashgate.

Maritimt Forum (2009). *Den maritime næringen på Haugalandet og i Sunnhordland, Rapport ved Maritimt Forum for Haugalandet og Sunnhordland, januar 2009*.

Reve, T., Jakobsen E. W. (2001). *Et verdiskapende Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.

Reve, T., Lensberg T. og Grønhaug K. (1992). *Et konkurransedyktig Norge*. Oslo: Universitetsforlaget

Rognsaa, A. (2003). *Prosjektoppgaven – krav til utforming* (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget

Roland K., Reve T. (2003). *Energi - Norges fremtid: høsting eller kompetansebasert vekst*. Oslo: Universitetsforlaget

Rosen, H. S., Gayer T. (2008). *Public Finance* (8th edition). New York: McGraw-Hill Education

Sjøfartsdirektoratet (2007). *Årsmelding for 2007*. Hentet 21. februar fra <http://www.sjofartsdir.no/upload/Om%20sjofartsdirektoratet/Årsmeldinger/årsmelding%202007%20til%20web.pdf>

Spilling, O. R. (2007). *Kunnskap, næringsutvikling og innovasjonspolitik*. Bergen.

St.meld. nr. 17 (2002-2003). *Om statlige tilsyn og Stortingets innstilling i samme sak.*

Hentet 23. mars 2009 fra

<http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=25273>

Statistisk Sentralbyrå (2009). Andel med høyere utdanning i regionen. Hentet 2. april 2009 fra

<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

Statistisk Sentralbyrå (2009). Folkemengde 1. januar i kalenderåret etter region og tid. Hentet

12. mars 2009 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

Statistisk Sentralbyrå (2009). Pendling inn/ut fra regionens kommuner. Hentet 30. mars 2009

fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

Statistisk Sentralbyrå (2009). Registrerte arbeidsledige i Rogaland og Hordaland.

Hentet 14. mars 2009 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

Vareide K. (2008). *Attraktivitetsbarometeret 2008. Topp og bunn i regioners og kommuners attraksjonskraft.* Oppdrag fra NHO: Telemarksforskning-Bø. Hentet 3. januar 2008 fra

[http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/NHO_Attr-barometer_08_orig_Lowres\(1\).pdf](http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/NHO_Attr-barometer_08_orig_Lowres(1).pdf)

178 besvarte spørreskjema, lagret på oppgaveskrivernes pc'er

Vedlegg 1

Spørreskjema ”Haugesundregionens omdømme”

Vi er tre studenter fra Høyskolen Stord/Haugesund som skriver en prosjektoppgave innen regional strategiutvikling. Vi ønsker å få svar på hvilken kunnskap unge med høyere utdanning har om mulighetene på arbeidsmarkedet i Haugesundregionen, og hvilke andre forhold som er avgjørende for hvorvidt unge ønsker å bosette seg her eller ikke.

Hvis du har mulighet til å svare på dette spørreskjemaet ville vi satt stor pris på det. Denne undersøkelsen er anonym, og vi vil ikke skrive noe i oppgaven som kan refereres rett tilbake til kilden.

Ditt bidrag, som er viktig for oss, vil kunne hjelpe oss å komme frem til om Haugesundregionen har et godt omdømme som arbeidssted for unge med høyere utdanning.

På forhånd takk for hjelpen!

- 1. Hva gjør en by/region attraktiv? Under er det listet opp forhold som bestemmer regionens attraktivitet. Basert på dine erfaringer, angi hvor viktige de ulike kriteriene er ved å krysse av i en boks for hvert forhold.**

	Helt avgjørende	Svært viktig	Viktig	Lite viktig	Helt uten betydning
Jobbmuligheter					
Boligmarked					
Befolkningsstørrelse					
Universitet og høyskoler					
Kommunale velferdstjenester					
Familie/venner					
Kultur/fritid					
Eventuelle andre forhold (spesifiser):					

Eventuell kommentar:

- 2. Grunnen til valg av nåværende bosted.**

	Helt avgjørende	Svært viktig	Viktig	Lite viktig	Helt uten betydning
Jobbmuligheter					
Boligmarked					
Befolkningsstørrelse					
Universitet og høyskoler					
Kommunale velferdstjenester					
Familie/venner					
Kultur/fritid					
Eventuelle andre forhold (spesifiser):					

Eventuell kommentar:

- 3. Under er det listet opp en del utsagn om arbeidsmarked i Haugesundregionen. Basert på din oppfatning, angi hvor enig/uenig du er i de ulike utsagnene ved å krysse av i en boks for hvert utsagn.**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg har større karrieremuligheter utenfor Haugesundregionen.					
Med min utdanning tror jeg det er enkelt å få jobb i Haugesundregionen.					
I vår region er det relativt få jobber for personer med høyere utdanning.					
Bedriftene i Haugesundregionen benytter seg i stor grad av rekruttering gjennom kjennskap og vennskap.					
Haugesundregionen er kun attraktiv for studenter med maritim utdanning.					
Haugesundregionen er kun attraktiv for studenter med utdanning innen olje og gass, petro - maritim utdanning					
Det mangler kultur for nytenkning og kreativitet, og miljø for å støtte grunderne.					

Andre utfyllende kommentarer som du synes er vesentlig i forhold til arbeidsmarked og karrieremuligheter i Haugesundregionen:

- 4. Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 5 år?**

Ja Nei Kanskje Vet ikke

- 5. Tror du at du jobber/bor i Haugesundregionen om 10 år?**

Ja Nei Kanskje Vet ikke

6. Hvis nei på spørsmål 4 og 5, kunne du tenkt deg å flytte tilbake til Haugesundregionen i fremtiden? Begrunn svaret.

- Ja
- Nei
- Kanskje
- Vet ikke

Begrunnelse:

7. Under er det listet opp forhold som kan være med på å øke attraktiviteten i Haugesundregionen. Basert på din oppfatning, angi hvor enig/uenig du er i de ulike utsagnene ved å krysse av i en boks for hvert utsagn.

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Flere valgmuligheter i arbeidsmarkedet.					
Mer variert kulturliv/uteliv.					
Et lokalt næringsliv som samarbeider for å gi økt informasjon og åpenhet om jobbmuligheter i regionen.					
Mer attraktive boligtomter					
Bedre utviklet forskingsmiljø i regionen.					
Styrket samarbeidsarena mellom utdanningssystemet og næringslivet.					
Økt kommunalt samarbeid for å gi næringsdrivende gode rammebetingelser for videreutvikling og vekst.					
Ferjefri veg til Stavanger regionen					
Ferjefri veg til Bergensregionen					
Et utvidet rutenett av flyforbindelser					

8. Er det andre tiltak du mener kan bidra til å gjøre regionen mer attraktiv for unge arbeidstakere?

Generell informasjon.

9. Alder:

20 år og under 21 – 30 år 31 – 40 år 41 – 50 år 51 – 60 år 61 år og over

10. Kjønn:

Mann Kvinne

11. Sivilstand:

Gift/samboer Ugift Separert/skilt Enke/enkemann

12. Oppvekstkommune:

13. Nåværende bosted:

14. Studiested:

15. Studieretning:

16. Studentstatus:

Fortsatt student Uteksaminert

Tusen takk for hjelpen!

