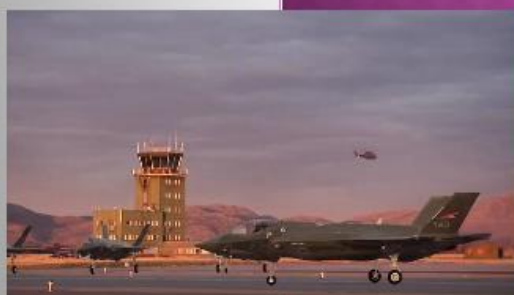


Oppdragsgiver
Ørland og Bjugn kommuner

Rapporttype
Utredning

2015-11-20

MULIGHETSSTUDIE BJUGN OG ØRLAND KOMMUNER UTREDNING



MULIGHETSSTUDIE BJUGN OG ØRLAND KOMMUNER UTREDNING

Oppdragsnr.: 6120593
Oppdragsnavn: Mulighetsstudie Ørland og Bjugn kommuner
Dokument nr.: 1
Filnavn: Rapport Demografi og behov

Revisjon	0	1	
Dato	2015-11-20	2015-12-01	
Utarbeidet av	Gunnar Hiorth, Kristian Sandvik, Mariann Villa, Renate Marie Butli Hårstad	Gunnar Hiorth, Kristian Sandvik, Mariann Villa, Renate Marie Butli Hårstad	
Kontrollert av	Erik Spilsberg	Erik Spilsberg	
Godkjent av			
Beskrivelse	Første rapportutkast	Revidert etter gjennomgang	

INNHOOLD

1.	FORORD	4
2.	INNLEDNING.....	5
2.1	Bakgrunn	5
2.2	Hensikt med oppdraget.....	5
2.3	Innledende betraktninger	5
2.4	Metode	6
3.	STATUS TRE ÅR ETTER BESLUTNINGEN.....	7
3.1	Befolkningsendringer	7
3.2	Hva skjer i Luftforsvaret?	9
3.3	Hva skjer i næringslivet?.....	10
3.4	Oppsummering	12
4.	ERFARINGER FRA ANDRE STEDER.....	14
4.1	Åmot kommune	14
4.2	Hva sier forskningen om bolyst og flyttemotiver generelt - Litteraturgjennomgang 16	
5.	ANALYSE AV UTVIKLINGSSTRATEGIENE TIL VERTSKOMMUNENE	23
5.1	Utviklingsstrategier slik de fremkommer i Ørland kommunes planer	23
5.2	Utviklingsstrategier slik de fremkommer i Bjugn kommunes planer	25
5.3	Utviklingsprosjektet – tilflytting og integrering.....	27
5.4	Kommentarer til «myke tiltak» i Utviklingsprosjektet.....	29
6.	UNDERSØKELSE BLANT DE SOM ER TILFLYTTET SISTE TRE ÅR30	
6.1	Hvem svarte på undersøkelsen?.....	30
6.2	Tendenser blant tilflytterne	30
6.3	Hvilke ønsker, behov og prioriteringer har tilflytterne?.....	32
6.4	Trivsel og framtidssutsikter.....	33
7.	UNDERSØKELSE BLANT NYANSATTE PÅ BASEN OG PENDLERE34	
7.1	Undersøkelse blant nyansatte på basen	34
7.2	Undersøkelsen blant pendlerne	35
7.3	Oppsummering	36
7.4	Kommentar basert på informantintervju	37
8.	UTFORDRINGER OG MULIGHETER.....	38
8.1	Pendling.....	38
8.2	De som vil bo i Ørland/Bjugn.....	39
8.3	Samarbeid	39
8.4	Forsvaret	40
8.5	Generelle trender	41
8.6	Tilflyttingsarbeid	41
8.7	Mål og målgrupper	42
9.	SAMLET OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	43
9.1	Noen anbefalinger for kommunenes arbeid med planstrategi	43
9.2	Forslag til videre analyse for å fremme tilflytting	45
10.	LITTERATUR.....	46

VEDLEGG

1. FORORD

Oppdragsgiver ønsker en vurdering av hva som skal til for å lykkes med tilflytting, bolyst og inkludering av nye innbyggere, og herunder en analyse av utviklingsstrategiene til vertskommunene. Samtidig ønskes en vurdering av hvilke muligheter og utfordringer som ligger framfor kommunene, og anbefaling av hvilke eventuelt justerte/endrede strategier kommunene bør jobbe langs. Oppdragsgiver ønsker å finne fram til målrettede og gode strategier for å redusere pendlingen og øke tilflyttingen. Det etterspørres en evaluering av Ørland og Bjugns tilflyttings- og inkluderingsstrategi og arbeidet som er gjort til nå. Dette skal gi et kunnskapsgrunnlag som gir oppdragsgiver mulighet til eventuelt å revidere planstrategiarbeidet.

Rambøll har i samarbeid med Norsk senter for bygdeforskning utarbeidet rapporten.

Oppdragsgivers kontaktpersoner har vært Kari Bjerkestrand og Heidi Fosslund i Ørland kommune samt Geir Aune fra Bjugn kommune.

Under arbeidet har det vært flere møter med oppdragsgiver. Mye av arbeidet har i tillegg vært konsentrert om intervjuer med ulike informanter i kommunene, samt andre aktører.

Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, personvernombud for forskning.

Oppdragsleder for Rambøll har vært Erik Spilsberg. I tillegg har følgende medarbeidere hatt fagansvar for deler av rapporten:

- Mariann Villa, Norsk senter for bygdeforskning
- Renate Marie Butli Hårstad, Norsk senter for bygdeforskning
- Gunnar Hiorth, Rambøll
- Kristian Sandvik, Rambøll

Rambøll Norge AS og Norsk senter for bygdeforskning er faglig ansvarlig for analyser, forslag og konklusjoner i rapporten.

Trondheim, 2015-12-01

Erik Spilsberg

2. INNLEDNING

2.1 Bakgrunn

I juni 2012 vedtok Stortinget å legge Norges nye kampflybase til Ørland hovedflystasjon (ØHF). ØHF og arbeids- og boomlandet Ørland/ Bjugn kommuner har begge interesse av å skape bolyst i nærområdet til flybasen. Slik at Forsvaret tiltrekker seg, og får beholde kompetansen de trenger for å lykkes med sin etablering, og slik at kommunene lykkes med å få sine ønskede befolkningsmål. 35 % befolkningsvekst i Ørland og 50 % i Bjugn. Begge kommunene har i løpet av siste tre år vedtatt ny kommuneplanens samfunns- og arealdel som viser retning for ønsket utvikling med kampflybaseetableringen som kjerne.

I 2012 bestilte Ørland/ Bjugn en demografi og behovsanalyse av Rambøll. Det er mye som har skjedd siden Rambølls rapport ble publisert i april 2013 om demografi og behov som følge av ny kampflybase.

Det er behov for å få en revidert status for sannsynlig demografisk utvikling, og en vurdering av behov for å lykkes med tilflytting, bolyst og inkludering av nye innbyggere, mulighetene for næringslivet og ringvirkninger. Siden 2012 har det kommet ny kunnskap om utviklingen av Ørland Hovedflystasjon og kommunene har valgt seg utviklingsstrategier som vil påvirke tilflyttingsgraden.

2.2 Hensikt med oppdraget

Oppdragsgiver ønsker en vurdering av hva som skal til for å lykkes med tilflytting, bolyst og inkludering av nye innbyggere, og herunder en analyse av utviklingsstrategiene til vertskommunene. Samtidig ønskes en vurdering av hvilke muligheter og utfordringer som ligger framfor kommunene, og anbefaling av hvilke eventuelt justerte/endrede strategier kommunene bør jobbe langs. Oppdragsgiver ønsker å finne fram til målrettede og gode strategier for å redusere pendlingen og øke tilflyttingen. Dette skal gi et kunnskapsgrunnlag som gir oppdragsgiver mulighet til eventuelt å revidere planstrategiarbeidet.

2.3 Innledende betraktninger

Rambøll mfl. (2013) har i sin utredning av demografi og behov for Ørland og Bjugn vist at deler av befolkningen i kommunene opplever stor usikkerhet med tanke på den forestående utviklingen. Dette dreier seg om hvordan støy vil påvirke boområdene, og hvordan en økende og mer sammensatt befolkning vil påvirke kommunene. Kapasiteten og kompetansen innenfor ulike sektorer til å ta imot nye innbyggere er også en bekymring. Dette har direkte sammenheng med det kommunene nå vil sette fokus på; nemlig tilflytting, inkludering og integrering, samt hvor attraktive disse kommunene er og kan bli for nye innbyggere. NILF og Bygdeforskning har også nylig gjennomført en mulighetsstudie av støyutsatt jordbruk i Ørland (Pettersen mfl. 2015), og viser spesielt hvilken usikkerhet utbyggingen av kampflybasen har for beboere, grunneiere, næringsutøvere og jordbruksproduksjon i området.

Å lykkes med tilflytting, bolyst og inkludering av nye innbyggere kan ses i sammenheng med stedenes attraktivitet. Attraktivitet er et sammensatt begrep, og ikke minst basert på enkeltpersoners ønsker, behov, tilknytning og historie. Det er et bredt spekter av forhold og tilbud som gjør steder attraktive. Lokale attraktivitetstiltak kan ha som mål å tiltrekke seg næringsliv eller besøkende som skaper arbeidsplasser og derigjennom innflytting, eller bidra til at stedet blir attraktivt som bosted uavhengig av det lokale arbeidsmarkedet og dets utvikling. Telemarkforskning (Vareide mfl 2013ab) skiller mellom tre typer attraktivitet: bedriftsattraktivitet, besøksattraktivitet og bostedsattraktivitet. Her er attraktivitet sett som det som kan påvirkes lokalt; det som er unikt ved stedet og som kan påvirke flyttestrømmen til eller

fra. Bedrifts-, besøks- og bostedsattraktivitet er påvirket av faktorer som kan forklare variasjoner i attraktivitet, og Telemarksforskning regner gode skoler, barnehager, kulturtilbud, privat tjenestetilbud, tilgang på natur, fritidstilbud og estetisk vakre sentrum som en viktig faktor for bostedsattraktivitet. Det er likevel en rekke strukturelle forhold utenfor lokalsamfunnets kontroll som også preger flyttebalansen til steder (DAMVAD 2015).

DAMVAD har i samarbeid med Bygdeforskning utarbeidet en stedstypologi for å forstå mangfoldet i hva som påvirker stedsutvikling og attraktivitet, og med tanke på at ulike steder har ulike forutsetninger for å tiltrekke seg nye innbyggere; både i seg selv og i sitt omland. Ørland er eksempelvis spesielt nevnt i DAMVAD sin utredning som en kommune med stor grad av kulturrettede samfunnsutviklingstiltak, og som over lengre tid har fremmet lokal kultur og opplevelser. DAMVAD finner at de samme kommunene som har en relativ sterk vekst i kulturelle tjenester, også har relativ høy vekst i personrettede tjenester som dagligvarehandel og servering. «Ørland skiller seg imidlertid ut gjennom betydelige investeringer i idrettsbygg og ikke minst kulturhus. I kvadratmeter per innbygger er investeringen dobbelt så høy som på landsbasis. Den positive veksten i kulturelle tjenester bør derfor sees i sammenheng med disse investeringene» (DAMVAD 2015b:67). Bjugn er ikke nevnt i DAMVAD sin rapport, men også her er det satset betydelig på kultur og idrett, eksempelvis gjennom Bjugn Kulturhus som er tilknyttet Fosen VGS; et moderne flerbruks hus for bibliotek, konserter og teater, og Fosen hallen.

Utviklingen i innenlands flytting har de siste par årene gått fra utflytting til om lag balanse for et utvalg analyserte trøndelagskommuner, deriblant Ørland, og DAMVAD sier dette er i tråd med målene for lokale kulturrettede samfunnsutviklingstiltak. «Utviklingen i Ørland må imidlertid også sees på bakgrunn av relative store fysiske investeringer i kultursektoren, noe som kan tilsi at de fysiske stedsutviklingstiltakene kan forklare vel så mye av den datautviklingen vi ser som mer myke tiltak» (2015b, s. 68). Et viktig poeng her er at kommuner som har jobbet med lokal samfunnsutvikling og attraktivitet over tid kan synes å ha en mer positiv utvikling enn sammenlignbare kommuner uten slik stedsutviklingsinnsats.

2.4 Metode

Studien baserer seg på:

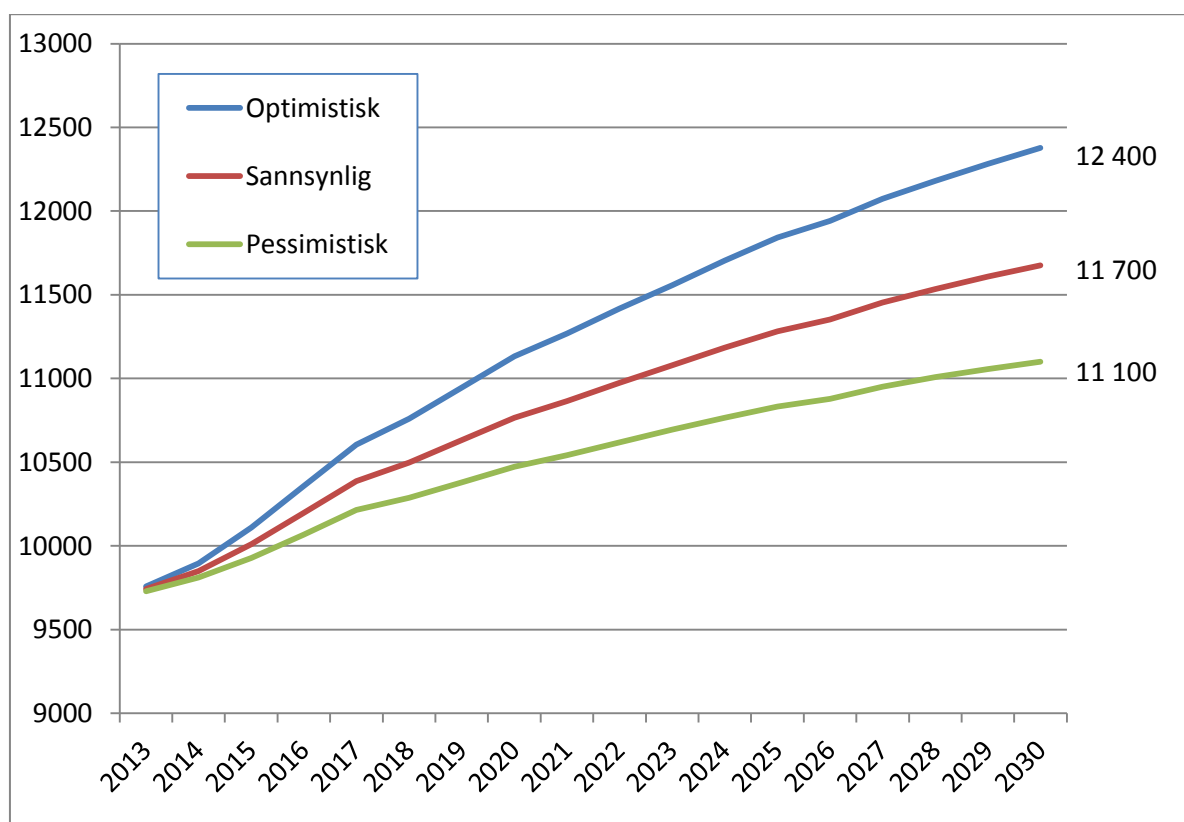
- Statistikk fra Statistisk sentralbyrå
- Tidligere undersøkelser av tilflyttingsarbeid
- Dokumenter (kommuneplaner og strategisk plan for Utviklingsprosjektets tilflyttingsarbeid).
- Intervju av noen nøkkelpersoner i kommunenes tilflytningsarbeid generelt og Utviklingsprosjektet spesielt. Disse representerer kommunens nærings- og samfunnsutviklingsarbeid (administrasjon), nåværende og tidligere politikere, frivilligsentral, informasjons-/servicetorg, Ørlandsambassadører, Ørland hovedflystasjon samt administrative nøkkelstillinger og andre aktører i Utviklingsprosjektets del om tilflytting og integrering.
- Spørreundersøkelse blant tilflyttere til kommunene de siste 3 år (webundersøkelse)
- Spørreundersøkelse blant nytilsatte på Ørland hovedflystasjon (gjennomført på velkomstarrangement i regi av Ørland og Bjugn kommuner)
- Spørreundersøkelse blant pendlere (gjennomført på hurtigbåten mellom Trondheim og Ørland)

3. STATUS TRE ÅR ETTER BESLUTNINGEN

Rapporten «Demografi og behov som følge av ny kampflybase» redegjorde for sannsynlig utvikling fram mot 2030, basert på den kunnskapen som forelå like etter Stortingets beslutning om å samle luftforsvarets virksomhet på Ørland. Nå har det gått tre år, og vi har undersøkt hva som har skjedd i mellomtiden og i hvilken grad forutsetningene vi la til grunn den gangen fortsatt er gjeldende.

3.1 Befolkningsendringer

Rapporten konkluderte med en sannsynlig befolkningsøkning i de to kommunene Ørland og Bjugn på 20 % fram mot 2030 i forhold til nivået i 2012.



Figur 1 Forventet befolkningsutvikling (Demografi og behov som følge av ny kampflybase – Rambøll 2013)

Denne framskrivningen var beregnet i prognoseverktøyet PANDA og var basert på en del forutsetninger. De viktigste var

- Statistisk sentralbyrå sine befolkningsframskrivninger (generell utvikling uavhengig av basen)
- Forventet utvikling i nyansatte på basen
- Utvikling i andelen av de nyansatte som pendler fra andre kommuner
- Sysselsettingseffekter og ringvirkninger som følge av baseetableringen

I Forsvarsbygg sin konsekvensutredning som ble presentert noe etter Rambøll-rapporten kom de fram til omtrent samme sannsynlige utviklingsbane.

Etter tre år har vi følgende befolkningsutvikling

Tabell 1 Sammenligning av framskrevet folketall med faktisk utvikling i Ørland og Bjugn

	1.1.2012	1.1.2013	1.1.2014	1.1.2015
Forventet folketall (estimert i 2013)	9703	9743	9850	10010
Faktisk folketall Ørland	5119	5155	5164	5183
Faktisk folketall Bjugn	4584	4665	4711	4715
Sum	9703	9820	9875	9898
Differanse	0	+23	+25	-112

Både Ørland og Bjugn har hatt befolkningsøkning hvert år siden 2012. De første to årene lå utviklingen foran prognosen, men som tabellen viser ligger folketallsutviklingen noe etter prognosen i 2015 hvor det var forventet en mer merkbar økning.

Tabell 2 Nærmere om årsakene til befolkningsendring Ørland og Bjugn.

	2012	2013	2014	2015
Folkemengde pr. 1.1	9703	9820	9875	9898
Levende fødte	105	104	93	
Døde	85	100	117	
Fødselsoverskudd	20	4	-24	
Innflytting	546	484	552	
Utflytting	451	432	503	
Nettoinnflytting	95	52	49	
Befolkningsøkning	117	55	23	

Tabellen viser at den viktigste årsaken til befolkningsveksten er netto tilflytting i begge kommuner. En stor del av årsaken til dette er netto innvandring fra utlandet.

Det var svakt fødselsoverskudd i begge kommuner i 2013 og 2014 men i 2014 var det færre fødte enn døde i begge kommuner.

Vi mener en viktig årsak til at vi foreløpig ligger etter prognosen er at det opprinnelig var forutsatt at all virksomhet med F16 skulle flyttes fra Bodø i løpet av 2013/ 2014. Her ble forutsetningene endret, og det ble bestemt at virksomheten i Bodø skulle fortsette så lenge F16-flyene er operative. Dette har forsinket utviklingen på Ørland, men det er ikke grunn til å tro at den langsiktige utviklingen skal bli påvirket av denne endrede forutsetningen. I tillegg kan det vise seg at den opprinnelige prognosen var litt for bratt de første årene med tanke på at det kan ta litt tid for nye familier å bryte opp og flytte permanent.

3.2 Hva skjer i Luftforsvaret?

Som beskrevet foran ble det i rapporten Demografi og behov lagt inn forutsetninger knyttet til luftforsvarets opptrapping av antall ansatte på Ørland framover. Det ble forutsatt at antall ansatte i 2020 skal økes med 420 til 1070, og antall vernepliktige skulle økes med 310 til 565.

Det har vært viktig å få et best mulig anslag på om det har vært noen endringer knyttet til ansatte ved kampflybasen pr november 2015 i forhold til det det var estimert i mars 2013. Vi har gjennom intervju med sentrale personer i Luftforsvarsstaben undersøkt i hvilken grad dette er endret siden 2013.

I tillegg er det tatt utgangspunkt i «Forsvarssjefens fagmilitære råd - FMR» oktober 2015. Dette er Forsvarssjefens anbefalinger for utvikling av forsvaret de neste 20 år som innspill til Regjeringens langtidsplan for forsvarssektoren som skal behandles i Stortinget våren 2016. Siden denne foreløpig ikke er politisk behandlet, er det følgelig en del usikkerhet knyttet til den videre utvikling.

Ørland og Bjugn kommuner har levert en uttalelse til FMR hvor de påpeker flere forhold de er uenige i.

Luftforsvarsstaben bekrefter pr 3. november 2015 at det totale antallet som ble beskrevet i 2013 er representativt for det man forventer i november 2015. Med den usikkerheten som ligger i FMR vil tallet i 2020 på antall ansatte være 1070, og antallet vernepliktige på 565.

Med utgangspunkt i FMR og intervju med Luftforsvarsstaben synes som om det meste som gjelder Ørland står fast, men med noen unntak. Det som blant annet kommer frem i FMR er at F-16 skal operere fra Bodø frem til 2022. I det opprinnelige forslaget fra Generalinspektøren for Luftforsvaret (GIL) i 2013 skulle F16 overføres til Ørland allerede i 2015/2016. Dette vil ha innvirkning på utviklingen de første årene men sannsynligvis ikke på den langsiktige sysselsettingseffekten på Ørland hovedflystasjon.

Det hersker fremdeles usikkerhet knyttet til gjennomføringen av vedtakene i 2012, og det skapes også litt tvil om hvordan FMR slår ut.

Hovedtrekk i denne usikkerheten henger sammen med hvordan Luftforsvaret tilpasser flytimeproduksjonen ut F-16 levetid mellom Ørland og Bodø. De opprinnelige forutsetningene for dette ble endret da Generalinspektøren for Luftforsvaret (GIL) innså at flytting av personell innen flyteknisk fagmiljø ikke skjedde. Et hvileskjær i en omstilling medfører konsekvenser. Noen vil sikkert hevde at det var det riktige personell-politiske virkemiddel sammen med opprettholdelse av tilstrekkelig operativitet samlet sett. Det vi ser tendensen til nå er at rekrutteringen inn mot F-35 innen teknisk personell skjer fra Ørland. Det kan bety en enda større utfordring med hensyn til drift og videreføring av tenkt aktivitet her i tiden fram til F-16 er utfaset, i 2024.

Konsekvensen av dette vil trolig være at det vil ta vesentlig lengere tid enn antatt for å produsere nødvendig teknisk kompetanse for F-35, slik at antall ansatte vil være under de skisserte totale stillingsrammene for Ørland.

Fra 1. januar 2016 vil Bodø flystasjon bli styrt direkte fra Ørland Hovedflystasjon uten at dette får noen konsekvenser for antall ansatte på Ørland.

Motorvedlikeholdet (AIM - Aerospace Industrial Maintenance Norway) som i dag foregår på Kjeller, er foreslått etablert på Rygge, et vedlikehold hvor Ørland aldri var en av kandidatene til å få. Derimot tyder alt på av vedlikehold av flyskrog og den avanserte teknologien om bord i F35

vil bli gjennomført på Ørland. AIM har uttalt at dette vedlikeholdet må være der hvor flyene er. Det er noe motstridende opplysning om hvor mange arbeidsplasser vi snakker om i forbindelse med en mulig etablering av AIM, men mellom 200 og 250 virker realistisk.

I henhold til FMR er det forventet økning av landbasert luftvern i årene framover, men omfanget er ukjent. I tillegg er det foreslått luft- og stridsoperasjonssenter og Luftforsvarets luftkontrollenhet (ACU).

I 2013 var det nyttet usikkerhet til hvorvidt en del funksjoner skulle komme til Ørland, men disse funksjonen ble ikke lagt til grunn i prognosene. Dette gjelder befalsskolen og teknisk utdanning som i dag er ved Kjevik, seleksjonssenteret, og baseforsvarsteknisk skole. Alle disse er foreslått lagt til Værnes.

Innenfor fagmiljøet var det stor tro på at baseforsvarsteknisk skole skulle legges til Ørland og ikke til Værnes. De personellmessige konsekvensene for Ørland er ikke vesentlige.

Det er stor byggeaktivitet på flystasjonen nå. Byggetrinn 1 er i full gang med fokus på mye grunn- og betongarbeider. I tillegg vil arbeidet med forlengelse av rullebanen i retning mot nord (Uthaug) starte snart. Det er mye anleggsarbeidere som er midlertidig på Ørland og de fleste i midlertidige brakker.

Tidligere pendlerrute mellom Ørland og Oslo er nylig lagt ned. Dette blir oppfattet mest som negativt, men også av noen som positivt da man tror at flere vil gjøre et forsøk på å bosette seg i stedet for lange og kompliserte pendlerreiser. Derfor satses det mye på bygging av leiligheter både for salg og leie. I og med at boligprisene er sterk på vei oppover, er det tendenser som tyder på at det er et visst ønske om å kjøpe leiligheter tidlig.

Det er en utstrakt oppfatning om at hvis man skal rekruttere og beholde personellet må Luftforsvaret i større grad henvende seg til personell med tilknytning til Trøndelag. Selv da utfordres bolysten. Det gjelder ikke den spesielle gruppen som selekteres til piloter. For at Luftforsvaret skal tiltrekke seg folk, må det være mer familiepolitisk lønnsomt å bo på Ørland eller Bjugn. De preferansene endres som følge av livssyklus. Overraskende mange unge ansatte ved flystasjonen velger å dagpendle til Trondheim. Bedre pendlerordninger øker denne andelen. Tilrettelegging for pendling er en strategi Forsvaret vil fortsette med, men det kan ha noen ulemper i forhold til at det kan hemme lokal utvikling.

3.3 Hva skjer i næringslivet?

Det er generelt stor optimisme og pågangsmot i næringslivet både i Bjugn og på Ørland. Viktige endringer i næringslivet kan være med å påvirke prognosene for utvikling. Det er foretatt intervju med flere aktører innenfor næringslivet og kommunene. Basert på intervjuene kan man oppsummere følgende inntrykk:

Bjugn

Bjugn kommune har satset mye på å utvikle Botngård sentrum hvor det blant annet er lagt til rette for ca. 500 boenheter, i tillegg til 150 boenheter i Ervika. I prosjekt «sentrumsutvikling» er det lagt stor vekt på fortetting og utvikling av et attraktivt og aktivt sentrum. Det er lagt ned vesentlig innsats gjennom kommuneplanen for å legge til rette for næringslivet. Det bygges flere leiligheter i Botngård sentrum av lokale entreprenører.

Kommunens utviklingsselskap; Kopparn Utvikling AS, jobber etter en strategisk næringsplan som har kommuneplanen som utgangspunkt.

Næringsforeningen, utviklingsselskapet, kommuneorganisasjonen og samfunnsutviklingsprosjektet har jobbet tett sammen om utviklingen av Bjugnsamfunnet.

Mange har trodd at utviklingen skulle skje raskere enn det som faktisk har skjedd. Noen hevder det ble ikke hørt godt nok på Forsvarsbyggs (FB) anbefalinger om at lokale entreprenører må knytte seg til større entreprenører for å få ta del i utbyggingskontrakter i anleggsperioden. Det har vært relativt lite aktivitet for lokale entreprenører.

Det har vært og er fremdeles stor usikkerhet med hensyn til Forsvarsbyggs etablering av boliger for forvarsansatte utenfor leirgjerdet. Selv sier Forsvarsbygg at det skal bygges 60 boliger/leiligheter, men det kan virke som om disse blir på Ørland og ikke i Bjugn.

Marine Harvest sin aktivitet på Valsneset ekspanderer og de har planer om å bygge ut fórfabrikken. De aller fleste ansatte på fórfabrikken er lokalt rekruttert og har derfor medført liten befolkningsvekst. Flere fra Bjugn som tidligere arbeidet ved Tine i Trondheim, har fått arbeid ved Marine Harvest.

Ørland

Ørland kommune har lagt til rette for næringsutvikling gjennom å regulere tre næringsområder i Ørland - Brekstad Vestre, Ulsetmyran og Brekstadbukta. I tillegg er Uthaug havn under regulering.

Områdeplanlegging av Brekstad har vært en svært omfattende prosess med en mye større grad av medvirkning enn hva som er krevd og vanlig i Plan- og bygningsloven. Kommunen har gjennom seminarer med næringsliv utviklet en mulighetsstudie. Tre arkitektfirma samarbeidet om dette.

Proessen som kommunen har ført med planlegging av Brekstad blir av NAL (norske arkitekters landsforbund) vurdert til å være så bra at planleggingen i Brekstad er tatt inn som et forbildeprosjekt. Allikevel har flere næringslivsaktører har vært utålmodige og har uttrykt misnøye med at dette har tatt alt for lang tid. Det som har spesielt utfordrende for kommunen er fremtidig utfylling og utnyttelse av Brekstadfjæra.

Ørland har tatt grep ved å ansette en egen næringsssjef, som skal ha dialog med næringslivets representanter og legge ting til rette for næringsutvikling fra kommunenes side.

Austrått Innovasjon

En viktig pådriver for næringslivsetablering, spesielt forsvarsrelatert, er Austrått Innovasjon (AI). Austrått Innovasjon er et utviklingsselskap som eies av fem sparebanker i Midt-Norge. AI er etablert for å møte næringsutvikling i Ørland, Fosen og Midt-Norge, samt samfunnsutvikling i Fosen når Ørland hovedflystasjon blir Norges nye Kampflybase.

AI har etablert samarbeid og inngått prosjektavtaler med Innovasjon Norge vedrørende flere bedriftsnettverk med mål om et framtidig Arenaprogram Kampflybase. Klyngen har arbeidstittel "Baseorland" og som skal utvikles til en midtnorsk klynge bestående av bedrifter, industri, FoU-aktører og offentlige instanser, hvor målet er å øke bedriftenes konkurransekraft og posisjon i et nasjonalt og internasjonalt marked, rettet mot Forsvaret generelt og Norges Kampflybase spesielt.

AI har som mål å knytte til oss bedrifter som kan bidra til klyngens utvikling gjennom deling av informasjon og kunnskap samt delta i nettverksaktiviteter og samarbeidsprosjekter. Ambisjon er: " Å Utvikle Midt-Norge til et kraftsenter for nasjonal og internasjonal forsvarsrelatert virksomhet".

For å vise noen eksempler på optimisme og ikke minst investeringsvilje kan følgende nevnes:

Uthaug havn og Grøntvedt Pelagic

Uthaug havn er en fiskerihavn, og store deler av havneområdet er utbygd med statlige investeringsmidler til fiskeriformål (moloanlegg, mudring, vedlikehold). Det er derfor viktig å legge til rette for tradisjonell fiske/fiskemottak/fiskeutsalg, serviceindustri, verkstedindustri.

Grøntvedt Pelagic AS, som er en viktig hjørnestensbedrift i kommunen, er allerede etablert som en stor aktør i Uthaug havn.

Firmaet har fremmet klare ønsker om mer areal for å kunne utvikle sin virksomhet. Lokalisering, arrondering og trafikkavvikling innenfor havna er derfor et viktig tema.

Det har blitt gjennomført en omfattende planprosess hvor man har sett på flere alternativer for utbygging og regulering. Det skal nå gjennomføres en teknisk/økonomisk analyse før saken blir lagt frem for kommunestyret for endelig behandling.

B & B Gruppen

Da Torgsenteret på Brekstad ble lagt ut for salg, tok det kun tre dager før B&B Gruppen hadde kjøpt det. En av investorene har røtter i Fosen og eier blant annet et småbruk i Lysøysund.

AHA Eiendom as/ AHA Bolig i Trondheim

De to investorene eier også deler av AHA Eiendom as og morselskapet AHA Bolig i Trondheim, som igjen sitter på mye eiendom – blant annet det gamle Adressa-lokalet på Heimdal. I tillegg til at de har 3-400 utleieboliger i Trondheim, og for tiden bygger en ny studentby på 250 hybler.

Nasjonalt kunnskaps- og opplevelsessenter

«Kunsten å fly» er planlagt å bli et nasjonalt opplevelsessenter i Ørland kommune med flyging som samlende tema. Planen er at det skal bli et «kunnskapstivoli» for allmennheten og et senter for læring innen teknologi, realfag og naturfag for skolebarn og studenter fra hele landet. Det må påpekes at dette er et initiativ som fremdeles er på et tidlig planleggingsstadium.

Generelt

For entreprenørene som står utenfor Byggnett Fosen, uttrykkes det en del misnøye, mistenkeliggjøring og motarbeidelse internt. Dette er noe som gjør dette miljøet anstrengt og vanskelig. Det er uttalt fra flere investorer at man heller finner entreprenører i Trondheims-området i stedet for å oppleve disse gnisninger mellom de interne entreprenører.

Det bør også nevnes at en ny skole som erstatning for Hårberg skole er planlagt i området ved idrettshallen. Skolen er kostnadsberegnet til omlag 130 mill. Kommunen venter på politisk beslutning/tildeling av den endelige finansiering.

3.4 Oppsummering

Befolkningsutviklingen er litt svakere enn forventet de første tre år etter beslutningen.

Luftforsvarets planer for utvikling av Ørland hovedflystasjon er i hovedsak de samme som lå til grunn i 2013, om enn noe forsinket. Det virker som at aktivitet og optimisme i næringslivet er økende.

Selv om noen endringer har skjedd i forutsetningene, mener vi det ikke er grunn til å revidere den langsiktige prognosen som ble utarbeidet i 2013. Vi mener fortsatt det mest sannsynlige innbyggertallet i 2030 er i størrelsesorden 11700, basert på den kunnskapen vi besitter i dag selv om vi de første tre årene ligger litt under.

Det er selvfølgelig fortsatt stor usikkerhet knyttet til utviklingen både i befolkning og næringsliv framover. For tiden opplever Norge stor tilstrømming av flyktninger og asylsøkere. Slike endringer kan bidra til at befolkningsprognosene i kommunene vil endre seg framover, helt uavhengig av flystasjonen. Framtidig befolkningsutvikling vil også i stor grad kunne påvirkes av kommunene selv.

Det viktigste for kommunene Ørland og Bjugn er fortsatt å jobbe målrettet med næringsutvikling, tilflytting og bolyst for å utnytte synergieffektene av Ørland flystasjon men også generelt i sivilsamfunnet Ørland og Bjugn. Resten av denne rapporten er konsentrert om muligheter og utfordringer knyttet til dette.

4. ERFARINGER FRA ANDRE STEDER

4.1 Åmot kommune

For å se nærmere på hvordan en større forsvarsetablering kan påvirke utviklingen i en mindre kommune, har vi valgt å fokusere på etableringen av Rena leir i Åmot kommune.

Åmot har en befolkning på omkring 4500, mens Ørland har i overkant av 5000 innbyggere. De to kommunene er dermed ganske like i befolkningsstørrelse.

Rena leir er hovedsenteret for Hærens virksomhet i sør- Norge. Leiren huser blant annet Hærens befalsskole, Hærens våpenskole og Telemark bataljon. Samlet har Rena leir ca. 500 ansatte og ca. 2000 soldater i tjeneste (2015). Leiren ble åpnet i 1997, og etableringen blir betegnet som et vendepunkt for den lokale utviklingen i Åmot kommunes kommuneplan.



Figur 2 Rena leir, Åmot kommune

I 1999 vedtok Stortinget å legge Regionfelt Østlandet til Åmot kommune, i et stort naturområde ved Gråfjellet. Regionfelt Østlandet skulle bli et av de viktigste skytefeltene og øveområdene for Forsvaret. Vedtaket var kontroversielt blant annet ut fra frykt for forurensning, inngrepet tiltaket medfører i naturen og forholdet til berørte grunneiere.

Miljøbevegelsen mobiliserte kraftig mot utbyggingen, og Fylkestinget i Hedmark og kommunestyrene i Åmot, Elverum og Rendalen fattet negative innstillinger til regionfeltet. Arbeidet med tilrettelegging av feltet startet imidlertid i 2002, og de første delene ble tatt i bruk i 2005.

Forsvarets bidrag til lokalsamfunnet

I tillegg til å øke antallet arbeidsplasser i Åmot kommune har Forsvaret bidratt til å styrke fritids- og kulturtilbudet i lokalsamfunnet:

- Delfinansiering av nytt kulturhus på Rena med kino, kunstgalleri, bibliotek, kulturskole og kafé
- Rena idrettspark, kombinert militært og sivil idrettsanlegg beliggende utenfor leiren

Forsvaret har også bidratt med investeringer til nye veganlegg, vann og avløpssystem, skoler og barnehager.

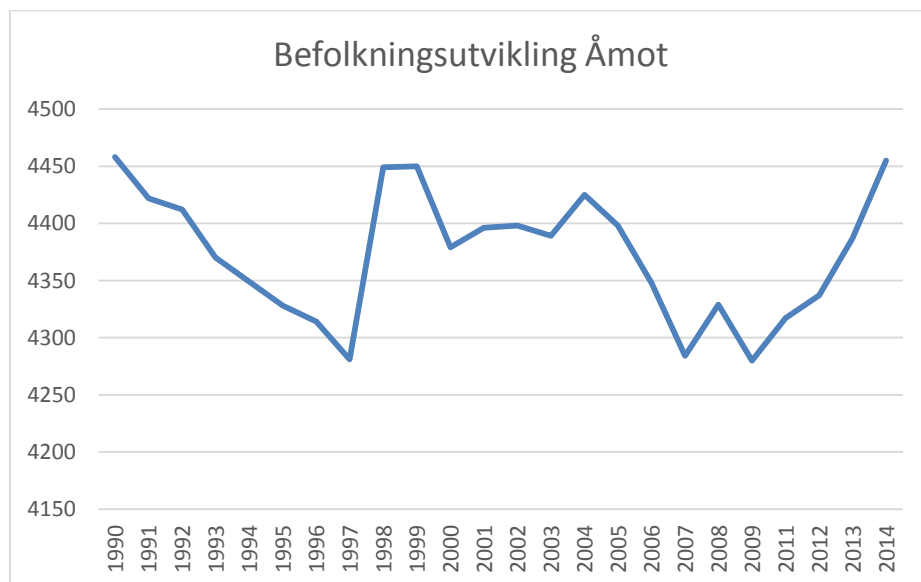
Annen virksomhet i kommunen

Åpningen av Rena leir falt nærmest sammen med nedleggelsen av Rena kartongfabrikk. Fram til 1998 var fabrikk en hjørnesteinsbedrift med opptil 500 ansatte i kommunen, som da hadde omkring 4400 innbyggere.

Høgskolen i Hedmark, avdeling Rena, er en viktig arbeidsgiver i kommunen og et studiested for mange studenter. På midten av 90- tallet var antallet studenter knyttet til avdelingen om lag 550. Per 2014 underviser og administrer avdelingen ca. 3000 studenter og antall ansatte er ca. 80 (2014, kilde HIHM).

Befolkningsutvikling

Befolkningsutviklingen i Åmot de siste 25 år har variert, med både vekst- og nedgangsperioder. Etableringen av Rena leir i 1997 faller sammen med en rask vekst i befolkningen, etter en periode med jevn nedgang.



Figur .1 Befolkningsutvikling Åmot kommune (kilde SSB)

Fra 1999 fra til 2009 gikk befolkningen samlet nedover tilbake til 1997- nivå, deretter har den steget jevnt med ca. 50 innbyggere per år i perioden mellom 2011 og 2014.

Selv om det ser ut til å være en sammenheng mellom Forsvarets virksomhet og befolkningsutviklingen i Rena, spiller også andre faktorer inn. Blant annet har Høgskolen vokst betydelig i samme periode. I tillegg kan nedleggelsen av Rena kartong ha medvirket til at perioden fra 1999 og framover har hatt en mer ustabil utvikling.

Likheter og ulikheter med situasjonen i Ørland

- Forsvaret er en dominerende aktør både i Åmot og i Ørland. Forsvaret er en stor arbeidsplass, men bidrar samtidig til ulemper: Flystøy i Ørland og store naturinngrep i Åmot
- Det synes om Forsvaret har bidratt mer til lokale tiltak i Åmot kommune enn det som er tilfellet i Ørland, blant annet gjennom delfinansiering av kulturhus, idrettspark og infrastruktur
- Begge områdene ligger innen pendlingsavstand fra større byer. Ørland ligger ca. 1 time med hurtigbåt fra Trondheim, Åmot ca. 1 time fra Hamar, 30 min fra Elverum, 2 timer fra Oslo. Både i Ørland og i Åmot er det et uttalt mål å redusere pendling og å få flere til å bli fastboende
- Høgskolen på Rena, med et betydelig antall studenter og ansatte, bidrar sannsynligvis til å gi et større kultur- og handel/ servicetilbud i Åmot kommune enn befolkningstallet tilsier. Arbeidsplassene høgskolen representerer bidrar også til å gjøre kommunen mer attraktiv for tilflytting av høyt utdannede. De kvalitetene som høgskolen bidrar med til lokalsamfunnet synes å være vanskelig å parere for Ørland, etter som Ørland mangler tilsvarende senter for høyere utdanning

4.2 Hva sier forskningen om bolyst og flyttemotiver generelt - Litteraturgjennomgang

Det er gjort en rekke undersøkelser av faktorer som påvirker bolyst og flyttemønstre i distriktskommuner. Blant annet er det sett på hvilke grep ulike kommuner har gjort for å gjøre seg attraktive for tilflyttere og for å redusere utflytting, og hva som regnes som de viktigste tiltakene.

Vi har sett på resultatene fra noen studier for å avdekke likhetstrekk i funnene og for å peke på anbefalinger som antas å være overførbare til Ørland og Bjugns arbeid.

De undersøkelsene som er gjennomgått er:

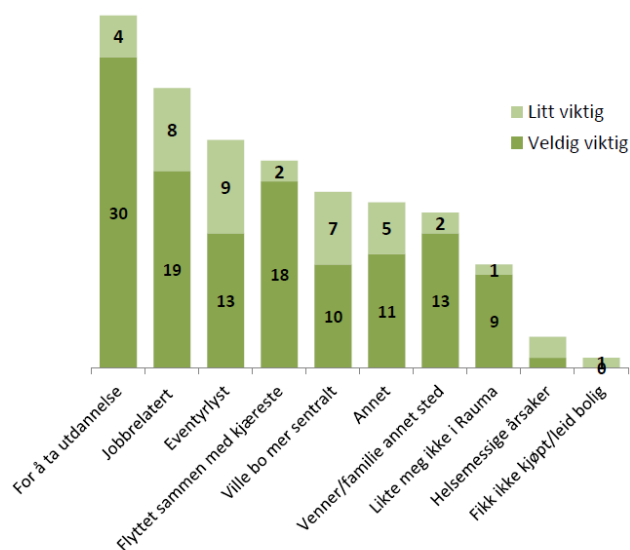
- Flytting til og fra Rauma, analyse av flytte- og bomotiv hos inn- og utflyttere (Rapport 42, Møreforskning Volda, Gro Marit Grimsrud 2013)
- Flytting til og fra Tinn (Telemarksforskning notat 8, Berge/ Storm 2013)
- Bolyst og stedsattraktivitet (NIBR, Sørli 2009)
- Tilflytting til småstader og distrikt: Kva tiltak virkar? (Nordlandsforskning, 2009)
- Suksessrike distriktskommuner (Telemarksforskning, 2012)

Funnene fra de enkelte undersøkelsene er i oppsummert i korte trekk. Oppsummeringen følges av en gjennomgang der funn og anbefalinger som går igjen flere steder sammenfattes.

Flytting til og fra Rauma, analyse av flytte- og bomotiv hos inn- og utflyttere (Rapport 42, Møreforskning Volda, Gro Marit Grimsrud 2013)

Analysearbeidet skulle avdekke motiver for å flytte til eller fra Rauma. I alt ble 57 innflyttere og 74 utflyttere intervjuet. De viktigste faktorene som ligger bak inn- og utflyttingsbeslutningen er oppsummert i tabellene:

Faktorer som bidro til utflytting



Figur 6.1. Hvorfor flyttet du fra Rauma? Flere svar pr respondent. Antall.

Faktorer som bidro til innflytting

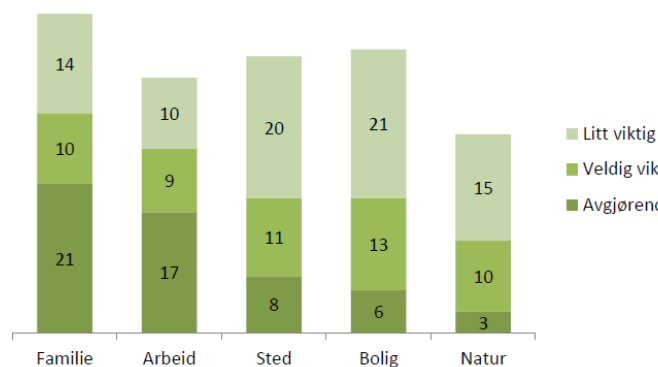


Fig. 5.1 Tilflyttingsmotiv etter viktighet. Flere svar pr respondent. Antall.

Den største gruppen av innflyttere kom fra distriktskommuner, mens de fleste utflytterne flyttet til storbyområder.

Informasjonen innflyttere hadde fått om stedet kom først og fremst fra venner, kjæreste, familie, skole og arbeidsplass. Informasjonen kom i liten grad fra kampanjer/ promoteringstiltak.

På bakgrunn av funnene ble følgende tiltak anbefalt som de viktigste for å øke attraktiviteten til Rauma som tilflyttingskommune:

- Tilrettelegge for å bedre arbeidsmarkedet: Legge til rette for næringsvirksomhet og arbeidsplassutvikling. Jobbe for å sikre gode pendlingsmuligheter mot andre arbeidssentre og for å øke muligheten for fjernjobbing. Stimulere til bedre utlysning av jobber utenfor kommunen og sikre at de ikke blir stående ubesatte over tid
- Gjennomføre tiltak som styrker sosiale nettverk: Støtte organisasjoner som bidrar til integrering og involvering av beboere i kommunen. Bidra til å utvikle møtearenaer for beboerne, slik at færre faller utenfor sosialt

Flytting til og fra Tinn (Telemarksforskning notat 8, Berge/ Storm 2013)

Tinn har opplevd nedgang i befolkningen på grunn av fødselsunderskudd og utflytting. Ved å bruke tilgjengelig flyttestatistikk (SSB) og resultater fra 100 intervjuer med inn- og utflyttere ønsket kommunen å få et bilde av:

- Hvorfor folk flytter til og fra Tinn
- Hva Tinn kan gjøre for å hindre utflytting
- Hva som skal til for at spesielt unge flytter tilbake

De følgende tabellene gir en oversikt over avdekkede flyttemotiv hos inn- og utflyttere:

Tabell 8: Oversikt over flyttemotiv hos utflyttere fra Tinn i 2011, antall og prosent av utflyttere.

	Antall respondenter	% av utflyttere
Jobbrelatert	27	35 %
Asylsøkere m. bosettingsvedtak	24	31 %
Skole- eller studierelatert	18	23 %
Familierelatert	16	21 %
Trivselsrelatert	5	6 %
Livsstils-/hobbyrelatert	2	3 %

Tabell 9: Oversikt over fly

Jobbrelatert
Familierelatert
Livsstils-/hobbyrelatert
Hytte /boligmarked
Skole- eller studierelatert

Undersøkelsen viste at Tinn har lav arbeidsmarkedsintegrasjon med omlandet, med relativt lange pendlingsavstander til andre byer og tettsteder. I flere intervju oppgis det som et problem at Tinn mangler arbeidsplasser for høyt utdannede. Mangelen på variasjon i det lokale arbeidsmarkedet blir spesielt et problem når medflyttende ektefeller og samboere også skal finne jobb.

Rapporten gir noen konkrete forslag til tiltak for det videre arbeidet i Tinn kommune:

- Forenkle inn- og utpendling, jobbe for utbedring av veg- og kollektivtilbud mot omkringliggende arbeidsmarkeder
- Skaffe en oversikt over tilflyttingskommuner, og rette markedsføringsinnsats mot disse for å bidra til økt innflytting. Være flinkere til å kommunisere kommunens særtrekk og muligheter
- Kommunen bør bidra til å tilrettelegge jobbletingsprosessen for ektefeller og samboere

Bolyst og stedsattraktivitet (NIBR, Sørli 2009)

Rapporten ble bestilt av Distriktsenteret i Steinkjer og Regionrådet for Fjellregionen i Nord-Østerdalen. Arbeidet sammenligner motivene for å flytte til og for å bli boende i de minst sentrale regionene i landet (og spesielt til Fjellregionen i Nord-Østerdalen) med Norge generelt.

Grunnlaget for undersøkelsen er funnene fra «Bo- og flyttemotivundersøkelsen», Statistisk sentralbyrå 2008. Definisjonen på en perifer kommune i denne sammenhengen er en kommune med mer enn 45 minutters reisetid til nærmeste sted med befolkning over 5000 innbyggere. Kommuner som har mindre enn 1,5 times reisetid til nærmeste storby regnes som en del av en storbyregion, det vil si at Ørland og Bjugn regnes som en del av storbyregionen Trondheim.

Resultatene fra kartleggingen av flyttemotiver og bomotiver er oppsummert i de følgende tabellene:

Tabell 3.1 *Flyttemotiver. Hovedtemaene prosentfordelt.*

	Landet som helhet	Til periferiregionene i landet i alt	Til Fjellregionen i Nord-Østerdalen
ALLE motiver	100	100	100
Arbeid	20	25	50
Bolig	25	17	7
Sted og miljø	21	21	14
Familie	27	30	17
Helse	3	5	12
Utdanning	4	2	0

Tabell 3.3 *Bomotiver. Hovedtemaene prosentfordelt.*

	Landet som helhet	I periferiregionene i landet i alt	I Fjellregionen i Nord-Østerdalen
ALLE motiver	100	100	100
Arbeid	19	25	18
Bolig	17	17	18
Sted og miljø	31	27	27
Familie	19	20	27
Helse	2	2	0
Utdanning	1	0	0
Annet	11	9	10

- Familie er det viktigste flyttemotivet for både periferikommuner og for landet generelt, men noe sterkere i periferikommunene
- Tilgang på arbeid er en viktigere flytte- og begrunn i periferikommuner enn i landet for øvrig. Dette forklares med at landet for øvrig har bedre tilgang på arbeidsplasser innen rimelig reiseavstand enn for de perifere kommunene, og at de som bosetter seg perifert derfor er mer opptatt av å ha jobbforhold avklart før flytting

- Tilgang på ønsket bolig er mindre viktig flyttemotiv for perifere kommuner enn i landet for øvrig
- Sted og miljø- faktoren fremheves lavere som en del av bomotivet i perifere kommuner enn for landet for øvrig

Tilflytting til småsteder og distrikt: Kva tiltak virkar? (Nordlandsforskning 2009)

Studie av relevante norske undersøkelser fra perioden 1999- 2009. I studien flyttes fokus bort fra de generelle nasjonale mekanismene for flytting by- land til å se på hvordan lokale forutsetninger og utfordringer bidrar i større grad.

- Det er generelt nokså lite kunnskap om tilflyttingsmekanismer til bygder/ distrikt, og fokus i andre undersøkelser ligger i større grad på ut- enn innflyttere. Det er gjort få norske studier på mekanismene bak «kontraurbanisering», dvs. middelklasseutflytting fra by til distrikt
- Utkantkommunene har et potensiale for å øke tilflyttingen: Det vises blant annet til en undersøkelse fra Nationen i 2009, der nesten halvparten av bybefolkningen *kunne tenke seg* å flytte til utkantkommuner
- Utkantprogrammet, Ryntveit 2002: Undersøkelsen viste at 38 % av befolkning i utkantkommuner er tilflyttere, 36 % har bodd der hele livet og at 26 % er tilbakeflyttere
- Faktorer som bidrar til flytting (nasjonal undersøkelse), Sørli 2009: Arbeid, miljø, steds kvaliteter, bolig og natur skiller seg ut som viktige faktorer i valg av bosted. Preferansene går igjen fra kommune til kommune, men vektleggingen varierer
- Utdanningsnivået i Norge øker, og byene har den største konsentrasjon av relevante arbeidsplasser for høyt utdannede. I distrikter er offentlige arbeidsplasser mest aktuelle for mange. Veksten i offentlig sektor pekes på som en faktor som bidrar til mindre utflytting og som demmer opp for effekten av reduserte primærnæringer

Generell oppsummering: Det er lite kunnskap om mekanismene som ligger bak flyttemønster. Ikke vesensforskjell mellom mekanismene for flytting land- by enn by- by eller by- land, siden de samme kvalitetene etterspørres.

Det regnes som mer sannsynlig at tilflyttingsattraktivitet for distriktsområder kan økes ved å spille på lokale kvaliteter framfor nasjonale tiltak. Noen konkrete eksempler:

- Salg av tomme gårds- og småbruk
- Kontakt direkte mot potensielle «livsstilflyttere»
- Sikre tilgang på boliger/ alternative boformer
- Endringsorientering og omdømmebygging
- Tilrettelegge for bosetting av innvandrere

Suksessrike distriktskommuner (Telemarksforskning 2012)

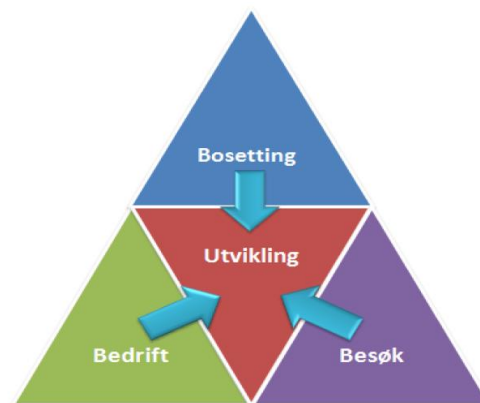
Telemarkforskning har sett på hva som kjennetegner 15 ulike distriktskommuner som betegnes som suksessrike. Suksessrike kommuner defineres i denne sammenhengen ved at de skiller seg ut fra gjennomsnittet av norske distriktskommuner med større vekst i sysselsetting og/ eller befolkning.

Funnene i rapporten baserer seg blant annet på innhentede regnskapstall, intervjuer med fokusgrupper, innhenting av fortellinger fra de 15 kommunene og workshoparbeid.

Rapporten peker på at kommuners attraktivitet som bedriftssted, besøkssted og bosted, inngår i et samspill.

- Bedriftsattraktive kommuner har en stor del av sysselsetting i virksomheter som produserer varer og tjenester som eksporteres ut av kommunen
- Besøksattraktive kommuner tiltrekker seg mer kjøpekraft enn den som finnes lokalt med å tilby attraktive tjenester (handel, kultur, servering med mer)
- Graden av bostedsattraktivitet til en kommune avgjør kommunens grunnlag til å skape økt innflytting. Økt tilflytting gir igjen mulighet til å øke bostedsrelatert næring (skoler, barnehager med mer)

Summen av vellykkethet på de tre forskjellige områdene er med på å avgjøre en kommunes suksessmuligheter.



Undersøkelsen peker på noen generelle fortrinn i de distriktskommunene som har suksess.

- Flere av kommunene som er studert har vist at de har vært flinke til å utnytte muligheter og grepet sjanser som har dukket opp. I flere tilfeller kan slike muligheter og sjanser vise seg i perioder det kommunene har utfordringer eller kriser som tvinger fram nytenkning
- Veien fra gode ideer til beslutning gjøres så kort som mulig, med minst mulig byråkratiske prosesser
- Kommunene fokuserer på lokale fortrinn og utnytter disse i utviklingsarbeidet

- Kommunene er bevisste på betydningen av lokalt entreprenørskap og «ildsjeler» får spillerom

Gjennom arbeidet ble det også utviklet en metodikk for å vurdere kommuners sårbarhet for hvordan endringer kunne snu suksess til nedgang. I korte trekk går metodikken ut på å kartlegge kommunenes utslag på tre sårbarhetsfaktorer:

- Hjørnesteinsfaktor: Relativ størrelse til kommunens største bedrift/ arbeidsgiver. En høy hjørnesteinsfaktor innebærer at kommunen er sårbar for nedleggelse/ nedskjæringer i bedriften
- Bransjespesialisering: Mål på grad av ensidighet i næringslivet i kommunen
- Arbeidsmarkedsintegrasjon: Mål på graden av tilknytning mellom arbeidsmarkedet i og utenfor kommunen (pendling inn til og ut av kommunen)

Oppsummering av funn fra undersøkelsene

I flere undersøkelser oppgis familie- og arbeidsrelaterte grunner som de viktigste grunnene til å flytte til mindre kommuner.

Viktigheten av relevant arbeidstilbud veies tyngre av mange når man skal flytte til et mindre sted, etter som mulighetene i sentrale kommuner og byer er større. Det anbefales at kommunene jobber for å tilrettelegge for et så bredt arbeidsmarked som mulig. Kommuner som er ensidig avhengige av en enkelt bedrift eller bransje er mer sårbare for endringer.

Det er viktig at begge i et parforhold kan finne relevant arbeid på stedet de flytter til.

- Jobbe opp mot statlige og regionale myndigheter for å få lokalisert offentlige arbeidsplasser i kommunen. Slike arbeidsplasser er mindre sårbare for konjunktorendringer og kan virke tiltrekkende på personer med høyere utdanning
- Kommunene bør bidra til å tilrettelegge jobbleteprosessen for medflyttende samboere og ektefeller når kun den ene i et parforhold har funnet arbeid
- Legge til rette for lokale initiativ til næringsutvikling og etablering av virksomhet. Redusere byråkratiske prosesser og avstand mellom privat initiativ til gjennomføring. «Ildsjelene» er spesielt viktige for mindre steder/ kommuner og kan bidra mye
- Legge til rette for gode nettverk mellom kommunen og næringslivet, og skape en kultur for å skape gode arbeidsplasser i felleskap

Framdyrke lokale kvaliteter

- De unike kvalitetene og forholdene i hver enkelt kommune bør framheves slik at kommunen skiller seg ut og framstår som unik

Jobbe for god kommunikasjon mot andre kommuner og byer

- Arbeidsmarkedet for en kommune utvides med god kommunikasjon mot andre kommuner og tettsteder. Et arbeidsmarked som er godt integrert mot omkringliggende områder er mindre sårbart for endringer i arbeidsplasstilbudet i kommunen.

5. ANALYSE AV UTVIKLINGSSTRATEGIENE TIL VERTSKOMMUNENE

Et viktig overordnet tiltak som kommunene gjør er å jobbe med situasjonsbeskrivelser, og lage planer og strategier ut fra dette. Nedenfor går vi først gjennom det vi finner som hovedbudskap fra dette arbeidet, før vi ser nærmere på konkrete tiltak som er satt i gang for å fremme tilflytting og integrering.

5.1 Utviklingsstrategier slik de fremkommer i Ørland kommunes planer

Ørland har vedtatt en kommuneplan 2014-2026; flere næringsområder er regulert og strategier lagt for bla. næringsutvikling, landbruksutvikling, tettstedsutvikling, folkehelse og boligbygging. Som følge av kampflybasevedtaket, og de muligheter den bringer, har kommunen satt seg mål om 35 % befolkningsvekst frem mot 2026. I forslag til kommuneplanens samfunnsdel (2014-2026) heter det innledningsvis at «Unge voksne, barn og eldre er aldersgruppene det forventes vekst i».

Samtidig med veksten er det viktig at kommunen ivaretar de innbyggerne som allerede bor i kommunen, og sørger for at Ørland også fremover er et attraktivt bosted for dem¹. Kommunen ønsker å vokse gjennom å utvikle attraktive bosteder og Brekstad som fortettet kystby, og at lokalsamfunnsutviklingen skal bidra til å styrke Forsvarets muligheter for rekruttering og bevaring av kompetent personell.²

For å styrke kommunen som et attraktivt bosted ønsker kommunen å sette fokus på næringsvekst, kommunale tjenester, folkehelse og miljø. Kommunen ønsker å redusere pendlerandelen (få folk til å bosette seg fremfor å bo i Trondheimsregionen) og jobber for å være det foretrukne bostedet, en kystby med urbane kvaliteter. For å oppnå dette vil en satse på variert bo- og kulturtilbud, infrastruktur, kommunikasjon og omdømmebygging. Kommunen har mål om at det meste av befolkningsveksten skal komme i kystbyen Brekstad, og har derfor gjennomført en mulighetsstudie sammen med tre arkitektmiljø og landskapsarkitekter.

Prosessen er oppsummert i 10 strategiske bud for ønsket utvikling av Kystbyen Brekstad (se fotnote 1). Kommunen sier i sine planer at de satser på et variert botilbud både for dagens og nye innbyggere og for alle aldersgrupper; «I kystbyen Brekstad fortettes og satses det på leiligheter og rekkehus, mens det i andre deler av kommunen også åpnes for eneboligtomter». En ønsker å se nye innbyggere som en ressurs, og vil legge strategier for hvordan nye innbyggere skal inkluderes. Dette ønsker en å gjøre både gjennom arealplanlegging og dialog med lag- og organisasjoner, eksempelvis for å etablere attraktive møteplasser. Det sies også at en ennå ikke har lyktes med å ta ut utviklingspotensialet som ligger i Forsvarets tilstedeværelse. Samtidig erkjennes at det er opp til kommunen selv å sørge for at kampflybaseetableringen fører til videre verdiskaping, eksempelvis ved å jobbe for at flere aktiviteter lokaliseres til Ørland.

I Områdeplan for Brekstad sentrum³ påpekes det at den nye kampflybasen utløser positive ressurser for sentrumsutviklingen i form av nye beboere, arbeidskraft og bybrukere. Samtidig er de negative konsekvenser for eksisterende gårder, natur og menneskers miljø store. I

¹ <https://www.orland.kommune.no/Handlers/fh.ashx?Mid1=47&FilId=322> Strategisk utvikling av Ørland. Forslag til Kommuneplanens samfunnsdel 2013-2026 (nyhet lagt ut 18.08.15).

² Dette er henta fra svar på innsigelse KMD

³ Områdeplan for Brekstad sentrum – planbeskrivelse (Planbeskrivelse endret 18.12.2014 og sendt tilbake til administrasjonen for økt utbygging i Brekstadbukta, vedtatt 16.06.2015).

områdeplanen beskrives Brekstad sentrum som «mer et tettsted enn en by», og med noen viktige utfordringer som en vil planlegge for å endre/forbedre: Overordnet infrastruktur (her pekes det på at sentrum er lett å komme til men også lett å reise forbi, mange bare pendler gjennom), bystruktur (sentrum er dominert av store leilighetsbygg/kjøpesentra/lagerhaller og eneboliger/småbutikker), møtesteder (biler, vind og mangel på samlende oppholdssoner), og arkitektur og design (noen gamle bygg viser opprinnelig funksjon og tilhørighet, noen av de moderne viser lokal materialbruk, men mest dominerende er bygg med tilfeldig form og plassering). Parkeringsplasser, næringsforetak og lite folk i gatene beskrives som en utfordring for kystbyen.

En satser på at Kystbyen Brekstad skal fremstå som en attraktiv, urban og bærekraftig by. Hovedgrepene i ny områdeplan for å oppnå målet er å øke tettheten, øke styring av plassering av handel, service og næring og å øke kvalitetskrav til bygg og uterom. Økt styring og kvalitetskrav skal bidra til å kunne lykkes med ønsket attraktivitet og tetthet, og de 10 strategiske bud for fremtidig utvikling er politisk vedtatt. Kommunen har i tillegg til et rikt lag- og foreningsliv, viktig kulturhistorie og internasjonalt verneverdige naturområder, gjort store fysiske investeringer i kultursektoren (jf. DAMVAD 2015). Her har kommunen investert langt over landsgjennomsnittet.

I forordet til kommuneplanens samfunnsdel sier ordføreren at «Skal kommunen lykkes med å ta ut utviklingspotensialet (...) er det helt nødvendig å styre utviklingen etter klare mål og strategier. I tillegg må det være en god og tett samhandling med en rekke aktører.» Her vises det til at det har vært gjennomført en rekke seminarer, folkemøter, workshops og dialogmøter som har ledet til kommuneplanens visjon, mål og strategier for ønsket utvikling. Det har også vært gjennomført risiko- og sikkerhetsanalyser, evalueringer og utredninger av utfordringer og muligheter i forbindelse med etableringen av ØHF.

Noen kommentarer

Det har vært en forutsetning at Utviklingsprosjektet ikke skulle drive direkte med næringsutvikling, og kommunens rolle har derfor vært å legge til rette for næringsutvikling. Et viktig grunnlag for kommunens arbeid for næringsutvikling er at tilflyttere ikke kommer uten at det finnes jobber. Austrått innovasjon er etablert med formål å jobbe for ny næringsutvikling i kommunen, og kommunen er også representert i næringsforum og har deltatt i ulike møter med næringslivet.

Kommunen har fungert som et kontaktpunkt mellom nye tilflyttere og næringslivet der det har vært behov, og kommunens næringssjef deltar i ressursgruppe for tilflytting som er ett av flere tiltak for at ulike aktører skal samordne/informere hverandre om det som er relevant for kommunens tilflyttingsarbeid. Det er lagt ned mye arbeid på kort tid i å legge til rette for tettstedsutvikling og næringsutvikling. Samtidig er det vårt inntrykk at det fortsatt finnes noen utfordringer med hvordan få ulike aktører (kommune, politikere og private) til å enes om hva som skal være eller hvordan nå et felles mål for utviklingen av Ørland.

Det er laget planer og strategier for hvordan ta imot nye innbygger og skape bolyst. Kommunens tilflyttingsstrategi beskrives i mer detalj under avsnittet om Utviklingsprosjektet og konkrete tiltak, men særlig ordningene med ressursgruppe for tilflytting og Ørlandsambassadører gjennomgående oppleves som viktig og vellykket.

Enkelte fremhever at viktig tilflyttingsarbeid i fremtiden er omdømmearbeid og markedsføring; å vise hvilke muligheter som faktisk finnes i Ørland. Det jobbes allerede med omdømme/presentasjon av kommunen i regi av Utviklingsprosjektet, som har en egen kommunikasjonsansvarlig. Tilflyttingskoordinator og kommunikasjonsrådgiver har arbeidet for å markedsføre

Ørland som en god vertskommune, ved å spre informasjon om tilbud og aktiviteter i lokalsamfunnet via ulike kommunikasjonsverktøy som blogg, Facebook og hjemmesider. Det er også, i samarbeid med Bjugn, drevet oppsøkende virksomhet rettet mot potensielle nye ansatte ved Ørland hovedflystasjon (Bodø, Rygge, Texas) for å orientere om kommunen som bo- og arbeidssted. Målet for dette arbeidet er å sikre økt tilflytting og unngå at forsvarsansatte velger å bosette seg i pendleavstand fra kommunen. Utfordringer her er å nå «de rette gruppene» og ikke minst pendlergruppen, og gjennom hvilke kanaler nås de rette gruppene best.

Det er jobbet med å bygge gode relasjoner til Forsvaret. Med tanke på arbeidet for at flere skal bosette seg i Ørland nevnes også markedsføringen rettet mot forsvarsansatte som en utfordring, da en har opplevd episoder med negativ omtale av Ørland som sted og lokalsamfunn fra ansatte i ved annen base. Enkelte opplever også usikkerhet rundt Forsvarets interesse av å bistå i arbeidet med tilflyttingsstrategier, da lokal bosetting kan være mindre viktig for Forsvaret enn hva en fra Ørland sin side i utgangspunktet hadde inntrykk av.

5.2 Utviklingsstrategier slik de fremkommer i Bjugn kommunes planer

I Bjugn sier kommuneplanens samfunnsdel (2012-2025) at kommunes viktigste oppgave og målsetting er å legge grunnlaget for at alle skal oppleve god livskvalitet i Bjugn. Det pekes på tre kjerneområder for at en skal lykkes med dette: «Bo og leve», «Kultur gir helse» og «Kompetanse og arbeid». Planen er eksplisitt dedikert til ungdommen. For å lage planen har det vært gjennomført en bred medvirkningsprosess med folkemøter, arbeidsgrupper og undersøkelser. Temaene har i stor grad dreid seg om befolkningsutvikling, grendeutvikling, folkehelse, næringsliv, kulturminner og barnehagestruktur. En opplyser at det har vært lagt særlig vekt på å høre barn og unge sine synspunkter, gjennom skolebesøk, ungdomsråd og involvering av unge i møter og arbeidsgrupper.

Befolkningsutvikling er et grunnleggende tema. Dagens situasjon, med stadig færre i yrkesaktiv alder og en kraftig økende andel eldre er et dagsaktuelt problem. Kommunen ser et stort tilflyttingspotensial i den økte aktiviteten ved Ørland Hovedflystasjon (ØHF). Det er imidlertid vanskelig å lage en presis kalkyle for tilflytting til kommunen i forbindelse med ØHF. Usikkerheten knytter seg til antall nye ansatte ved stasjonen, hvor mange som eventuelt vil bosette seg i Bjugn, hvor mange som har familie og barn og hvor mange barn de har. I tillegg nevnes det at det er uklart hvor raskt prosessen vil gå. Kommunen planlegger ut fra at det innen planperiodens utløp bor mellom 6 og 8 000 innbyggere i kommunen, kanskje flere. Med en slik rask utvikling uttrykkes det også uro for om en klarer å holde på «vår identitet og våre grunnleggende verdier». Identitetsbygging og markedsføring er fram-hevet når Bjugns rolle som attraktiv bokommune skal styrkes og synliggjøres. Kommunen ser også at det ligger muligheter i å utvikle tjenester og kompetansearbeidsplasser knyttet til ulike behov som melder seg ved ØHF når aktiviteten der øker.

I kommuneplanens samfunnsdel tror en at 2-3000 mennesker vil få en direkte eller indirekte tilknytning til ØHF, og mener at det bør planlegges for at 50-70 % av disse flytter til Bjugn. Rasjonaliteten bak dette baserer seg på at Bjugn vil bli den foretrukne bokommunen. Planen peker på at Bjugn har god plass (385 km²), flotte turmuligheter, kulturlandskap og nærhet til sjø og fjell og tomter med flott beliggenhet og sjøutsikt, både i sentrale og mer landlige områder. Bjugn har mange livskraftige lokalsamfunn med aktive lag og organisasjoner, trygge oppvekstmiljøer og et sammenhengende oppvekstilbud til alle fra 0-19 år. Kommunen markedsfører seg som en kulturkommune som er konkurransedyktig på region- og landsbasis, med «et utmerket kulturtilbud med landets beste kulturskole» og FosenHallén – «den eneste idrettsarenaen i Midt-Norge av

world cup-format bortsett fra Granåsen». I tillegg har Bjugn det en beskriver som «en av landets fineste videregående skoler med fylkets bredeste tilbud».

Bjugn har også et kommunesenter som beskrives å være i ferd med å utvikle bykvaliteter, samtidig som kommunen markedsfører seg som en kommune for det gode liv i betydning landlig liv. Kommunen skal legge til rette for varierte boformer i attraktive boområder, spesielt i sentrumsnære områder da utviklingstrender tilsier at de fleste velger å bo sentralt, men også i grendene skal det tilrettelegges for økt bosetting. En framhever mulighetene for både sentral og spredt bosetting. I kommunesenteret Botngård utvikles det ifølge kommuneplanen et stadig mer urbant miljø. Fortettet bebyggelse med korte avstander er en attraktivitetsfaktor en ønsker å utvikle videre, samtidig som en i grendene rundt finner andre kvaliteter; nærhet til natur, færre naboer og opplevd frihet. For kommunen er det en grunnleggende oppgave å ivareta og utvikle ulike kvaliteter ved å bo og leve i Bjugn. Kommunen har lagt til rette for at det er byggeklare tomter – og hva angår tilflytting som et resultat av ØHF er størsteparten av boligveksten tenkt i kommunesenteret. For øvrig presiseres det at for å tiltrekke for nye innbyggere må kommunen tilby flere bosettingsalternativer, en kombinasjon av nye sentrumsnære boliger, fortetting av dagens boligområder og opprettelse av nye attraktive boligfelt i grendene. I samarbeid med Forsvarsbygg ønsker kommunen også å sørge for at det bygges et tilstrekkelig antall utleieboliger for ansatte i Forsvaret. Fritidsboere er også en viktig ressurs for Bjugn.

Kommunen er oppmerksom på at den estetiske dimensjonen må tas inn i planleggingen, og ser behovet for helhet når steder skal utbygges, ikke minst med tanke på planlegging av næringsbygg spesielt og i sentrum generelt. Mangel på torg, møteplasser, og leke- og aktivitetsarenaer for barn og unge er særlig nevnt for sentrum.

ØHF har skytefelt på øygruppen Tarva og aktiviteten forventes å øke med nasjonal kampflybase. Det fremheves som avgjørende for natur- og kulturkvalitetene at den faste bosettingen i øysamfunnet opprettholdes, og en er spesielt oppmerksom på mulige utfordringer for natur og miljø her.

Også for Bjugn sin del er det gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser, evalueringer og utredninger i forbindelse med planer og utvikling.

Noen kommentarer

Utviklingsprosjektet har et samfunnsutviklingsprosjekt lokalisert til Bjugn, og arbeid med tilflytting og integrering knyttes til dette. Det er ikke utviklet en egen «tilflyttingsstrategi», men arbeidet med samfunnsutviklingsprosjektet har handlet om å legge til rette for økt tilflytting. Befolkningsvekst er det grunnleggende målet for kommunens planer for nye boligområder og næringsareal. For å legge til rette for tilflytting satses det på sentrumsutvikling, bygging av boliger og samarbeid med næringslivet. En opplever at samarbeidet mellom utviklingsprosjekt, utviklingsselskap og næringsliv er tett, og en har jobbet for å få til arenaer for dialog og samarbeid.

En opplever også en holdningsendring i næringslivet fra å tenke «her og nå» til i større grad å tenke langsiktig og i fellesskap. Med bakgrunn i vedtaket om kampflybasen la en særlig vekt på å legge til rette for boligarealer i retning Ørland. Samtidig har etableringen av Marine Harvest og sterk økning i næringsaktivitet på Valsneset hatt betydning for tilflytting/bosetting, og for at det legges til rette for bosetting i alle deler av kommunen. I forlengelsen av dette har det vært viktig for Bjugn å fokusere på mulighetene for bosetting med nærhet til marka, sjøen og på trygg avstand fra støy fra kampflybasen.

Tilflyttingsarbeid i form av å ta imot og ha kontakt med tilflyttere er lagt til frivilligsentralen og tilflytterforeningen. Disse aktørene jobber med å ta imot og ta vare på de som allerede har kommet. En ser her behov for en person eller stilling med ansvar for å koordinere informasjon og kommunikasjon i tilflytterarbeidet. Ved siden av det, er det i Bjugn jobbet med tilflyttingsarbeid eksempelvis i regi av Placementprosjekt (rekruttering fra Nederland; avslutta), Jobb for to (samarbeid mellom Ørland, Bjugn, Kysten er klar; avslutta), kommunalt servicekontor, frivilligsentral og i strategiske møter med Forsvaret. En har også deltatt sammen med Ørland på tilflytter-/velkomstarrangement for nytilsatte ved basen, på eksterne besøk til Rygge og Bodø for å orientere om Ørland og Bjugn som arbeids- og boomland, og på blikjent-turer i kommunene i regi av Ørlandsambassadørene.

5.3 Utviklingsprosjektet – tilflytting og integrering

Utviklingsprosjektet (UP) beskrives som et forsvarsutviklingsprosjekt i Ørland og Bjugn kommuner, og har blant annet som mål å legge til rette for at aktivitetsveksten på flybasen kan føre til økt bosetting i kommunene i stedet for omfattende pendling, å legge til rette for tiltak for å integrere de nye innbyggerne i samfunnet og å utnytte flybasen til vekst og utvikling i det sivile næringslivet for å skape livskraftige lokalsamfunn med økt bosetting og varierte arbeidsplasser. Ørland og Bjugn er prosjekteiere.⁴

Utviklingsprosjektet har noen overordnede mål og delmål for tilflytting og integrering, og av spesiell relevans for mulighetsstudien er evalueringen av Utviklingsprosjektets mål/delmål som nevner bosetting og integrering spesielt.⁵

I en egen evaluering av Utviklingsprosjektet (Brigham og Thanem 2015) pekes det spesielt på utfordringer knyttet til målgruppe; hvem er riktig målgruppe for kommunikasjonsarbeidet? Det er viktig å ta vare på de som allerede bor i kommunene, samtidig som fokus på potensielle tilflyttere kan øke rekrutteringen. Evalueringen vurderer at UP har fokusert mye på integreringen av tilflyttere og kommunikasjonsarbeid lokalt på Ørland, men mindre på potensielle tilflyttere. Potensielle tilflyttere er en vanskeligere gruppe å nå, og dersom det skal være et mål å nå disse kunne kommunene hatt mer hjelp fra Forsvaret. Evalueringen tolker kommunikasjonen mot Forsvaret som tidvis utfordrende og mangelfull, og anser at den tiltenkte Forsvarskoordinatorstillingen kan styrke kommunikasjonen og samarbeid mellom Forsvaret og kommunene relatert til potensielle tilflyttere. Evalueringen konkluderer med at det er igangsett flere tiltak for å integrere de nye innbyggerne i samfunnet, og at disse stort sett er utført etter planen.

Konkrete tiltak for tilflytting og integrering

Vårt oppdrag er å analysere tilflyttingsarbeidet som er gjort i regi av Utviklingsprosjektet (UP) i Ørland og Bjugn. I Utviklingsprosjektets årsmelding for 2014 er det konkretisert fire «myke tiltak» under tema tilflytting:

- Kommunikasjon – jakten på de gode historier
- Ørlandsambassadører

⁴ Prosjektbeskrivelse – utviklingsprosjektet Ørland og Bjugn.

⁵ Søknad om ekstraordinære skjønnsmidler 2013-2015 og Årsrapport for Utviklingsprosjektet 2014.

- Organisering av tilflyttingsarbeid (ressursgruppe med representanter fra Ørland hovedflystasjon, Ørland kultursenter, Ørland næringsforum, Ørland frivilligsentral, NAV Ørland/Markedskoordinator Fosen, og Ørland kommune)
- Tilflyttings- og velkomstarrangement

Det er videre utarbeidet tilflytting- og inkluderingsstrategi for Ørland kommune (2015-2026) med tilhørende tiltaksplan (jfr. orienteringssak til Formannskapet datert 18.09.14/2014/2764). Denne strategien er et resultat fra arbeidet i ressursgruppa for organisering av tilflyttingsarbeid. To viktige strategier for å lykkes med befolkningsvekst er presisert; å skape et attraktivt bosted og å ha en gjennomgående folkehelsesatsing. Å ha klare strategier for hvordan ta imot nye innbyggere og inkludere disse inngår i det. Strategien har som mål å sørge for (sitat):

- Økt tilflytting gjennom å være med og gjøre Ørland og Fosen til et attraktivt bosted som tiltrekker seg nye innbyggere
- Å skape og koordinere gode vertskapsfunksjoner for nyinnflyttede til kommunen
- Å inkludere nye innbyggere i lokalsamfunnet gjennom inkluderingsprosjekter spesielt rettet mot partnere og barn-unge
- Å gi bistand til innbyggere som må flytte på grunn av støy
- Å arrangere aktiviteter som gjør Ørland attraktivt og bidrar til inkludering
- Å koble ulike aktører

Tilflytting- og inkluderingsstrategien ses som et viktig folkehelseiltak; at folk blir tatt godt imot og inkludert i lokalsamfunnet skal bedre folkehelsen både for etablerte og nye innbyggere. Ørlandsambassadørordningen (ØA) skal gi nyttilflyttede en "myk landing i Ørland" og en rask integrering i lokalsamfunnet. [Ordningen er stiftet av og blant innbyggerne i kommunen.](#) [Ambassadørene teller over 90 personer bestående av både tilflyttere og personer som er født og oppvokst på Ørland.](#) Formålet er at nye og gamle innbyggere skal bli bedre kjent med lokalmiljøet og med hverandre, og det er en klar oppfatning blant våre informanter at dette har vært en svært vellykket ordning – og en mobilisering av og fra sivilsamfunnet i arbeidet med å integrere og inkludere.

Ressursgruppe tilflytting skal bidra til samarbeid mellom ulike aktører (eksempelvis næringsliv og lag- og foreninger og mellom kommunen og Ørland Hovedflystasjon), og til at både Ørland og Fosen framstår som attraktivt sted å bo og jobbe. Tilflyttings- og inkluderingsarbeid har en tiltaksplan, som er en konkretisering av tilflyttings- og inkluderingsstrategien til kommunen. I tiltaksplanen konkretiseres tiltak innenfor Bo, Jobbe og leve-fritid. Tilflytningskoordinators oppgave er å koble de ulike aktører som skal samhandle om de konkrete tiltakene. I planen konkretiseres hva som skal gjøres og hvem som er ansvarlig, og gjenganger som ansvarlig er tilflytningskoordinator som skal delta i de aller fleste tiltakene (20 av 25 foreslåtte tiltak). Andre aktører som nevnes spesielt å jobbe med å sette tiltak i verk er et bredt spekter av aktører: kommunen/administrasjon/politisk ledelse, næringssjef, Ørland Næringsforum, ØHF/Forsvaret/Forsvarsbygg, kommunikasjonsrådgiver/infotorget, Ørlandsambassadører, kultursenteret, NAV, lag og foreninger, frivilligsentralen, flyktingekoordinator, folkehelse, arbeidsgivere, skole/barnehage, biblioteket, plan-/byggesakskontoret. Noen tiltak er spesielt tenkt i forhold til støyberørte, noe går på å få til strategisk samarbeid med Forsvaret/ØHF, andre tiltak dreier seg om jobbskaping, og noen er direkte rettet mot bosetting, velkomst og omdømmebygging i forhold til tilflyttere eller potensielle tilflyttere. Angående videreføring av arbeidet er tiltaksplanen politisk vedtatt i Ørland kommune, med sikte på å få en bred samhandling rundt gjennomføring.

5.4 Kommentarer til «myke tiltak» i Utviklingsprosjektet

Jakten på gode historier dreier seg om å finne og presentere gode historier som skal selge kommunen. Disse har vært publisert i en utviklingsblogg, i media, i form av videoer, nettpresentasjoner med mer. Både «gode historier» og Ørlandsambassadører har hatt en funksjon i å presentere kommunen for nykommere, gjøre det enklere å være ny, og slik bidra til integrering. Det samme gjelder tilflyttings- og velkomstarrangement, der både de som bor i kommunene og som pendler til ønskes velkommen og gis informasjon om kommunen.

Deltagere i ressursgruppe for tilflyttingsarbeid gir klart uttrykk for at dette har vært en viktig gruppe for å samordne eller informere om arbeid og virkeområder som de ulike jobber med. Det fortelles at det har blitt lavere terskel for å ta kontakt og samarbeide med andre på tvers av arbeidsområder. Gruppen oppleves å ha vært et viktig organ for informasjonsutveksling mer enn et handlingens forum. Det er utarbeidet en tiltaksplan der tilflyttingskoordinator og kommunikasjonsansvarlig har vært sentrale pådrivere. Tiltaksplanen utpeker ansvarlige for de ulike tiltakene, som ellers revideres, justeres og endres underveis (blant annet fordi det samarbeides med/om det som underveis er relevante satsinger hos andre aktører i kommunen). Ut fra både strategiplanene i Utviklingsprosjektet og de konkrete planene som er lagt der, intervju med noen av aktørene som faktisk jobber med tiltak, og webundersøkelsen blant tilflyttere, synes det videre svært viktig at kommunene har en form for koordinatorstilling for tilflyttings- og integreringsarbeidet, sammen med kommunikasjonsansvarlig. Infotorg, servicekontor og frivilligsentraler kan i noen grad være aktører her (noe de er i både Ørland og Bjugn), men disse har også andre oppgaver og kan ikke uten videre tillegges alt ansvar for å koordinere og kommunisere det som kreves for et godt organisert tilflyttingsarbeid.

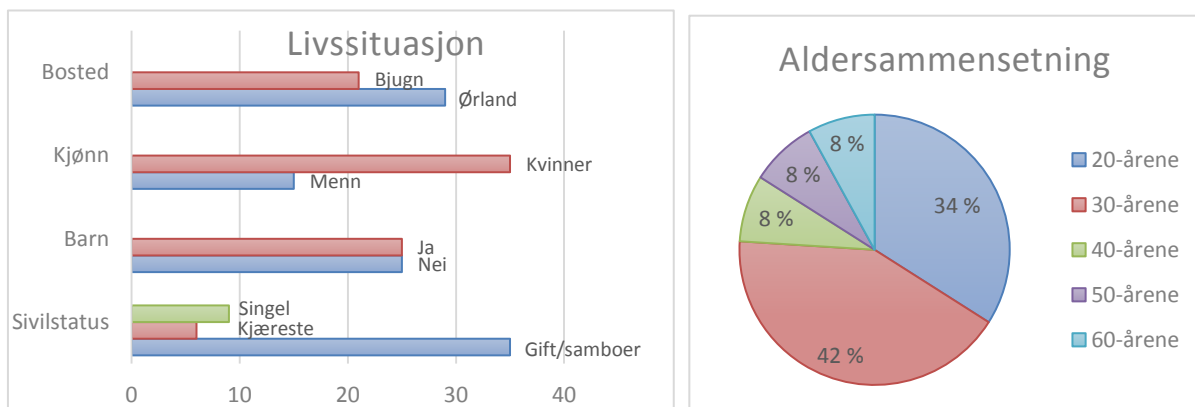
6. UNDERSØKELSE BLANT DE SOM ER TILFLYTTET SISTE TRE ÅR

For å kartlegge tilflytternes ønsker, behov og prioriteringer ble det laget en webundersøkelse for de som hadde flyttet til Ørland eller Bjugn de siste tre årene. Undersøkelsen ble lagt ut på kommunenes hjemmesider og facebook-sider, med utlysning om at vi ville ha svar fra tilflyttere de siste tre år. Undersøkelsen hadde et kontrollspørsmål som gjorde at de som hadde bodd lenger enn tre år ikke hadde mulighet til å fullføre undersøkelsen. Som en middel for å markedsføre undersøkelsen fikk respondentene mulighet til å være med i en trekning av en iPad.

Etter en uke, som var tidsrommet vi hadde til rådighet, hadde 50 personer besvart undersøkelsen. Dette er ikke et representativt utvalg, noe som gjør at resultatene viser tendenser, men man kan ikke med sikkerhet slå fast at de gjelder for alle tilflytterne. Undersøkelsen kan likevel peke på viktige faktorer som handler om hvem tilflytterne er, hvorfor de kommer og hva de ønsker seg av Bjugn og Ørland som bosted. Dette anses som en viktig brikke i det å kartlegge målgrupper for tilflyttingsarbeidet i Ørland og Bjugn. Denne gruppen som allerede har flyttet til kommunen kan anses som de man har «lykkes» med, og det er derfor viktig å se på deres motiver og ønsker. Videre kan dette bidra til mer kunnskap i fremtidig arbeid med denne gruppen, som det er viktig å sikre at fortsatt blir boende.

6.1 Hvem svarte på undersøkelsen?

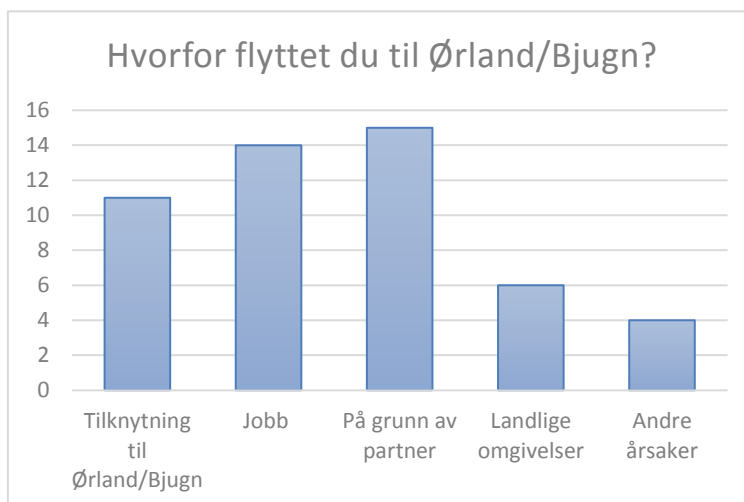
Flertallet av tilflytterne som besvarte undersøkelsen befinner seg i 20-30 årene. Det store flertallet er gift eller har samboer, og halvparten har barn i husstanden de bor i. Det er flere kvinner enn menn, og noen flere bor i Ørland enn i Bjugn. 5 personer svarer at de jobber i Forsvaret, mens det store flertallet jobber utenom Forsvaret, og 7 personer er jobbsøkere.



6.2 Tendenser blant tilflytterne

6.2.1 Hvorfor kommer tilflytterne til Ørland/Bjugn?

Når det gjelder hvorfor tilflytteren har valgt Ørland/Bjugn som bosted, er det særlig tre grunner som går igjen: tilknytning til Ørland/Bjugn (1), jobb (2) og på grunn av partner (3). Dette var et åpent spørsmål der respondentene kunne svare fritt. For å presisere hva som ligger i de tre hovedgrunnene til flytting, menes det med «tilknytning til Ørland/Bjugn» at vedkommende begrunner valg av bosted med at han/hun ville tilbake til hjemkommunen

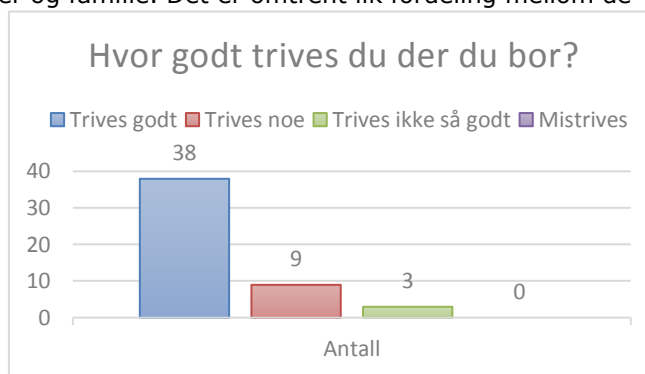


og/eller komme nærmere slekt og familie. Altså at personen har tilknytning til stedet fra før. «Jobb» er noe selvforklarende, da det er respondenter som har svart at det er på grunn av jobb at de kom til Ørland/Bjugn. Med «På grunn av partner» menes at respondenten nevner partnerens jobb eller partnerens tilknytning til Ørland/Bjugn som årsak til at hun/han flyttet dit. Jobb og familie trår derfor frem som de største flyttemotivet her, slik som i annen forskning på flytting til rurale strøk (Berge og Storm 2013).

6.2.2 Hvordan er det å komme til Ørland/Bjugn som tilflytter?

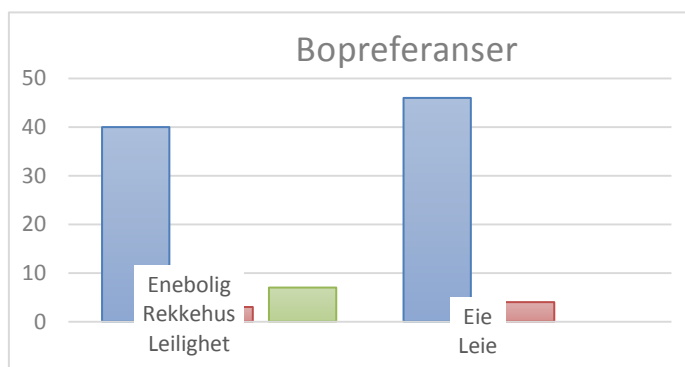
Vi stilte spørsmålet «Slik du opplever det, gjøres det nok fra kommunen sin side for nye innflyttere?». 31 av 50 tilflyttere svarer «ja» på dette spørsmålet. Av de 19 som svarer «nei» på dette spørsmålet er 10 bosatt i Bjugn og 9 bosatt på Ørlandet, det er altså ingen stor forskjell på hvor fornøyd man er med kommunens arbeid i Bjugn vs. Ørland.

Når det gjelder velkomsten tilflytterne har fått, er 33 av respondentene positive. Flere av dem trekker frem Ørlandsambassadørene som et positivt bidrag til dette, mens de fleste legger vekt på god velkomst fra arbeidskollegaer, venner og familie. Det er omtrent lik fordeling mellom de som synes det er lett for nye innbyggere å bli en del av lokal samfunnet i Ørland/Bjugn og de som synes det er vanskelig. Når det gjelder integrering og hva som er vanskelig nevner flere det å bli kjent med nye folk og å få seg jobb, samt at de savner mer informasjon og involvering fra kommunen.



6.2.3 De fleste som har flyttet til Ørland og Bjugn ønsker å eie egen enebolig

Det er ganske tydelige tendenser i ønsker og behov i forhold til boligpreferanser hos nye tilflyttere. 40 av 50 ønsker å bo i enebolig, og 46 av 50 ønsker å eie fremfor å leie. Dette er ikke overraskende i og med at stor del av utvalget var barnefamilier i etableringsfasen, og man må kanskje



forvente andre preferanser i andre grupper. De aller fleste er fornøyde med bosituasjonen de har i dag, mens 8 personer ikke er fornøyde. Av årsaker til dette nevner de ulike ting. Blant annet er det flere som leier bolig og ønsker å kjøpe, men har ikke råd eller at de ikke finner noe på markedet som passer.

6.3 Hvilke ønsker, behov og prioriteringer har tilflytterne?

6.3.1 Arbeid

Arbeid er gjennomgående tema i undersøkelsen, både med tanke på at det er årsaken mange nevner til at de har kommet flyttende, og det er noe av det innflytterne ser på som en utfordring når de kommer til et nytt sted. 7 personer i utvalget er jobbsøkere og 13 personer jobber i annen kommune (av disse flesteparten i nabokommunen Ørland eller Bjugn). Av de som synes jobben de har samsvarer dårlig med jobbønskene de hadde når de kom til Ørland/Bjugn (10 av 50), er det først og fremst fordi det er vanskelig å finne jobb. Flere nevner at de har høy utdanning eller «snever» utdanning, og at det kreves bevisstgjøring i kommuner og næringsliv om hvordan disse ressursene kan benyttes. Noen peker også på at de har opplevd at ansettelser har gått gjennom bekjentskaper og at det derfor er vanskelig å få innpass som innflytter.

6.3.2 Fritidstilbud og et levende sentrum

På spørsmål om hva tilflytterne savner i Ørland/Bjugn svarer de variert, men man kan gruppere noen av svarene i et ønske om flere fritidstilbud og «urbane kvaliteter». For å presisere hva dette innebærer, kan det nevnes noen av ønskene som gikk igjen: møteplasser for voksne (kafeer, utesteder og restauranter, f.eks. sushi) arrangementer (f.eks. på kulturhuset), flere butikker (fiskebutikk, bondemarked, IT-service og søndagsåpne butikker), offentlige lekeplasser, «bypark», sykkelveier, bedre gatebelysning, flere fritidstilbud (treningssenter, turngruppe for barn, fekteklubb og motorsport) og bedre bussforbindelser. Ønske om bedre infrastruktur (hurtigbåtaganger og pris) er gjennomgående for de av respondentene som er mest usikker på om de vil fortsette å bo i Ørland/Bjugn og som trives dårligst.

Selv om det fremgår av svarene i dette spørsmålet at mange av ønskene og behovene er knyttet til et mer levende sentrum og urbane kvaliteter, fremgår ikke dette av svarene når det spores direkte om det er viktig at kommunen fremstår som et urbant sted (se figuren). Vi stilte dette spørsmålet fordi kommunene legger generelt vekt på byutvikling i sentrumsområdene, og Ørland spesielt med sitt budskap om å være «urban».



Det er vanskelig å tolke svarene direkte, men det kan ha med ulike forståelser og tolkninger av begrepet «urbant» å gjøre. Tilflytterne er opptatt av urbane tilbud, som uorganiserte møteplasser (kafeer, utesteder og restauranter), samtidig som flere av dem mener at det ikke er viktig at kommunen fremstår som et urbant sted. «Urbanitet» er relativt, da tettsteder i distriktskommunene kan fremstå som noe urbant for de som kommer fra mindre steder, mens storbyens urbanitet representerer noe annet. Her er det med andre ord nivåforskjeller som også bør tas med i diskusjonene om på hvilken måte kommunen(e) kan være/bli mer urbane. Svarene i denne studien må også ses i lys av at dette er tilflyttere som uansett har valgt å bosette seg i

bygdekommunene slik de fremstår per i dag. For disse kan urbane kvaliteter dreie seg mer om økt trivsel og bolyst.

På spørsmål om hva som skiller Ørland og Bjugn fra andre steder tilflytterne har bodd, trekkes frem naturen, hyggelige mennesker, gode/mange tilbud og det noen beskriver som «bygdefordeler» (f.eks. at det er rolig, trygt og landlig). Her trekker med andre ord flere frem fordeler som er forbundet med bygder, samtidig som de ønsker noen urbane kvaliteter når det gjelder handel og møteplasser. Svarene fra pendlerne, som vi kommer tilbake til i neste kapittel, viser at de er mer opptatt av urbane kvaliteter. Det ligger dermed en stor utfordring både i å definere urbane kvaliteter og tiltrekke seg nye innbyggere som ønsker mer urbane kvaliteter ved bostedet.

Hva tilflytterne mener kommunen kan bli bedre på er veldig variert, og svarene gir ikke noe samlet inntrykk. Eksempler på respondentenes forslag til forbedringer kan likevel nevnes: enklere for nyetablerte å kjøpe bolig (f.eks. ordning med husbanklån), informasjon fra kommunen, flere turer og arrangementer (Bjugn). Flere etterspør bedre holdninger og mindre skepsis i befolkningen i forhold til tilflyttere, og at det ikke bare må fokuseres på tilflyttere knyttet til basen, da det også er andre tilflyttere.

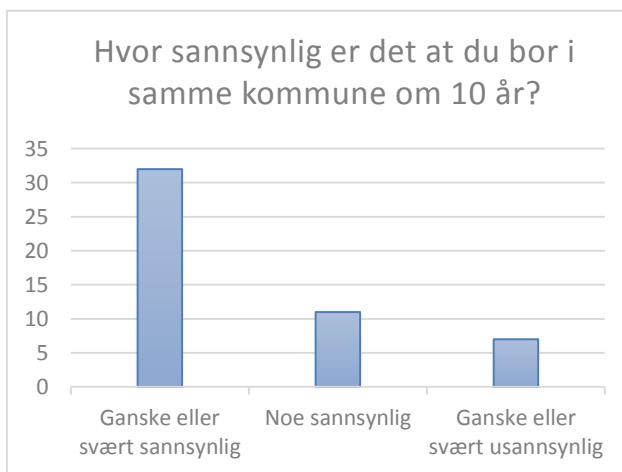
6.4 Trivsel og framtidsutsikter

Til slutt kan vi se på om tilflytterne tror de bor i Ørland/Bjugn om 10 år. Som figuren viser er det positive tall, selv om det er noen som er mer usikre. Når det gjelder trivsel er det også positive tall, da 38 av 50 sier de trives veldig godt og ingen sier at de mistrives. Som en oppsummering kan vi peke på to muligheter eller tiltaksområder som står frem som viktige for bolyst basert på denne undersøkelsen: arbeid og bolig.

Av de tre hovedgrunnene til valg av bosted (tilknytning til Ø/B (1), jobb (2), pga. partner (3)), er i hovedsak «jobb» det Ørland og Bjugn kommuner har innflytelse over (jfr. Berge og Storm 2013). Dette kan ha effekter både på hovedgrunn 2 og 3, fordi folk flytter også om partner får seg jobb, ifølge de som svarer i denne undersøkelsen.

Når det gjelder bolig er særlig barnefamilier interessert i eneboliger. Det er vanskeligere å vite hva gruppene av unge enslige og godt voksne ønsker. Middelaldrende voksne med samboer/ektefelle og og/eller barn (målgruppe 3) er kanskje mest utilgjengelig, da de som regel er mer «rotfaste» der de bor med samboer/ektefelle i jobb og barn integrert i skole og vennekrets. Dette kan derfor være en vanskelig gruppe å påvirke med tilflyttingsarbeid.

Til slutt må det understrekes at det kommer frem av undersøkelsen at tilflytterne stort sett trives godt i Ørland/Bjugn, noe som tyder på at arbeidet som er gjort med integrering og



velkomst til nye innbyggere har skapt bolyst for disse. Undersøkelsen har vist at arbeid med velkomst og integrering av nye innbyggere betyr noe for de som kommer, og at det er med på å gi et positivt inntrykk som har skapt bolyst, og forhåpentligvis «blilyst».

Hva kan undersøkelsen si oss om mulige tilflyttere? Vi kan dele opp i tre ulike grupper: Unge enslige (1), par i etableringsfasen både med og uten barn (2) og middelaldrende med samboer/ektefelle og/eller barn (3). I denne undersøkelsen er som sagt de fleste av tilflytterne i målgruppe 2. De har ofte barn, og de har bredt spekter når det gjelder yrker. De vil ha enebolig, natur og trygge oppvekstmiljø for barna sine. Samtidig vil de ha et levende sentrum og etterspør flere kafeer, restauranter, utesteder eller møteplasser for voksne, gjerne med et urbant preg. Mye av reklamen for kommunene handler om at det er fint å bo på Ørlandet og i Bjugn, med vekt på natur, friluftsliv, samt et kommende urbant sentrum på Brekstad. Ifølge denne undersøkelsen treffer dette noen, og de lister opp kommunens presentasjon som en av grunnene til å flytte. Det er vanskelig å si noe om effekten av markedsføringen på dette punktet, men det er et kjent «argument» fra mange bygdekommuner å spille på de naturlige omgivelsene i kommunen som en viktig faktor for å lokke folk til bygda.

7. UNDERSØKELSE BLANT NYANSATTE PÅ BASEN OG PENDLERE

7.1 Undersøkelse blant nyansatte på basen

34 personer svarte på spørreskjemaet som ble delt ut blant ansatte på ØHF. Aldersfordelingen er mellom 20-52 år. Et flertall, 23 personer, er født på 90-tallet og denne gruppen blir heretter omtalt som «de unge». 23 av respondentene er menn, 8 er kvinner og 3 er ukjent. 16 av de unge er single, og alle som er født på 60- og 70-tallet er gift/samboer. 24 av respondentene bor i Ørland eller Bjugn, mens de 10 andre stort sett bor i andre trøndelagskommuner.

7.1.1 Vurdering av Ørland og Bjugn som bosted

På spørsmål om de opplever at boligbehovet deres dekkes i Ørland/Bjugn svarer de fleste unge «ja, delvis», mens de eldre svarer «ja, helt». De eldre er altså mer fornøyde. Når respondentene gir en vurdering av Ørland/Bjugn som bosted svarer de unge som allerede er bosatt i Ørland eller Bjugn, at de bor der fordi det er oppvekstkommunen og at de har familie og venner i nærheten. Andre bor på basen og har ikke meldt flytting fordi de ikke har tenkt å bosette seg der. Flere av dem er bare «sendt» til ØHF for tjenesteplikt. Flertallet vil eventuelt bo i sentrum, mens andre planlegger å begynne å pendle fra Trondheim.

Flere av de unge nevner utviklingsmulighetene i kommunene og synes lokalsamfunnet satser og tilrettelegger for nyttilflyttere. De skryter av tilbudene, folket og atmosfæren i kommunene. Blant 30-40-åringene som er bosatt, er det først og fremst nærhet til familie, trygge oppvekstforhold, gunstige boligpriser og naturen som er viktig.

De som ikke bor i en av kommunene beskriver likevel positive elementer ved Ørland og Bjugn. De trekker frem fordeler som nærhet til jobb og fritidsmuligheter som jakt og fiske og gode fasiliteter for trening. I tillegg er distriktet i vekst og de føler at det satses på ansatte på basen. De ser det som positivt at det er kort vei til båten som går til Trondheim og det er en fin balanse mellom natur og sentrum.

7.1.2 «Trondheim har alt»

Av spørreundersøkelsen fremgår det at mange er usikre på om de vil bosette seg i Ørland/Bjugn på mer permanent basis. Det er flere av de unge som er usikre på dette enn de eldre. Totalt er det 16 av 34 som ser det som mindre sannsynlig eller helt uaktuelt at de bor i Ørland/Bjugn om 5-10 år, og 5 vet ikke.

For å kunne se på noen av årsakene som ligger bak denne usikkerheten er det noen tendenser i svarene om hva de er misfornøyde med i Ørland/Bjugn og hva som hindrer dem i å ville bosette seg. Et gjennomgående tema hos de unge er at Ørland og Bjugn har for lite byliv og de er for unge til å bosette seg fast (de har heller ikke råd til å kjøpe). De savner flere butikker og bedre infrastruktur. De synes det er kronglete, tidskrevende og kostbart å reise til/fra Ørland/Bjugn, samtidig som «Trondheim har alt». Blant de litt eldre er det først og fremst at ektefelle/partner er i Trondheim som hindrer flytting fordi en av dem må pendle uansett. Andre peker på at det er relativt høyt prisnivå i Ørland/Bjugn.

Det respondentene savner i Ørland/Bjugn går først og fremst på fritidstilbud. De savner blant annet kampsporttilbud, ballhall, klatrevegg, skatepark, volleyball, basket, turnhall, utleie av ski og flere møteplasser. Ellers er det mest misnøye med infrastruktur, der flere peker på direktefly til Bodø og Oslo, og flere og bedre båtforbindelser til Trondheim.

7.2 Undersøkelsen blant pendlerne

13 personer svarte på denne undersøkelsen, og av dem var 9 menn, 2 kvinner og 2 ukjent. Aldersfordelingen er mellom 26-61 år. 1 har kjæreste, ellers er alle gift eller har samboer. Halvparten har barn. 11 bor i Trondheim, og 2 bor i nabokommuner til Trondheim. De fleste er oppvokst i Trøndelag, men ingen av dem er fra Ørland/Bjugn.

7.2.1 «Samboer jobber i Trondheim»

De fleste opplever at Ørland og Bjugn kan dekke boligbehovene deres, da det bare er 3 som er negative til dette. Likevel er det bare 1 av pendlerne som ser det som nokså sannsynlig at han/hun vil bosette seg i Ørland/Bjugn etter hvert, mens 6 mener dette er mindre sannsynlig, og 6 mener det er helt uaktuelt.

Det som hindrer pendlerne i å bosette seg er at de har samboer, ektefelle eller familie i Trondheim som ikke vil flytte. De trives også i Trondheim, og synes Ørland og Bjugn blir for små samfunn.

Av de som ser det som helt uaktuelt å flytte til Ørland og Bjugn nevnes det likevel noe positivt ved å eventuelt bosette seg, slik som kortere vei til jobb og større boareal. De synes det er en fin plass med natur og landlige omgivelser, men som i tillegg har et sentrum (Brekstad). Av mangler ved Ørland/Bjugn lister de blant annet opp flere små/mellomstore hus, bedre reisemuligheter til både Trondheim, andre steder i landet og utlandet. De peker også på at det er for dårlige jobbmulighet til partner. De mener det er bedre kulturtilbud i Trondheim, og at Ørland og Bjugn blant annet mangler sushi-restaurant og ski-muligheter.

De som mener det er litt mer sannsynlig at de bosetter seg i Ørland eller Bjugn ser noen flere fordeler ved å eventuelt bosette seg. De legger særlig vekt på naturen med turmuligheter, fiske, trening, nærhet til sjø og hav, tidlig vår, åpent og fint. De ser også det positive i å ha kort avstand til jobb og et tettere nettverk. Disse har likevel noen av de samme savnene og hindringene som de andre. De mener Ørland og Bjugn mangler bedre utvalg av butikker, spisesteder og arrangementer, samtidig som det er samboer, ektefelle og familie i Trondheim som hindrer flytting.

7.3 Oppsummering

Det er vanskelig å se store skiller mellom gruppene som svarte på spørreskjemaene, men det er noen tendenser i hva som hindrer de unge og de andre ansatte og pendlere i å flytte til Ørland/Bjugn. De unge er først og fremst usikre på om de skal bosette seg på grunn av ung alder og usikkerhet om fremtiden. Flere vet ikke om de skal jobbe på basen mer enn ett år. De unge etterspør også flere fritidstilbud enn de som er eldre og de ønsker seg generelt mer urbane trekk som byliv, kultur, flere butikker, bedre infrastruktur og de vil bo sentrumsnært. En undersøkelse gjort av NIBR viser til at unge ser det som svært viktig med friluftsliv og uteliv (kafeer, restauranter og lignende) når de skal beskrive «det gode bosted» (Vestby 2003). Til tross for dette bruker mange distriktskommuner kultur- og foreningsliv i sin markedsføring av kommunen, siden dette er områder kommunen har muligheter til å stimulere. Men hos unge kommer kultur- og foreningsliv langt ned på lista i forhold til friluftsliv og uteliv, og særlig foreningsliv kan være mindre interessant for denne gruppen. Uteliv er et område som Ørland og Bjugn kommune bare til en viss grad kan integrere i kommunale planer og budsjetter, og samarbeid med næringsliv og arbeid med den felles utviklingskultur blir sentral for å kunne gjøre noe med dette (Vestby 2003).

Den viktigste grunnen til at pendlere ikke flytter til Ørland eller Bjugn ser ut til å være familie i Trondheim og ung alder. Tidligere studier viser at de fleste flyttinger skjer frem til ca. 35-40 årsalderen, blant annet fordi omkostningene ved å flytte øker betraktelig etter man har etablert seg på ett sted (Wiborg 2005). Jobb, bolig, familie, sosiale relasjoner og aktiviteter binder oss til steder, som gjør det vanskeligere å flytte på seg. Unge flytter først og fremst på grunn av utdanning og arbeid, men når man har en familie flytter man i like stor grad på grunn av familiehensyn som arbeid. Bolig og boligsted blir derfor viktigere for den eldre gruppen. På denne måten har Ørland og Bjugn et komparativt fortrinn hvis de kan tilby trygge og gode oppvekstvilkår med god barnehagedekning, skole, et rikt fritidstilbud og naturlige omgivelser (Sørli 2003; Wiborg 2005). På en annen side gir dette utfordringer knyttet til å få unge til å bosette seg permanent, da de gjerne flytter videre etter kort tid.

Denne studien viser imidlertid at gruppen av unge på basen ikke referer like ofte til det store hinderet som de eldre pendlerne hadde, med at partner og familie i Trondheim gjorde at de ikke kunne flytte. For de unge, som ofte heller ikke er etablert med egen familie, ser det ut til å handle mer om usikkerhet om fremtidig jobbsituasjon og at de ikke vil knytte seg til ett sted, enn at de er for knyttet til et annet (f.eks. Trondheim). Likevel tyder det på at hvis de skulle velge å knytte seg til ett sted, velger de Trondheim fremfor Ørland/Bjugn på grunn av bylivet og fritidstilbudene, særlig de som henviser til at de er oppvokst i mer bynære områder. Med dette kan det se ut til at det går et skille mellom de unge som er oppvokst i Ørland/Bjugn eller i en annen bygdekommune, og de som er oppvokst i bymiljøer. Hvis det kan ses som to forskjellige målgrupper kan det være hensiktsmessig å skille mellom hvordan man arbeider inn mot disse gruppene. Hos unge som er oppvokst i nærområdet eller i en annen bygdekommune kan markedsføring av bygdekvaliteter og «barndomsminner» fra bygda ha større påvirkning enn å spille på andre kvaliteter (Vestby 2003). Dette er likevel virkemidler som må komme i tillegg til tilgang på arbeid og boliger til akseptabel pris for at det skal ha noen innvirkning på tilflytting.

Av mangler som nevnes i undersøkelsene, både av pendlere og nyansatte, kommer det frem det vi kan kalle savn av urbane kvaliteter, som kulturtilbud, kafeer, restauranter og infrastruktur. Det ser likevel ut til at folk flytter til Ørland/Bjugn selv om de ikke føler det er nok byliv og infrastruktur, da dette er mangler som nevnes både av de som er bosatt, og av pendlere. De bosetter seg til tross for at de savner slike tilbud. Utbedringer på dette området kan derfor øke bolyst for de som allerede har bosatt seg og kan være med på å hindre videreflytting eller utflytting (Vestby 2003). I tillegg kan det være med på å gjøre Ørland og Bjugn mer attraktivt for potensielle tilflyttere, men vil antagelig ikke utgjøre store forskjeller for pendlergruppen som er tilknyttet Trondheim eller andre steder med partner/familie.

7.4 Kommentar basert på informantintervju

Hva kan kommunene tilby tilflytteres/nyansattes ektefeller og familie?

Informantene vi har snakket med i kommunene fremmer barnehage, skoletilbud, fritidsaktiviteter og aktiviteter gjennom tilflytterforening og Ørlandsambassadørene som tilbud til tilflytteres/nyansattes ektefeller og familie. Tilbud til ektefelle/familie ellers et av problemområdene som nevnes oftest av informantene, og dette handler først og fremst om jobbtilbud til partner. Det kan se ut til at det er mangel på jobber for de med høyere utdanning, og det er lite behov for ny arbeidskraft i eksisterende næringsliv. I tillegg mener flere at det trengs bredde, slik at det ikke bare satses på flere jobber innen tekniske fag og havbruk, men også innen helse og utdanning. Når det gjelder boliger er det delte oppfatninger om dette behovet dekkes eller ikke, men det kan se ut til at det først og fremst er jobbtilbudet til partner som mangler, og ikke boliger.

Hvor har pendlere/nytilsatte bosatt seg og hvorfor?

Denne mulighetsstudien finner ingen klare tendenser på hvor pendlere/nytilsatte bosetter seg, og hvorfor. Menneskene som flytter til Ørland og Bjugn er i forskjellige aldrer, livsfaser og jobbsituasjoner, noe som gir forskjellige ønsker og behov når det kommer til bosted. Ifølge informantene ser en likevel noen tendenser i at barnefamilier bor noe utenfor sentrum (både i Bjugn og Ørland), mens unge single heller vil bo sentrumsnært. Det tyder også på at det kan være en gruppe som flytter fra Ørland til Bjugn på grunn av ønske om å bo utenfor områder med flystøy, blant annet noen av de som jobber på basen og bosatte i støysonen som har fått innløst boligene sine.

8. UTFORDRINGER OG MULIGHETER

Ørland og Bjugn har høye ambisjoner om å bygge på mulighetene og merverdiskapinga som etableringen av ØHF gir, og angående tilflytting og integrering vil vi peke på noen hovedutfordringer – og muligheter knyttet til disse. Det er nødvendig å bemerke at i det store og hele er det vanskelig å skille mellom hva som skaper tilflytting og hva som er mindre viktig i den sammenhengen, da samfunn, økonomi, kultur og næring henger nøye sammen. Det samme gjelder de til enhver tids tilstedeværende innbygges ressurser og aktiviteter, politikk på ulike nivå, m.m.

Ørland og Bjugn har de samme utfordringene når det gjelder bosetning (fraflytting, tilflytting) som mange andre bygdekommuner/kystkommuner/distriktskommuner. Det er viktig med gode offentlige tjenester, velferdstilbud, skole- og barnehagetilbud, kulturtilbud, tilrettelegging for friluftsliv, kommunikasjonsmuligheter og variert næringsliv inklusive kompetansearbeidsplasser. Dette er generelle områder og faktorer som i større eller mindre grad representerer utfordringer for de to kommunene, og som det settes fokus på bl.a. i planarbeid og strategier. Å legge til rette for variert boligtilbud og boligbygging legges det også vekt på, noe som er viktig når det forventes økt befolkning.

Ørland presiserer at helhetstenkning internt i kommunen i alle avdelinger og etater er viktig, slik at man sikrer en god forankring både politisk og administrativt. Bjugn har i sin næringsplan en faglig analyse av egen situasjon der forankring og prosess er satt i fokus. Begge kommunene har eller hatt samarbeid med FoU-miljø i Trondheim om bla. næringsutviklingsarbeid.⁶

Ifølge eksisterende strategier og planer, intervju med noen av aktørene bak planene og andre som er eller har vært i inngrep med «tilflyttingsarbeid» i kommunene, vil vi si at det i begge kommunene både tenkes og jobbes med gode strategier. Det kan alltid diskuteres om det gjøres nok fra kommunenes side, eller om noe burde vært prioritert mer enn noe annet. Og i mange tilfeller er det økonomi, delvis utenfor kommunenes kontroll, som setter begrensninger for hva som i praksis blir gjort. Når det gjelder tilflyttingsarbeid vil vi avgrense oss til å trekke frem noen utfordringer som vi på bakgrunn av vår undersøkelse ser er særlig viktige, inklusive noen utfordringer og muligheter som er mer spesielle for Ørland og Bjugn. Disse er knyttet til geografisk lokalisering og etablering av nasjonal kampflybase.

8.1 Pendling

Pendlere er satt som en viktig målgruppe å nå for tilflyttingsarbeidet i Utviklingsprosjektet. Et dilemma vi kan peke på her er at ansatte ved ØHF like gjerne kan forholde seg til regionen; Fosenregionen eller Trondheimsregionen – begge representerer bosteder innenfor det mange vil oppleve som akseptabel pendleavstand. En stor utfordring for begge kommunene er nærheten til Trondheim, i betydning at mange velger å pendle framfor å bosette seg i Ørland eller Bjugn.

Det er flere undergrupper blant pendlere, deriblant unge som ikke har til hensikt å etablere seg enda, verken i Ørland eller Bjugn, og pendlere som er fast etablert utenfor Ørland og Bjugn. To spørsmål melder seg her: Hvordan få disse til å bosette seg, og er det fornuftig å jobbe for å få disse til å bosette seg? Å jobbe for å bosette de som ikke vil, de som har familie og nettverk andre steder som hindrer flytting, de som ønsker å bo i storbyen, er et utmattende prosjekt for kommunene. Dette er en 'hardcore' pendlergruppe som alltid vil være det.

⁶ Strategisk Næringsplan Bjugn Kommune 2013 – 2015, September 27, 2012
<https://www.bjugn.kommune.no/Handlers/fh.ashx?MIId1=255&FIId=292>

Noen pendlere oppgir i denne undersøkelsen at de savner spesielle fritidsaktiviteter (ala klatrevegg). Kommunene kan jobbe for å utvide sitt fritidstilbud ytterligere, men det vil samtidig være et usikkerhetsmoment i hvor sannsynlig det er at flere fritidsaktiviteter/-muligheter gjør at flere slutter å pendle. Nærhet til Trondheim gir gode muligheter for pendling, og gjør Ørland til et naturlig arbeidssted fremfor bosted for mange.

8.2 De som vil bo i Ørland/Bjugn

En annen bosettergruppe er de som virkelig vil bo i Ørland eller Bjugn, men som av ulike grunner ikke gjør det. Det er en utfordring for kommunene å få skreddersydd sitt tilflyttingsarbeid mot de som ønsker å bosette seg, men som av ulike grunner ikke gjør det. Hvem er denne gruppen, hvorfor bosetter de seg ikke og hva kan kommunene gjøre spesielt her?

Det er også en utfordring å balansere fokus på tilflytting og bosetting slik at de som allerede bor i kommunene føler seg verdsatt og ivaretatt. Dette er en generell utfordring i alt tilflyttingsarbeid, og noe vi også har observert gjennom denne studien. Kommunene bør være tydelige på at de ser begge gruppene og at det er behov for å kommunisere med/mot begge. Å ta vare på de som allerede bor i kommunene er viktig fordi det kan hindre «unødvendig utflytting». Med unødvendig mener vi å si at kommunene ikke kan forhindre all utflytting – da denne både kan være ønskelig og naturlig. Eksempel på dette kan være unge som flytter for å få utdanning (men som kan ønske å flytte tilbake i en senere livsfase) og personer som kan sies å være en slags «familiegjenforeningsflyttere» (som ønsker å flytte nærmere opprinnelig familie). Dette er begge flyttegrupper som noteres i flyttestatistikken som «fracflytting» men som kommunen kan gjøre lite med og som heller ikke kan tas til inntekt for dårlig bosted, mangelfullt tilbud eller manglende integrering/tilflyttingsarbeid.

Unødvendig utflytting kan derimot være flytting som følge av at kommunene ikke har tilstrekkelige tilbud for de som ønsker å bo der, at noen ikke føler seg nok integrert eller hjemme, og så videre. Her kan det jobbes forebyggende både i kommunal regi og på enkeltperson/privat basis. Kommunene kan legge til rette – men det er ikke nok å være «kommunalt integrert». For å bli eller være privat og sosialt integrert i et lokalsamfunn utover kommunale arrangement og tiltak, vil mange forhold spille inn og som kommunene ikke rår fullt og helt over (vennskap, trivsel og nærhet som den enkelte må finne). Som tilrettelegger kan kommunene lytte til ønsker fra lokalbefolkningen og følge opp disse med tiltak, men de som lever sine liv i Ørland og Bjugn vil ha ansvar for at lokalsamfunnene skal være/fortsette å være gode og inkluderende bosteder for de som ønsker det.

8.3 Samarbeid

I Strategisk Næringsplan for Bjugn heter det at «Bjugn samarbeider med nabokommunen Ørland - et samarbeid som fungerer godt når truslene blir store nok. Arbeidet med å få kampflybasen til Ørland er et godt eksempel på det. Utviklingen de to kommunene imellom har ellers vært preget av konkurranse om både bosetting, næringsetableringer, stedsutvikling og offentlige arbeidsplasser. Konkurransen har bidratt til motivasjon og engasjement i samfunnsutviklingen – og på den måten vært en viktig drivkraft i utviklingen.»⁷ Dette kan leses som et innlegg for en sunn konkurranse; den som gjør at man strekkes seg litt lenger for å nå sine mål eller målgrupper. Samtidig gjør en felles stor trussel at konkurransen legges til sides.

⁷ Strategisk Næringsplan Bjugn Kommune 2013 – 2015.

Ørland og Bjugn har (fått) ØHF som sin store felles hjørnesteinsbedrift. Stasjonen ligger i Ørland, og Ørland blir da naturlig tillagt en annen rolle som vertskapskommune og får en bredere omtale i media m.m. Men Bjugn er også formelt å regne som vertskapskommune og er en viktig del av basens øvingsområde – så de to kommunene er uløselig knyttet til hverandre på grunn av denne etableringen. Dette setter samarbeid versus «konkurransen som motivasjon og drivkraft» i et annet lys enn det som kan oppfatte som sunn konkurranse kommuner og steder i mellom.

Det har vært et klart hovedfokus for Utviklingsprosjektet at de største utfordringene ligger i Ørland og at størstedelen av ressursene/avbøtende tiltak skulle rettes dit. Likevel skulle kommunikasjonsansvarlig og tilflytningskoordinator (i Ørland) jobbe noe for begge kommunene, men har i all hovedsak jobbet for Ørland.

Det eksisterer ulike oppfatninger om hvordan og hvorfor Utviklingsprosjektet fikk sin endelige organisasjonsform, og det er pekt på utfordringer knyttet til rollefordeling og utfordrende samarbeidsklima grunnet brudd i prosessen mot kommunesammenslåing⁹ (Brigham og Thanem 2015). Dette er uansett forhold som både innledningsvis og i løpet av prosjektet har medført at man kan ha dratt mindre nytte av eller spilt mindre på hverandre enn det som kan ha vært optimalt. Dette til tross for at kommunene har samarbeidet om flere tiltak og aktiviteter i løpet av Utviklingsprosjektets tid.

Så lenge dette er to kommuner, er det naturlig at det tenkes tilflyttingsarbeid og tilflytting i hver enkelt kommune, med andre ord at kommunene tenker på seg selv og vekst i egen kommune. Dette er alle kommuners drivkraft. Vi tror imidlertid at Ørland og Bjugn bør gå for samarbeid fremfor konkurranse. Kommunene har arbeidet for å slå seg sammen, en prosess som ble avbrutt men som i dag sies å være på sporet igjen. Uavhengig av formell sammenslåing eller ikke, mener vi at samarbeid i tilflyttingsarbeid er den riktige veien å gå for disse to kommunene. Distriktskommuner konkurrerer generelt om et lite utvalg personer som i praksis vil komme til å bosette seg der. For framtidig bosetting og folkevekst i Ørland og Bjugn kan det være mindre viktig i hvilken kommune tilflyttere bosetter seg, enn at det bosetter seg nye innbyggere i området som utgjør Ørland/Bjugn. Jo flere som bosetter seg i området, jo flere vil generere potensielle nye tilflyttere til begge kommunene.

8.4 Forsvaret

ØHF er sett på som et fortrinn og grunnlag for vekst (befolkning og næringsutvikling), samtidig som en også har erkjent at kommunene må drive sitt eget utviklingsarbeid selv. I prosjektbeskrivelsen for Utviklingsprosjektet seier en at tilflyttingsarbeidet/arbeidet med å hindre omfattende pendling skal «bidra til at Forsvaret får tilgang til tilstrekkelig personell og kompetanse». Kommunene har et særlig behov for å samarbeide med Forsvaret om å nå ansatte som er potensielle tilflyttere, for å kunne jobbe med tiltak som gjør det mulig for disse å bosette seg i kommunene.

Samarbeid med Forsvaret skjer både i fellesskap mellom kommune, og ved at kommunene har egne møter og samtaler med Forsvaret. Da kommunesammenslåingsprosessen gikk i stå ble noe av samarbeidet kommunene i mellom brutt, inklusive et samarbeid rettet mot Forsvaret. En opplevde da klimaet kommunene imellom som «krevende». Av den grunn ble en enig om at videre samarbeid med Forsvaret best kan skje i regi av Forsvaret, og ikke i regi av kommunene. Samarbeid med Forsvaret er eksempelvis gjennom opprettet strategisk samarbeidsforum (ØHF/FB, fylkesmann, fylkesrådmannen, ordførere og rådmenn i Ørland-Bjugn),

⁹ <http://www.nrk.no/trondelag/bjugn-sa-nei-takk-til-orland-1.11567278> (oppslag fra februar 2014, lasta ned 30.11.15)

velkomstarrangement for nye ansatte der omvisning i kommunene er inkludert (en dag i året, vurderes to), eller at kommunene inviteres til basen på interne arrangement der.

Det er litt ulike oppfatninger i begge kommunene om samarbeidet med Forsvaret; noen opplever det som veldig bra, andre opplever Forsvaret som en mer lukket institusjon som «gjør som det vil». Det er frustrasjon over at forsvarsboliger ikke holdes i god nok stand, og en ønsker at Forsvaret skal kjøpe seg inn i leilighetsbygg utenfor Forsvarets område. Samtidig uttrykkes det også forståelse for at fokuset til ØHF er på egne/interne utfordringer som må løses som følge av utbygging og nye oppgaver. Men gjennomgående tror en at det er i Forsvarets interesse at det jobbes for å bosette og integrere (nye) ansatte i Ørland eller Bjugn.

8.5 Generelle trender

Ørland og Bjugn har store muligheter i sitt arbeid for tilflytting på grunn av etableringen og utbyggingen av ØHF. Samtidig er deres erfaringer som distrikts- og bygdekommuner de samme som i slike kommuner for øvrig. Mange flytter ut av større byer, til bynære områder og tettsteder, men den overordnede flyttetrenden og bosettingsmønsteret representerer sentralisering og mindre flytting til de minste kommunene. Distriktskommuner arbeider derfor kontinuerlig for å være attraktive og for å tiltrekke seg nye innbyggere, i kamp for å motvirke ytterligere fraflytting og for å være den foretrukne bostedskommunen for de som måtte lete etter det gode livet i landlige omgivelser. Ørland og Bjugn er på grunn av sin beliggenhet i posisjon til å nå potensielle tilflyttere som søker både det landlige og bynære.

Flere utfordringer ligger i det å nå nye tilflyttere. Er kommunene bynære nok for de som søker bosted nær byen? Klarer kommunene å utvikle sine sentrumsområder på en slik måte at de kan tilfredsstille de som søker mer urbane bosteder? En utfordring for kommunene er å klare å selge seg som attraktivt sted til potensielle tilflyttere. I kommunene kan en eksempelvis spille på idrettshall, kulturhus, videregående skole, et rikt lag og foreningsliv som representerer møteplasser og aktiviteter, og en opplever at der er både fellesskap og dugnadsånd, noe som er kjennetegn ved et godt bosted. Samtidig kan det være vanskelig å få de som ikke bor der til å se disse kvalitetene. Det jobbes også for å fremstå mer urban og bymessig i tettstedene. Hva som er urbant er relativt, og avhengig av ståsted kan kommunenes urbane kvaliteter i fremtiden vurderes som gode eller dårlige. Pendlere og potensielle tilflyttere med tilknytning til kampflybasen kan komme fra andre og større steder i landet og dermed forvente større urbaniseringsgrad. I likhet med distrikts-kommuner flest gjelder det også for Ørland og Bjugn i dag at arbeid og familie er de sentrale faktorene for tilflytting/tilbakeflytting.

8.6 Tilflyttingsarbeid

I rapporten «Tilflytting for enhver pris» (Grimsrud og Aure 2013) pekes det på at tilflyttingsarbeid virker i det små. Særlig fordi flyttelysten må være tilstede i utgangspunktet for å kunne påvirke. Tendensen vi ser i svarene fra undersøkelsen tyder på at det er et lite mulighetsrom når det gjelder tilflyttingsarbeid. I vår studie mener 9 av 50 at kommunens presentasjon av seg selv (nettsider, markedsføring, informasjon til potensielle tilflyttere m.m) har vært viktig for valg av kommunen som bosted. Effekten av tilflyttingsarbeid kan derfor variere mellom å være en sentral del for flytting til Ørland/Bjugn (dog hos få), og som et ekstra «spark» i retning en allerede planlagt flytting. Det sistnevnte er kanskje mest sannsynlig ut ifra at ingen av respondentene nevnte kommunens presentasjon av seg selv som hovedårsak til at de flyttet. Derfor kan tilflyttingsarbeidet ses mer som «et ekstra lodd i en skål som allerede bikket mot innflytting» (Grimsrud og Aure 2013: 7).

Tilflyttingsarbeid handler derfor på mange måter om å ikke hindre tilflytting for dem som allerede vurderer det. I tillegg må man kanskje justere forventningene til å kunne påvirke andre grupper til å flytte, altså de som ikke tenker på å flytte i utgangspunktet. Tilflyttingsarbeid er viktig for noen, men faktorer som tilgang på jobb og «kjærlighetsflyttinger» dominerer. Dette er avgjørende for hvilke målgrupper man skal rette tilflyttingsarbeidet mot. Det har så langt ikke vært noen flyttestrøm til kommunene, men det betyr ikke at arbeidet ikke har nådd frem til de potensielle tilflytterne. Denne undersøkelsen viser at potensialet kanskje er størst hos par i 20-30 årene som ønsker å finne et sted å etablere seg med egen bolig og trygg oppvekst for sine barn. Det kan ikke utelukkes at også andre grupper nås med arbeidet som gjøres, men denne undersøkelsen viser at flertallet av de som har svart er par i etableringsfasen, og kan derfor ikke si så mye på vegne av andre grupper, selv om disse også kan være påvirkbare av tilflyttingsarbeid.

8.7 Mål og målgrupper

I distriktssenterets kartlegging av bolyst-satsingen (Distriktssenteret 2013) fremheves det at uklare mål og arbeid lite spisset mot målgrupper er noe av det som gjør tilflyttingsarbeidet vanskelig. Mål som å «skape bolyst» kan være veldig åpne, og målgrupper som «nyansatte» er veldig brede. Dette gjør arbeidet med både å oppnå mål og treffe målgruppen vanskelig, samtidig som det blir vanskelig å måle måloppnåelse. Hvordan avgjøre om man har skapt bolyst? Å se på antall tilflyttere er selvsagt en indikator, men man kan ikke vite om dette er følger av tilflyttingsarbeidet eller andre faktorer. I tillegg er «nok tid» en viktig faktor i slikt arbeid, da omdømme og bolyst er ting som tar tid å utvikle. Det er ikke sikkert dette kan måles etter bare et par år med intensivering av tilflyttingsarbeidet. Det er likevel viktig å spesifisere målgrupper og tiltakene rettet mot disse, og det har Ørland og Bjugn langt på vei gjort. Man kan ikke nå alle målgrupper med samme tiltak, og det er derfor kanskje bedre å konsentrere seg om noen få målgrupper der sannsynligheten er størst for å lykkes med tilflytting (jf. Distriktssenteret 2013).

9. SAMLET OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Med bakgrunn i drøftingene foran kan vi oppsummere følgende hovedpunkter:

Tre år etter beslutningen om å etablere Ørland hovedflystasjon ligger befolkningsutviklingen noe under det som var forventet. Noe av dette kan skyldes senere innfasing av stillinger på basen. Uansett er tre år for kort tid til å kunne si noe sikkert om utviklingen videre. Luftforsvarsstaben har ikke endret på de langsiktige anslagene på antall ansatte. Med bakgrunn i dette ser vi ikke at det er nye forutsetninger som skulle endre befolkningsprognosen som ble utarbeidet i 2013.

Det er stor optimisme i næringslivet, selv om den har vært noe avventende. Kommunene har lagt stor vekt på å legge til rette for næringslivet både i Ørland og Bjugn, og flere betydelige investorer er i ferd med å etablere seg.

Ørland og Bjugn har drahjelp i form av en stor statlig «hjørnesteinsbedrift» med økende antall ansatte. Likevel har kommunene mange av de samme utfordringene som andre distriktskommuner i forhold til bolyst og tilflytting. Erfaringer fra Åmot kommune viser at kommunen foreløpig har hatt begrenset effekt av en stor forsvarsetablering. Flere generelle undersøkelser om flytte- og bomotiver viser at det er noen generelle trekk som går igjen. De viktigste er behovet for et variert arbeidsmarked hvor begge i et parforhold kan få interessante jobber. Det er viktig å legge til rette for lokale initiativ til næringsutvikling og etablering av virksomhet.

For å lykkes med tilflytting og bolyst er det behov for målrettet innsats over lang tid. Foreløpig har det gått bare tre år siden beslutningen om etablering av kampflybasen, og vi har grunn til å tro at det arbeidet som gjøres må videreføres. Vårt inntrykk er at det drives mye godt tilflyttings- og inkluderingsarbeid i både Ørland og Bjugn, noe som bør fortsette, men det kan være behov for en mer samordnet innsats mellom de to kommunene.

9.1 Noen anbefalinger for kommunenes arbeid med planstrategi

- Det er viktig at kommunene jobber for å ta vare på og utvikle næringslivet utenom Forsvaret, av flere grunner:
 - Det bidrar til allsidighet og et mer attraktivt bosted
 - Jobb utgjør en viktig (kanskje også den viktigste) tilflyttergrunn
- Det er viktig at kommunene samarbeider om sitt tilflyttingsarbeid. Kommunene utgjør et felles bo- og arbeidsmarked, og tilflyttere til området vil på sikt generere flere innbyggere i begge kommunene.
- Det er viktig at det finnes en rolle/stilling som har spesielt ansvar for å koordinere tilflyttingsarbeidet i kommunene. Når dette ikke koordineres eller samordnes fra en som har dette som sitt arbeidsområde, løpes det stor risiko for dobbeltarbeid, ufullstendig arbeid, informasjonsmangel og tilfældigheter. En må sikre at noen ser helhetlig på dette arbeidet, i og mellom kommunene.
- Det er viktig med samordning og informasjon på tvers. Tilflyttings- og inkluderingsstrategien i Ørland har allerede som mål om å koble ulike aktører. Vi vil understreke viktigheten av dette, eksempelvis som det gjøres i ressursgruppe for tilflyttingsarbeid der informasjon mellom ulike aktører utveksles og nettverk bygges og styrkes.

- Kommunen er en tilrettelegger. Kommunen kan ikke sikre at folk trives, kommer tilflyttende eller ønsker å bo der. Men kommunen kan være en god tilrettelegger, noe det også jobbes med i ulike planer og fora. En god tilrettelegger må vite noe om hvilke behov «kundene» har og hva som etterspørres, samtidig som en kan tørre å prioritere. Spørreundersøkelsene i denne studien er et steg i retning behovsundersøkelse.
- Flertallet i undersøkelsen av nye tilflyttere jobbet ikke i Forsvaret. Tilbakeflyttere (tilknytning), familiemedflyttere (partnere) og jobbflyttere er generelt de viktige tilflyttergruppene, og da er jobb utenom Forsvaret sentralt. Gode oppvekstvilkår, gründermiljø og et næringsliv som etterspør arbeidskraft er det som kommunene kan tilrettelegge for her. På sikt vil dette også generere arbeidsplasser for partnere av forsvarsansatte, som av mangel på relevant arbeid i kommunene kan være grunnen til at husholdet ikke etablerer seg i Ørland/Bjugn.
- For å nå potensielle tilflyttere blant ansatte i Forsvaret må kommunene samarbeide med Forsvaret; slik at markedsføring av tilbud og undersøkelser av behov kan rettes strategisk mot denne gruppen. Og da er det samtidig viktig å erkjenne at en del av disse ikke er potensielle tilflyttere (enten fordi de er for unge eller fordi de er for etablert andre steder). Kommunene samarbeider allerede med Forsvaret på dette området (eksempelvis velkomstarrangement for nyansatte), men vi tror at det kan gjøres mer for å nå disse gruppene.
- God velkomst av nytilflyttere fra kommunene sin side betyr mye, men god velkomst fra arbeidskollegaer, venner og familie betyr mest. Dette ansvarliggjør også det sivile samfunnet i arbeid for gode lokalsamfunn (Ørlandsambassadørene er et godt eksempel på frivillig innsats fra sivilsamfunnet).
- Blant ansatte i Forsvaret vil det være noen grupper som ikke er mottagelige for tilflyttingsstrategier: De som er fast etablert med familie i Trondheim eller andre regioner og de som er for unge til å tenke fast bosetting/etablering. I disse gruppene finner vi også de som legger særlig vekt på urbane kvaliteter – men da som noe som Trondheim kan tilby og ikke Ørland/Bjugn.
- Urbane kvaliteter kan være viktig for potensielt nye tilflyttere og for bolyst og trivsel for de som allerede bor der. Dersom kommunene utvikler sine urbane kvaliteter kan dette motivere til bolyst for nye grupper. Dette kan for eksempel utløse tilflyttere fra Trondheim; potensielle tilflyttere som per i dag er avventende til å bosette seg i kommunene fordi disse ikke er opplevd å ha tilstrekkelige tilbud og tettstedsutvikling.
- Kommunene har mange kulturtilbud, det er jobbet med parker, kultursenter og kulturhus, det er et rikt lag og foreningsliv, som alle representerer sosiale møtesteder. Det som etterspørres i denne mulighetsstudien er uformelle, sosiale møtesteder. Dette kan knyttes til «urbane kvaliteter» og ønske om større og flere muligheter for uforpliktende og uorganisert sosialt liv. Dette er noe en generelt etterlyser i bygde- og distriktskommuner. Kafeer og restauranter nevnes som eksempel her, men dersom en skal forfølge dette videre tror vi det er riktig å først analysere differensiering av tilbud og kvalitet, fremfor kvantitet.
- Ha blick for tidsaspektet i tilflyttingsarbeid; «ting tar tid», å snu eller fremme utviklingsprosesser er langsiktig arbeid. Små ting i riktig retning er bra!

9.2 Forslag til videre analyse for å fremme tilflytting

- Kommunene sier i sine planer at de vil jobbe for mer urbane tettsteder/sentrumsområder og tettstedsutvikling. Ørland vektlegger spesielt urbane kvaliteter/bymessig preg, for å være attraktivt bosted for de som i dag pendler til kommunen. «Urbane kvaliteter» er noe relativt, og kan finnes langs en skala fra lite til mye urbant. Det kan legges mye forskjellig i dette, inklusive noe som ikke er oppnåelig for kommunene Ørland og Bjugn og som det av den grunn er uhensiktsmessig å bruke tid og ressurser på. Vi tror det er viktig at en analyserer og utreder videre hva urbant kan og skal være i dette tilfellet. Hvilket nivå skal en legge seg på og hva er realistisk å få til? En kan for eksempel ikke konkurrere med Trondheim by i så måte, men en kan få til en tettstedsutvikling som gir tilstrekkelige urbane kvaliteter.
- Noen av pendlerne er for unge til å ønske å etablere seg noe sted, andre vil aldri bo i Ørland/Bjugn (av diverse grunner), og atter andre er reelle potensielle tilflyttere. Hvordan finne, få tak i og komme i dialog med den siste gruppen? En større pendlerundersøkelse, der det gjøres en grundigere studie med tanke på hvilke ønsker og behov disse faktisk har, og der en gjør en analyse av hvorvidt kommunene kan imøtekomme disse i den grad at det mest sannsynlig utløser tilflytting. Pendlergruppen består av flere «undergrupper» der noen ikke vil flytte til Ørland eller Bjugn, og mens andre kan påvirkes ved at forhold legges til rette. Mer informasjon om hvilke forhold dette er, og en vurdering av hva kommunene kan legge til rette for i så måte, vil være nyttig. Dette kan også hjelpe kommunene med å definere målgrupper. Her er det en fordel om det samarbeides med Forsvaret.

10. LITTERATUR

- [1] Demografi og behov som følge av ny kampflybase – Rambøll 2013-04-18
- [2] Programteori for attraktivitet. Sammendragsrapport. Telemarksforskning 2013 (Vareide, K., Kobro, L. U. og Storm, H. N.)
- [3] Analyse av rasjonale for og innsats knyttet til lokal samfunnsutvikling innenfor regional- og distriktpolitikken – delrapport 1, (DAMVAD 2015a)
- [4] Innsats og resultater av midler knyttet til samfunnsutviklingstiltak - delrapport 2, (DAMVAD 2015b)
- [5] Diverse statistikk fra SSB
- [6] Forsvarssjefens fagmilitære råd (FMR) Forsvaret 2015
- [7] Flytting til og fra Rauma, analyse av flytte- og bomotiv hos inn- og utflyttere (Rapport 42, Møreforskning Volda, Gro Marit Grimsrud 2013)
- [8] Flytting til og fra Tinn (Telemarksforskning notat 8, Berge/ Storm 2013)
- [9] Bolyst og stedsattraktivitet (NIBR, Sørli 2009)
- [10] Tilflytting til småsteder og distrikt: Kva tiltak virkar? (Nordlandsforskning, 2009)
- [11] Suksessrike distriktskommuner (Telemarksforskning, 2012)
- [12] Kommuneplanens samfunnsdel Ørland
- [13] Kommuneplanens samfunnsdel Bjugn
- [14] Områderegulering Brekstad
- [15] Prosjektbeskrivelse Utviklingsprosjektet Ørland og Bjugn
- [16] Evaluering av Utviklingsprosjektet (Brigham og Thanem, Bygdeforskning 2015)
- [17] Strategisk næringsplan Bjugn kommune
- [18] Strategisk næringsplan Ørland kommune
- [19] Tilflytting for enhver pris? – En studie av tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner (Distriktsenteret, Grimsrud og Aure 2013)
- [20] Kartlegging av prosjekta i bulyst-satsinga - Arbeidsnotat. (Distriktsenteret 2013)
- [21] Flere unge til distriktene? Muligheter og utfordringer for økt til (bake) flytting av unge voksne. Nordlandsforskning-arbeidsnotat 1003 (Wiborg 2005)
- [22] Bosetting, flytting og regional utvikling», i Frønes, I mfl.: Det norske samfunn, (4. utg.), (Sørli 2003).
- [23] Ungdoms bilder av bygda og tanker om framtida. (Vestby 2003)