

ØF-rapport nr. 15/2010

Sesongarbeidere på vintersportssteder

En undersøkelse i indre Skandinavia

av

Birgitta Ericsson, Kjell Overvåg

og

Cecilia Möller



Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgstolestyrene/de regionale høgstolesentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgstolemiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning's viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgstolen i Lillehammer, Høgstolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

ØF-rapport nr. 15/2010

Sesongarbeidere på vintersportssteder

En undersøkelse i indre Skandinavia

av

Birgitta Ericsson, Kjell Overvåg

og

Cecilia Möller



Tittel: Sesongarbeidere på vintersportssteder. En undersøkelse i indre Skandinavia

Forfatter: Birgitta Ericsson, Kjell Overvåg og Cecilia Möller

ØF-rapport nr.: 15/2010

ISBN nr.: 978-82-7356-675-1

Prosjektnummer

Prosjektnavn: Sesongarbeidere på vintersportssteder

Oppdragsgiver: Interregprosjektet TRUST

Prosjektleder: Birgitta Ericsson

Referat: Det er gjennomført en spørreundersøkelse til sesongarbeidere i Sälen og Branäs i Sverige, og Trysil, Skei og Kvitfjell i Norge. Formålet var å få bedre kjennskap til hva denne gruppa legger vekt på når de velger bosted og hvordan de vurderer de stedene de har hatt sesongarbeid på som faste bosteder.

Avgjørende for valg av framtidig bosted er for de fleste at man finner et passende arbeid, og at det er gode boforhold og godt bomiljø. Det er også en del som legger avgjørende vekt på god tilgang på friluftsliv og naturmiljø, særlig høyfjellsnatur. I denne sammenhengen betyr det særlig tilgangen til snø og gode skimuligheter. På den andre sida er forhold som private, kulturelle og offentlige tjenestetilbud ansett som viktige momenter, men ikke avgjørende når man skal velge et mer permanent bosted.

Emneord: Sesongarbeiderer, vintersportsted, reiseliv, interreg, Sälen, Trysil, Branäs,

Dato: November 2010

Antall sider: 26

Pris: Kr 80,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplarframstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord

Prosjektet er utført som et samarbeidsprosjekt mellom de to Interregprosjektene TRUST (Tilvekst, Regional Utvikling i Skandinavia Til Sammen) og GRESS (Å gjøre regionale forskjeller til styrke).

Cecilia Möller, Karlstads universitet, har tatt seg av det praktiske arbeidet, som kontakt med bedrifter og purring på e-postadresser, på svensk side. Det samme har Kjell Overvåg, Østlandsforskning, gjort i Norge. Birgitta Ericsson, også Østlandsforskning, har stått for det praktiske rundt utforming og utsending av skjema, bearbeiding av resultater og har ført rapporten i pennen. Alle tre prosjektmedarbeiderne har imidlertid deltatt i alle deler av prosjektet, og er sammen ansvarlige for resultatene.

Vi takker alle som har tatt seg tid å svare på vår spørreundersøkelse sendt ut på e-post og besvart på internett!

Lillehammer, november 2010

Svein Erik Hagen
forskningsleder

Birgitta Ericsson

Innholdsfortegnelse

1. Innledning og formål	7
1.1. Innledning.....	7
1.2. Formål og tema	8
2. Design og metode.....	9
3. Resultater	11
3.1. Om materialet	11
3.2. Om bomotiver og bolyst.....	16
4. Oppsummering og konklusjon.....	23
Referanser	25

1. Innledning og formål

1.1. Innledning

Interregprosjektet TRUST (Tilvekst, Regional Utvikling i Skandinavia Til Sammen) ønsket å gjennomføre en undersøkelse av sesongarbeidere i fire kommuner i Hedmark og Dalarna: Trysil, Engerdal, Malung-Sälen og Älvdalen. I disse kommunene er blant annet lokalisert to av Skandinavias største alpindestinasjoner - Trysil og Sälen. Dessuten omfattes Idre på svensk side, som også har et mindre skianlegg. Ingen av disse stedene er utpregende sommerdestinasjoner, noe som gir stort grunnlag for sesongarbeid vinterstid i tilknytning til ski- og andre vinteraktiviteter. Reiselivsvirksomheten har på den ene sida lagt grunnlaget for økt sysselsetting, men på den andre sida mangler grunnlag for *helårs* sysselsetting, som vil være viktig for å opprettholde bosettingen i disse områdene. I regi av TRUST er det derfor satt i gang et arbeid for vurdere om det er mulig å legge forholdene mer til rette for at en større andel av sesongarbeiderne blir værende lenger og mer permanent på stedet. Det er altså *vinterens* sesongarbeidere som er i fokus i denne studien.

Parallelt med TRUST går Interreg-prosjektet "GRESS - Å gjøre regionale forskjeller til styrke", som også inkluderer Hedmark og Dalarna. Begge de omtalte Interreg-prosjektene har målsettinger som inkluderer bestrebelser for å gjøre regionene til attraktive steder å bo, for derigjennom å skape regional utvikling. I tillegg til Hedmark og Dalarna er også Värmland inkludert i GRESS, samt Oppland fylke i den delen av prosjektet som studerer attraktivitet og bolyst. Disse felles målene har lagt grunnlaget for at det er interessant for GRESS å få utvidet undersøkelsen av de sesongansatte til også å omfatte alpindestinasjoner i Oppland og Värmland, og å gå inn med medfinansiering. Prosjektet gjennomføres via Interreg-prosjektet GRESS og partene Østlandsforskning og Universitetet i Karlstad. Østlandsforskning har prosjektlederskapet og er kontraktspartner for TRUST.

I tillegg til den kvantitative undersøkelsen av sesongarbeidere som omtales her, vil det i regi av GRESS gjennomføres en kvalitativ undersøkelse (personlige intervjuer) med et utvalg sesongarbeidere og andre sentrale informanter på destinasjonene Trysil og Sälen. Resultatene av dette blir rapportert særskilt.

1.2. Formål og tema

Formålet med undersøkelsen er å få svar på hvordan sesongarbeidere vurderer attraktiviteten til de stedene de har hatt sesongarbeid på, og hva de mener er viktig for å få "bolyst" til et sted. Som en del av dette komplekset vil det også være viktig å vite hvordan/hvorvidt sesongarbeidet inngår i deres yrkesplaner og flyttekarrierer, eller om det er et isolert 'stunt'. Dette vil gi bedre kunnskap for drøftinger om hvorvidt sesongarbeiderne kan bli mer permanente innbyggere, og hva som kan være viktige faktorer for å gjøre kommunene mer attraktive som fast bosted for denne gruppen potensielle innbyggere. Det er også lite systematisert kunnskap om hvordan sesongarbeidet vurderes og evt. inngår i et tilpasset "mangesysleri" for de lokale sesongarbeiderne, dvs. de som ikke kommer tilflyttende men allerede er bofaste i regionen. Det vil også være et poeng at undersøkelsen kan bidra med kunnskap om hvordan en kan gjøre forholdene best mulig for sesongarbeiderne i den perioden de er der. Bedre forhold kan minske den årlige utskiftingen av personell, øke 'resirkuleringen' og bidra til å heve kompetanse og kvaliteten på personellet (og dermed også konkurransekraften til bedriftene/ destinasjonene). I tillegg vil opplæringskostnadene kunne bli redusert.

Undersøkelsen omfatter med utgangspunkt i ovenstående derfor følgende tre tema:

- Hvordan sesongarbeidet inngår i sesongarbeidernes livsløp og yrkes-/bostedstilpasning (er det f.eks interessant for dem med helårsarbeidsplasser i kommunen – permanent eller for en periode?)
- Hvordan de vurderer bedriften/stedet/kommunen som bo- og arbeidssted når det gjelder f.eks. arbeidsforhold, tjenestetilbud, sosialt miljø, fritidsaktiviteter, andre innbyggere etc.. (både i sin nåværende livssituasjon og framtidig mulig livssituasjon). Omfatter også vurderinger av hva denne gruppa mener kan gjøres for å gjøre kommunene og bedriftene mer attraktive som bo-/arbeidssted.
- Framtidsplaner. Hvordan de ser for seg sin framtidige yrkes- og bostedskarriere. Er det slik at sesongarbeidet inngår i en planlagt yrkeskarriere, der det framtidige bostedet ikke er nåværende sesongarbeidssted, eller er de mer åpne for å bosette seg der de finner gode arbeids- og boforhold?

2. Design og metode

Undersøkelsen er gjennomført elektronisk med e-post via internett, og omfatter sesongarbeidere ansatt vintersesongen 2009/10 i utvalgte reiselivsbedrifter i Trysilfjellet (Trysil kommune i Hedmark fylke i Norge), Lindvallen/Tandådalen (Malung-Sälens kommun, Dalarna i Sverige), Kvitfjell og Skeikampen (i hhv. Ringeby og Gausdal kommuner, Oppland fylke i Norge) og Branäs (Torsby kommun, Värmland i Sverige). Forutsetningen for at undersøkelsen skulle kunne gjennomføres var at de største bedriftene hadde registrert ansattes e-postadresse og ga tilgang til den. I hvor stor grad bedriftene har hatt dét, har variert mye. Skistar har f.eks. all sin kommunikasjon med de ansatte via internett og e-post, mens både mindre og andre typer bedrifter enten har et ufullstendig/ikke ajourført register eller bruker andre kanaler for kontakt med sine ansatte.

I utgangspunktet var målet en tilnærmet totalundersøkelse, da det ved e-postbaserte undersøkelser ikke har noen kostnadmessige eller bearbeidingsmessige konsekvenser om antallet enheter er stort. På den andre sida vil noen hevde at risikoen for større grad av selvselektering (stort frafall) øker, noe som vanskeliggjør bruk av statistiske metoder i rapporterings- og analysearbeidet. Dette er imidlertid et alminnelig, men ofte underslått, problem ved utvalsundersøkelser¹.

Tidspunktet for gjennomføringen var imidlertid meget uhensiktsmessig. Det var svært lenge siden 'sist sesong', og 'neste sesong' (sesongen 2010/11) var ennå ikke begynt. Vi har lagt mye arbeid i å søke kontakt med bedriftene både på telefon og e-post. Flere enn de som til slutt leverte adresser lovte å sende, uten at dette ble fulgt opp selv etter purringer. Det var generelt vanskelig å få kontakt med bedriftene pga. tidspunktet, og trolig gjelder det også de sesongansatte (se nedenfor). Tidspunktet for gjennomføringen var imidlertid gitt fra oppdragsgiver, og lot seg ikke endre selv om det trolig ville bedret responsen. Skjema og metode er meldt inn og utformet i samsvar med Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Totalt fikk vi inn i underkant av 1 000 e-postadresser til sesongansatte i Trysil, Kvitfjell, Skei, Lindvallen, Tandådalen og Branäs. Av disse var det ca 50 adresser som ikke var

¹ Det er antatt at ved svarprosenten under ca 70% er graden av selvselektering så stor at forutsetningene for bruk av statistiske metoder er brutt (Crompton and Tian-Cole 2001).

leverbare, dvs. et forbausende lite antall. Vi vet likevel ikke hvor mange av de adressene som for så vidt lot seg levere, men som i realiteten *ikke* blir lest eller brukt. Vår antakelse er derfor at det kan være en del av våre adresser som *i praksis* er sovende, da vi har fått noen svært sent innkomne svar og tilbakemeldinger som antyder at det kan ligge en del mørketall der. Hvor mange det kan gjelde er ikke mulig å ha noen formening om. Det ble sendt ut to purringer etter den første forespørselen. Samlet har vi oppnådd en svarprosent på 30% av de adressene som vi greide å få levert. (Jfr. tab. 1.) Best svarprosent er det oppnådd i Trysil med 39% og dårligst i Tandådalen, der bare 22% har svart på henvendelsen. Fra Skei og Kvitfjell er det til sammen kommet inn kun 12 svar, som derfor slås sammen med Trysil.

Materialet egner seg derfor ikke for statistiske analyser, dels fordi det er et begrenset antall, men framfor alt fordi vi ikke har muligheter til å korrigere for evt. skjevheter og det syns å være stor grad av selvselektering. Vi presenterer altså materialet som det foreligger uten forsøk på statistiske analyser.

Tab. 1. Antall utsendte skjemaer og svarinnngang.

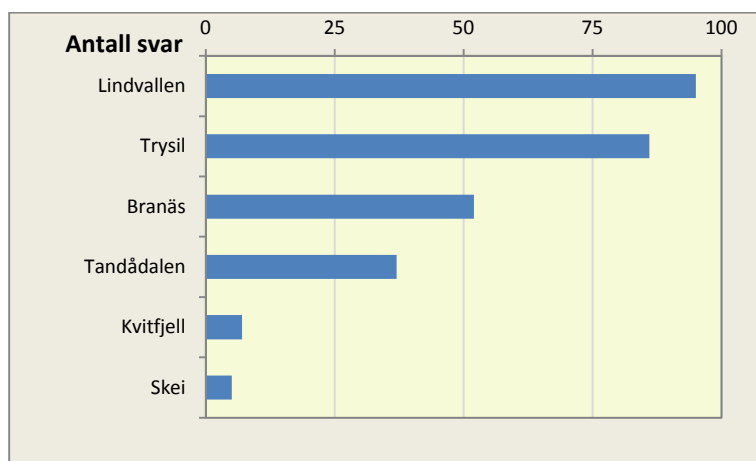
Sted	Antall utsendte	Antall besvarte	Svarprosent
Branäs	175	52	30%
Lindvallen	333	95	29%
Tandådalen	169	37	22%
Trysil	222	86	39%
Skei/Kvitfjell	39	12	31%
I alt	938	282	30%

3. Resultater

3.1. Om materialet

I den videre presentasjonen av materialet bruker vi en tredeling bestående av hhv. Sälen (Lindvallen og Tandådalen), Trysil (Trysil, Skei og Kvitfjell) og Branäs. Svarene fra Sälenfjället utgjør den største delen, ca halvparten, av materialet. Dette speiler også i hovedsak fordelingen på destinasjonene av de sesongansatte som vi har fått adresser til, selv om Trysil er noe overrepresentert og Tandådalen noe underrepresentert i materialet. Svarene fra Trysil utgjør 30% i materialet mot 24% av adressene, fra Tandådalen utgjør svarene 13% mens adressene utgjør 18%. Dette er trolig små feilkilder i denne sammenheng. Hvor mange av det samlede antallet sesongarbeidere vi faktisk har fått adresser til har vi ikke oversikt over, men det kan være rimelig å anta at man har ulik oversikt på destinasjonene over sesongansattes e-postadresser, bl.a. avhengig av bedriftsstrukturer og størrelse. Det har vi imidlertid ingen mulighet å korrigere for. I fig. 1. har vi satt opp antallet svar fra hver destinasjon.

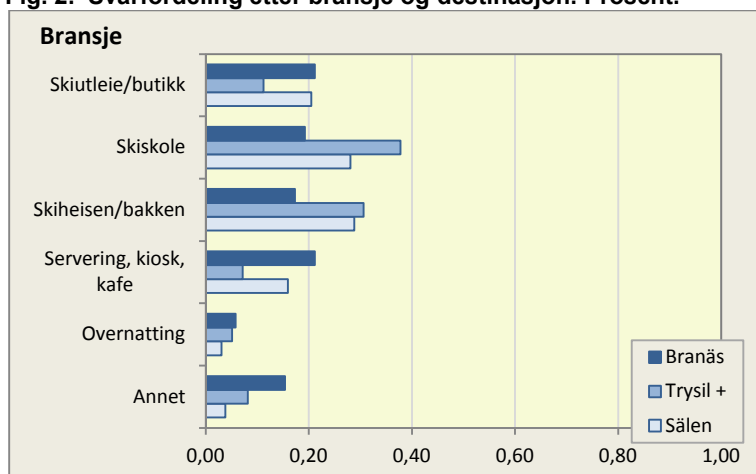
Fig. 1. Antall registrerte svarskjemaer etter destinasjon. Antall.



Det er også klart at materialet er dominert av ansatte som har hatt arbeid i tilknytning til skiheisen, annet sted i bakken eller i skiskolen. Disse representerer rundt 65-70% av materialet, og er trolig bl.a. et resultat av at Skistar, som er en stor aktør både i Sälen og

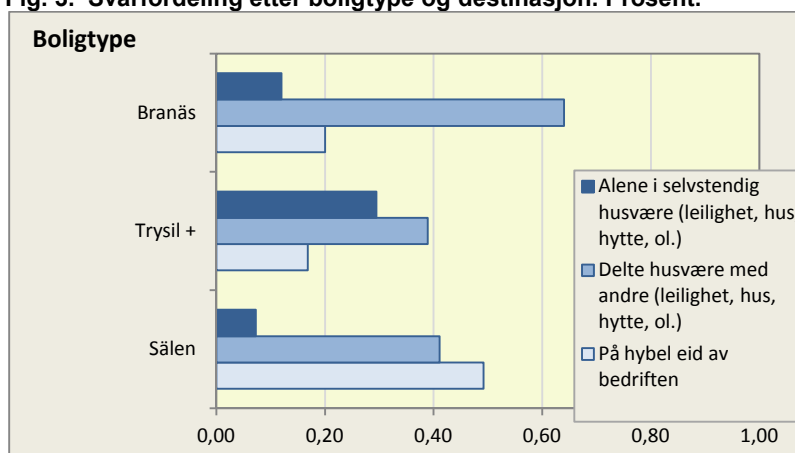
Trysil, administrerer sitt personell slik at det har vært mulig å oppnå kontakt via e-post. Det er svært få representanter fra overnattingssektoren og også lite fra serveringssektoren, noe som antyder underrepresentasjon fra disse sektorene. (Jfr. fig. 2.)

Fig. 2. Svarfordeling etter bransje og destinasjon. Prosent.



Mange bor i personalbolig eller i bofellesskap med andre. Sälen ser ut til å ha det største innslaget av personell bosatt i personalboliger/bedriftseide hybler, mens man i Branäs framfor alt deler husvære med andre i andre former for bofellesskap. Det er bare i Trysil som selvstendig husvære har noe omfang. Der bor ca en tredjedel av sesongarbeiderne alene i selvstendig husvære. (Jfr. fig. 3.)

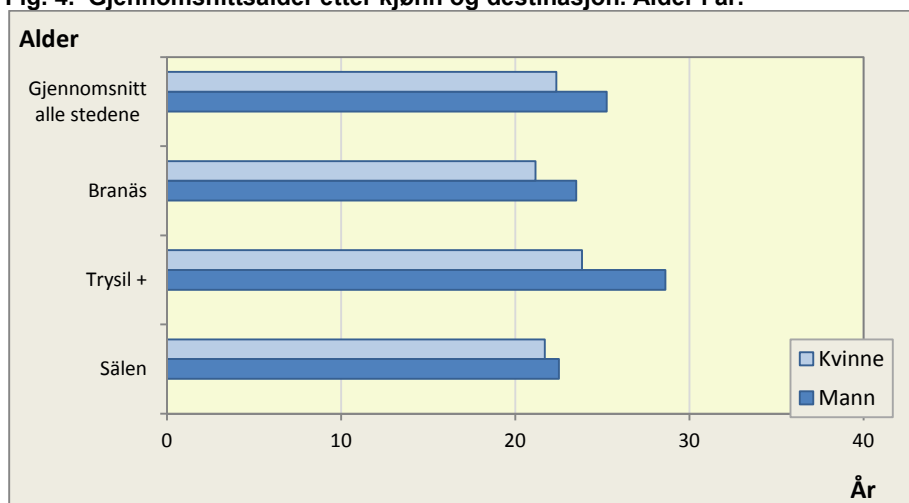
Fig. 3. Svarfordeling etter boligtype og destinasjon. Prosent.



De fleste sesongarbeiderne er unge mennesker - av begge kjønn. Det er omtrent lik fordeling av menn og kvinner i vårt materiale. Gjennomsnittsalderen for alle ligger på 23,7 år, menn så vidt over 25 år og kvinner 22 år. På alle stedene er mennene noe eldre

enn kvinnene, men i Trysil er både kvinner og menn eldre enn på de svenske alpinstedene. Gjennomsnittsalderen på de sesongansatte mennene i Trysil er nesten 30 år. (Jfr. fig. 4.) Det er om lag den samme gjennomsnittsalderen som ble registrert for korttids-/sesongansatte i Trysil for 20 år siden da den var 28,8 år (Ericsson 1992).

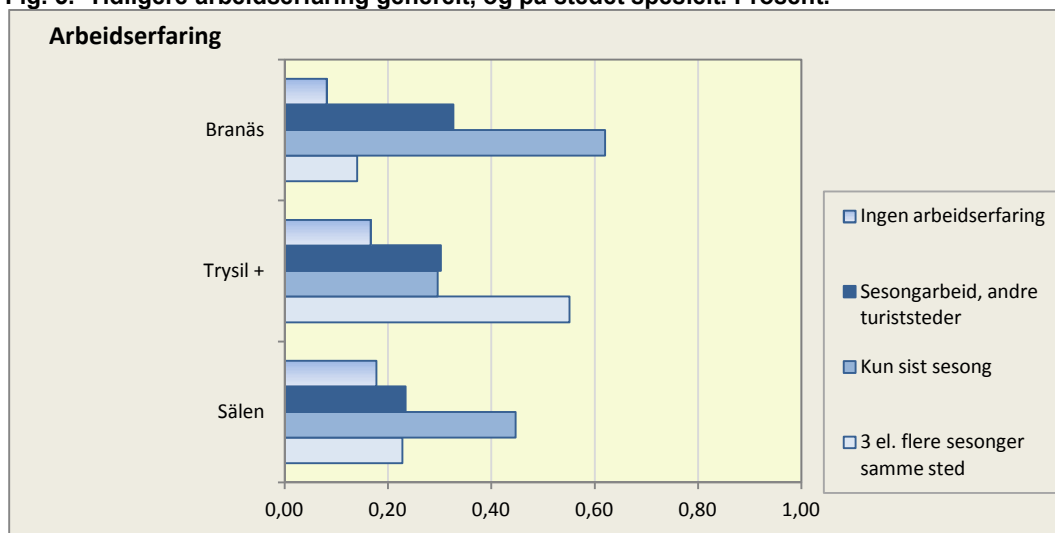
Fig. 4. Gjennomsnittsalder etter kjønn og destinasjon. Alder i år.



Så godt som samtlige av de sesongansatte har hatt et ansettelsesforhold som har vart lenger enn tre måneder vintersesongen 2009/10. Det betyr at de har arbeidet hele sesongen, og at det blant dem som har svart er lite turnover i løpet av sesongen. Ser vi på ansienniteten i et litt lengre perspektiv tyder resultatene på at vi har fått svar fra dem som har litt arbeidserfaring fra før, mens de helt ferske ikke har svart.

På alle tre stedene er det få av sesongarbeiderne som kommer helt uten arbeidserfaring, kun mellom 15 og 20% kommer som helt ferske i arbeidslivet. Mellom en fjerdedel og en tredjedel har hatt sesongarbeid ved andre turiststeder tidligere. Særlig i Trysil er det mange som også har lang fartstid som sesongarbeider i *Trysil* - over 50% har arbeidet tre eller flere sesonger der. Ved de svenske skistedene er det bare 15-20% som har så lang ansiennitet som minst tre sesonger på stedet. Særlig i Branäs er det nesten to tredjedeler som har vært i Branäs kun siste vintersesong, dvs. 2009/10. (Jfr. fig. 5.)

Fig. 5. Tidligere arbeidserfaring generelt, og på stedet spesielt. Prosent.



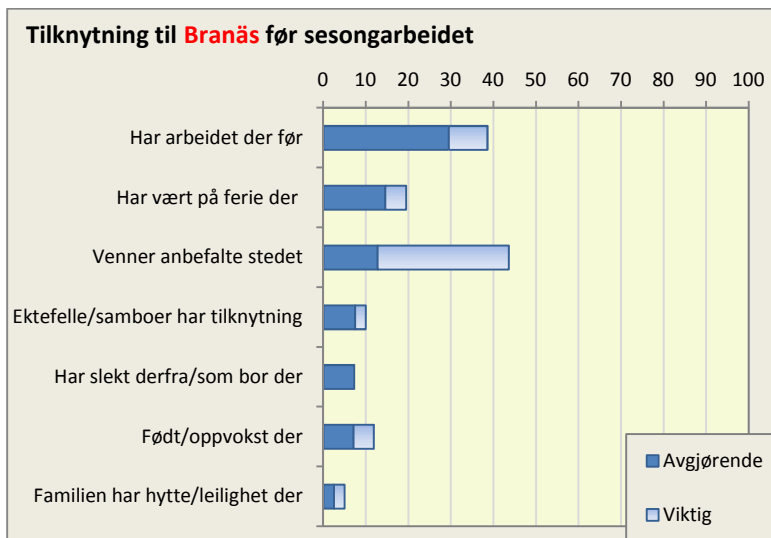
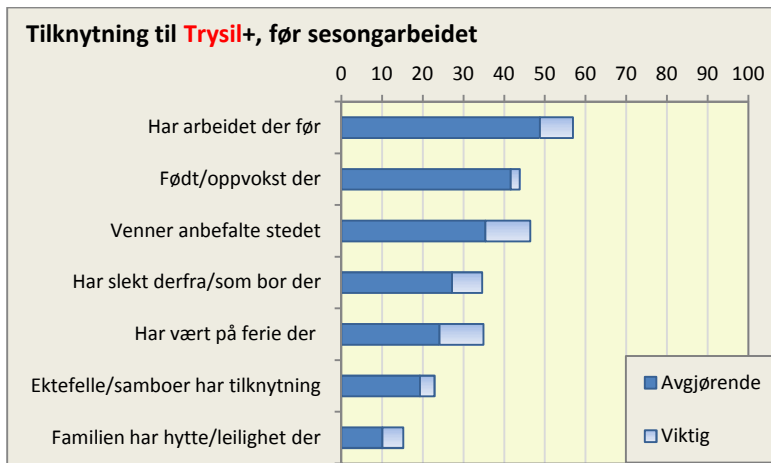
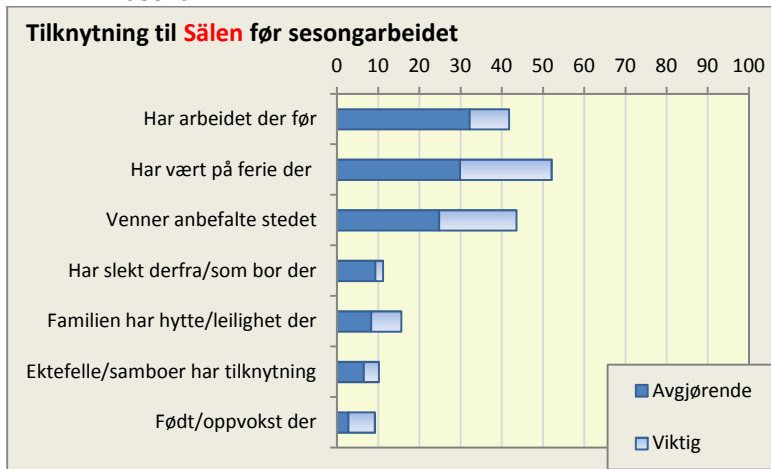
De fleste hadde ingen tilknytning til stedet før de tok seg sesongarbeid der. Generelt oppgir ca halvparten at eget tidligere arbeid på stedet, at man har vært der på ferie eller at venner anbefalte stedet som faktorer som har påvirket deres kjennskap til stedet. Sesongarbeiderne på de svenske skistedene har relativt sammenfallende mønster. I Trysil har imidlertid sesongarbeidene langt større grad av tilknytning til bygda enn i Sälen og Branäs, og over 40% er selv født og/eller oppvokst i Trysil. Både i Sälen og i Branäs er denne andelen godt under 10%.

Det er altså klare forskjeller mellom de to svenske vintersportortene på den ene sida og Trysil på den andre sida når det gjelder tilknytning til stedet, som bakgrunn for å søke seg sesongarbeid. Sesongarbeiderne i Trysil er i langt større grad lokale, som bor fast og er født og/eller oppvokst i Trysil. Med dette følger naturligvis også lokal tilknytning både av familiær og yrkesmessig art, som gjerne preger lokalsamfunn.

I Branäs er det liten grad av egen tilknytning, selv om en del har arbeidet der før. Den mest framtreddende rekrutteringsmekanismen der ser ut til å være fra venner som har anbefalt stedet.

I Sälen er det enten egne erfaringer fra tidligere arbeid eller ferier i området, samt venners anbefalinger som har bidratt til rekrutteringen av sesongarbeidere. (Jfr. fig. 6.) I Sälen, og delvis Branäs, er det altså erfaringer knyttet til den enkelte person som har vært viktige. I Trysil har de sesongansatte et dypere sosialt tilknytningsmønster, som også er mye av årsaken til de forskjellene vi har registrert mellom Trysil og de to svenske vintersportstedene.

Fig. 6. Tilknytning til stedet etter destinasjon. Prosent.



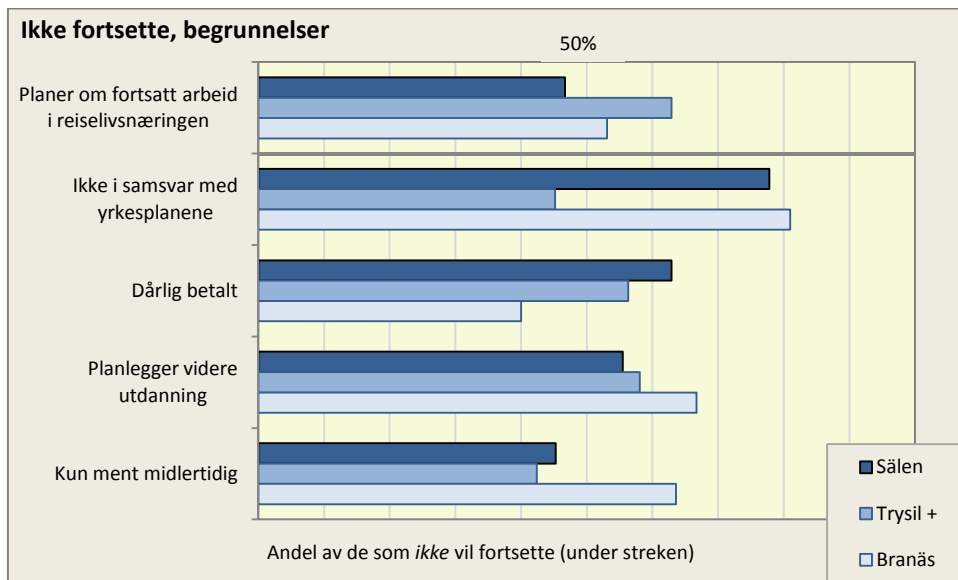
3.2. Om bomotiver og bolyst

Ett av spørsmålene er i hvilken grad denne typen sesongarbeid inngår i de ansattes tanker om yrkeskarriere og framtidig bostedstilpasning. Det er ofte slik at de som er karriereorientert samtidig er geografisk mobile, man flytter til steder der hvor de jobbene fins som inngår som et høvelig ledd i en mer eller mindre planlagt karriere. Samtidig er det et annet segment i arbeidsmarkedet som i utgangspunktet er geografisk stabile. Det kan skyldes ulike forhold, som ektefelles arbeid, eiendomsforhold, familieforhold, barn i skole, osv, og gjelder først og fremst mange i uttynnings- og distriktskommuner. Dette er personer som i utgangspunktet er lite mobile i geografisk forstand, men som i større grad er/må være yrkesmessig mobile. Med det mener vi at arbeidsmarkedet på slike steder ofte er lite og ensidig, slik at man i større grad er avhengig av å tilpasse seg de arbeidsmulighetene som faktisk fins på stedet. I kommuner med stor grad av primærnæringsvirksomhet kan passende sesongarbeid også være en måte for den enkelte selv å skaffe seg tilnærmet fulltids sysselsetting og inntekt. Tallene kan tyde på at 'våre' sesongarbeidere tilhører forskjellige arbeidsmarkedssegmenter, der de svenske er mer karriereorientert² mens man i Trysil i større grad er geografisk stabile.

Vi har derfor spurt om i hvilken grad våre sesongansatte ser for seg en videre yrkeskarriere innenfor reiselivsrelatert virksomhet. Ca halvparten, og bortimot to tredjedeler i Trysil, oppgir at de har planer om å fortsette å arbeide i reiselivet (jfr. øverste søyler over streken i fig. 7.). I denne sammenhengen er det imidlertid vel så interessant å få mer kunnskap om hva de som *ikke* har tenkt å fortsette innenfor reiselivet har for planer. Det er først etter at man har mer klart for seg *hvorfor* de ikke vil fortsette, at man kan vurdere evt. tiltak og/eller i hvilken grad det over hode kan være et påvirkningspotensial. En nærmere studie av tallene viser da også at for denne gruppa arbeidstakere er denne typen jobb framfor alt sett på som et midlertidig avbrekk, og at man har andre planer for yrkesvalg og videre utdanning. I tillegg kommer at det er dårlig betalt. (Jfr. fig. 7.) Det er derfor trolig vanskelig og/eller arbeidskrevende å knytte disse mer forpliktende eller til lengre opphold i bygda.

² Uten at det nødvendigvis betyr en karriere i reiselivsrelatert virksomhet som vi skal se.

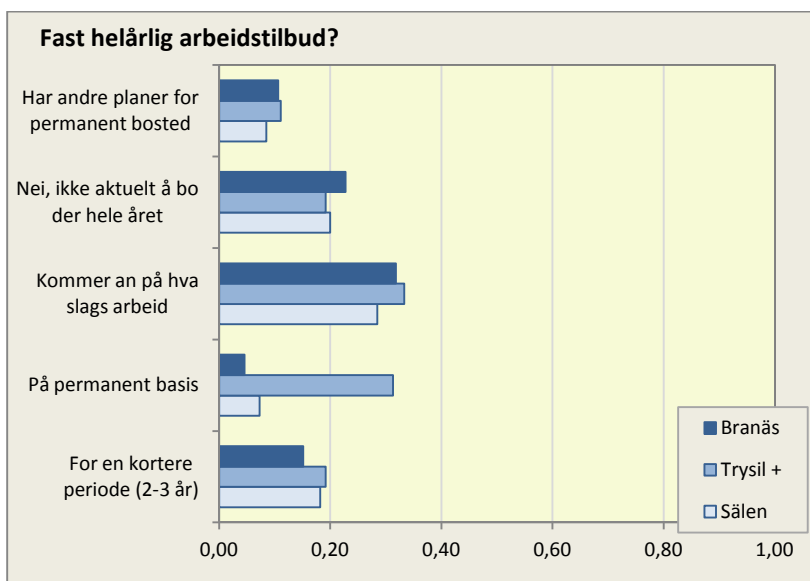
Fig. 7. Viktigste begrunnelser for ikke å fortsette i reiselivsnæringen. Prosent.



Det kunne likevel tenkes at man kunne være interessert i å takke ja til et fast *helårlig* arbeidstilbud på stedet dersom man fikk tilbud om det, selv om man ikke ville arbeide videre i reiselivet. Dette kunne f.eks. være aktuelt om man helst ønsker seg helårsarbeid, men ikke er mobil eller liker seg på stedet.

Ca en tredjedel mener det uansett ikke er aktuelt å bo fast på stedet hele året. Omtrent like mange sier at den vurderingen vil være avhengig av hva slags arbeid man evt. blir tilbudt. Dette tyder på at for noen kan det være aktuelt å bli værende på stedet hvis man finner et arbeid man kan trives med. Som vi skal se senere er det også det man svarer da de blir bedt om å oppgi hva man mener er avgjørende forhold for å velge bosted. Ca 15-20% mener det kan være aktuelt å bo på stedet for en kortere periode, kanskje et par-tre år, men ikke på permanent basis. Både i Sälen og i Branäs er det godt under 10% som mener det kan være aktuelt å takke ja til et arbeidstilbud som ga mulighet for fast bosetting på permanent basis. I Trysil derimot er det en tredjedel, dvs. hele 3-4 ganger så mange som i Sälen og Branäs, som anser det å være et foretrukket alternativ. (Jfr. fig. 8.)

Fig. 8. Aktuelt å akseptere et fast helårlig arbeidstilbud? Prosent.



Dette bringer oss over på de mer generelle motivene for å velge (eller ikke-velge) bosted. Hva er det disse ungdommene mener er viktige kvaliteter ved sitt framtidige bosted? Her har vi satt opp et bredt utvalg av forhold og faktorer som ofte framheves som viktige og aktuelle tilbud som tilflyttere (evt. allerede bosatte) ser etter og vurderer ved sine bostedsvalg. Etter vår mening må det skilles mellom 'viktige' som i 'supplerende' og 'avgjørende' som i 'nødvendige' tilbud. Vi har derfor rangert tilbudene etter hva som er avgjørende bomotiv slik de sesongansatte på de tre vintersportstedene selv har rangert disse motivene. Her har vi spurt om bomotiver generelt, ikke knyttet direkte til det vintersportsstedet man hadde arbeid.

Det er da et par forhold som framheves spesielt, og som de mener er nødvendig å ha på plass ved valg av framtidig bosted. Det avgjørende vil være i hvilken grad det er mulig å finne et passende arbeid. 'Passende' vil da være vurdert ut fra den enkeltes forhåpninger og forventninger, og som er bevisst formulert på den måten for å ta vare på det mangfoldet som ligger i det. Det gjelder for øvrig flere av faktorene, der det ikke i utgangspunktet er gitt hva som er 'godt' eller 'passende' for den enkelte, men der selve motivet likevel blir fanget opp.

'På topp' blant de sesongansatte ved alle tre destinasjonene kommer at det er mulig å få seg et passende arbeid, mellom en trededel og halvparten mener at det er en avgjørende faktor når de bestemmer hvor de vil bo. Som 'nummer to' er det avgjørende at boforhold og bomiljø er godt. Forhold som fritidstilbud, sosiale forhold/familie og venner og offentlige tjenestetilbud er viktige, men ikke avgjørende, momenter for våre sesongansatte da de bosetter seg. Slike faktorer blir i mange sammenhenger gitt mer

fokus i arbeidet med å skape 'gode steder' for å stimulere tilflytting og å opprettholde bosetting. Våre tall viser at det er et viktig fokus, men at grunnleggende arbeids- og boforhold må være på plass først. (Jfr. fig. 9.)

Dette er kanskje ikke uventede resultater, og resultatene viser hva man mer generelt mener er viktige kjennetegn ved stedet som man ser som sitt framtidige bosted. Det er derfor interessant å registrere hvordan våre sesongansatte vurderer at destinasjonene er i stand til å oppfylle disse motivene man mener er viktige. Mange har jo faktisk kommet som tilflyttere til et nytt sted, noe som utgjør et første trinn i en etableringsprosess som kan være grunnlaget for en fast bosetting. I fig. 10. nedenfor har vi holdt vurderingen av viktige forhold ved valg av bosted opp mot hvordan man mener at det respektive stedet oppfyller de kravene til et framtidig bosted man har.

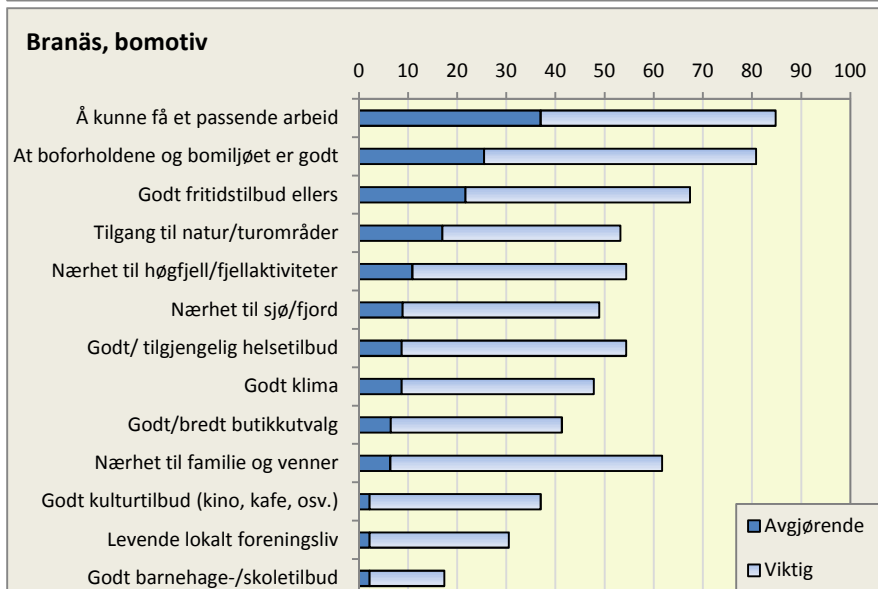
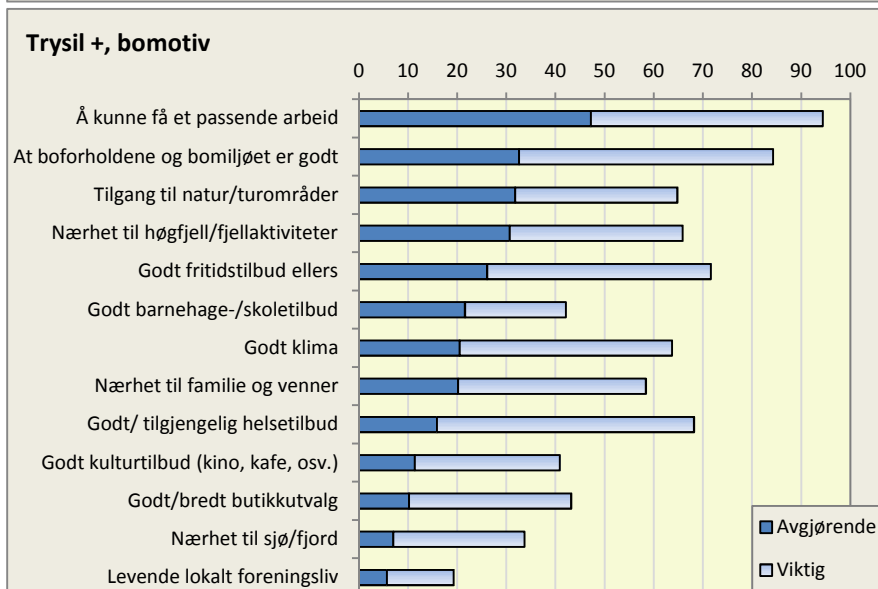
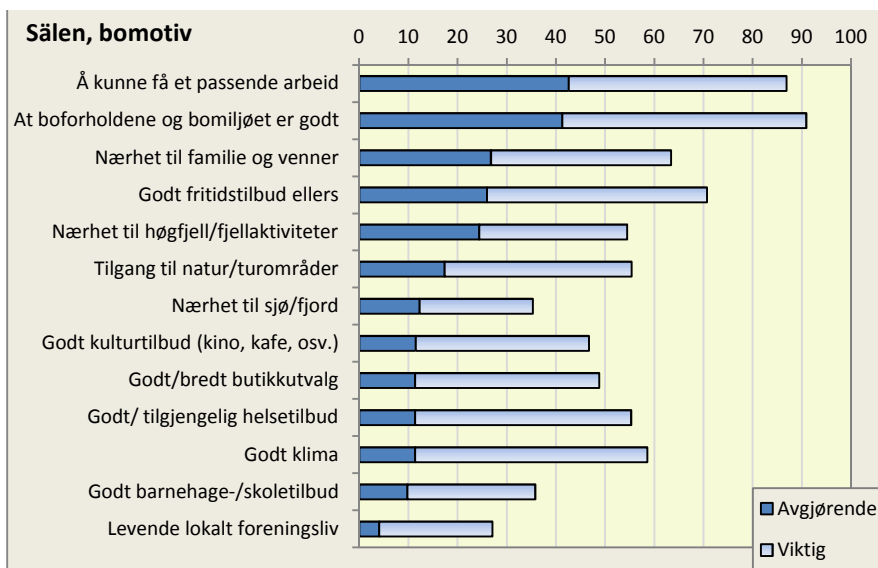
Generelt kan det sies at Branäs i liten grad syns å tilfredsstille de krav til framtidig bosted som de sesongansatte der har, mens Trysil som sted oppviser høyest skår alle dimensjoner sett under ett. På samtlige tre destinasjonene sier ca halvparten at det er mulig å få seg et rimelig passende arbeid. Det er mulig det er den halvparten som ser for seg fortsatt arbeid i reiselivsnæringen. Når det gjelder boforhold og bomilø generelt er det bare Trysil som syns å ha et tilfredsstillende botilbud til sine sesongansatte.

Turaktiviteter generelt og i tilknytning til fjell/høyfjell - tur og natur - greier i stor grad å tilfredsstille de krav som stilles. For de fleste andre av forholdene, som anses som viktige uten å være avgjørende for bosettingen, som offentlige og private sosiale og kulturelle tilbud greier disse tre destinasjonene i mindre grad å tilfredsstille kravene. (Jfr. fig. 10.)

Fig. 9. Avgjørende og viktige faktorer for å velge bosted etter destinasjon.

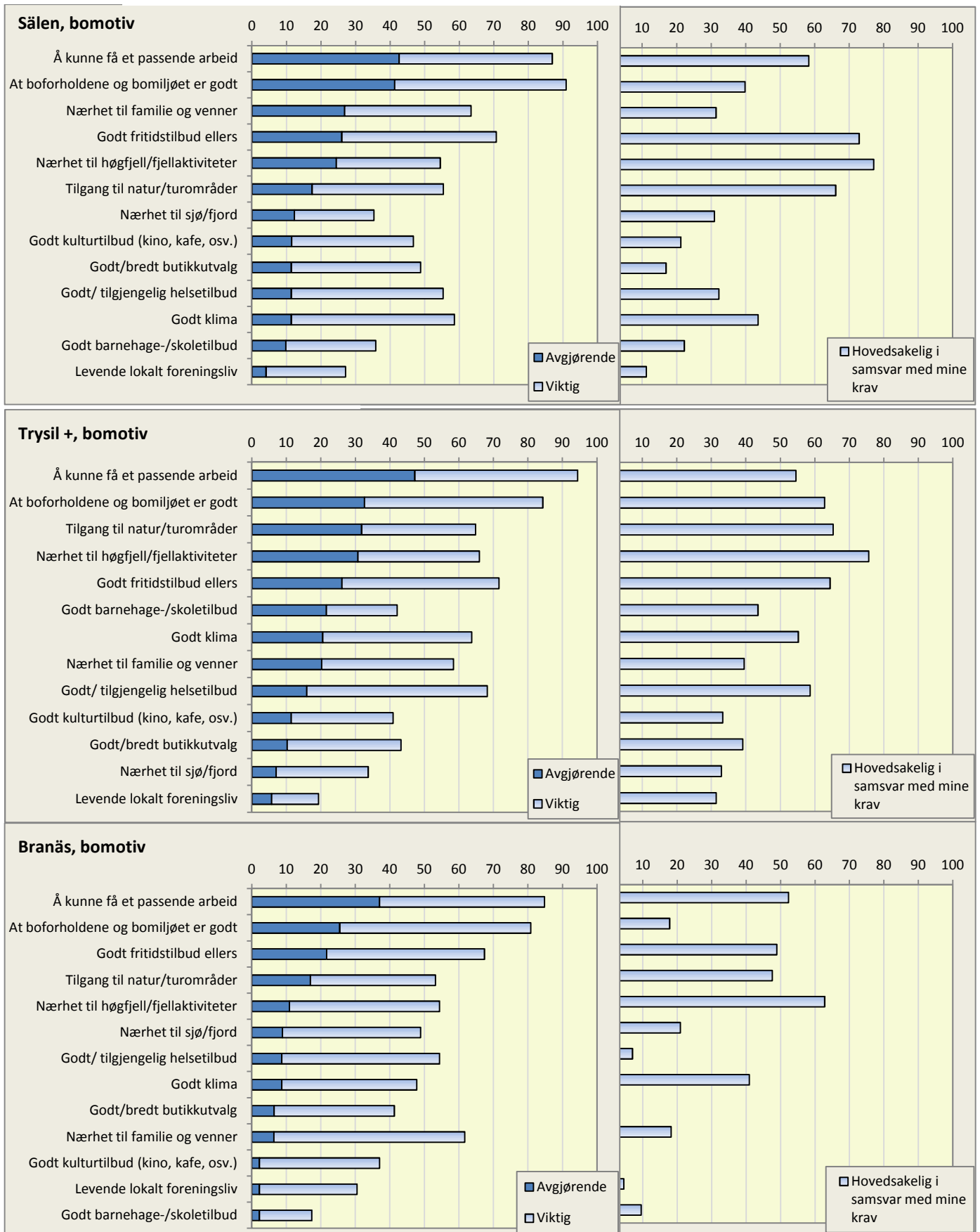
Prosent. NB: Besvart av sesongansatte i hhv. Sälen, Trysil og Branäs.

Sortert etter andel 'avgjørende'.



Skala: Avgjørende, Viktig, Litt viktig, samt Uten betydning.

Fig. 10. Stedets forutsetninger for å tilfredsstillere kravene til bosted etter destinasjon. Prosent. Forhold sortert etter andel 'avgjørende'.



4. Oppsummering og konklusjon

Av de sesongansatte vi har fått svar fra er det ca halvparten som *ikke* ser for seg en framtid innenfor reiselivsnæringen. De viktigste årsakene til dette er knyttet både til arbeidet og stedet, men framfor alt til at man har andre planer for sin framtidige yrkestilknytning. Det er mange som ikke har sett på denne typen arbeid som annet enn et midlertidig mellomspill i studier eller mer faste yrker. Dette til tross for at sammensetningen av materialet tilsier at vi har en overrepresentasjon av de litt eldre og erfarne på bekostning av de yngste og ferskeste.

Avgjørende for valg av framtidig bosted er for de fleste at man finner et passende arbeid, og at det er gode boforhold og godt bomiljø. Det er også en del som legger avgjørende vekt på god tilgang på friluftsliv og naturmiljø, særlig høyfjellsnatur. I denne sammenhengen betyr det særlig tilgangen til snø og gode skimuligheter. På den andre sida er forhold som private, kulturelle og offentlige tjenestetilbud ansett som viktige momenter, men ikke avgjørende når man skal velge et mer permanent bosted.

Når vi spør om hvordan Sälen, Branäs og Trysil samsvarer med de kravene man stiller til disse forholdene tegner det seg et interessant mønster. Ca halvparten mener at det er relativt gode muligheter for å få et passende arbeid. Dernest kommer forhold som har med friluftsliv og natur å gjøre, der alle de tre stedene skårer godt. På de øvrige motivene er det ikke så mange som synes at stedet har et tilbud som er i samsvar med det man vil kreve av et fast bosted. De gir også selv uttrykk for at disse vintersportstedene er for ensidig orientert mot og bygget opp rundt vinter og vinteraktiviteter, mens sommeren 'er ingenting'. Det er verken folk, attraktive aktiviteter eller andre tilbud som lokker. Kanskje et lite paradoks, da det i utgangspunktet er vintertilbudet som har trukket dem til stedet?

Deres egne forslag til hva som evt. kan gjøres for å øke stedets attraktivitet for denne typen arbeidskraft kan oppsummeres i 'snø året rundt', utvikle sommeraktiviteter som kan holde 'trykket oppe', bedre kommunikasjoner til store steder/byer. Avstand og størrelse er gjennomgående temaer. Det er likevel 15-20% som kunne tenke seg å bli værende en kortere periode, i et par-tre år hvis de får et passende arbeid, men ikke 'fastere' enn det.

Trysil synes i større grad å ha greid å få også sesongansatte til å være 'stabil arbeidskraft'. Dette henger framfor alt sammen med at man har en stor andel lokal arbeidskraft, som

dels syns å være undersysselsatt som sesongarbeider og kunne tenke seg et fast, helårlig arbeidstilbud. Trysil har også en næringsstruktur som gjør det mulig å kombinere arbeid i vintersesong i Trysilfjellet med andre typer sesongjobb i andre sektorer resten av året, og der denne typen arbeidsplasser kan være viktige for i det hele tatt å opprettholde bosettingen.

5. Referanser

Ericsson, Birgitta (1992):

Reiseliv som sysselsettingsfaktor i distriktene?, ØF-rapport nr 21-92,
Østlandsforskning:Lillehammer.

Crompton, John L, and Shu Tian-Cole (2001):

An Analysis of 13 Tourism Surveys: Are Three Waves of Data Collection Necessary?
Journal of Travel Research, vol. 39, May 2001.

Sesongarbeidere på vintersportssteder. En undersøkelse i indre Skandinavia

Det er gjennomført en spørreundersøkelse til sesongarbeidere i Sälen og Branäs i Sverige, og Trysil, Skei og Kvitfjell i Norge. Formålet var å få bedre kjennskap til hva denne gruppa legger vekt på når de velger bosted og hvordan de vurderer de stedene de har hatt sesongarbeid på som faste bosteder.

Avgjørende for valg av framtidig bosted er for de fleste at man finner et passende arbeid, og at det er gode boforhold og godt bomiljø. Det er også en del som legger avgjørende vekt på god tilgang på friluftsliv og naturmiljø, særlig høyfjellsnatur. I denne sammenhengen betyr det særlig tilgangen til snø og gode skimuligheter.

På den andre sida er forhold som private, kulturelle og offentlige tjenestetilbud ansett som viktige momenter, men ikke avgjørende når man skal velge et mer permanent bosted.

ØF-rapport nr.: 15/2011
ISBN nr.: 978-82-7356-675-1