

---

NOTAT MA 17-13 | Lovise Kvalsund Otterlei og Bjørn Tore Nystrand

---

# KUNNSKAP RELATERT TIL KVINNER, REKRUTTERING OG ÅLESUNDREGIONENS ATTRAKTIVITET

Et grunnlag for arbeid i regi av Næringsforeningen i Ålesundregionen



---

<b>TITTEL</b>	Kunnskap relatert til kvinner, rekruttering og Ålesundregionens attraktivitet
<b>FORFATTERE</b>	Lovise Kvalsund Otterlei og Bjørn Tore Nystrand
<b>PROSJEKTLEDER</b>	Lovise Kvalsund Otterlei
<b>NOTAT NR.</b>	MA 17-13
<b>SIDER</b>	25
<b>PROSJEKTNUMMER</b>	54936
<b>PROSJEKTITTEL</b>	Sammenfatte kjønnsrelatert forskning i regi av Møreforskning
<b>OPPDRA GSGIVER</b>	Næringsforeningen i Ålesundregionen
<b>ANSVARLIG UTGIVER</b>	Møreforskning Ålesund AS
<b>ISSN</b>	0804-5380
<b>DISTRIBUSJON</b>	Åpen
<b>NØKKEWORD</b>	Kjønn, kompetanse, attraktivitet, sysselsetting, ledelse

---

## **SAMMENDRAG**

Statistikk viser at det er ubalanse i antall kvinner og menn både blant innbyggere og i ledende posisjoner i næringslivet i Ålesundregionen. I dette notatet sammenfattes forskning gjennomført av Møreforskning som belyser hva som kan ligge bak disse tallene, hvordan rekruttering og attraktivitet henger sammen og hva som påvirker regionens attraktivitet for folk med høy utdanning. I tillegg løftes det frem perspektiver som kan være nyttige for Næringsforeningen i Ålesundregionens arbeid å ha med seg inn i sitt arbeid med å utvikle en handlingsplan for å få flere kvinner til å flytte til regionen, samt ta lederposisjoner. Det mest sentrale elementet er en anerkjennelse av at det handler om mangfold – både i forhold til kjønn og kompetanse, og at ulike perspektiver på dette påvirker hvor attraktiv regionen og næringslivet oppleves av ulike målgrupper og hvordan man velger å tilnærme seg disse.

---

© FORFATTER/MØREFORSKING

Forskriftene i åndsverkloven gjelder for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller framstille eksemplarer til privat bruk. Uten særskilt avtale med forfatter/Møreforskning er all annen eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring kun tillatt så langt det har hjemmel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavere til åndsverk.

---



---

## FORORD

---

Dette notatet sammenstiller forskning Møreforskning har gjennomført relatert til kvinner, rekruttering og regionens attraktivitet i perioden 2013 – 2017. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Næringsforeningen i Ålesundregionen, med mål om å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag for deres arbeid for å få flere kvinner til å ville bo og jobbe i regionen, samt få flere kvinner i lederposisjoner.

Vi takker Marte Fanneløb Giskeødegård, som er forfatter på mye av forskningen som er gjennomført, for gjennomlesing og innspill i gjennomføringen av oppdraget. Takk også til Laila Gjerdsbakk i Næringsforeningen – Ålesundsregionen for godt samarbeid.

Ålesund, november 2017

Lovise Kvalsund Otterlei (prosjektleder)  
Bjørn Tore Nystrand



---

## INNHOOLD

---

Forord.....	5
Innledning.....	9
Hvordan forstå kvinneunderskuddet? .....	10
Hva sier tallene? .....	11
Men hva ligger bak tallene? .....	13
Arbeidsinnvandring og urbanisering .....	13
Et næringsliv med maskulint image?.....	14
Det handler om mangfold og attraktivitet .....	15
Viktigheten av kompetansemiljø.....	15
Et snevert syn på relevant kompetanse? .....	15
Betydningen av Regional tilknytning og nettverk.....	16
Følelsen av at regionen er i utvikling.....	16
Friluftsliv .....	17
Karriereutvikling og ledelse.....	18
Potensial for større utnyttning av kvinners kompetanse? .....	18
Kvinner i ledelse.....	18
Med spesiell relevans for Næringsforeningens arbeid .....	20
Hva valg av perspektiv gjør med forståelse av rekruttering.....	20
Fokuser på: Hvorfor skal kvinnene komme til Ålesundregionen?.....	22
Spørre seg: Hvordan motivere flere kvinner til karriere og ledelse? .....	22
Samarbeid om tiltak .....	23
Referanser .....	24





---

## INNLEDNING

---

Næringsforeningen i Ålesundregionen (heretter omtalt som Næringsforeningen) har som målsetning å legge til rette for et konkurransedyktig næringsliv og vekstkraftige lokalsamfunn. Med bakgrunn i at det er et underskudd av kvinner i regionen og en opplevelse av at næringslivet slik sett «går glipp av» mye kompetanse, ønsker Næringsforeningen å se nærmere på hvordan de kan bidra til å rekruttere flere kvinner med høy kompetanse til regionen, samt motivere flere kvinner i regionen til karriere og ledelse. Næringsforeningen har i den anledning utviklet og startet prosjektet «Damene først», som inkluderer tiltak på tre områder: i) etablere nettverk for kvinner i Ålesundregionen som har ambisjoner om karriere og lederskap, ii) aktivitet inn mot jenter på videregående skole, og iii) utarbeide en handlingsplan for hvordan regionen skal tiltrekke seg flere kvinner.

For å kunne lage en målrettet handlingsplan ønsker Næringsforeningen et kunnskapsgrunnlag å basere seg på. Møreforskning er i en posisjon til å fremskaffe dette, etter å ha gjennomført flere forskningsprosjekter relatert til arbeidsliv, rekruttering og regionens attraktivitet. Mange av prosjektene har dessuten hatt et særlig fokus på kvinner og folk med høy utdanning. Hensikten med dette notatet er å sammenstille resultatene fra denne forskningen og gi Næringsforeningen en oversikt over kunnskap og perspektiver som kan være nyttige å ha med seg inn i sitt arbeid.<sup>1</sup>

Vi begynner notatet med å gi et teoretisk perspektiv på hva som kan ligge bak et kvinneunderskudd. Deretter ser vi nærmere på hva tallene viser, i form av statistikk over kjønnsdeling, utdanningsnivå og andelen kvinner i ledelse i regionen. Videre går vi gjennom tidligere forskning nærmere inn på hva som kan ligge bak disse tallene for Ålesundregionens del, og hva som kan påvirke regionens attraktivitet for folk med høy utdanning. Deretter løfter vi frem poeng vi ser som særlig relevante for Næringsforeningens arbeid med å utvikle en handlingsplan gjennom å gi innsikt i hva ulike perspektiver på kjønn gjør med tilnærming til rekrutteringstiltak, samt synliggjøre hva enkelte målgrupper etterlyser av tiltak. Vi vil også vise til områder der Møreforskning ser behov for ytterligere kunnskap eller tiltak.

---

<sup>1</sup> Forskingen som danner grunnlaget for dette notatet er gjennomført av Møreforskning i perioden 2013-2017. I tillegg vises det til andre arbeider.

---

## HVORDAN FORSTÅ KVINNEUNDERSKUDET?

---

Forklaringene på kvinneunderskuddet kan være mange, og innledningsvis kan det være nyttig å ta med seg noen teoretiske perspektiver på hvor vi kan finne disse. Dette gjør vi gjennom å vise til en tredeling (presentert av Giskeødegård og Grimsrud (2014)) av typer forklaringer på hvordan kvinners handlingsrom på ulike arenaer i samfunnet formes. Det blir i dette perspektivet hevdet at hver kvinnes opplevelse av eget handlingsrom dannes på *individuell nivå*, men at dette samtidig påvirkes av betydningen kjønn gis på både det *strukturelle* og det *symbolske* nivået.

Det *strukturelle* nivået omfatter de kjønna samfunnsstrukturene. Menn har systematisk høyere posisjoner enn kvinner, samtidig som kvinner og menn jobber i ulike sektorer og på ulike samfunnsarenaer. Tradisjonelle kvinneyrker er for eksempel dårligere lønnet enn tradisjonelle mannsyrker. Det er også store kjønnsforskjeller med tanke på fordeling av lønna og ulønna arbeid. Disse samfunnsstrukturene vil virke direkte inn på handlingsrommet for kvinner. For dette prosjektet er det for eksempel relevant å peke på at næringsstrukturen i Møre og Romsdal, som er svært preget av sterke marine og maritime klynger, gir konkrete vilkår for hvilke typer jobber som finnes og indirekte hvem som lettest kan finne seg et levebrød. Poenget er at når noe blir fremhevet, forsvinner noe annet bak. Dette kommer vi tilbake til senere i notatet.

Det *symbolske* nivået handler om våre forestillinger om og forståelser av kjønn, og hva som er «passende» for kvinner og menn. Dette kan være stereotypier som vi tar mer eller mindre for gitt, og som kan komme til uttrykk gjennom hvordan vi snakker om kvinner og menn. Tradisjonelle maskuline egenskaper rangeres gjerne over tradisjonelle feminine egenskaper. Kvinner blir for eksempel framstilt som emosjonelle, omsorgsfulle og samarbeidsorienterte, mens menn fremstilles som rasjonelle, handlingsrettede og konkurranseorienterte. Slik blir menn gjerne sett på som best egnet til lederjobber, og de blir normen for «den gode leder». Symbolske framstillinger av kvinner og menn, og av hva (og for eksempel hvilke jobber) som er passende for kvinner og menn, virker slik inn på kvinners opplevde handlingsrom (Harding, 1986, referert til i Skålholt & Guldvik, 2009).

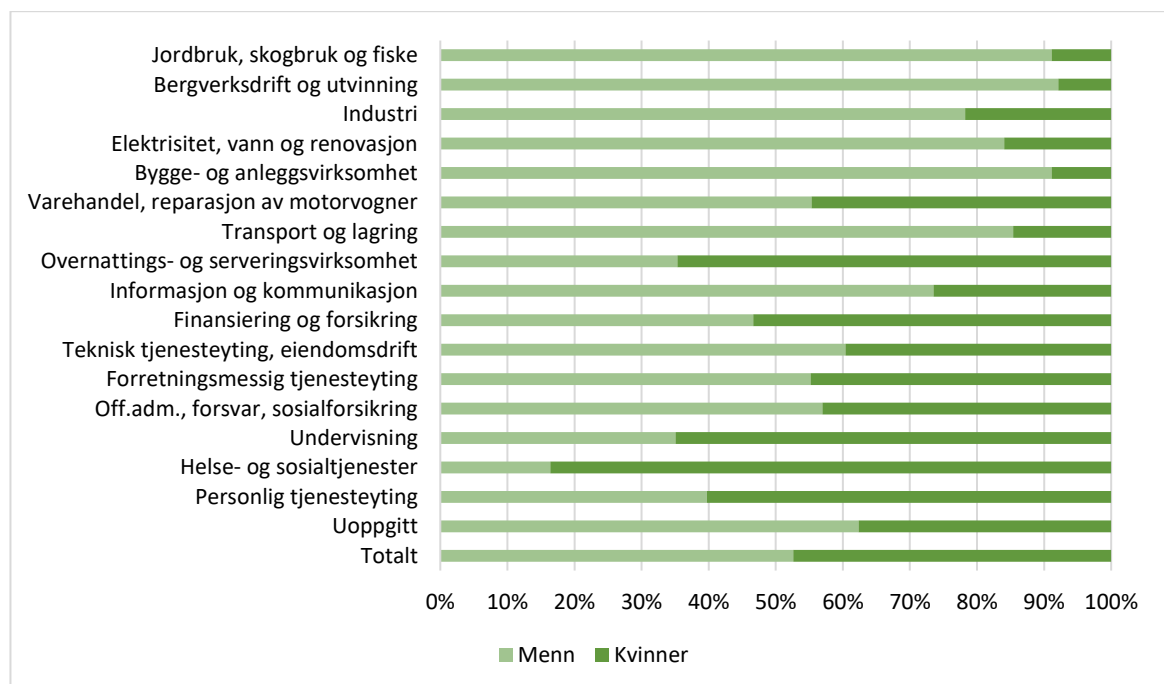
Ifølge Harding (1986) virker de ulike nivåene gjensidig inn på hverandre. For det første vil kulturelle forestillinger om hva som er «passende» for kvinner og menn på symbolsk nivå påvirke opplevd handlingsrom for individuelle kvinner. Dersom forestillingene avgrenser handlingsrommet for kvinner, fører det til skjevfordeling av posisjoner i samfunnet i disfavør for kvinner, det vil si at det symbolske nivået påvirker både det individuelle og strukturelle nivået.

En systematisk ubalanse i statistikken kan gi viktige indikatorer knyttet til dette, men det er samtidig viktig å se nærmere på hva som ligger bak. Med tanke på underskudd av kvinner i Møre og Romsdal blir det relevant ikke bare å knytte forklaringen til den enkelte kvinnes sine egenskaper eller preferanser. En må ta hensyn til strukturelle og symbolske aspekter også. I Møre og Romsdal kan det for eksempel være snakk om at kvinner møter et mannsdominert miljø eller andre strukturelle barrierer. De strukturelle hindringene vil vedlikeholde de symbolske forestillingene om hva som er «passende» og ikke for kvinner, fordi når kvinner i liten grad blir

værende eller ikke flytter tilbake på grunn av dette, så vil det stadfeste tradisjonelle forestillinger om at kvinner ikke vil eller ikke kan. For å skape endring må det være bevegelse på alle de tre nivå.

## HVA SIER TALLENE?

Likestilling kan måles på mange måter. En av de er å se på fordeling i rene tall. Fylkesstatistikk 2017 for Møre og Romsdal viser at det var 7.551 flere menn enn kvinner sysselsatt i 2016. Det gir en kjønnsfordeling tilsvarende 53 prosent menn og 47 prosent kvinner, alle næringer under ett. Mønsteret for kjønnsfordelingen i Ålesundregionen er identisk med fylket for øvrig, med en sysselsetting av 1.898 flere menn enn kvinner. Arbeidslivet er imidlertid betydelig kjønnsdelt på næringsgruppenivå. For Ålesundregionen er kvinneandelen størst i fem av 16 næringsgrupper. Disse fem næringsgruppene er overnattings- og serveringsvirksomhet (65 %), finansiering og forsikring (53 %), undervisning (65 %), helse- og sosialtjenester (84 %), samt personlig tjenesteyting (60 %). Lavest kvinneandel finner vi i næringsgruppene bergverksdrift og utvinning (8 %), jordbruk, skogbruk og fiske (9 %), og bygge- og anleggsvirksomhet (9 %) (Fig. 1).



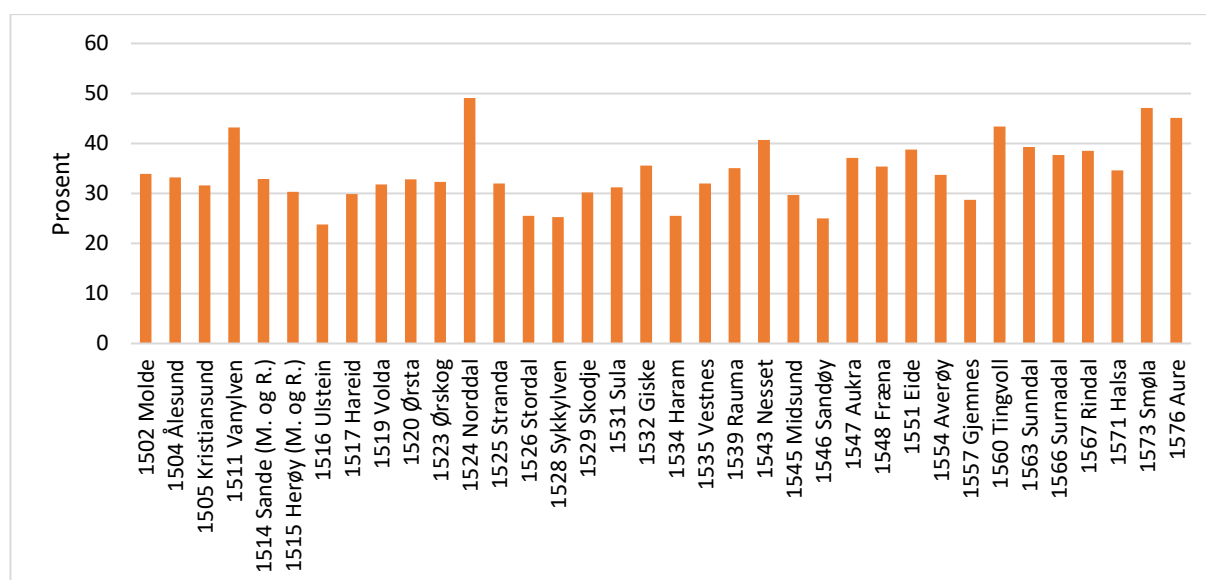
**Figur 1. Sysselsatte med arbeidssted Ålesundregionen, etter næringsgruppe og kjønn.**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Ubalansen mellom kjønn ser vi også igjen i indikatorer på kjønnslikestilling, hvor Møre og Romsdal skårer lavere enn landsgjennomsnittet på ni av 12 indikatorer (tall for 2015). Kjønnsbalanse i offentlig sektor og i privat sektor er to områder hvor Møre og Romsdal skårer

dårlig. I offentlig sektor er 75 prosent kvinner, mens det i privat sektor kun er 33 prosent. For Ålesundregionen er kvinneandelen henholdsvis 76 prosent og 33 prosent. I tillegg skårer fylket dårlig på kjønnsbalanse i næringsstruktur (jf. Fig. 1) og balanse mellom kvinner og menn som har høyere utdanning. Tall for 2016 viser at mens 32 prosent av kvinnene i fylket har høyere utdanning, har kun 23 prosent av mennene det. Trekker vi ut Ålesundregionen er tallene noe høyere for begge kjønn, henholdsvis 36 prosent og 28 prosent (Statistisk sentralbyrå).

Kjønnsfordelingen på ledernivå i Møre og Romsdal er også i ubalanse. Andelen kvinnelige daglige ledere i aksjeselskap (AS) i fylket er 15 prosent, mens kvinnelige styrerepresentanter i AS utgjør 18 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2017). Andelen kvinner blant ledere i Møre og Romsdal varierer mellom kommunene i fylket (Fig. 2). I Ålesundregionen er andelen kvinnelige ledere drøyt 30 prosent.<sup>2</sup> Ingen kommuner i fylket har flere kvinnelige enn mannlige ledere.



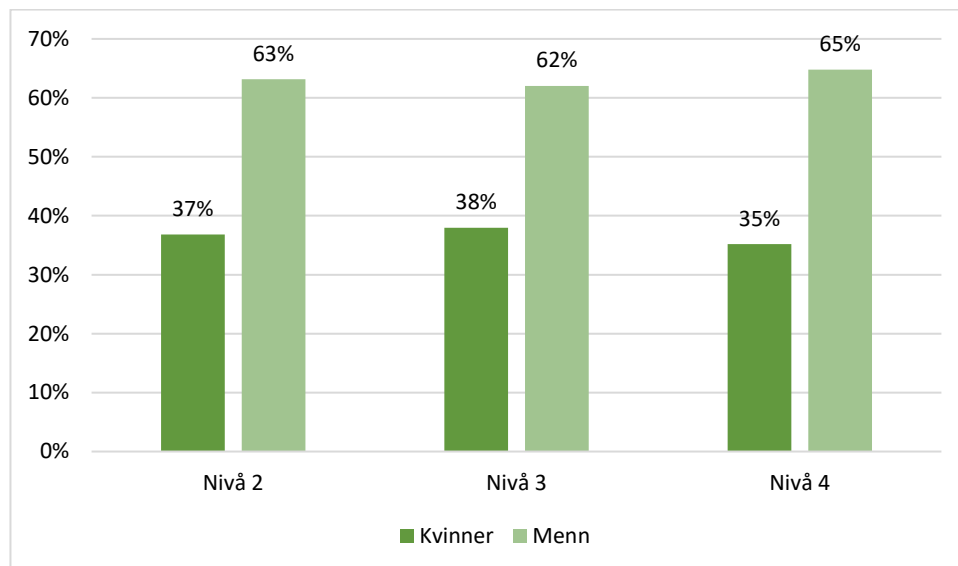
**Figur 2. Andel kvinner blant ledere (20-66 år) i Møre og Romsdal (2015).**

Kilde: Statistisk sentralbyrå, indikatorer for kjønnslikestilling.

Møreforskning Ålesund fant i en undersøkelse blant de største private og offentlige virksomhetene i Møre og Romsdal (Giskeødegård & Nystrand, 2017) at andelen kvinnelige toppledere kun er 14 prosent. Dette bildet finner vi igjen i nasjonal statistikk over andel kvinnelige daglige ledere i privat næringsliv (Statistisk sentralbyrå). Et interessant funn vi gjorde er imidlertid at menn også dominerer ledelsesnivåene under toppleder, og at det fremstår som en systematisk ubalanse mellom kjønn i ledelsesstrukturen (Fig. 3). Vi finner også at virksomhetene har klart flest kvinnelige ansatte, og at det gjennomgående er større andel kvinner i stabsposisjoner sammenlignet med linjeposisjoner. At det er flest menn i ledende

<sup>2</sup> Ledere i denne sammenheng inkluderer politisk og administrativt ledelsesarbeid i offentlig og privat sektor (Standard for yrkesklassifisering, STYRK-08), og er basert på et annet tallgrunnlag enn ledere i AS. Disse er dermed ikke sammenlignbare.

posisjoner gjenspeiles også i rekruttering av ledere, hvor flere menn enn kvinner ble ansatt i lederposisjon i 2016.



**Figur 3. Andel kvinnelige og mannlige ledere, etter ledelsesnivå.**

Kilde: Giskeødegård & Nystrand, 2017.

I det følgende ser vi nærmere på forskning som belyser hva som kan ligge bak denne statistikken.

---

## **MEN HVA LIGGER BAK TALLENE?**

---

Statistikk alene sier lite om situasjonen i næringslivet, men kan likevel være en indikator på strukturelle forhold og områder det er behov for å gå nærmere inn på. Vi viser her til forskning som kan belyse hva som ligger bak tallene for Ålesundregionens del.

### **ARBEIDSINNVANDRING OG URBANISERING**

Giskeødegård og Grimsruds (2015) poeng om at en lav kvinneandel i seg selv ikke sier noe om fraflytting av kvinner er verdt å løfte frem, da en lav og fallende kvinneandel like gjerne kan skyldes høy innflytting av menn. Noe som også er tilfelle i Ålesundregionen, med en økt tilflytting av arbeidsinnvandrere – og da særlig menn i alderen 20-45 år. Brutt ned slik kan tallene være en god nyhet hva gjelder næringslivets attraktivitet. Samtidig indikerer de at ubalansen like gjerne kan handle om endringer i menns adferd, og ikke kvinners. Men uansett vil dette bidra til statistisk skjevhet i denne aldersgruppen, som man gjerne er mest opptatt av i distriktpolitiske sammenhenger – nemlig den fertile.

Ålesundregionen opplevde et netto flytteoverskudd på 313 personer i 2016. Ser man bort fra tilveksten som i stor grad er representert av arbeidsinnvandring, var netto innenlandsk flytting minus 111 personer. Mens det er overvekt av menn blant arbeidsinnvandrerne, er kvinnene i flertall blant de innenlandske flytterne (Giskeødegård & Grimsrud, 2014). Giskeødegård og Grimsrud (2014) viser for øvrig til at kvinnene så lenge vi vet om har vært i flertall blant flytterne, noe som har gitt opphav til begrep som «jenteflukt», «kvinneflukt» og «kvinneunderskudd». Utdanning, jobb og eventyrlyst lokker unge, og da kanskje i aller størst grad jenter, til byene.

### **ET NÆRINGS LIV MED MASKULINT IMAGE?**

At regionen kan virke mer attraktiv for menn enn for kvinner finner Giskeødegård og Grimsrud (2014) videre naturlig å sette i sammenheng med etterspørselen i arbeidsmarkedet, der det de senere år har vært vekst i «typiske mannsnæringer» – noe som særlig har tiltrukket flere arbeidsinnvandrere. Det er særlig maritim og marin næring som blir oppfattet som mannsdominerte, og at Ålesundregionen profilerer seg som «hovedstad» for de maritime næringene kan slik sett også bidra til kjønnskjevheten gjennom at færre kvinner søker seg til disse næringene.

Én forklaring på dette imaget kan være at næringslivet i stor grad rekrutterer fra studieretninger som tradisjonelt også har vært mannsdominerte, slik som ingeniørstudier, o.l. Utdanningstilbudene i regionen som har tett kobling til næringslivet er ofte nettopp mannsdominerte og underbygger dette inntrykket.

Generelt kan det at næringslivet virker å ha et så tydelig image, gjøre at det lett skapes et bilde av hvem som passer inn og ikke. I arbeidet med omdømmebygging vil noe trekkes frem, mens noe annet havner i bakgrunnen. Dette kan handle om kjønn, men også om hvilken type kompetanse og personlige egenskaper man har, og hvordan man opplever arbeidslivet basert på dette. Forskning viser at det de senere år er utviklet en anerkjennelse i forhold til rekruttering av kvinner, om at man skal være forsiktig med å fokusere på kvinner som virkemiddel for å øke folketallet eller dekke et underskudd. Det understrekes at det er mange måter å være kvinne på, på samme måte som det er mange måter å være mann på. Det oppfordres samtidig til å snu tematikken på hodet og heller spørre seg: hvorfor skal kvinner (og menn) flytte til regionen? Denne endringen i fokus har gjort at i stedet for å fokusere på strategier som fokuserer på «å hente hjem kvinnene» eller «kom og løs problemet vårt», har mange kommuner og andre utviklingsaktører i større grad heller gått over til å fokusere på strategier som handler om å synliggjøre regionen som en attraktiv bo- og arbeidsregion, hvor mangfold i kompetanse, arbeidsmarked og muligheter (for begge kjønn) vektlegges (Giskeødegård & Grimsrud, 2014). Møreforskning har gjennom flere studier sett nærmere på hva som påvirker nettopp regionens attraktivitet, og vi presenterer noen hovedfunn under.

---

## DET HANDLER OM MANGFOLD OG ATTRAKTIVITET

---

Forskning viser som nevnt at det har vært en dreining de siste årene når det gjelder tiltak for å rekruttere kvinner (og menn) med høy utdanning, fra et spesifikt fokus på rekruttering til en anerkjennelse av at dette ikke er noe man kan drive med separat men at det henger sammen med mye mer – som i sum utgjør regionens (og bedriftens) attraktivitet. Men hva er det egentlig som påvirker regionens attraktivitet for kvinner og menn med høyere utdanning generelt? Vi leter i tidligere undersøkelser blant fraflyttere, hjemflyttere og tilflyttere for å finne flere svar.

### VIKTIGHETEN AV KOMPETANSEMILJØ

Ifølge Båtevik m.fl. (2015) er det ingen tvil om at interessante jobber og godt kompetansemiljø er viktig for å tiltrekke seg høyt utdannede mennesker. Det kan imidlertid virke som opplevelsen av regionens kompetansemiljø varierer med hvilken bransje man tilhører og hvilken type kompetanse man innehar. På den ene siden oppgir nyrekrutterte med høy utdanning i marin og maritim sektor kompetansemiljøet i den arbeidsregionen de bor i som den viktigste faktoren for å bli boende. Marin og maritim sektor i Møre og Romsdal har dermed et potensielt fortrinn i den nasjonale og globale kampen om kompetansen jamført med de fleste andre næringer i Møre og Romsdal. For på den annen side sier de som ikke vil flytte til Ålesund, at det er ensidigheten nettopp representert ved klyngenes dominans, samt mangel på «eget» kompetansemiljø og kunnskapskultur, som gjør at de ikke ønsker å bosette seg i Ålesund. Flere gir uttrykk for å være redde for å stagnere faglig om de flytter til regionen. En ting er mangel på interessante jobber, men vel så viktig er at de vurderer fagmiljøene som små og svake og dels manglende. Flere uttrykker at næringslivet ikke har tradisjon for å verdsette den typen kompetanse høyere utdanning gir, noe som kan være en barriere for å fremme et bilde av en kunnskapsregion – som er viktig for å tiltrekke seg folk med høyere utdanning. En samfunnsviter uttrykker dette slik:

*«Du kan sitte der med to doktorgrader, men det tel ikkje – du vurderast ut frå kor stor bil du har»* (Grimsrud m.fl., 2014:25).

### ET SNEVERT SYN PÅ RELEVANT KOMPETANSE?

Visse utdanninger har imidlertid gode kår i fylket, eksempelvis økonomer, ingeniører og jurister. Dette er utdanninger som allerede dominerer næringslivet, og på spørsmål om hvilken type kompetanse bedriftene trenger er disse typer fagretninger svært ofte del av svaret. Giskeødegård og Grimsrud (2014) stiller på bakgrunn av dette spørsmål til at til tross for endringer i innstillingen til høyere utdanning, så tenker man likevel tradisjonelt i forhold til hvilke grupper som er aktuelle og hvilken type kompetanse som er relevant for næringslivet. At tilflyttere uttrykker dårlige kår for samfunnsvitenskapelig kompetanse er indikasjon på dette. Flere ser dette mer som et problem i form av mangfold (i fagretninger) enn kjønn, men at problemet ble forsterket gjennom tradisjonelle yrkesvalg.

Det gis i flere studier uttrykk for at det er endring på vei i forhold til hvem som velger de mest dominerende studiene, samtidig som større fokus på for eksempel HR har gitt behov for en

annen type kompetanse – innenfor et område det er flere kvinner som er utdanna (Båtevik m.fl., 2013; Giskeødegård & Grimsrud, 2014; Grimsrud m.fl., 2014).

### **BETYDNINGEN AV REGIONAL TILKNYTNING OG NETTVERK**

Mange bedrifter i regionen synes å foretrekke folk med lokal tilknytning og lokal utdanning, og helst skal de som nevnt være ingeniører og økonomer. Samtidig oppgis *familie og venner* av mange som viktig for å velge å bo i fylket, og flertallet av de høyt utdanna i de marine og maritime næringene i Møre og Romsdal har eksempelvis vokst opp i fylket (Båtevik m.fl., 2013). Regional tilknytning kan slik sett virke å være viktig både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Videre er næringslivet i regionen kjent for å være svært nettverksbasert. Dette gjør at mange jobber ikke blir lyst ut, men går gjennom kjente. Tilflyttere, og særlig utlendinger, gir uttrykk for at dette er utfordrende i forhold til å komme inn på arbeidsmarkedet. Mange utlendinger oppgir for øvrig også språk som en barriere, og etterlyser muligheter for å komme innenfor for å vise hva de kan – for eksempel gjennom en form for praksisordning.

I forhold til regional tilknytning, er koblingen mellom regionale utdanningsinstitusjoner og næringslivet kjent for å være sterk. I en studie av studiestedene på Vestlandet, gjennomført av Stambøl i 2013, var Ålesund en av de høgskolene med størst lokal rekruttering. Gythfeldt og Heggen (2012) viste at vel 80 prosent av de uteksaminerte sykepleierne ved Høgskolen i Ålesund er oppvokst i Møre og Romsdal og de aller fleste av disse jobber i regionen etterpå. Røberg (2014) har studert tilsvarende for de med næringsrettede profesjonsyrker (teknologi og ingeniørutdanninger, økonomiske og administrative fag, biologiutdanninger, og maritime fag), hvor 70 % er rekruttert fra fylket (men for teknologi og ingeniørutdanningene, samt økonomiske og administrative fag er tallene også her oppe i 80 %). Maritime og biologiske fag er de som rekrutterer flest utenfra (45-50 %). To år etter fullførte studier har de fleste fra fylket også fått jobber i fylket. Røberg (2014) viser videre at bare 20% av de som ikke var oppvokst i fylket hadde fått jobb i fylket to år etter eksamen. I hvor stor grad dette kommer av at de foretrekker å jobbe andre steder, eller i hvor stor grad de har problemer med å komme inn i et arbeidsmarked der vi vet at lokal tilknytning har betydning er spørsmål som forskerne er interesserte i å få svar på.

Båtevik m.fl. (2013) har imidlertid i sin studie blant nyrekrutterte til marin og maritim sektor gjort funn som peker i en annen retning. Til tross for at flertallet av de høyt utdanna som er med i undersøkelsen har nær familie i fylket, og at de i stor grad oppgir familie og venner som grunn for å bo i Møre og Romsdal, er rekrutteringen utenfra styrket. Arbeidsinnvandring kan være en del av forklaringen på dette. Det som imidlertid er spesielt interessant er at man ikke finner forskjell på dem som har vokst opp i fylket og de som ikke har det når det gjelder planer om å bo i regionen tre år fram i tid. Båtevik m.fl. (2013) påpeker at dette delvis står i kontrast til at mange bedrifter legger stor vekt på regional tilknytning når de rekrutterer arbeidskraft med høy utdanning, og at risikoen ikke trenger å være større ved å ansette folk som i utgangspunktet ikke har tilknytning til regionen.

### **FØLELSEN AV AT REGIONEN ER I UTVIKLING**

I intervju med fraflyttere fra Ålesund beskriver mange hjembyen med kjennetegn som en bygd eller forsted – preget av homogenitet og kjernefamilier med preferanser for stort hus og stor bil.



I en livsfase med barn og etablering kan dette være tiltrekkende for enkelte. For andre tvert imot (Grimsrud m.fl., 2014).

Det at Ålesund mangler en del urbane kvaliteter blir løftet frem i flere studier (Båtevik m.fl., 2015, 2013; Grimsrud m.fl., 2014). Det blir eksempelvis i intervju med en utviklingsaktør i regionen uttalt at arbeidstakeren skal en klare å tilfredsstille, gjennom interessante jobber, men resten av mennesket er det verre med. Det understrekes at «kompetansepersonene» krever mer enn kebab og fotballpub. Ålesund har rykte på seg for å ha mye å tilby machomannen, men for lite å tilby de som er opptatt av litteratur og scenekunst.

Intervju med hjemflyttere viser imidlertid at mange har vært positivt overrasket over å flytte til regionen. Alle var enige om at Ålesund var blitt mer attraktiv etter at de flyttet til byen, enn byen de tenkte på da de vurderte å flytte hjem. Flere innrømmer å ha vært fordømmende til hva de flyttet hjem til, og hadde endret mening etter at de kom. Ålesund hadde mer å by på enn de hadde trodd. Et voksende studentmiljø, internasjonal tilkobling og aktivitet rundt for eksempel Norsk maritimt kompetansesenter ble løftet frem som eksempel. Det ble vist til at det var en opplevelse av at byen var i utvikling, og at dette var viktig (Båtevik m.fl., 2015, 2013; Grimsrud m.fl., 2014).

Vi vil understreke at det er noen år siden disse studiene ble gjennomført, og at ting kan ha skjedd på flere områder.

## FRILUFTSLIV

I tillegg til kompetansemiljø og nettverk, oppleves også friluftsliv som viktig av dem som kan tenke seg å jobbe i regionen fremover. Og tilbakeflyttere oppgir at naturen hadde overraskende stor betydning for dem etter å ha flyttet hjem.

Båtevik m.fl. (2013) peker imidlertid på at selv om naturen i høyeste grad er stedbunden, er det ikke alltid de mest natur- og friluftorienterte som er de mest stedbundne. Forskerne bruker isteden begrepet *friluftsrallar* for å få fram at nettopp denne gruppen arbeidstakere har en løsere tilknytning til regionen de jobber i enn til bedriften de jobber i. Dette materialiserer seg gjennom at de er klart overrepresentert blant de som ser for seg at det kan være aktuelt å flytte på seg, uten at dette nødvendigvis fører til bytte av arbeidsgiver. Dersom en arbeider i et av de større konsernene som er representerte i Møre og Romsdal, gir det anledning til å flytte både innen- og utenlands uten å skifte arbeidsgiver. Det er derfor nærliggende å tenke seg at de representerer friluftsrallar som prøver ut forskjellige regioner med hensyn friluftsliv. Alternativt kan disse funnene kan være et livsfasefenomen, der friluftsliv og naturopplevelser står høyt på prioriteringslista en periode, men der andre forhold vil være prioritert i neste. I en slik sammenheng er det verdt å merke seg at blant de som ser for seg å bli værende lenge i regionen, har tilbudet av fritidsaktiviteter generelt mer å si. Friluftsliv kan være en viktig del av dette tilbudet, men da i tillegg til andre kvaliteter som de opplever å finne på stedet og i regionen der de nå bor.

---

## KARRIEREUTVIKLING OG LEDELSE

---

Å holde på og utvikle arbeidskraften er en viktig del av det å bygge kompetansemiljø både i bedrifter, bransjer og regionen forøvrig. Vi ser nærmere på forskning relatert til dette.

### POTENSIAL FOR STØRRE UTNYTTING AV KVINNERS KOMPETANSE?

Båtevik m.fl. (2013) sin studie blant nyrekrutterte til marin og maritim sektor fant at blant disse var 44 prosent av kvinnene allerede på utkikk etter ny jobb i en annen bedrift. Tilsvarende tall for menn var 20 prosent. Undersøkelsen viste videre at færre kvinner enn menn sier de får utnyttet sitt talent og kompetanse på arbeidsplassen, og at kvinnene føler seg mindre hjemme i kulturen på arbeidsplassen enn mennene. Mennene opplever også at de i større grad kan nå egne karrieremål enn kvinnene.

En studie Møreforskning gjennomførte blant tidligere fiskere, for øvrig på nasjonalt plan, fant at kvinner og menn opparbeider seg ulike typer kompetanse og at menn får langt mer uttelling for sin erfaring som fisker når de får ny jobb på land eller på havet. Istedenfor å bygge videre på kompetansen de allerede har bygget opp, ender mange kvinner opp med å gå over til helt andre og mer kjønnsstradisjonelle yrkesområder. Forskerne har ikke lett etter forklaringen på dette, og ser behov for å snakke mer med kvinnene selv for å få innsikt i dette. Å informere mer om mulige karriereveier blir likevel løftet frem som et mulig relevant tiltak (Grimsrud m.fl., 2015).

Videre viser intervju Møreforskning har gjennomført med tilflyttere, både tilbakeflyttere og innvandrere, at det er et inntrykk at menn har særlig gode muligheter innenfor næringslivet i regionen. Men at det er gode muligheter også for kvinner, når de først er kommet innenfor. Det ble samtidig spekulert i om dette var med bakgrunn i at det var så få kvinner.

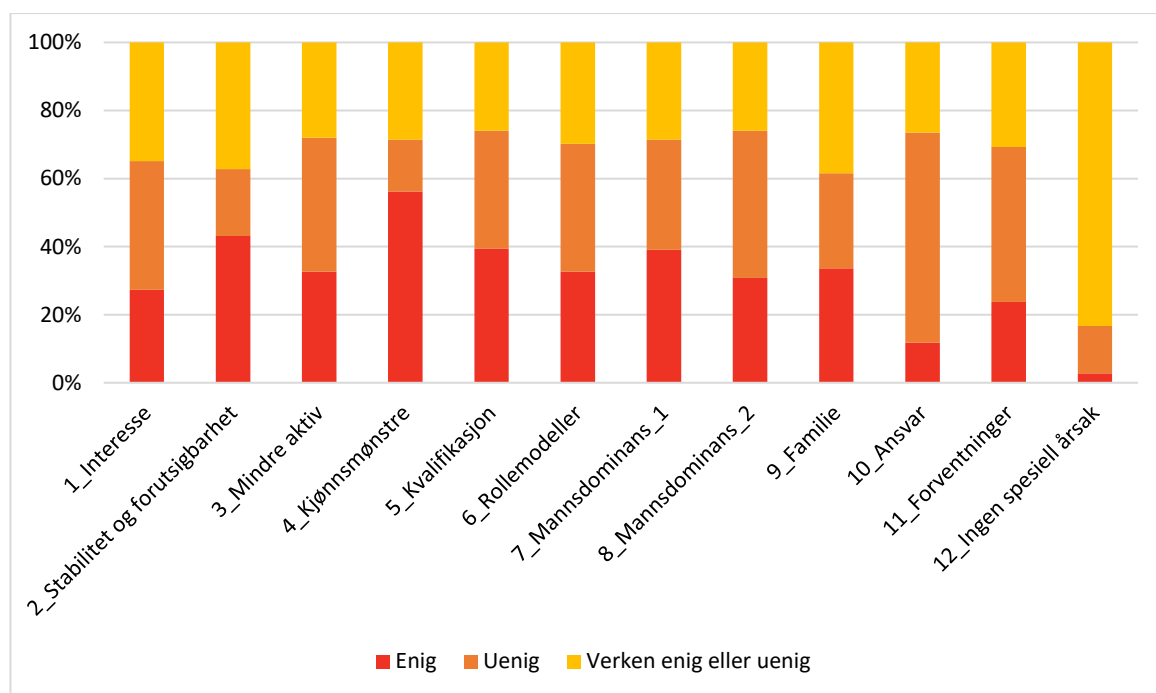
### KVINNER I LEDELSE

Møreforskning Ålesund viser i sin undersøkelse blant de største virksomhetene i Møre og Romsdal at det er en klar ubalanse i kjønnsfordelingen på alle ledernivå (Giskeødegård & Nystrand, 2017). Til tross for denne ubalansen mellom kvinner og menn har svært få av virksomhetene tiltak rettet mot å øke andelen kvinnelige ledere. Funnet overrasker, ikke bare i lys av skjevheten i tall, men også i lys av en stadig tilbakevendende diskusjon rundt temaet «flere kvinner til regionen».

Fåtalet av virksomhetene som har tiltak rettet mot å øke andelen kvinnelige ledere, gjør det i utlysningsteksten i rekrutteringsøyemed. Antakelsen er at det dreier seg om eksplisitt å oppfordre kvinner til å søke på stillingen. Det er også svært få som opplyser at de er bevisst kjønnsfordelingen på kandidater som velges ut til intervju, eller hvordan intervjupanel er satt sammen. Det er samtidig få som har bevisste strategier eller tiltak som skal gjøre det attraktivt for kvinner i virksomheten å søke lederstillinger internt. De to tiltakene som skårer høyest er relatert til motivasjon; å bruke rollemodeller og å synliggjøre karrieremuligheter.

Undersøkelsen gir også et innblikk i hvordan HR-ansvarlige i virksomhetene tar stilling til en rekke årsakssammenhenger om skjevheten i kjønnsbalansen i Møre og Romsdal. Figur 4 viser

andel virksomheter som er enige, uenige, eller verken enig eller uenig i 12 påstander om årsaker (påstandene er forkortet, og gjengis i sin helhet i figurteksten). Påstanden som flest er enig i, er at tradisjonelle kjønns mønstre tar tid å endre (56 %). Implisitt i det ligger at tradisjonelle kjønns mønstre oppleves som en gyldig forklaring på hvorfor det er så få kvinnelige ledere. Kun 15 prosent av virksomhetene er uenige i dette, mens 29 prosent verken er enig eller uenig i påstanden. Videre er det flere som er enige (43 %) enn uenige (20 %) i påstanden om at kvinner i større grad enn menn foretrekker stabilitet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Antakelsen her er at lederposisjoner innebærer mindre stabilitet og forutsigbarhet. Påstanden der flest er uenig (62 %) er at kvinner ikke ønsker mer ansvar. Kun 12 prosent av virksomhetene er enige i påstanden, mens 26 prosent verken er enig eller uenig. Det er også en stor andel av virksomhetene som er uenig i påstanden om at kvinner lar være å søke lederstillinger fordi de tror at de ikke vil få jobben (46 %). Tjuefire prosent er enige i denne påstanden, mens 31 prosent verken er enig eller uenig.



**Figur 4. Årsaker til kjønnsbalanse i lederposisjoner i Møre og Romsdal. Fullstendige påstander: 1\_ Kvinner er mindre interessert i lederroller, 2\_ Kvinner foretrekker i større grad enn menn stabilitet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet, 3\_ Kvinner søker ikke aktivt forfremmelser, 4\_ Tradisjonelle kjønns mønstre tar tid å endre, 5\_ Kvinner føler de ikke er kvalifisert nok, 6\_ Manglende kvinnelige rollemodeller, 7\_ Mannsdominert miljø gjør det vanskelig å stige i gradene, 8\_ Mannsdominert miljø gjør det mindre attraktivt å søke lederroller, 9\_ Vanskelig å kombinere med familieforpliktelser, 10\_ Kvinner ønsker ikke mer ansvar, 11\_ Kvinner lar være å søke lederstillinger fordi de tror at de ikke vil få jobben, og 12\_ Ingen spesiell årsak.**

Kilde: Giskeødegård & Nystrand, 2017.

Funnene fra denne undersøkelsen kan tyde på at flere kvinnelige ledere ikke er et tema virksomheter flest har spesielt fokus på. Samtidig ser man en klart kjønnet ledelsesstruktur, som det kan tyde på blir forsterket gjennom rekrutteringspraksiser. For å kunne ta tak i dette er det fordelaktig med mer kunnskap. Det er grunn til å følge opp kvalitativt hvorfor det er så få av

virksomhetene som har slike strategier og hva dette betyr. Eksempelvis uttrykker en av respondentene en motvilje mot å identifisere tiltak, som vurderes som en «sykeliggjøring» av kvinner. Det er interessant å få bedre forståelse av hvorvidt vektleggingen av motiveringsaktiviteter kan sees i sammenheng med en slik tankegang, og hvilke konsekvenser dette i så fall har for hvordan virksomhetene arbeider.

---

## MED SPEIELL RELEVANS FOR NÆRINGSFORENINGENS ARBEID

---

Møreforskning har som nevnt ikke gjennomført forskning som gir konkrete svar på hvilke tiltak som har størst effekt for å rekruttere kvinner til regionen eller hva som skal til for å motivere flere til karriere og ledelse. Mye av vår tidligere forskning kan imidlertid gi et godt kunnskapsgrunnlag i arbeidet med å utvikle slike tiltak, og enkelte funn peker endatil i retning av spesielle tiltak det er behov for. I det følgende gir vi en oppsummering av kunnskap vi mener kan være av spesiell relevans for Næringsforeningens arbeid med å utvikle en handlingsplan.

## HVA VALG AV PERSPEKTIV GJØR MED FORSTÅELSE AV REKRUTTERING

Det er mange måter å forstå kjønn på, både begrepene og relasjonen mellom dem. Hvilken forståelse man har vil påvirke hvordan man oppfatter spørsmål relatert til kjønn, hva en eventuell ubalanse betyr og hvilke tiltak som er nødvendige. Dette er noe Giskeødegård og Grimsrud (2014) så nærmere på i en studie av kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggere til tre kommuner i fylket, deriblant Ålesund. De presenterte der tre ulike perspektiver på kjønn og hvilken betydning valg av perspektiv har. Næringsforeningen kan også ha nytte av å være bevisst hvordan valg av perspektiv påvirker det arbeidet de skal gjøre, og de tre perspektivene gjengis derfor i korte trekk her:

1. Likestillingsperspektivet baserer seg på at kvinner og menn er fundamentalt like. Forskjeller mellom kjønnene forstås da som et problem i form av diskriminering. Det blir da politisk viktig å synliggjøre forskjeller mellom kjønnene, og sette inn virkemidler for å rette opp forskjellene. Selv om kvinner og menn ut fra dette perspektivet bør håndteres likt; dvs. kjønnsnøytralt, så er det «lov» å prioritere eller kvotere kvinner, f.eks. gjennom å øremerke ressurser til kvinnetiltak. Etablerer- og bedriftslederkurs for kvinner er eksempel på andre virkemidler. Det er fokus på tiltak som medvirker til at kvinner blir like gode som menn.

Det blir pekt på at et problem med et såkalt kjønnsnøytralt perspektiv, er at det skaper en politikk på menns premisser, fordi mannen og det maskuline er normen. Det er kvinnene som skal tilpasse seg og bli lik mannen. Kritikerne hevder at dersom denne likhets-/kjønnsnøytrale visjonen får råde, blir vi ikke kvitt androsentrismen<sup>3</sup> selv om vi skulle komme dit at det er like mange kvinner i ledende stillinger, osv.

---

<sup>3</sup> Androsentrisme betyr at det er mannen og det maskuline som blir sett på som det normale. Menn sine posisjoner og menns adferd er det «naturlige» utgangspunkt for vår forståelse av verden. Androsentrisme er en ikke bevisst

2. Kvinneperspektivet, eller det komplementære perspektivet tar avstand fra forestillingen om at kvinner og menn er like. I stedet fremhever retningen at kvinner har andre verdier, holdninger og tenkemåter enn menn. Det vil si at et underskudd av kvinner ikke er et problem fordi de er for få, men fordi man går «glipp av» andre måter å tenke og jobbe på som kan være berikende for næringslivet. Implisitt i denne forståelsen ligger en kritikk mot likestillingsperspektivets tiltak. Ved at man i det førstnevnte ikke anerkjenner forskjell mellom kjønnene, som vil si at strukturene er på menns premiss, så er argumentet at også tiltak da gjøres på menns premiss, hvor kvinnen skal lære seg de maskuline spillereglene. Ut fra dette komplementære perspektivet vil man snarere bøte på problemet gjennom å synliggjøre kvinners verdier og holdninger og hvordan de er en ressurs. Fokus rettes mot strukturelle og symbolske forskjeller mellom kjønnene snarere enn mot enkeltindivid, for eksempel hvordan typiske «kvinneyrker» lønnes lavere enn typiske «mannsyarker». Lavere lønn og vilkår i yrker dominert av kvinner blir forstått å sende signal om at såkalte «kvinneyrker» er mindre verdt. Ulike arenaer, spesifikt rettet mot kvinner, vil være et viktig middel for å bøte på forskjellene, ut ifra en forståelse av at kvinner har andre behov.
  
3. Kjønnsperspektivet har fokus på mangfold og er snarere opptatt av å dekonstruere kjønnsbegrepet, med et fokus på at menn og kvinner ikke er heterogene, men mangfoldige kategorier. Her ønsker man å se på hvordan kjønnsroller defineres ulikt ut fra det spesifikke møtet. I forlengelse av det åpner man opp for differensierte tiltak med forskjellige type virkemidler for å nå forskjellige menn og kvinner i ulike sammenhenger. Et slikt perspektiv vil synliggjøres gjennom en holdning til at tiltak må tilpasses den spesifikke situasjonen (Giskeødegård & Grimsrud, 2014; Giskeødegård & Nystrand, 2017; Guldvik m.fl., 2002;).

Giskeødegård og Grimsrud (2014) poengterer at alle de tre perspektivene er relevante for å få en bedre forståelse av hva som gjør at kvinner og menn opptrer ulikt og i ulik grad på ulike arenaer, og kan slik sett være verdt å ha med seg når man skal reflektere rundt hvilke tiltak man ønsker å iverksette.

En uttalelse fra Sunnmøre Regionråd (referert til i Giskeødegård & Grimsrud (2014)) kan for øvrig settes i lys av det siste perspektivet. Regionrådet poengterer at når det gjelder rekruttering av kvinner med høy utdanning, kan disse ikke ses som en gruppe – men minst tre: i) de som kom tilbake etter utdanning andre steder, ii) de som kom til regionen for å gå høgskole men fant ut at de ville bli, og iii) de som kom uten noen tidligere tilknytning til regionen. En fjerde gruppe ifølge forfatterne selv er de som kom som familie til en som jobber her. Regionrådet poengterte at det er behov for å tenke ulike strategier for de ulike gruppene, samtidig som de viste til at det regionen egentlig mangler er *par* med høyere utdanning, for kvinner med høy utdanning har også ofte en mann med høy utdanning.

---

forståelse til forskjell fra f.eks. sexisme som er et uttrykk for bevisste holdninger som aktivt søker å ekskludere kvinner.

### **FOKUSER PÅ: HVORFOR SKAL KVINNENE KOMME TIL ÅLESUNDREGIONEN?**

To aspekter er særlig sentrale i tidligere forskning relatert til kjønn, flytting og regional utvikling. Det første er at perspektivet man har på forholdet mellom kjønn, som vist til i forrige kapittel, har reelle konsekvenser for samfunnsutvikling. Det andre er en advarsel mot å bruke kvinner som virkemiddel for å øke folketallet, gjennom et fokus på at de skal komme hjem – for å dekke et underskudd og indirekte dekke behovet for mødre til regionens barn. Giskeødegård og Grimsrud (2014) understreker at om man skal fange kvinnenes interesse, kan det være mer fruktbart å spørre seg hvorfor kvinner skal flytte til Møre og Romsdal, eller snarere til spesifikke kommuner. Hva vil de tjene på det?

Som nevnt blir det da naturlig å knytte dette opp mot tiltak for å øke regionens attraktivitet, og noen av tiltakene som blir løftet frem i tidligere studier er:

#### **PROFILERE, INFORMERE OG SKAPE ATTRAKTIVITET**

I lys av at det er et økt fokus på at regionen skal gjøre seg attraktiv, vokser det frem et behov for å bygge omdømme, synliggjøre og informere – gjennom å fortelle gode historier. Informasjonsformidling, eksempelvis via sosiale medier blir løftet frem som et tiltak både tilflyttere og fraflyttere ser behov for. De nye som flytter til regionen opplever at regionens kvaliteter ofte kommer dårlig frem, og mange tilbakeflyttere oppgir også å være overrasket over hvor mye som faktisk skjer i regionen. En mer bevisst markedsføring og profilering vil bidra til å synliggjøre dette bedre, samt skape en sterkere følelse av tilhørighet og stolthet. Når det gjelder slikt attraktivitetsfremmende initiativ anbefales det for øvrig at ulike aktører samarbeider.

#### **SKAP MØTEPLASSER OG TILKNYTNING**

Med bakgrunn i at næringslivet i regionen oppleves å være nettverksbasert og lukket, blir det synliggjort et behov for møteplasser – både faglig og sosialt. Unge nyetablerte savner eksempelvis møteplasser der nye og gamle innbyggere kan møtes for å bli bedre kjent. Tilknytning og kjennskap til lokalsamfunn er nøkkelord for om tilflyttere ønsker å bli. Samtidig etterlyses det faglige møteplasser, kurs og seminar (Båtevik m.fl., 2015).

I en studie der Otterlei og Nystrand (2017) så nærmere på kontakten mellom studenter og næringslivet i regionen, ble det understreket at det allerede finnes mange kontaktpunkt og møteplasser. Det kan derfor være mer hensiktsmessig å bygge videre på de som allerede finnes enn å utvikle nye. Det gir dessuten besparelser i forhold til infrastruktur og kommunikasjon, og kan gi arrangementene større tyngde og bredere nedslagsfelt.

### **SPØRRE SEG: HVORDAN MOTIVERE FLERE KVINNER TIL KARRIERE OG LEDELSE?**

Basert på funn som viser at nesten halvparten av de spurte nyrekruttede kvinnene i marin og maritim næring leter etter ny jobb, og manglende muligheter til å nå og se karrieremål- og muligheter, er det behov for å se nærmere på hva som ligger bak dette. Og igjen spørre seg, hvorfor skal kvinnene bli? Er det potensial i kompetansen deres som ikke er utnyttet eller realisert? Hvorfor skjer ikke dette? Og hva kan gjøres?

Giskeødegård og Nystrands (2017) undersøkelse viser at blant de virksomhetene som har tiltak rettet mot kvinner, er de fleste av disse knyttet til utlysningsteksten i forbindelse med rekruttering. Det kan være naturlig å anta at det da er snakk om at man eksplisitt oppfordrer kvinner til å søke. Det er svært få som melder at de er bevisst kjønnsfordeling i hvem som velges ut til intervju og hvordan de setter sammen intervjupanel. Når det gjelder kvinner allerede ansatt, er det også få virksomheter som melder om faktiske tiltak for å gjøre det lettere og/eller mer attraktivt for kvinner å søke lederstillinger. De to tiltakene som scorer høyest ser ut til å handle om motivasjon; å bruke rollemodeller og synliggjøre karrieremuligheter.

Som allerede nevnt ser Møreforskning grunn til å følge opp kvalitativt hvorfor det er så få av virksomhetene som har slike strategier, og hva dette betyr. Det er interessant å få bedre forståelse av hvorvidt holdninger påvirker vektleggingen av ulike motiveringsaktiviteter, og hvilke konsekvenser dette i så fall har for hvordan virksomhetene arbeider.

Sett i sammenheng med de tre perspektivene på kjønn vises det til at noen av de tendensene som synliggjøres gjennom undersøkelsen til Giskeødegård og Nystrand (2017) gjør det naturlig å tenke at likestillingsperspektivet er særlig fremtredende hos virksomhetene. Et eksempel som trekkes frem er at selv en av de få som svarer at de har tiltak synliggjør en vegring mot å definere slike aktiviteter som «tiltak», og beskriver det som en sykeliggjøring av kvinner. Forfatterne mener det kan tolkes som motstand mot et komplementært perspektiv, en motstand mot å tenke at kvinner trenger noe annet enn menn, men snarere utfordre/motivere kvinnen som leder til å «ta rommet». Altså individet, i tråd med et likestillingsperspektiv. Også holdningene som utvises kan tolkes i lys av slike perspektiv. De er uenig i at det er noe med kvinnen som gjør henne mindre interessert i lederroller og ikke ønsker ansvar. De er derimot delvis enige i at det er strukturelle elementer som tradisjonelle kjønnsmønstre som kan påvirke handlingsrommet for kvinner.

### **SAMARBEID OM TILTAK**

Vi vil avslutningsvis gjenta og fremheve et poeng som til stadighet blir løftet frem med tanke på tiltak for økt rekruttering og attraktivitet. Samarbeid med andre aktuelle aktører når mulig, dette bygger både legitimitet og samler ressurser.

---

## REFERANSER

---

- Båtevik, F. O., Yttredal, E. R., & Hanche-Olsen, M. (2013). *Kompetanse for ei kunnskapsintensiv framtid*. Rapport nr. 38. Volda: Møreforskning Volda.
- Båtevik, F. O., Giskeødegård, M. F., & Grimsrud, G. M. (2015). *Ålesundsregionen. Integrert og fragmentert?* Rapport nr. 61. Volda: Møreforskning Volda.
- Giskeødegård, M. F., & Grimsrud, G. M. (2014). *Kjønnsperspektiv på rekruttering av innbyggjarar*. Rapport nr. 52. Volda: Møreforskning Volda.
- Giskeødegård, M. F., & Grimsrud, G. M. (2015, 23. mars). Kvinnen, et distriktspolitisk virkemiddel. *NRK*. Hentet fra <https://www.nrk.no/ytring/kvinnen-et-distriktspolitisk-virkemiddel-1.12271119>.
- Giskeødegård, M. F., & Nystrand, B. T. (2017). *Kvinner i ledelse i Møre og Romsdal*. MA-17-11. Ålesund: Møreforskning Ålesund.
- Grimsrud, G. M., Båtevik, F. O., & Giskeødegård, M. F. (2014). *Kristiansund, Molde og Ålesund som regionale motorar. Kor attraktive er «motorane» for folk med høg utdanning?* Rapport nr. 53. Volda: Møreforskning Volda.
- Grimsrud, G. M., Nystrand, B. T., & Otterlei, L. K. (2015). *Kva betyr kjønn og kompetanse for kva fiskarar gjer når dei går i land?* Volda: Møreforskning AS
- Gythfeldt, K., & Hegge, K. (2012). *Er høgskolene regionale kvalifiseringsinstitusjoner? Likheter og ulikheter mellom høgskolene på Vestlandet og i hovedstadsregionen*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Otterlei, L. K., & Nystrand, B. T. (2017). *Åpne dører? Om samarbeid mellom studenter og marint næringsliv*. MA 17-03. Ålesund: Møreforskning Ålesund.
- Røberg, K. I. K. (2014). *Høgskolens betydning for regional rekruttering til næringsrettede profesjonsyrker*. HiOA Rapport 2017 nr. 7. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Skålholt, A., & Guldvik, I. (2009). *Bulyst, kjønn og entreprenørskap - ein kvalitativ analyse*. ØF-rapport nr. 16/2009. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Stambøl, L. S. (2013). *Studentvandringar. Rekruttering til studier og tilførsel av nye høyt utdannede i et geografisk perspektiv*. Rapport 6/2013. Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.







MØREFORSKING AS  
Postboks 5075  
6021 Ålesund  
TEL +47 70 11 16 00  
[www.moreforsk.no](http://www.moreforsk.no)  
NO 991 436 502