



NORLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

# **SESONGSYSSELSETJING I REISELIVSNÆRINGA I NORDLAND**

Publisert: 18.12.2014  
Tone Magnussen og Oddny  
Wiggen

Arbeidsnotat nr.: 1012/2014  
ISSN-NR: 0804-1873



NORDLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

## ARBEIDSNOTAT

ARBEIDSNOTAT NR: <b>1012/2014</b>	ISSN-NR: <b>0804-1873</b>	PROSJEKTNUMMER:	ANTALL SIDER: <b>&lt;Antall&gt;</b>
FORFATTER(E): <b>Tone Magnussen</b> <b>Oddny Wiggen</b>		SALGSPRIS NOK: <b>50,-</b>	
<h1>Sesongsyssetjing i reiselivsnæringa i Nordland</h1>			



# INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD .....	2
1 BAKGRUNN .....	3
2 SESONGSYSSELSETJING I REISELIVSNÆRINGA- EIN KUNNSKAPSSTATUS.....	4
3 STATISTIKK FOR SESONGSYSSELSETJING - METODISKE UTFORDRINGAR .....	7
4 SESONGSYSSELSETTE I NORDLAND: KVEN ER DEI? –FUNN FRÅ EIN FORSTUDIE.....	7
5. OPPSUMMERING: KUNNSKAPSHOL OG FORSKINGSBEHOV .....	8
REFERANSER .....	10

# FORORD

Sesongsysselsetjing i reiselivsnæringa er tema for dette notatet, som er basert på ei erkjenning av at det er behov for å skaffe fram meir kunnskap om dette området i Nordland. Følgande tema er vektlagt: kartlegging av omfanget av sesongsysselsetjing, identifisering av trekk ved dei sesongsysselsette, kartlegging av reiselivsbedriftenes behov for sesongsysselsette og identifisering av tiltak for å gjere sesongarbeidsplassar eir stabile og attraktive. Arbeidet med forprosjektet er finansiert av Nordland fylkeskommune.

I gjennomføringa av forprosjektet har vi hatt god hjelp frå mange. Takk til bedrifter i Innovative Opplevingar som har stilt opp og delt av sine erfaringar. Takk til forskarkollegar som har bidratt til å skape oversyn over status på feltet sesongsysselsetjing.

Bodø 18.12.2014  
Tone Magnussen  
Oddny Wiggen

# 1 BAKGRUNN

Bakgrunnen for prosjektet er at bedriftsklyngen ARENA Innovative Opplevingar identifiserte eit behov for kunnskap på området sesongsysseletjing. Mange av desse bedriftene har ei verksemd som er basert på ein stor andel sesongsysselette. Blant bedriftene blir dette oppfattet som utfordrande, og som ei barriere for vidare utvikling av verksemda. Denne utfordringa ser dels ut til å vere knytt til store delar av sesongarbeidskrafta er ekstern, og dermed lite tilstadeverande i regionen utanom sesong. Dels dreiar dette seg om generelle utfordringar i reiselivsbransjen, knytt til å skape kontinuitet, kompetanseutvikling og attraktive arbeidsplassar.

Ein annan viktig del av bakgrunnen for prosjektet er knytt til reiselivsnæringa sin posisjon i rurale kommunar. Mange stader blir utvikling av reiselivsnæringa trekt fram som ein mulighet for å motvirke nedgang i folketal og auke i arbeidsløyse. Som næring har reiseliv potensiale til å kunne både motvirke utflytting og kunne skape tilflytting ved å tilby jobbar som er attraktive både for lokale og tilflyttarar (Müller 2006). I kva grad reiselivsnæringa kan bidra til tilflytting av arbeidskraft, vil avhenge av kva sesongstruktur destinasjonen har, og den lokale tilgangen til arbeidskraft og kompetanse. Små og perifere stader med ein sesong vil i liten grad kunne møte næringa sitt behov for sesongarbeidskraft, og vil derfor i større grad vere avhengig av å rekruttere arbeidskraft utanfrå. Sett i eit slikt perspektiv kan reiselivsnæringa bidra til ei breiare sosial og økonomisk utvikling; ved å tilby eit større tilbod innafor både arbeid og fritid til lokale og potensielle tilflyttarar.

Formålet med forprosjektet er **å skaffe fram kunnskap om sesongsysseletjing i reiselivsnæringa i Nordland**. Prosjektet har tatt utgangspunkt i følgande problemstillingar:

1. Kartlegging av omfanget av sesongsysselette i reiselivsnæringa i Nordland
2. Identifisere trekk ved sesongsysselette: geografisk tilhøyring, kompetanse, ambisjonar og ønske
3. Kartlegging av reiselivsbedriftene sine behov for sesongsysselette
4. Identifisering av modellar og ulike tiltak for å gjere sesongarbeidsplassar meir stabile og attraktive – sett både fra bedriftens og de ansattes side
5. Avdekke kunnskapsbehov og aktuelle problemstillingar for vidare forskning

Notatet oppsummerer arbeidet i forprosjektet, og legg særlig vekt på presentere kunnskapsstatus når det gjeld sesongsysselsetjing i reiselivsnæringa, samt drøfte kva utfordringar og muligheter dette skaper. Vi startar derfor med å gje eit oversyn over kunnskapsstatus på dette feltet; kva veit vi om sesongsysselsetjing som fenomen, og kva former for arbeidstilpassing representerer dette? Vidare drøftar vi metodiske utfordringar knytt til kartlegging av sesongsysselsetjing, før vi presenterer erfaringar og funn frå samtalar med bedrifter som opplever utfordringar med sesongsysselsetjing. Avslutningsvis oppsummerer vi forprosjektet, og skisserer framtidige behov for forskning på feltet.

## 2 SESONGSYSSELSETJING I REISELIVSNÆRINGA- EIN KUNNSKAPSSTATUS

Fleire oversiktsartiklar (Jolliffe & Farnsworth 2003, Koenig-Lewis & Bischoff 2005) rettar merksemda mot sesongsvingningar i reiselivsnæringa, og forsøker å definere fenomenet, årsakane til at dette oppstår og kva konsekvensar og verknader dette har. Ein vanlig, og anerkjent måte å definere sesongsysselsetjing på, er denne: «*non-permanent paid job that will end at a specified time or in the near future, once the seasonal peak has passed*» (Marshall 1999, i: Jolliffe 2003). Ein annan måte å definere sesongsysselsetjing på, er kort og godt denne: «*ebb and flows of temporary labor*» (Janta et al 2011, i Möller et al 2014).

Forsking på sesongsysselsetjing har i hovudsak gått føre seg langs desse dimensjonane: (Baum 2007, Joppe 2012, Ladkin 2011, i Möller et al 2014):

- 1) Fokus på dårlige *arbeidsforhold*, mangel på karrieremuligheter, låg løn og manglande jobbsikkerhet. I eit slikt perspektiv kan reiselivsnæringa oppfattast som hierakisk, med ei arbeidsdeling basert på etnisitet, kjønn og formelle kvalifikasjonar. Her vil ein finne kvinner, unge og migrantar på det nederste steget i reiselivsnæringa.
- 2) Neo-liberal tilnærming til *økonomi og arbeidsmarknad* rettar fokus mot korleis tilgangen til ein fleksibel, mobil og ikkje-organisert arbeidsstyrke er ein føresetnad for destinasjonar med store sesongsvingingar. I eit slikt perspektiv vil rekruttering av

ekstern arbeidskraft representere ei «billigare løysing» på sysselsetjingsutfordringar i sesong.

- 3) Sesongsvingingar kan sjåast på som fordelaktige og *attraktive* for dei sesongsysselsette. Det er mulig å jobbe intensivt i høgsesong og nytte lågsesong både til kvile/rekreasjon og til kombinasjon med anna sysselsetjing.
- 4) Sesongsysselsetjing kan forståast i ein større sosial og kulturell kontekst, der arbeid ikkje berre dreiar seg om økonomi, men også om *livsstil*. Ein studie frå New Zealand (Boon 2006) understrekar denne dimensjonen ved sesongsysselsetjing; fritid og arbeid er nært knytt saman for dei sesongsysselsette. Tilsette med ski som fritidsinteresse har gjennom sesongarbeid på skianlegg mulighet til å både finansiere og finne tid til å utøve interessa si. Samstundes har skianlegg og andre reiselivsverksemdar i området tilgang på ein pool av arbeidskraft som er tilgjengelig, som er villige til å arbeide utanom standard arbeidstid, og som har høg kompetanse på det som er sjølve attraksjonen på staden; ski.

Reiselivet i Nord-Norge er prega av store og markerte sesongsvingingar, der sommaren representerer høgsesong, og vinter er lågsesong. Slik sett er det derfor relevant å samanlikne sesongsysselsetjing som fenomen i nordnorsk reiseliv med sesongsysselsetjing på typiske vintersportsstader. Utfordringa er den same; små stader med avgrensa arbeidsmarknad, og med eit stort behov for arbeidskraft i sesong. Det er gjennomført fleire studier av sesongsysselsetjing på norske og svenske vintersportsstader (Hagen og Grefsrud 2006, Ericsson, Overvåg og Möller 2010, Ericsson og Hagen 2012 Möller et al 2014), som samla sett gjer eit interessant oversyn over kven som er sesongsysselsett, kva som er motivasjonen for sesongarbeid, og i kva grad sesongsysselsetjing i reiselivsnæringa kan føre til permanent innflytting. Desse undersøkingane lar seg oppsummere på denne måten:

- Dei sesongsysselsette er *unge kvinner og menn*, gjennomsnittlig 30 år gamle, med tidligare arbeidserfaring, ofte frå sesongarbeid
- Motivasjonen for sesongsysselsetjing fell i desse hovudkategoriane: 1) Muligheten til å *kombinere arbeid med fritidsaktivitetar* utandørs motiverer mange til å velge sesongbasert arbeid. 2) Det *sosiale aspektet* ved sesongsysselsetjing er viktig; mange søker arbeid saman med vener. 3) Andre har sin motivasjon knytt til *staden*; ved at dei

har vore på ferie der tidligare, eller har hytte/feriehus der. 4) *Økonomiske* motiv for sesongsysselsetjing er tydelig hos svenskar som arbeider på norske vintersportsstader

- Få av dei sesongsysselsette kan tenke seg å utvide jobben til fulltid på heilårsbasis. Dei tilreisande arbeidarane veljer heller sesongsysselsetjing ein annan stad i sommarsesongen, medan dei lokale sesongarbeidarane kombinerer dette med anna arbeid på staden om sommaren.

Ut frå desse studiene er det mulig å konkludere slik: *Sesongsysselsette er inga homogen gruppe*; men sett saman av folk med ulik motivasjon, ulike kvalifikasjonar, ulik posisjon i arbeidsmarknaden og ulik tilknytting til staden. Möller et al 2014, meiner det er mulig å identifisere desse ulike *gruppene blant sesongsysselsette*:

- *Utanlandske, mobile sesongarbeidarar*: jobb er motivert ut frå livsstil, arbeid blir eit middel som gjer det mulig å realisere ein ny og mobil levemåte. Sesongarbeid på vintersportsstader blir gjerne kombinert med anna sesongarbeid utanlands på sommaren
- *Erfarne sesongarbeidarar*: kombinerer sesongarbeid vinterstid med «vanlig» arbeid på sommaren. Ofte bufaste, med ein heimebase og ei tydelig tilknytting til den lokale arbeidsmarknaden
- *Mellombels sesongarbeidarar*: dei som nærmast tilfeldig og vilkårlig prøvar ut sesongarbeid i reiselivet. Ofte motivert av økonomiske årsakar, t.d. tene pengar for å finansiere framtidige reiser, eller ønsket om å unngå arbeidsløyse og samstundes skaffe seg arbeidserfaring
- *Stadtilknyttta sesongarbeidarar*: dei lokale som kombinerer sesongarbeid i reiselivet med anna arbeid resten av året. Har ei sterk forankring i lokal kultur og levestett.



### 3 STATISTIKK FOR SESONGSYSSELSETJING - METODISKE UTFORDRINGAR

Med utgangspunkt i forprosjektet sine to kvantitative problemstillingar knytt til omfang av sesongsyssselsetjing og trekk ved sesongsyssselsette, blei det vald å gjere ei kartlegging av kva statistisk materiale som finst.

Ein gjennomgang av eksisterande statistikk på området, i tillegg til direkte kontakt med Statistisk Sentralbyrå, ga ein tydelig konklusjon. Det finst oversyn over syssselsetjing i heiltid og deltid, fordelt på kommunenivå, men eksisterande statistikk på området gjer i svært liten grad oversyn over omfanget av sesongsyssselsetjing. Ordinær statistikk for dette formålet er pr. i dag ikkje-eksisterande<sup>1</sup>.

Gjennomgang av forskning på feltet, stadfestar dette. Det er gjennomført ei rad undersøkingar av syssselsetjing i reiselivsnæringa (Ericsson 1992, Hagen og Grefsrud 2006, Vareide 2009) som tydeliggjer desse manglane ved eksisterande statistikk. Fleire nyare studier (Ericsson og Hagen 2012, Ericsson, Overvåg og Möller 2010) har derfor vald å kompensere for denne mangelen ved å samle inn eigen statistikk. Ved å ta utgangspunkt i arbeidsgivarane sine oversyn over (sesong)syssselsetje, har desse studiene gjennomført survey via e-post. Svarprosenten har vore noko varierande, i hovudsak som følge av manglande oppdaterte epostadresser, og den noko flyktige tilvera til ein del av desse arbeidstakarane.

### 4 SESONGSYSSELSETTE I NORDLAND: KVEN ER DEI? – FUNN FRÅ EIN FORSTUDIE

På denne bakgrunn er det gjennomført intervju blant tre av dei deltakande bedriftene i klynga ARENA Innovative Opplevingar.

Samtalane har tatt utgangspunkt i tre tema:

- kva behov har reiselivsbedriftene for sesongsyssselsetjing?
- kva utfordringar er knytt til sesongsyssselsetjing?
- korleis handterer bedriftene dei utfordringar sesongsyssselsetjing skaper?

I det vidare gjer vi greie for hovudfunna frå desse samtalane:

#### *Omfang av sesongsyssselsetjing*

---

<sup>1</sup> Gjennom kontakten med Statistisk Sentralbyrå ble det gjort klart at det er mulig å bestille spesialkjøringer av statistikk på dette området. Kostnadene forbunde med dette er utanfor dette prosjektet sitt budsjett, noko som gjer denne muligheten lite aktuell å nytte seg av.

Alle bedriftene har heilårsdrift, men har sommaren som klart mest hektisk. I dei travlaste sommarmånadene, frå midt i mai til slutten av august, er det behov for ekstra arbeidskraft i alle delar av verksemda; frå opplevingsproduksjon, til servering, kjøkkendrift og reinhald. Bedriftene har over tid bygd opp ei kjerne av stadfaste, rutinerte sesongarbeidarar, og har i tillegg behov for ytterligare arbeidskraft i form av mobile, mellombels arbeidarar.

#### *Utfordringar med sesongsysselsetjing*

Sett frå reiselivsbedriftene sine synsstader, er utfordringane først og fremst knytt til å rekruttere *kompetent* arbeidskraft i høgsesong. Med kompetanse meiner ein her først og fremst språklig kompetanse – i norsk og i framandspråk. Fleire av reiselivsbedriftene stiller som krav at alle tilsette som har direkte kontakt med kundar/gjestar, skal kommunisere på norsk. I tillegg har enkelte av bedriftene ei breidt samansett kundegruppe, og har behov for tilsette som beherskar framandspråk. Ei av verksemdene seier at det kvart år kjem ei rad søknader frå austeroepiske land når dei annonserer etter sesongarbeidskraft, men at dei fleste av desse berre må leggest til sides på grunn av manglande kompetanse i språk.

Nokre av bedriftene har over tid knytta til seg unge menneske under utdanning, og opplever at forholdet mellom skoleferie/semesterslutt og sommarsesong skaper utfordringar. Skoleelevar og studentar har sjeldan mulighet for å starte sesongarbeid før midt i juni, og då er allereie sesongen i full gang for reiselivsverksemdene.

Kontinuitet er ei anna stor utfordring. Reiselivsbedriftene ønsker å kunne bidra til å skape kompetente og erfarne sesongarbeidarar som kjem tilbake år etter år. Slik er det ikkje, det er vanskelig å oppnå kontinuitet, og eit hjartesukk frå ei bedrift er dette: «Vi veit aldri kven vi får».

#### *Handtering av dei utfordringar sesongsysselsetjing skaper for bedriften*

Felles for alle bedriftene vi har hatt samtalar med, er at dei har eit tydelig medvit omkring dei utfordringar behovet for sesongsysselsetjing skaper, og har utvikla strategiar for å handtere dette. Fleire har bygd opp bedriftsinterne rutiner for å «bygge opp folk». Desse er ofte basert på systematisk opplæring, der ein lar tilsette frå utvikle seg over tid – frå enkle og rutineprega oppgåver, til meir krevjande arbeid. Fleire av bedriftene har gode erfaringer med å «la folk arbeide seg opp i systemet», og har døme på at tilsette som kom inn som sesongarbeidarar har tileigna seg erfaring og kompetanse undervegs, og blitt heiltidstilsette. Bedriftene oppfattar dette som eit krevjande, men heilt nødvendig arbeid. Dei har klare ønske om å få til eit samarbeid omkring rekruttering og kompetanseheving av sesongsysselsette i reiselivsnæringa, og ser for seg NAV og kommunane som særleg viktige samarbeidspartar.

## 5. OPPSUMMERING: KUNNSKAPSHOL OG FORSKINGSBEHOV

Prosjektet har vore basert på eit ønske og behov for å få fram meir kunnskap om sesongsysselsetjing i reiselivsnæringa i Nordland. Ut frå dei funn som er gjort i litteraturstudier, statistikkjennomgang og intervju med bedrifter, er det mulig å konkludere slik i forhold til spørsmåla som danna utgangspunkt for forprosjektet:

### *Kartlegging av omfanget av sesongsysselette i reiselivsnæringa i Nordland*

Forprosjektet har avdekka at det ikkje finst tilgjengelig statistikk som er eigna til å talfeste omfanget av sesongsysselette i reiselivsnæringa.

*Identifisere trekk ved sesongsysselette:* geografisk tilhøyring, kompetanse, ambisjonar og ønske. Gjennom intervju med eit utval reiselivsbedrifter ser ein konturane av følgande bilete: dei sesongsysselette i Nordland er ei mangfaldig og samansett gruppe med ulike bakgrunnar, ulike kvalifikasjonar og ulike former for tilknyttingar til staden. Vi finn både erfarne sesongarbeidarar som ser på arbeidet i reiselivsnæringa som ein del av eit større mangesysleri, vi finn unge, mellombels sesongarbeidarar frå utlandet som prøvar ut reiselivsnæringa som framtidig arbeidsstad. I tillegg finst også arbeidsmigrantar, som av ulike årsakar har vald å flytte til Norge, og som ser sysseletjing i reiselivsnæringa som ein muighet. Dette samsvarar i stor grad med funn frå nordiske og internasjonale studier av sesongsysselette.

### *Kartlegging av reiselivsbedriftene sine behov for sesongsysselette*

Sommaren er den klart mest hektiske sesongen, frå midt i mai til slutten av august, er det behov for ekstra arbeidskraft i alle delar av verksemda. På dette området er det behov for systematiske kartleggingar, t.d. gjennom survey til eit utval reiselivsbedrifter, kombinert med intervju/casestudier.

### *Identifisering av modellar og ulike tiltak for å gjere sesongarbeidsplassar meir stabile og attraktive*

Fleire av bedriftene har utvikla eigne strategiar for å handtere dei utfordringar sesongsysseletjing fører med seg. Det er bygd opp bedriftsinterne rutiner for systematisk opplæring, Bedriftene oppfattar dette som eit krevjande, „men heilt nødvendig arbeid, og etterspør et nærare samarbeid med kommunar, NAV og øvrig næringsliv for å kunne videreutvikle tiltak der språkopplæring og reiselivskompetanse er sentrale element.

### *Avdekke kunnskapsbehov og aktuelle problemstillingar for vidare forskning*

- Mangelen på eksisterande statistikk på området tydeliggjer at det er eit behov for oversynsdata på sesongsysseletjing. Vi ser dette som ei krevjande oppgåve både faglig og med omsyn til økonomiske ressursar, og meiner derfor at dette bør gjennomførast på nasjonalt nivå.
- Vi foreslår å gjennomføre ein survey blant (eit utval) reiselivs- og opplevingsbedrifter i Nordland for å kartlegge omfanget av sesongsysseletjing. Ein slik survey vil også kunne gje kunnskap om dei sesongsysselette som gruppe: t.d.kompetanse, ambisjonar, ønske og geografisk tilhøyring.
- Ein survey bør kombinerast med casestudier i ein eller fleire bedrifter, som inkluderer intervju med leiing, tilsette og tillitsvalde.

## REFERANSER

Boon, B (2006): «When leisure and work are allies: the case of skiers and tourist resort hotels», i: *Career Development International*, Vol 11, No 7, 594-608

Ericsson, B (2013): «Sesongarbeidere – midlertidig arbeidskraft eller potensielle innflyttere?», seminar *På gränsen*, Karlstad

Ericsson, B & Hagen, S (2012) “De mobile sesongarbeidernes rolle i reiselivsbedriftenes innovasjonsarbeid”, I Rønningen, M og T. Slåtten (red): *Innovasjon og næringsutvikling i en reiselivskontekst*, Fagbokforlaget, Bergen

Ericsson, B, K. Overvåg & C. Möller (2010): *Sesongarbeidere på vintersportssteder*. En undersøkelse i Indre Skandinavia, ØF-rapport 15/2010, Østlandsforskning, Lillehammer

Ericsson, B (1992): *Reiseliv som sysselsettingsfaktor i distriktene?*, ØF-rapport 1992/21, Østlandsforskning, Lillehammer

Hagen, S. E & R. Grefsrud (2006): *Konsekvensutredning Trysilfjellet: sysselsetting og bosetting*, ØF-rapport nr 14/2006, Østlandsforskning, Lillehammer

Heimtun, B (2011): *Rica som sesongarbeidsplass: en studie av motivasjon, arbeidsmiljø og livet utenom jobben på Nordkapp*, HIF-rapport 2011:4, Høgskolen i Finnmark, Alta

Jolliffe, L & R. Farnsworth (2003): “Seasonality in tourism employment: human resource challenges”, i: *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15:6, 312-316

Koenig-Lewis, N & E. Bischoff (2005): «Seasonality Research: The State of the Art», i: *International Journal of Tourism Research*, 7, 201-219

Lundmark, L (2006): «Mobility, Migration and Seasonal Tourism Employment: Evidence from Swedish Mountain Municipalities», i: *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, Vol 6, No 3, 197-213

Munkejord, M.C (2010): “Å jobbe deltid i nord: Om stedets betydninger i konstitueringen av arbeidslivserfaringer”, i: *Sosiologisk Tidsskrift*, Nr 02, s 137-155

Müller, D (2006): «Amenity migration and tourist development in the Tärna Mountains, Sweden», i: Moss, A (ed): *The amenity migrants. Seeking and sustaining mountains and their cultures*”, Cabi, Wallingford

Möller, C, B. Ericsson & K. Overvåg (2014) : «Seasonal Workers in Swedish and Norwegian Ski Resorts – Potential In-migrants?», i: *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14:4, 385-402

Vareide, K (2009): *Reiselivet i Lofoten*. Statistikk over utvikling av antall arbeidsplasser, TF-notat nr 33/2009, Telemarksforskning, Bø