

Ida Glørstad Jørgensen

## **Styrket rural innovasjonsevne gjennom kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering?**

Hvordan styrke fremtidig verdiskaping og vekst i periferien? En casestudie av det distriktspolitiske virkemiddelet trainee-ordning.

Masteroppgave i entreprenørskap, innovasjon og samfunn

Veileder: Ståle Angen Rye

Juni 2021



Ida Glørstad Jørgensen

## **Styrket rural innovasjonsevne gjennom kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering?**

Hvordan styrke fremtidig verdiskaping og vekst i  
periferien? En casestudie av det distriktpolitiske  
virkemiddelet trainee-ordning.

Masteroppgave i entreprenørskap, innovasjon og samfunn  
Veileder: Ståle Angen Rye  
Juni 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for geografi



Kunnskap for en bedre verden



## **Abstract**

This masterproject is aimed at giving insight into the conceptions of knowledge and competence significance as towards the innovational skill of rural areas. The study is linked to the TeRRItoria-project, that is aiming to examine the potential linkages between knowledgeinstitutions in, what is refered to as the knowledge-center of the region, and (distriktpolitiske virkemidler). This linkage hence understood a counterpart to the need to increase the competence in the district. The thesis will therefore examice as to in which way knowledgemobility and competencemobilization may contribute as to strengthen the rural innovational skill outside of the knowledge-center.

The thesis uses a qualitatic method, through a casestudy of fenomenons associated with the Fjelltrainee-program in the geographical area called Fjellregionen. To illustrate and how the relationship between knowledge, competanse and innovation is experienced and understood, the method further uses semistructural in-depth interviews, as to give insight into the fenomenons from a worker-perspective. These evaluations are done on the notion of giving further direction to the research and approaches of the TeRRItoria-project.

The empirical data is analyzed and discussed throughout four main perspectives; a geographical perspective – which refers to spatial places and understandings of urbanization. A perspective of the theories related to organizations – which refers to the concepts of mobility, mobilization and motivation. A knowledge-based perspective – which refers to learning, knowledge and competence. And a innovation-perspective – that referes to matters related to the terms innovation and networks.

The findings generated in this thesis paints a picture of a correlation between rural innovational skill and the terms knowledgemobility and competence-mobilization. The empirical data thus points at a further correlation to knowledge- and competence barriers. The accomodation of these barriers may hence show significance as to the rural innovational skill. Rekomodations are thus made to the TeRRItoria-project as to further look into likages between mobility- and mobilizational barriers and knowledgeworkers, and couplings between educational institutions and the trainee-program, Fjelltrainee.

## Sammendrag

Dette masterprosjektet skal kunne gi innblikk i kunnskaper og kompetansers betydning i styrkingen av rural innovasjonsevne. Studiet er knyttet opp mot TeRRItoria-prosjektet som undersøker potensielle koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i kunnskapssentrum og distriktpolitiske virkemidler, som tilsvar til et behov for å øke kompetansebeholdningen i distriktene. Problemstillingen skal derfor vise til på hvilken måte kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering vil kunne bidra til å styrke den rurale innovasjonsevnen utenfor kunnskapssentrum.

Masterprosjektet tar i bruk kvalitativ metode i form av casestudie av fenomener tilknyttet Fjelltrainee-ordningen i det som omtales som Fjellregionen. Det benyttes semistrukturerte dybdeintervjuer av tidligere trainees for å gi innsikt i hvordan forholdene oppleves fra et arbeidstakerperspektiv. Dette er gjort med hensyn til å kunne gi retning til videre forskning og tilnærminger hos TeRRItoria-prosjektet.

Empirien analyseres og diskuteres i lys av litteratur tilknyttet fire overordnede perspektiver; et geografisk perspektiv – som viser til romlige stedsforståelser og urbaniseringstendenser. Et organisasjonsteoretisk perspektiv – som viser til begrepene mobilitet, mobilisering og motivasjon. Et kunnskapsteoretisk perspektiv – som viser til begrepene læring, kunnskap og kompetanse. Og et innovasjonsteoretisk perspektiv – som viser til forhold knyttet til innovasjon og nettverk.

Funnene i dette masterprosjektet henviser til en sammenheng mellom rural innovasjonsevne og kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering. Empirien viser i så måte at disse kobles til mobilitets- og mobiliseringshindringer, og at imøtekommelsen av disse derav vil kunne være av betydning for å styrke den rurale innovasjonsevnen. Det anbefales derfor videre undersøkelser av koblingene mellom mobilitets- og mobiliseringshindringer og kunnskapsarbeidere gjennom å utvikle koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i Trondheim og trainee-ordningen, Fjelltrainee.

## Forord

«Kunnskap er makt»

``Francis Bacon`` (Tjønneland, 2019)

Min lidenskap for kunnskap har jamt og trutt vokst i meg; fra den gang min far satt på sengekanten min og leste illustrert vitenskap for meg da jeg som barn ikke fikk sove fordi jeg følte at jeg ikke var ferdig med å oppleve dagen, til den dag i dag når jeg skal ta fatt på det virkelige arbeidsliv. Denne masteroppgaven er dedikert til min farfar som i en alder av 90år fortsatt ønsket å lære mer om livet og verden. Du vil for alltid være mitt største forbilde.

Masterstudiet i entreprenørskap, innovasjon, og samfunn har gitt meg uvurderlig kunnskap om samfunnet vi lever i, og betydningen av å legge til rette for verdiskaping og vekst gjennom innovasjoner og entreprenørskap. Veien har vært lang og kronglete, men ved veis ende er jeg glad for alt det jeg har lært underveis. Og jeg er stolt over å kunne si at jeg har fullført akkurat denne mastergraden. Jeg håper at dette masterprosjektet på en eller annen måte kan bidra til at flere nyutdannede kan få muligheten, og finne lyst, til å bidra til å skape verdier og vekst i distrikt-Norge i årene fremover. Samtidig håper jeg at TeRRItoria-prosjektet finner en nytteverdi i henhold til funnene i dette studiet, og av å skape en autonom kobling mellom næringshagen og utdanningsinstitusjonene i kunnskapssentrum.

Jeg ønsker først og fremst å rette en stor takk til min veileder Ståle Angen-Rye ved institutt for Geografi ved NTNU, for god veiledning og for enestående hjelp med å sette mine tanker i perspektiv og system i startfasen av masterprosjektet. Videre ønsker jeg å takke de fantastiske informantene som gjorde det hele mulig, betydningen av deres bidrag kan ikke overdrives. Jeg ønsker også å rette en takk til TeRRItoria-prosjektgruppen, og ikke minst Olin Steinsvik ved Rørosregionen Næringshage for all bistand knyttet til rekruttering av informantene fra FjellTrainee-ordningen. Jeg vil rette en særlig takk til min medstudent Tina Larsen som tipset meg om å se nærmere på TeRRItoria-prosjektet. Og sist, men ikke minst, vil jeg takke Pål Terje Paulsen Rølvåg for utallige timer i tenkeboksen sammen med meg. Din hjelp har vært unnværlig, og du har gitt meg upåklagelig mye støtte under hele prosessen.

**Ida Glørstad Jørgensen**

Brønnøysund, juni 2021.

# Innhold

<b>Abstract</b> .....	<b>i</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>ii</b>
<b>Forord</b> .....	<b>iii</b>
<b>Innhold</b> .....	<b>iv</b>
<b>Figurer</b> .....	<b>vi</b>
<b>1. Introduksjon</b> .....	<b>1</b>
1.1 Utvikling og utfordringer i arbeids- og næringslivet i distrikt-Norge .....	2
1.2 Arbeidstakermobilitet, moturbaniseringstiltak og stedsattraktivitet .....	4
1.3 Styrket innovasjonsevne gjennom økt kunnskap og kompetanse.....	5
1.4 Casestudiet Fjellregionen; Trainee-ordning som distriktpolitisk virkemiddel .....	6
1.4.1 Tidligere studier fra Fjellregionen .....	7
1.5 Formål og problemstilling .....	8
1.6 Oppgavens struktur og oppbygging .....	8
<b>2. Metodiske vurderinger</b> .....	<b>10</b>
2.1 Casestudiet Fjellregionen .....	10
2.2 Kvalitativt casestudie.....	12
2.3 Utvalg og rekruttering .....	14
2.4 Generering og fortolkning av data .....	14
2.5 Etiske hensyn.....	15
2.6 Metodiske vurderinger og metodens kvalitet .....	16
<b>3. Rural innovasjonsevne i et kunnskapsperspektiv; Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>18</b>
3.1 Geografiteoretisk perspektiv .....	19
3.1.1 Distrikt og by .....	19
3.1.2 Moturbanisering .....	20
3.2 Organisasjonsteoretisk perspektiv .....	21
3.2.1 Mobilitet .....	21
3.2.2 Mobilisering .....	22
3.2.3 Motivasjon .....	23
1.1 Kunnskapsteoretisk perspektiv .....	25
1.1.1 Læring .....	25
1.1.2 Kunnskap .....	27



1.1.3	<i>Kompetanse</i> .....	28
1.2	Innovasjonsteoretisk perspektiv .....	29
1.2.1	<i>Innovasjon</i> .....	29
1.2.2	<i>Nettverk</i> .....	31
1.3	Sentrale konsepter .....	32
1.3.1	<i>Mobiliseringshindringer:</i> .....	32
1.3.2	<i>Mobilitetshindringer</i> .....	33
<b>4.</b>	<b>Kunnskapsgenerasjonen; Empirisk rammeverk og sentrale funn</b> .....	<b>35</b>
4.1	Viten og utvikling som interessefelt .....	35
4.2	Kjennskap og tilgang på rurale stedskvaliteter .....	37
4.3	Fremheving av kompetanse .....	38
4.4	Oppsummering av funn .....	39
<b>5.</b>	<b>Kunnskapsarbeiderne; Diskusjon og analyse</b> .....	<b>41</b>
5.1	Rural innovasjonsevne gjennom kunnskap og kompetanse .....	41
5.1.1	<i>Mobilisering av genier</i> .....	47
5.1.2	<i>Oppsummering</i> .....	50
5.2	Mobilitet sett som behov for arbeidstakeren eller virksomheten? .....	51
5.2.1	<i>Mobilitet gjennom kjennskap til stedets kvaliteter</i> .....	53
5.2.2	<i>Læring, kunnskap og kompetanse som motivasjonsfaktorer</i> .....	56
5.2.3	<i>Oppsummering</i> .....	63
5.3	Anbefalinger til TeRRItoria-prosjektet .....	64
<b>6.</b>	<b>Avsluttende punkter</b> .....	<b>66</b>
	<b>Litteratur</b> .....	<b>68</b>
	<b>Vedlegg</b> .....	<b>a</b>
1)	<b>Informasjonsskriv og samtykkeskjema</b> .....	<b>a</b>
2)	<b>Intervjuguide</b> .....	<b>d</b>

## Figurer

Figur 1: Andelen av befolkningen med høyere utdanning etter sentralitet, prosentvis 1980-2019 (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).....	3
Figur 2: Etterspørsel etter soft-skills i det norske arbeids- og næringslivet, prosentandel (NOU, 2020c).....	5
Figur 3: Kart over kommuner i Innlandet fylke, sentralitetsgrad (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021). ....	11
Figur 4: Kart over kommuner i Trøndelag fylke, sentralitetsgrad (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021). ....	11
Figur 5: Maslows behovshierarki (Sander, 2020). ....	24
Figur 6: Mobiliseringshindringer .....	32
Figur 7: Mobilitetshindringer. ....	33

## 1. Introduksjon

*«Distriktpolitikken må bidra til å skape nye jobber, binde by og land sammen og gi bedre velferd der folk bor. Regjeringen vil føre en politikk som legger til rette for arbeidsplasser i hele landet gjennom å satse på arbeids-, nærings- og skattepolitikken, og å legge til rette for at bedriftene kan vokse, skape flere jobber og satse på innovasjon. Ved å gi samfunnet vårt flere bein å stå på, kan vi sikre levende lokalsamfunn for fremtiden.»*

*Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2020, s. 20).*

Tanken om å ta hele Norge i bruk har i over femti år preget det politiske bildet, men har særlig blitt fremtredende de senere årene i takt med økende urbanisering og fraflytting fra bygdene, demografiske utfordringer og større krav til bærekraftig drift og utvikling i arbeids- og næringslivet. Distriktpolitikken har vokst frem som et tilsvar på disse utfordringene, og distriktpolitiske virkemidler er blitt utformet for å bane vei for fremtidig verdiskaping i distrikt-Norge. Verdiskaping er selve grunnlaget for mulighetene til å sikre bosettingen i bygdene, hvilket forutsetter et bærekraftig, utviklende og skapende arbeids- og næringsliv. Byggekløssene for vekst avhenger av den menneskelige kapitalen i distriktene, hvilket er bundet opp mot yrkesaktive med kompetanse til å løse de utfordringer og oppgaver arbeids- og næringslivet er forankret i. Med stadig færre yrkesaktive innen arbeids- og næringslivet i distriktene vil verdiskapingen, og særlig innovasjonsevnen, i distrikt-Norge stå ovenfor en prøvelse i henhold til overlevelsessevne, tilstrekkelig leveranse og kvalitet i tjenestetilbud, konkurransevne og urbane kvaliteter.

Den tradisjonelle distriktpolitikken har derfor vært rettet mot tiltak som skal styrke og utvikle arbeids- og næringslivet. Nyere forskning har derimot funnet at tiltakene også bør omfavne utviklingen av et godt tjeneste-, kultur- bo- og samferdselstilbud (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2002; NOU, 2020<sup>b</sup>). I jakten på en metode for å sikre bærekraftig distriktsutvikling vil det derfor være relevant å se nærmere på hvordan de distriktpolitiske tiltakene oppleves fra et arbeidstakerperspektiv, og hvilke forhold tilflyttede arbeidstakere opplever av betydning for jobbskaping og utvikling i distriktene.

Distriktpolitikken satsninger legger ikke skjul på at kompetanse og endringskapasitet er en viktige komponenter på veien mot å styrke distriktenes innovasjonsevne, produktivitet og

verdiskapningspotensiale, hvilket fremstår som svært utfordrende for rurale områder som opplever økende fraflytting og ikke nødvendigvis fremstår som like attraktive og livskraftige som mange større bykommuner (Kommunal- og moderniseringsdepartementet 2020; NOU, 2020<sup>b</sup>).

Den lave befolkningsstatistikken har vært relativt stabil i distrikt-Norge de senere årene; mange unge flytter inn til storbyene og færre flytter ut i periferien. Befolkningsframskrivingen understreker derfor behovet for økt antall yrkesaktive og en bredere kompetansebeholdning (NOU, 2020<sup>b</sup>). Til tross for lave bosettingstall har verdiskapingen i flere av landets distrikter økt de senere årene, hvilket tyder på noen har sett muligheter og innehar evnene til å foreta tiltak som bidrar til vedvarende vekstkapasitet i periferien (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>). Hvordan har disse distriktene evnet å styrke innovative- og bærekraftige løsninger som skaper verdi og vekst? Et potensielt svar er at de distriktpolitiske virkemidlene som skal sikre mobilitet og mobilisering av arbeidskraft i distrikt-Norge har hatt virkning, hvilket er utgangspunktet for tematikken i dette masterprosjektet.

## 1.1 Utvikling og utfordringer i arbeids- og næringslivet i distrikt-Norge

*«Svaret er å investere i kloke hoder»*

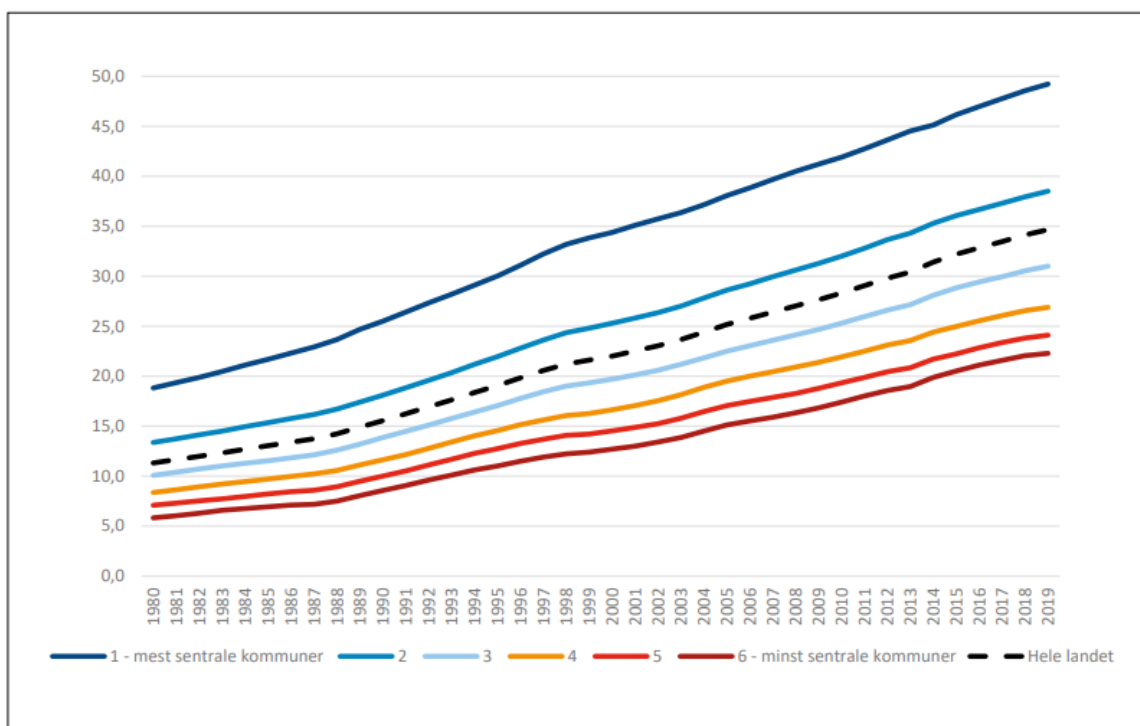
(Kunnskapsdepartementet, 2020).

Fra et historisk perspektiv var verdiskaping geografisk betinget hvor bosetting var samlokalisert med landets naturressurser. Dette ga en relativt spredt bosetting fordelt utover det vidstrakte land. Som følge av økende industrialiseringsprosesser og urbaniseringstendenser har bosettingen og verdiskapingen i større grad beveget seg bort fra periferien og inn mot sentrum i bykjerner (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

Kunnskapsdepartementet (2020) viser til at 75 % av Norges formue skapes som følge av humankapital. Ivaretagelse av den verdiskapingen henger her sammen med tilgang på kunnskap og kompetanse. Nylige undersøkelser viser til at arbeids- og næringslivet i distriktene opplever utfordringer knyttet til å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft. De henviser til vanskeligheter med små fagmiljøer, avsidesliggende lokasjoner og å sikre

konkurransedyktig lønn (NOU, 2020<sup>a</sup>). Dette gjør at velferdsnivået i distriktene anses som stadig vanskeligere å opprettholde, og at omstillingsevnen til virksomhetene i møte med økende behov og etterspørsel fra befolkningen ikke strekker til (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Ungdom fra distriktene flytter gjerne inn til byene for å ta utdanning, og forskning viser til at de færreste flytter tilbake etter endt studietid (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020). Utdanningsnivået og kompetansebeholdningen i byene opplever som følge av disse trendene en økning, mens rurale områder har langt færre arbeidstakere med høy utdannelse; hvilket gjør at mange virksomheter ikke får tilgang til tilstrekkelig eller hensiktsmessig kompetanse (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).



Figur 1: Andelen av befolkningen med høyere utdanning etter sentralitet, prosentvis 1980-2019 (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

Med et stigende kompetansegap mellom sentrum og periferi utvikles gjerne store forskjeller i stedenes kvaliteter. Økende gjennomsnittsalder og færre yrkesaktive i distriktene medfører problemer med å utvikle og ivareta tilstrekkelige tjenestetilbud, ta i bruk nye digitale løsninger og gode samhandlingsstrukturer (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; NOU, 2020<sup>b</sup>). Omstillingsdyktighet og høy endringskapasitet er kvaliteter som fremstår som spesielt viktig som følge av koronapandemien. Med hensyn til landets høye kostnadsnivå

og levestandard vil distriktpolitiske virkemidler som siktes mot å styrke distriktenes kompetansebeholdning fremstå som særlig aktuell (Kunnskapsdepartementet, 2020; Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2020; NOU, 2020<sup>b</sup>).

Bærekraftig vekstkraft henger gjerne sammen med befolkningssammensetningen og hvordan regionale myndigheter og aktører fra arbeids- og næringslivet forvalter ressursene i regionen, hvilket er betinget av tilstrekkelig befolkningsvekst og kompetanse. I prinsippet innebærer dette at distriktenes bærekraftkapasitet avhenger av deres evne til å fremstå som attraktive nok til å tiltrekke seg og beholde hensiktsmessige ressurser. Denne attraktiviteten henger på den ene siden sammen med konkurransedyktighet og attraktivitet i arbeids- og næringslivet, men også med kvalitet på tjenester og tilbud i distriktet, bo – og kulturtilbud, samt god infrastruktur og et fungerende samferdselstilbud med raske og gode forbindelser til andre regioner (NOU, 2020<sup>a</sup>; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020).

## 1.2 Arbeidstakermobilitet, moturbaniseringstiltak og stedsattraktivitet

*«Unge mennesker er i stor grad mobile»*

(NOU, 2020<sup>b</sup>)

Økende sentralisering gjør at det estimeres at hver tredje innbygger i rurale områder vil være over 70 år i 2040. Færre yrkesaktive tilflyttere og få kvinner i fruktbar alder bidrar til stadig lave sysselsettingsutsikter. Selv om det er relativt høy etterspørsel etter arbeidskraft i distriktene, ser ikke dette til å bøte på tilflyttingsstatistikken. Det pekes derfor på at distriktpolitikken må treffe bredere for å imøtekomme behovene i periferien (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021). Rurale geografiske områder øker stadig i popularitet for turister og fritidsbeboere. Utfordringene ser således ut til å knyttes til attraktivitet som permanent bo- og arbeidssted (NOU, 2020<sup>a</sup>).

Statistikk viser at omlag 70 % av unge voksne blir boende i den regionen de studerte. Gode koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i kunnskapssentrum og arbeids- og næringslivet i periferien fremstår således som avgjørende for fremtidig vekst og verdiskaping i distriktene. Forskning henviser til at arbeidslivet i distriktene anses som mer krevende, mindre interessant, med dårligere fagmiljø og relevante stillinger enn i større byer. Det pekes på at

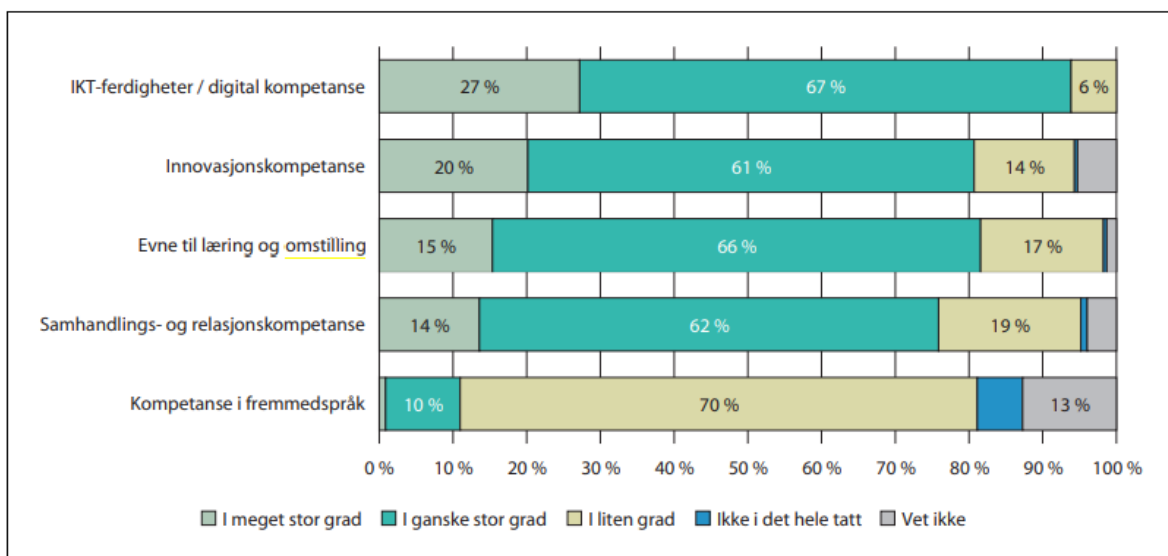
praksis i rurale områder vil kunne bidra til å øke stedenes attraktivitet (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>).

### 1.3 Styrket innovasjonsevne gjennom økt kunnskap og kompetanse

*«Befolkningens kompetanse er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for vekst og utvikling»*

(Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021)

De nasjonale kompetansepoltiske strategiene viser til at kompetansepoltikken skal fremme velferd, produktivitet og konkurransekraft, utvikling og innovasjon; hvilket avhenger av tilgangen på riktig og bred kompetanse. Undersøkelser fra arbeids- og næringslivet viser til høy etterspørsel etter arbeidstakere med såkalte soft-skills. Dette er arbeidstakere med høyere utdanning som innehar evnen til å lære, har høy samhandlingskapasitet, har evnen til refleksjon og god forståelse av komplekse sammenhenger og har anlegg for innovasjons- og omstillingskapasitet. Arbeidstakere med høyere utdanning fremstår i så måte som avgjørende for å sikre distriktenes innovasjonsevne. Politikken er derfor siktet inn mot virkemidler som skal sikre omstillingskapasitet, mobilitet, mobilisering og utvikling av kompetanse i arbeids- og næringslivet (NOU, 2020<sup>c</sup>; Alsos, et. al., 2000).



Figur 2: Etterspørsel etter soft-skills i det norske arbeids- og næringslivet, prosentandel (NOU, 2020c).

## 1.4 Casestudiet Fjellregionen; Trainee-ordning som distriktpolitisk virkemiddel

*«Fjelltrainee-ordningen bidrar til å gjøre regionen vår attraktiv for unge arbeidssøkere».*

*Rørosregionen Næringshage, 2018*

Som et supplement til den pågående debatten rundt distriktpolitiske virkemidler rettet mot kompetansebehov og utvikling i distriktsregioner skriver jeg dette masterprosjektet. Jeg ønsker å undersøke hvorvidt det distriktpolitiske virkemidlet trainee-ordning vil kunne bidra til å styrke den rurale innovasjonsevnen. Dette gjøres i lys av tidligere trainees egne opplevelser og perspektiv i forhold til kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering. Kvantitative undersøkelser vil tradisjonelt ta utgangspunkt i et økonomisk perspektiv, hvor verdiskaping fremstår som resultat av økt sysselsetting eller implementering av nye prosesser eller produkter. Det vil derfor kunne være interessant å se tematikken fra en kvalitativ tilnærming, hvor det i større utstrekning kan redegjøres for sammensatte årsaksforklaringer. Innsikt i hvorvidt tiltakene oppleves som hensiktsmessige av arbeidstakerne selv vil dermed kunne tilføre en økt forståelse rundt virkningen av virkemidlet og redegjøre for hvorvidt det vil være formålstjenlig å kombinere andre tiltak.

Masterprosjektet har sitt utspring i Horizon2020 prosjektet TeRRItoria, som skal undersøke potensielle koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i kunnskapssentrum Trondheim og det distriktpolitiske virkemidlet Fjelltrainee tilknyttet Rørosregionen næringshage. Trainee-ordningen knyttes til det geografiske området Fjellregionen, og er siktet mot å fremme bærekraftig rural utvikling, økt sysselsetting og bosetting, samt styrke vekst og verdiskaping i periferien (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021; 2020<sup>b</sup>; Røroshagen Næringshage, udatert<sup>1</sup>; Rørosregionen Næringshage, udatert<sup>2</sup>; Røroshagen Næringshage, udatert<sup>3</sup>). En trainee-ordning er et midlertidig ansettelsesforhold mellom en nyutdannet student og en eller flere virksomheter i regionen (NOU, 2020<sup>a</sup>). Trainee-ordningen skal i så måte sikre at distriktet får tilflyt av ny kunnskap og økt kompetanse ved å innhente nyutdannede studenter som skal få tilbud om et midlertidig arbeidsopphold i en eller flere virksomheter i distriktet. Tanken bak denne ordningen er at tilførsel av ny kunnskap, og koblinger mellom ulike kompetanser i virksomhetene vil stimulere for økt innovasjon. Trainee-ordningen forutsetter dermed at kunnskapspersonene er mobile og villige til å bosette seg og arbeide i Fjellregionen. På samme tid forutsettes det at virksomhetene evner å mobilisere kunnskapskapitalen innad slik at de får utbytte av kompetansebeholdningen, og



potensielt skaper nettverk på tvers av virksomheter som øker kompetansemobiliseringen ytterligere og derav vil kunne fremme den regionale innovasjonsevnen i enda større grad.

Næringshagen innehar en aktiv rolle for å fasilitere for koblinger mellom nyutdannede og virksomhetene i regionen. Ordningen skal bidra til at virksomhetene oppnår økt synlighet og at regionen fremstår som attraktiv for potensielle arbeidstakere. Samtidig skal ordningen sikre at nyutdannede får et bredt innblikk i arbeids- og næringslivet i distriktet slik at de får utviklet sine kompetanser og utvikle en faglig og sosial forankring i distriktet (Rørosregionen Næringshage, 2018; Rørosregionen Næringshage, 2017). En evaluering av etterspørsel og behov hos næringshagens medlemmer viser til et styrket ønske om økt kompetanse og utvikling også etter koronapandemien (Rørosregionen Næringshage, 2020<sup>a</sup>).

Utredninger av regionale trainee-ordninger viser til at virkemidlet fremstår som hensiktsmessig både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Ordningen trekkes frem som en god inngang i arbeidslivet, og springbrett for nyutdannede studenter, samtidig som virksomhetene i distriktet får tilgang på ny kunnskap og intern kompetanseheving (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>).

#### *1.4.1 Tidligere studier fra Fjellregionen*

Fjellregionen har vært lokasjon for flere tidligere forskningsprosjekter og studier, også knyttet opp mot arbeids- og næringslivet og sysselsettingen i distriktet. Tidligere studier har i større grad vært konsentrert rundt pendling i arbeidssammenheng, og kulturelle forhold av betydning for stedet og verdiskaping innen mat- og landbruksnæringen. Disse studiene henviser til at stedsidentifikasjon ikke er av betydning for tilflyttere og at bosetting i større grad knyttes til stedskvaliteter slik som gode kulturtilbud. Stedsidentifikasjon viser seg derimot av betydning for tilbakeflyttere (Becken, Bowitz og Ibenholt, 2008; Sørli, 2009). Andre studier viser til at mat- og landbruksnæringens verdiskaping i stor utstrekning har sammenheng med turisme og lokale kulturelle faktorer. Studiene henviser derav at distriktet er avhengig av turisme for å sikre lokal verdiskaping (Ibenholt, 2009). Innovasjon i regionen fremstår som konsekvens av et arbeids- og næringsliv som spiller på lokale tradisjoner, men som er avhengig av nasjonale støtteordninger og ekstern bistand for å kunne vedvare og vokse (Stuen, 2006).

Tidligere forskning tilknyttet arbeids- og næringslivet i Fjellregionen dateres til tidlig årtusenskiftet, hvilket gjør at dette masterprosjektet er siktet mot å undersøke hvorvidt forholdene er vedvarende. Prosjektets funn vil i så måte kunne støtte opp om tidligere forskning ved å gi et supplerende forklaringsgrunnlag belyst av arbeidstakerne selv.

### 1.5 Formål og problemstilling

Formålet med dette masterstudiet knyttes således til å skape en bevissthet rundt behovet for styrket kunnskap og kompetanse i distriktene ved å gi innsikt i opplevelsen av virkemidlet trainee-ordning gjennom et arbeidstakerperspektiv. Casestudiet søker gjennom intervjuer med tidligere trainees å se nærmere på kausalforholdet mellom kunnskap, kompetanse og innovasjon, og hvorvidt disse kan ses i sammenheng med koblinger mellom utdanningsinstitusjoner og trainee-ordningen. Med bakgrunn i dette siktemålet har jeg utformet følgende problemstilling:

*«På hvilken måte vil kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering kunne bidra til å styrke rural innovasjonsevne utenfor kunnskapssentrum?»*

Problemstillingen legger føringer for at det er et behov for at kunnskapspersoner bosetter seg og tar arbeid i distriktet for at innovasjonsevnen skal kunne styrkes. Av hensyn til dette utgangspunktet har jeg også utformet følgende to underproblemstillinger:

*«I hvilken forstand vil geografiske og stedsspesifikke forhold være av betydning for stedets attraktivitet som bo- og arbeidssted, og for å styrke moturbanisering?»*

*«I hvilken forstand vil læring, kunnskap og kompetanse være av betydning for stedets attraktivitet som bo- og arbeidssted, og for å styrke moturbanisering?»*

### 1.6 Oppgavens struktur og oppbygging

Dette masterprosjektet består av 6 hovedkapitler med tilhørende underkapittel og seksjoner. Introduksjonskapitlet henviser til prosjektets tematikk og bakgrunn og belyses gjennom litteratur tilknyttet offentlige utredninger og rapporter. Disse er siktet mot å danne et bakteppe for oppgavens opphav og valg av case. Videre henviser introduksjonskapitlet til prosjektet formål og problemstilling. Derneft fremlegges de metodiske vurderingene som er gjort for å

gi generere data til dette studiet. Her henvises det til at prosjektet tar i bruk kvalitativt casestudie, og at dette er gjort for å kunne gi bedre innsikt i traineers opplevelser og erfaringer; hvilket er gjort i betraktning av en leveranse til TeRRItoria-prosjektet. Deretter presenteres det teoretiske kapitlet hvor det skisseres fire overordnede perspektiver med tilhørende begreper, konsepter og teorier, som skal legge føringer for forståelser i lys av empiri. De fire perspektivene som benyttes i analysen er; det geografiteoretiske perspektivet, det organisasjonsteoretiske perspektivet, det kunnskapsteoretiske perspektivet og det innovasjonsteoretiske perspektivet. Kapitlet henviser dernest til to konsepter som er utviklet med bakgrunn i prosjektet som vil benyttes i videre analyse og diskusjon. Videre presenteres empirien, som skildrer datagenereringens funn i henhold til betydningen av kunnskap og utvikling, og kjennskap og tilgang på ulike stedskvaliteter. Deretter presenteres kapitlet som viser til prosjektets analyse og diskusjoner. Dette kapitlet henviser til at kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering vil kunne anses å ha sammenheng med den rurale innovasjonsevnen. Drøftingen fremhever at dette har sammenheng med imøtekommelsen av mobilitets- og mobiliseringshindringer. Kapitlet avsluttes med en henvisning til anbefalinger til TeRRItoria-prosjektet. Det siste kapitlet oppsummerer prosjektet og gir svar til dets problemstilling.

## 2. Metodiske vurderinger

Dette kapitlet belyser de metodiske valg og vurderinger som er tatt i henhold til datagenereringen i dette masterprosjektet; dette innbefatter hvilke fortolkninger og refleksjoner som er gjort underveis i prosessen og hvilke konsekvenser disse valgene har hatt for prosjektet. Formålet med kapitlet er dermed å redegjøre for forskningsprosessen og de avveielser som er blitt gjort i henhold til tematikken og forskningsfeltet for å best mulig kunne besvare problemstillingene.

Kapitlet vil henviser til kontekstuelle forhold tilknyttet tematikken og se nærmere på casestudie som metode. Her vil det redegjøres for valg av tematikk og case, intervjumetode og utfordringer knyttet til covid-19 situasjonen. Deretter vil det redegjøres for utvalg og rekruttering av informanter til studiet og arbeidet med generering og fortolkning av data; herunder henvises det til fremgangsmåte i prosjektarbeidet og avveielser tilknyttet analysen av datagenereringen. Videre henvises det til vurderinger tilknyttet etiske hensyn slik som anonymitet, personvern og forskerrollen. Avslutningsvis vil jeg evaluere de metodiske vurderingene og metodens kvalitet ved å se nærmere på hvordan valg og fremgangsmåte har påvirket prosjektets reliabilitet, transparens, validitet og generalisering.

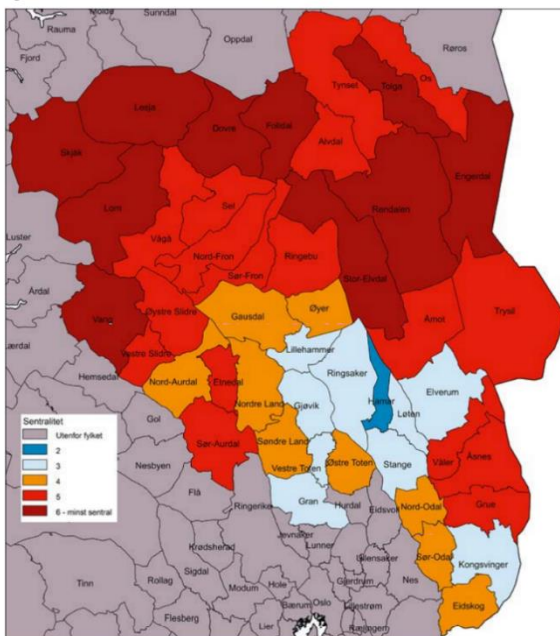
### 2.1 Casestudiet Fjellregionen



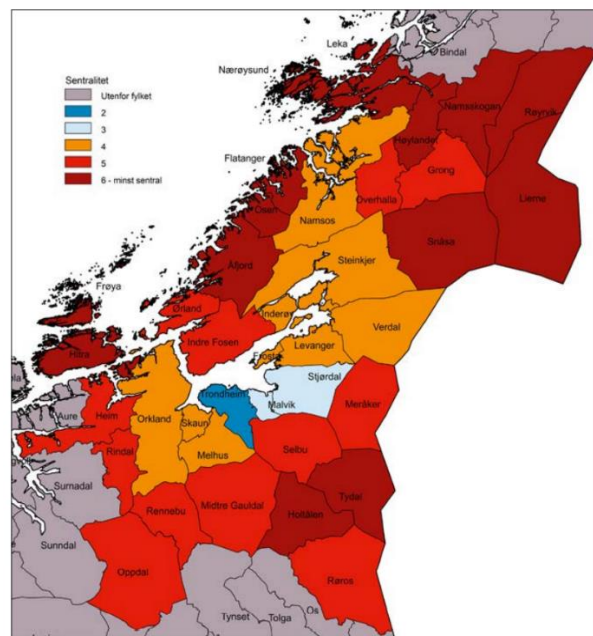
Det geografiske området som forskningen knyttes til i dette casestudiet er omtalt som distriktsområdet Fjellregionen. De kontekstuelle forholdene som kan ha innvirkning på årsaksforklaringene i casen fremstilles derfor innledningsvis i dette kapitlet for å gi en ytterligere kontekstuell forklaringsramme for fenomenene og tematikkene som undersøkes (Andersen, 2013).

Geografiske områder som betegnes som distrikter opptar hele 72 % av Norges areal. Men her finner man kun 14 % av landets innbyggere. Fjellregionen betegnes som et geografisk område bestående av distriktskommunene Røros, Holtålen, Tydal og

Selbu som i er tilknyttet Trøndelag fylke og Tynset, Os, Følldal, Rendalen og Alvdal i Innlandet fylke. Disse områdene kjennetegnes av at de er lokalisert i rurale områder på sentralitetsnivå 5 og 6, og karakteriseres av spredt bebyggelse, nedgang i befolkningsvekst, begrenset tilgang til tjenester og urbane goder og et relativt lite arbeids- og kompetansemarked. Mange av virksomhetene i Fjellregionen er tilknyttet Rørosregionen Næringshage som drifter den regionale trainee-ordningen FjellTrainee (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021; Rørosregionen Næringshage, udatert<sup>3</sup>).



Figur 3: Kart over kommuner i Innlandet fylke, sentralitetsgrad (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).



Figur 4: Kart over kommuner i Trøndelag fylke, sentralitetsgrad (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

Bosettingen i Fjellregionen bærer preg av det litteraturen omtaler som desentralisert sentralisering, hvor bebyggelsen og næringslivet knyttes til tettsteder rundt småbykommunene Røros og Tynset; dette casestudiet vil derfor i hovedsak ta utgangspunkt i forhold tilknyttet disse kommunene (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021; Rørosregionen Næringshage, udatert<sup>4</sup>). Både Røros og Tynset kommune viser til politiske satsninger i henhold til å styrke bosetting og sysselsetting. Herunder poengteres det at kommunene må fremstå som attraktive for unge tilflyttere, og det vises til satsning på tiltak som tilrettelegger for gode botilbud, gode planløsninger for gang- og sykkelvei, gode uteområder og møte- og lekeplasser, gode handels-, kultur- og tjenestetilbud, samt gode løsninger for infrastruktur og samferdsel. (Røros Kommune, 2017; Tynset Kommune, 2017).

## 2.2 Kvalitativt casestudie

Casestudiet tar utgangspunkt i en stegvis-deduktiv induktiv metode, hvilket tillater kontinuerlig generering av materialet under prosjektprosessen. Jeg påbegynte masterprosjektet med en tanke om å se på problemstillingen fra et annet hold, men har underveis i arbeidet sett meg nødt til å revidere og endret fokus i henhold til hvor litteratur og datageneringen har ledet hen (Andersen, 2013; Tjora 2010). Jeg har underveis i arbeidet tatt inspirasjon fra Dowling (2016) og skrevet ned notater slik at jeg har kunnet følge arbeidet steg for steg og i størst mulig grad sikre at jeg kan redegjøre for valg og modifikasjoner i henhold til datagenereringen. Dette er blitt gjort for å sikre en rød tråd i prosjektet. Som følge av utfordringer knyttet til Covid-19 situasjonen viste dette seg å være svært hensiktsmessig, da både tidsramme og progresjonsplan måtte revideres flere ganger underveis.

Prosjektet ble utformet som resultat av min interesse for feltet og ønske om å knytte teoretiske rammeverk fra tidligere studier innen HR, sosiologi og statsvitenskap sammen. Prosjektet skulle i utgangspunktet knyttes til det som omtales som kompetanseflukten fra Trondheimregionen, hvor det ses på tiltak som skal fremme byens posisjon som teknologihovedstad gjennom å sysselsette studenter i regionen etter endt studieløp (Stoltz, udatert). Etter å ha blitt tipset om TeRRItoria-prosjektet fikk jeg øynene opp for å se på tematikken fra et annet perspektiv. Denne vinklingen fremsto som mer interessant for meg personlig da jeg kommer fra distriktet selv og kjenner til utfordringene arbeids- og næringslivet står ovenfor i henhold til å tiltrekke seg kunnskap og kompetanse. Da TeRRItoria-prosjektet var siktet mot å finne løsninger som skulle sikre koblinger til utdanningsinstitusjoner, og hvor distriktet skulle fremstå som attraktivt for unge tilflyttere, fant jeg det hensiktsmessig å se på problemstillingen fra et arbeidstakerperspektiv.

Stratford og Bradshaw (2016) beskriver et casestudie som et verktøy for å eksemplifisere en mer generell struktur som kan teoretiserer. I dette masterprosjektet henviser det til hvordan Fjelltrainee-ordningen representerer tiltak som skal fremme arbeidstakeres bo- og arbeidslyst i distriktene. Det vil derfor være hensiktsmessig å se på hvorvidt arbeidstakernes mobilitet knyttes til stedsopplevelsen. Samtidig vil ytterligere undersøkelser av hvorvidt tilflyt av kunnskap, og mobilisering av den samlede kompetansebeholdningen, styrker den rurale innovasjonsevnen være av betydning for hvorvidt det distriktpolitiske virkemidlet er

formålstjenstlig. Da prosjektet forutsetter at arbeidstakerne tar i bruk og utvikler egen kunnskap og kompetanse, vil det også være hensiktsmessig å undersøke ytterligere hvorvidt dette er av betydning for deres motivasjon for mobilitet og mobilisering.

TeRRItoria-prosjektet skal undersøke hvorvidt det er mulig å skape autonome koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i Trondheimsregionen og Rørosregionen Næringshage. I så måte vil perspektiver fra traineenes opplevelser fremstå som hensiktsmessige, da de vil kunne redegjøre for forhold som fremstår som viktige for studenter i og etter utdanning. Denne tilnærmingen vil også kunne henvise til hvorvidt utnyttelse og utvikling av kunnskapen de har tilegnet seg gjennom studiene, og de stedsspesifikke kvalitetene i distriktet er av betydning for videre arbeid med trainee-ordningen og øvrige politiske tiltak (Rørosregionen Næringshage, 2020<sup>b</sup>).

Da jeg ønsker å se på tidligere studenters erfaringer og opplevelser benytter jeg narrative intervjuer som metode. Informantenes historier og fortellinger skal i denne sammenheng bidra til å gi innblikk i hvordan det distriktpolitiske virkemidlet Fjelltrainee oppleves i praksis. Metoden bygger således på en form for sosialkonstruksjonisme, da jeg ønsker å undersøke hvordan informantene konstruerer egen virkelighetsoppfattelse og opplevelse av tematikken, og hvorvidt denne er av betydning for de distriktpolitiske virkemidlenes måloppnåelse (Andersen, 2013; Kvale og Brinkmann, 2009; Tjora, 2010). Casestudiet vil ved å benytte denne metoden belyse hvorvidt eksisterende begreper og konsepter innen feltet svarer til informantenes opplevelser (Baxter, 2016).

Som følge av covid-19 situasjonen støtet jeg på noen uventede utfordringer i arbeidet. Intervjuene lot seg ikke gjennomføre fysisk som følge av smittevernsreglement, hvilket gjorde at jeg så meg nødt til å benytte videointervjuer ved hjelp av den digitale samtaleportalen Microsoft Teams. Samtidig oppstod det noen utfordringen i henhold til å avtale intervjuer og generell kontakt med samarbeidspartnere og informanter da arbeidshverdagen til de fleste har blitt forandret som følge av situasjonen vi befinner oss i. Samtidig har pandemien medført endringer i egen arbeids- og bosituasjon. Situasjonen har derfor medført at prosjektet har oppleves som mer ressurs- og tidkrevende enn først ansatt, hvilket har medført noen forsinkelser i arbeidet (Kvale og Brinkmann, 2009). Selv om fysiske intervjuer er å foretrekke hindret ikke de digitale videointervjuene at jeg kunne observere informantenes gestikuleringer og ansiktsuttrykk, hvilket kunne vært av betydning for oppfattelsen av innholdet i deres

fortellingen. Informantene så ut til å være bekvem med situasjonen, trolig både som følge av at de selv har vært i mine sko for ikke så lenge siden, men også på bakgrunn av at Teams-plattformen er blitt godt implementert som del av arbeidshverdagen til de fleste i etterkant av pandemien (Tjora, 2010).

### 2.3 Utvalg og rekruttering

Da formålet med prosjektet er å undersøke opplevelsen av Fjelltrainee-ordningen som distriktpolitiske virkemiddel så jeg det hensiktsmessig å intervju tidligere trainees. Siden prosjektet ser på koblinger mellom Trondheimsregionen og trainee-ordningen, ble det videre vurdert at traineene skulle ha bakgrunn fra studier i Trondheim. Utvalget baseres således på en kombinasjon av et målrettet kriteriebasert og tilgjengelighetsutvalg. Som følge av utfordringer knyttet til rekruttering av tilstrekkelig informanter ble det også benyttet snowball-metode. Det ble i denne sammenheng også gjort vurderinger i henhold til at det ikke var behov for å rekruttere informanter med tilknytning til regionen foruten til utdanningsinstitusjonene. Vurderingene ble basert på en tanke om at forhold knyttet til stedstilhørighet ville kunne redegjøres ytterligere dersom informantene ble valgt ut uten at det ble tatt hensyn til tidligere bosted (Kvale og Brinkmann, 2009).

Rekrutteringen foregikk gjennom en kontaktperson i trainee-ordningen. Dette med hensyn til GDPR og tilgang på kontaktinformasjon til tidligere trainees. Kontaktpersonen sendte ut en epost henvendelse med forespørsel om deltakelse i prosjektet. I eposten ble det inkludert et informasjonsskriv om prosjektet og hensyn knyttet til personvern (Tjora, 2010; Stratford og Bradshaw, 2016). Jeg så med bakgrunn i vurderingen som ble skissert ovenfor som hensiktsmessig å rekruttere 8 informanter; henholdsvis med variasjon i informantenes stedstilhørighet og nåværende bosituasjon. Dette for å potensielt korrigere for mulige årsaksforklaringer i henhold til betydningen av geografisk tilhørighet og stedskvaliteter (Stratford og Bradshaw, 2016).

### 2.4 Generering og fortolkning av data

Jeg valgte å benytte semistrukturerte dybdeintervjuer med en varighet på 45-60 minutter slik det ble tilstrekkelig tid til å gjennomgå de ulike tematikkene, og for å tillate informantene å utdype fortellinger tilknyttet de tematikkene de selv opplevde som avgjørende for sine



opplevelser. Siktemålet med valget av metode var å tillate informantene å dele sine subjektive historier og reflektere rundt disse i henhold til de forutbestemte tematikkene. Intervjuguiden ble derfor utformet med åpne spørsmål rundt de 4 tematikkene; stedstilhørighet og mobilitet, kunnskap og kompetanse, opplevelse av egen rolle i virksomhetene og virksomhetenes utviklingsstrategier (Tjora, 2010). For å sikre tillit og trygghet til intervjusettingen ble både tematikk, personvern og min egen interesse for prosjektet gjennomgått forut for intervjuet. Samtlige informanter godkjente bruk av lydopptak og sitatbruk i prosjektet (Crang og Cook, 2007). Etter endt intervju oppsummerte vi samtalen slik at informantene fikk anledning til å reflektere rundt hva som var gjennomgått, og eventuelt kunne tilføye eller korrigere sine fortellinger (Tjora, 2010; Dunn, 2016). Intervjuene ble transkribert samme dag, og det ble benyttet fotnoter i margin slik at mine egne tanker og refleksjoner rundt tematikkene kunne redegjøres for. Alle samtaler ble omskrevet til bokmål av hensyn til personvern, da traineeordningen bærer preg av nære relasjoner mellom tidligere traineer, hvilket gjør at dialekt enkelt vil kunne avsløre informantens identitet (Tjora, 2010).

Intervjuene ble dernest analysert og kodet i henhold til tematikkene som var skissert forut for intervjuene. Deretter ble de bearbeidet i henhold til litteratur og innhold for å redegjøre for mønster i tematikkene, og i henhold til evaluering av datageneringen og kontekst. Ulike opplevelser, erfaringer og tematikker ble sortert i ulike grupperinger, hvorpå jeg forsøkte å koble overordnede perspektiver, begreper og konsepter opp mot innholdet i disse i lys av litteraturen, for å finne sammenhenger og meningsdanning. Analysen avdekket tre overordnede konsepter som empiriutredningen bygger på i kapittel 4 (Tjora, 2010; Dunn, 2016; Crang og Cook, 2007; Cope, 2016). Analysen baseres således på det Kvale og Brinkmann (2009) omtaler som ad hoc-metode eller bricolage hvor jeg på bakgrunn av SDI-tilnærmingen tar utgangspunkt i begreper og perspektiver i det teoretiske rammeverket – hvilket danner utgangspunktet for hvilke mønstre, konsepter, begreper og språkbruk det fokuseres på i intervjuanalysene, for deretter å knytte disse opp mot teoretiske perspektiver og tidligere forskning (Tjora, 2010).

## 2.5 Etske hensyn

For å på best mulig måte hensynta og beskytte informantens bidrag til studiet, har det under prosjektprosessen blitt gjort en rekke etiske vurderinger. Anonymitetshensyn er særlig vurdert da prosjektet tar utgangspunkt i et geografisk område hvor «alle kjenner alle», for å unngå at

informasjonen kan spores tilbake til informanten og gjøre skade på personlige eller faglige forhold. Personvernsopplysningen slik som navn, alder, kjønn, bosted, kontaktinformasjon og tidligere og nåværende arbeidsgiver er derfor anonymisert (Tjora, 2010). Videre er prosjektet meldt hos NSD, hvor det er gitt tillatelse til å samle inn, og midlertidig oppbevare, informasjon knyttet til personopplysninger. Personopplysninger og transkriberinger oppbevares på passordsbeskyttet PC under prosjektet, og kontaktperson i næringsshagen er ikke informert om hvilke informanter som har takket ja til deltakelse i prosjektet. Informantene er opplyst om de forutnevnte forholdene og er blitt opplyst om at deltakelsen i prosjektet delvis eller helt kan trekkes tilbake om ønskelig, frem mot publisering. For å sikre at informantene har mottatt og forstått hva deltakelsen i prosjektet innebærer og hvorvidt informasjon tilknyttet deres person anonymiseres ble det innhentet skriftlig samtykke (Tjora, 2010; Kvale og Brinkmann, 2009).

I henhold til egen rolle som forsker har jeg forsøkt å vurdere hvorvidt min rolle og opptreden har innvirket på både genereringen og fortolkningen av empiri. Jeg opplevde at datagenereringen bar positive preg av at informantene så ut til å relatere til min situasjon som masterstudent, da de selv har vært i samme situasjon relativt nylig. Dette bidro også til at jeg opplever at de hadde høy forståelse for etiske forhold som ble vurdert (Kvale og Brinkmann, 2009; Andersen, 2013). Denne forståelsen opplevde jeg at bidro til at det raskt ble dannet et tillitsforhold mellom informantene og jeg i intervjusettingen, hvilket jeg opplevde bidro til at samtalen fløt lett. Jeg hadde fokus på at informantene skulle få anledning til å styre samtalen i henhold til hvilke tematikker de opplevde som viktige for seg selv slik at de ikke ble ledet inn på et spor av meg som forsker, samtidig som jeg hadde overordnet tematikk og formål i bakhodet i tilfelle samtalen skulle styres bort fra feltet (Andersen, 2013; Dunn, 2016).

## 2.6 Metodiske vurderinger og metodens kvalitet

For å kunne evaluere metodens- og prosjektets kvalitet har jeg valgt å se nærmere på valg av metodiske vurderinger slik som reliabilitet, transparens, validitet og generalisering.

Valget av forskningstematikk og fremgangsmåte for å belyse problemstillingen vil naturlig bære preg av mine egne interesser, oppfatninger og tidligere erfaringer. Litteraturutvalget bærer således preg av mine tidligere studier og opplevelse av forholdene. For å imøtekomme

potensiell egen bias har jeg derfor forsøkt å formulere relativt åpne, ikke-ledende spørsmål i intervjuguiden som tillater informantene rom for refleksjon og objektiv erfaringsdeling. Disse vurderingene er gjort for å styrke prosjektets reliabilitet (Tjora, 2010; Dowling, 2016). Videre er reliabiliteten vurdert i henhold til innflytelse av meg selv som forsker og informantene som deltok i prosjektet; mine tidligere studier opplever jeg at har gitt meg et god og helhetlig forståelse for tematikken, hvilket gjorde meg godt forberedt til å stille oppfølgingsspørsmål og sette meg inn i informantenes fortellinger. Derimot hadde jeg ikke særlig kjennskap til det geografiske området, hvilket gjorde at jeg ikke hadde noen særlige forutinntatte oppfatninger knyttet til forholdene i Fjellregionen. Selv om informantene ble rekruttert uten utvalg som siktet mot en forankring i det geografiske området viste empirien til at samtlige informanter hadde en form for tilknytning til distriktet. Disse forholdene kan dermed innvirke på deres opplevelser og funnene som trekkes frem. Disse evalueres ytterligere i diskusjonskapitlet. Prosjektets reliabilitet skal videre sikres ved at det tas i bruk direkte sitater som gjenspeiler informantenes historier og opplevelser. Videre har de metodiske vurderingene og arbeidsprosessen for øvrig blitt nøye skissert både i form av personlige notater og gjennom dette kapitlet for å sikre ytterligere transparens (Tjora, 2010; Dowling, 2016).

Prosjektets validitet, eller gyldighet, henviser til hvorvidt prosjektet faktisk besvarer de problemstillinger som tas opp. Dette skal sikres ved at prosjektet publiseres og overleveres til TeRRItoria-prosjektets arbeidsgruppe. Disse aktørene kan i så måte overprøve og evaluere de funn som er kommet frem i henhold til det teoretiske rammeverket. Videre er det gjort avveielser i henhold til å sikre prosjektets gyldighet ved å benytte et bredt utvalg litteratur og tidligere forskning som skal kunne sikre prosjektets troverdighet og teoretiske belysning (Tjora, 2010; Stratford og Bradshaw, 2016).

Siktemålet med dette prosjektet har ikke vært å utvikle nye teoretiske rammeverk, men heller supplere eksisterende perspektiver innen feltet. Formålet knyttes til å utvikle innsikt i tematikken og potensielt fremheve konsepter og elementer av betydning for forskningsfeltet og TeRRItoria-prosjektets videre arbeid. Med dette knyttes dette casestudiet til det Tjora (2010) omtaler som konseptuell generalisering, hvor casestudiet fremhever konsepter som er av betydning for forståelsen av unge voksnes mobilitet og behovet for kunnskap og kompetanse i distriktene.

### **3. Rural innovasjonsevne i et kunnskapsperspektiv; Teoretisk rammeverk**

Kompetansereformen «Lære hele livet» understreker at mobilitet, mobilisering og utvikling av kompetanse vil være avgjørende for både eksistensen av og kvaliteten av fremtidens verdiskaping og innovasjonsevne. Både gjennom å tette kompetansegapet i arbeidsmarkedet, men også gjennom å kontinuerlig utvikle arbeidstakeres kompetanse og tilføre ny kunnskap for å møte den økende omstillingshastigheten i samfunnet (Kunnskapsdepartementet, 2020). Her vil tilflyt av ung arbeidskraft ses som avgjørende for distriktenes vekstkapasitet.

Forskning viser til at unge voksnes mobilitet i 20-30 årene er relativt høy, og at det blir stadig vanligere å flytte flere ganger gjennom livet. Mange utflyttere fra distriktene er gjerne i denne alderen og flytter for å ta utdanning eller arbeid i mer sentrale deler av regionen eller til storbyer i andre regioner, hvilket gjør at distriktene mister potensiell arbeidskraft og kompetanse. Mange unge velger derimot å bosette seg i distriktene i perioder, hvilket også kan bidra til positiv kunnskapsdeling og fylle midlertidig sysselsettings- og kompetansebehov i distriktene (NOU, 2020<sup>b</sup>; Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2021). Trainee-ordninger er et midlertidig arbeidsforhold som vil kunne bidra til å styrke behovene i arbeids- og næringslivet i distriktene i en kortere eller lengre periode, og fremstår som en taktisk løsning for å styrke rurale områders kunnskap og kompetanse.

Forhold som påvirker den skisserte tematikken fremstår som sammensatt og omfattende. Det teoretiske rammeverket i dette masterprosjektet tar derfor utgangspunkt i litteratur og tidligere forskning som systematiseres i fire perspektiver for å belyse forhold som innvirker på mobilisering og mobilitet, og hvorvidt disse faktorene har innvirkning på rural innovasjonsevne; (1) det geografiske perspektivet viser til de romlige begrepene distrikt og by, og stadfester at disse geografiske punktene innehar ulike kvaliteter som kan være av betydning for arbeidstakeres opplevelse og forankring av stedet. (2) Det organisasjonsteoretiske perspektivet, skisserer forståelsen av arbeidstakeres mobilitet og mobilisering av kunnskapsressurser og arbeidstakeres motivasjon. (3) Det kunnskapsteoretiske perspektivet illustrer koblingene mellom læring, kunnskap, kompetanse og motivasjon, og betydningen av disse i arbeidssammenheng. (4) Det innovasjonsteoretiske perspektivet henviser til at innovasjon fremstår som en kobling av de forutgående perspektivene, og viser til tidligere forskning som angir dens betydning for distriktenes verdiskaping og vekst i henhold til nettverkstenking.

### 3.1 Geografiteoretisk perspektiv

Begrepet region fremstår i litteraturen som svært flerfoldig og synonymbettinget. Det geografiteoretiske perspektivet skal derfor avklare visse definisjoner og avgrensninger i henhold til de geografiske holdepunktene som omtales i denne prosjektoppgaven.

En region henviser til en romlig forståelse av et geografisk område i henhold til avstand, tilstand, nærhet og bevegelse. Den romlige forståelsen innbefatter både bebyggelse, beboelse, infrastruktur og samferdsel, arbeids- og næringsliv, offentlige forvaltningsstrukturer, ulike tjenestetilbud, kulturelle tilbud og informasjon for å nevne noe (Onsager og Selstad, 2004). Dette prosjektet tar utgangspunkt i de to romlige regionale begrepene distrikt og by. Byer og distrikter i geografiske nærliggende områder omtales her som regioner, hvor det i dette masterprosjektet ses nærmere på regionen tilknyttet Fjellområdene rundt Røros i Midt-Norge som omfattes av casestudiet. Regional utvikling henviser således til økonomisk, sosial, kulturell og bærekraftige innovative omstillinger i henhold til arbeids- og næringslivet, men også i henhold til offentlige strukturer og systemer. I dette masterprosjektet benyttes casestudiet tilknyttet det distriktpolitiske virkemidlet Trainee-ordning for å se nærmere på regional utvikling i henhold til mobilitet og mobilisering av arbeidstakere fra kunnskapsentrum i form av interne og endogene faktorer som påvirker dette fenomenet (Pike, Rodriguez-Pose og Tomaney, 2017).

#### *3.1.1 Distrikt og by*

De siste 20 årene har man sett et voksende gap mellom ulike sentralitetsnivå. De mer sentrale områder i og rundt de største byene har opplevd økende både vekst i sysselsetting og verdiskaping og omtales derfor som sentralitetsnivå 1-3. Disse områdene karakteriseres av høy befolkningstetthet og urbane steds kvaliteter, og omtales gjerne som sentrum. Distriktene på sin side preges av fraflytting og klassifiseres som sentralitetsnivå 4-6, og omtales som rurale områder eller periferi. Distriktene karakteriseres tradisjonelt ved lav befolkningstetthet og færre urbane steds kvaliteter. Distriktpolitiske virkemidler har blitt utformet for å styrke en desentralisert sentralisering rundt tettsteder som skal fremme befolknings- og næringsvekst i rurale geografiske områder, ved å fremstå som attraktive for tilflyttere og virksomheter (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; NOU, 2020<sup>a</sup>).

Det romlige regionale begrepet by henviser til sentrerte regioner og gjerne knyttes til det som omtales som senterkommuner (Onsager og Selstad, 2004). I Norge skiller man gjerne mellom tre by-begreper; bygdeby, hvor det er bosatt mer enn 5000 i regionsentrum, småby med over 15000 innbyggere og storbyer med over 50000 innbyggere. En by i urban sammenheng karakteriseres også av visse stedskvaliteter i henhold til hvordan arbeidstakere opplever stedet og tilknytningen til stedet. Arbeidstakere evaluerer gjerne byer i henhold til hvilke kvaliteter de har kjennskap til og kan referere i henhold til (Selstad og Skjeggedal, 2003).

### *3.1.2 Moturbanisering*

Urbanisering henviser til høy bosettingstetthet som følge av vekst i sentrumslokasjoner eller bykjerner. Urbane steder, slik som Trondheim, omtales gjerne som «klissete» i den forstand at de tiltrekker seg og holde på både arbeidstakere og virksomheter innenfor et bestemt geografisk område. Dette medfører gjerne at distriktsområder, slik Fjellregionen betegnes, opplever fraflytting fra rurale områder (Pike, Rodriguez-Pose og Tomaney, 2017). Mens urbanisering på denne måten forstås som en tendens til økt tilbøyelighet for å flytte mot sentrum, vil moturbanisering stå som avvikende tendens og vise til svekket styrke og endring i retning av flyttemønster (Selstad og Skjeggedal, 2003). Forhold tilknyttet fysiske og geografiske rom og miljø betegnes gjerne som stedskvaliteter og anses som avgjørende for arbeidstakeres opplevelser, atferd og trivsel. Bo- og flyttemotivundersøkelser viser at arbeidstakeres motivasjon for å flytte til et sted i dermed ofte handler om deres opplevelse av steds- og miljøfaktorer. Stedskvaliteter omtales som forhold knyttet til fysisk infrastruktur – slik som bebyggelse, klima, sosialt miljø og familievennlighet, kulturelle- og sosiale forhold – slik som relasjoner til andre av lik kulturell bakgrunn i området, og stedstilhørighet – slik som forhold knyttet til erfaringer og opplevelser av slektskap, eiendom, identitet og opplevelse av stedets natur (Wiestad, 2014; Alsos, Bjørnsen, Borch, Brastad, Jenssen og Mønnesland, 2000; NOU, 2020<sup>a</sup>).

Stedstilhørighet henviser dermed til emosjonelle og kognitive bånd mellom det geografiske stedet og arbeidstakere, men har i størst utstrekning sammenheng med hvor de og deres slektskap er oppvokst eller har bodd og betegner som hjem (Gustafson, 2001). Mens stedstilhørighet vises til som viktig for arbeidstakere i etableringsfasen, fremstår stedets kvaliteter som viktigere for unge arbeidstakere (NOU, 2020<sup>a</sup>). Teoretikeren Richard Florida

peker på at visse stedskvaliteter er avgjørende for arbeidstakere med høy utdanning. Og at tilgang på høyt utdannede arbeidstakere dernest tiltrekker seg virksomheter som genererer vekst og verdi. Han peker på fire urbane goder som er avgjørende for stedets attraktivitet; (1) variasjon i tjenestetilbud, samt handels- og kulturtilbud og bred sosial kontakt med andre mennesker, (2) fysiske omgivelser og klima, (3) gode offentlige tjenester og (4) raske og effektive samferdselstilbud som tilsier at man kan ha høy mobilitet (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>).

Både stedstilhørighet og en opplevelse av stedets kvaliteter knyttes til kjennskap til stedet, hvilket forskning henviser til som «rural origin», eller rural opprinnelse som henviser til at arbeidstakerne kommer fra stedet selv, og «rural exposure», rural eksponering som henviser til at arbeidstakerne har kjennskap til stedet. Innen medisinvitenskapen har rural eksponering fått særlig fokus de senere årene, da praksis i studietiden fremstår som et viktig distriktpolitisk tiltak som fremmer moturbanisering, da erfaringer fra distriktet gjør at arbeidstakerne anses som mer tilbøyelige til å flytte dit etter endt studietid (McGrail, O'Sullivan og Russel, 2018; NOU, 2020<sup>a</sup>).

### 3.2 Organisasjonsteoretisk perspektiv

I møte med nasjonal og internasjonal konkurranse, har norske virksomheter måttet vise seg konkurransedyktige. Omstillingen mot en mer bærekraftig og digitalisert verdiskaping har vist seg effektiv, og aktiviteten i arbeids- og næringslivet har økt. Som følge av disse endringene, og fremtidige krav om endringsdyktighet har etterspørselen etter kompetente arbeidstakere økt. NHOs Kompetansebarometer (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020) viste i 2018 at hele 6 av 20 virksomheter opplyser at de ikke innehar tilstrekkelig kompetanse innad i arbeidsstokken, og at de opplever det som utfordrende å rekruttere relevant arbeidskraft. Kompetansebehovsutvalget viser til at begrenset mobilitet og små arbeidsmarkeder kan være noen av årsakene til at rekruttering fremstår som mer utfordrende i distriktene (NOU 2018; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; NOU, 2020<sup>a</sup>).

#### 3.2.1 Mobilitet

Mobilitet viser til arbeidstakeres tilbøyelighet til å forflytte seg fra lokasjon A til lokasjon B. Geografisk mobilitet omtales her som arbeidstakeres tilbøyelighet til å skifte bosted, mens

yrkesmessig mobilitet henviser til deres tilbøyelighet til å skifte yrke eller arbeidssted (Kann, Dokken, Sørbø og Yin, 2018). Mobilitet i tilknytning til trainee-ordningen vil i så forstand tilknyttes både geografisk og yrkesmessig mobilitet, men forutsetter at arbeidstakerne endrer bosted som følge av yrkesmulighetene ordningen gir.

Mobilitet i forhold til stedstilhørighet knyttes til endring av bosted av en midlertidig eller permanent forstand. Forskning henviser til at mobilitet har blitt den nye normen. Mobilitet fremstår på mange måter som stedstilhørighetens motvekt, hvor arbeidstakerne avviker fra de tradisjonelle båndene til stedet og de sosiale koblingene de har tilegnet seg der. Nyere forskning har med dette ymtet frempå om at samfunnet beveger seg inn mot en ny forståelse av sosiale relasjoner, identitet og livsrom som ikke lenger betinges av geografiske lokasjoner, og hvor stedstilhørighet på mange måter knyttes til kjennskap til steds kvaliteter; hvorpå mobilitet forklares i henhold til stedsspesifikke faktorer som er homogene med arbeidstakernes tidligere stedstilknytninger og behov (Gustafson, 2001). Gubert (1999) viser til at mobilitet også vil knyttes til forhold som ikke knyttes til arbeidstakernes bo- og arbeidsforhold, slik som muligheten til å delta i visse aktiviteter, reise og oppleve andre steder.

Tidligere studier understreker at nyutdannede studenters mobilitet og villighet til å bo og arbeide i distriktet er av betydning for virksomheters innovasjonsevne og verdiskaping. Studiene henviser til at rekruttering av nye ansatte med ny og annen kunnskap enn hva virksomheten tidligere besitter styrker innovasjonsevnen når den kombineres med den eksisterende kunnskapsbeholdningen (Castillo, Garone, Maffioli, Rojo og Stucchi, 2019; Vik, 2006; Smit, 2017).

### *3.2.2 Mobilisering*

Borch og Førde (2010) definerer mobilisering som en prosess hvor virksomheter og aktører aktiverer latente ressurser i arbeidsstaben. Kunnskap hos arbeidstakere fremstår som avgjørende for mobiliseringen i virksomhetene. Mobilisering av den interne eller eksterne kunnskapskapitalen kan bidra til å finne frem, omstille, omstrukturere og aktivere ressursene i virksomheten og i distriktet. Slik mobilisering forutsetter gode kunnskapsarbeidere som evner å koble riktig kunnskaper, ansatte, systemer og ressurser til riktig tid og på riktig måte.



Mobilisering har vist seg å effektivisere oppgaveløsning gjennom å synliggjøre, omstrukturere og styrke kunnskapskapitalen i virksomheter (Levin, Nilssen, Ravn og Øyum, 2012).

Kristiansen og Nordhaug (2010) viser til at mobilisering av kompetanse avhenger av en støttende organisasjonskultur. De har utviklet begreper prestasjonskultur som henviser til virksomheter evne til å tiltrekke seg, utvikle og omstrukturere `riktig` kompetanse. Med økende utdanningsnivå vil tilgangen på kompetanse trolig også styrkes i årene som kommer, utfordringen knyttes da til å utnytte arbeidstakernes kunnskaper på en verdiskapende måte. Virksomheter må derfor evne å utnytte den enkelte arbeidstakers kompetanse i forhold til andre ansattes komplementære ferdigheter og skape en struktur som støtter opp om en felles forståelse av virksomhetens virkeområde og kontekst; den betinges således av virksomhetens evne til å lære og bygge bro mellom de interne kompetansene.

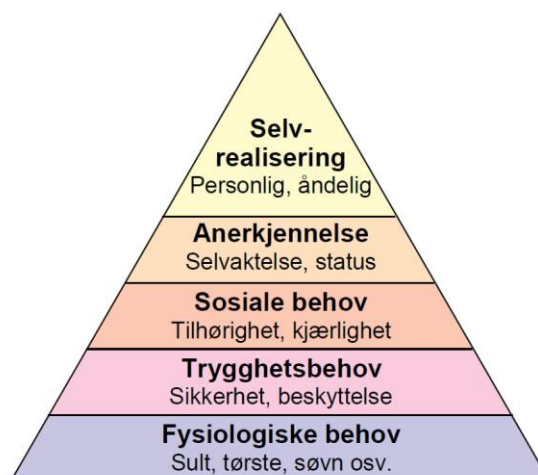
### *3.2.3 Motivasjon*

Tidligere forskning konsentreres i hovedsak rundt mobiliteten hos arbeidstakere og økning av befolkningstettheten i distriktene, men jeg vil argumentere for at kvaliteten i arbeidstakernes kunnskaper fremstår som likeså viktig i rurale områder. Det vil derfor være aktuelt i dette masterprosjektet å se ytterligere på bakgrunnen for arbeidstakernes kunnskapservvelse, hvilket jeg vil argumentere for at har sammenheng med deres motivasjon. Arbeidstakeres motivasjon spiller en avgjørende rolle både i henhold til kunnskapstilegnelse, men også i henhold til kunnskapsutvikling. For å sikre høy arbeidskapasitet, målsetting og utvikling er det derfor avgjørende vil jeg derfor i kapittel 5 argumentere for at motivasjon hos arbeidstakerne er av betydning for den rurale innovasjonsevnen.

Motivasjon påvirker arbeidstakernes innsatsvilje, ytelse og prestasjoner. Høy motivasjon kjennetegnes således av arbeidstakere med god oversikt over hvilke valg de bør ta i ulike situasjoner, beslutningsdyktighet, kunnskap om hvordan de skal gå frem for å nå sine målsettinger og som har høy utholdenhet i arbeidsprosesser og høy trivsel i arbeidet (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015). I henhold til Mikkelsen og Ludals (2014) redegjørelser er motivasjon forbundet med sju variabler; personlighetstrekk, kognisjon, verdier, behov, affekt, belønning og kontekst. I dette prosjektet vil jeg ta særlig utgangspunkt i behovsteori og kognisjonsteori – i form av målsettingsteori.

Arbeidstakernes behov vil kunne regulere aktiveringen av deres motivasjon i arbeidet, deres målsettinger aktiverer intensjonen ved arbeidet, og deres kompetanse aktiverer selve handlingen eller oppgaveløsningen som skaper en form for ytelse. Arbeidstakernes behov viser til en balanse mellom deres lyster og driv. Arbeidstakernes mål representerer behov som styrer deres oppmerksomhet, aktiverer deres innsats og øker deres utholdenhet. Dersom arbeidstakeren oppnår sine målsettinger, gir det en opplevelse av å ha tilfredsstilt et eller flere behov. Innen behovsteorien vil Maslows behovshierarki fremstå som særlig relevant. Selv modellen fremstilles som et hierarki, vil ulike behov kunne eksistere i ulik styrke og overlape hverandre, og lyster og driv i henhold til de ulike variablene vil kunne variere over tid. I første omgang fysiologiske behov slik som tilgang på mat, søvn og sex fremstå som nødvendig. Deretter vil behov knyttet til sikkerhet måtte oppfylles. Disse knyttes til stabile arbeidsforhold, god lønn, sikker helse, boforhold og forhold knyttet til omgivelsene og samfunnet for øvrig – stabile arbeidsforhold vil på sin side innbefatte interessante og varierte arbeidsoppgaver som gir rom for utvikling og har høy autonomi, gir muligheter for prestasjoner og annerkjennelse. Dernest vil arbeidstakerne søke å få tilfredsstilt behov knyttet til tilhørighet, og her vil forhold til andre mennesker slik som familie, venner og kolleger være viktig. Det neste behovsplatået knyttes til behovet for annerkjennelse og selvaktelse, hvor ens persepsjoner i henhold til relasjoner i omgivelsene er viktig. Her understrekes behovene for å få og gi respekt i form av at arbeidstakerne oppleves som kompetente og mestrer sine oppgaver. Sist vil behovet for selvaktualisering være viktig. Dette knyttes til arbeidstakernes opplevelse av å ha realisert sitt potensiale (Brochs-Haukedal, 2015). Alvesson (2004)

poengterer at mennesker som ikke opplever kunnskapsutøvelse som en målsetting og ikke får selvbekreftelse av å tilegne seg kunnskap heller ikke forfølger en karrierevei som særlig knyttes til kunnskap fordi de ikke betegner seg selv som karrieremennesker.



Figur 5: Maslows behovshierarki (Sander, 2020).

Visse arbeidstakere vil kunne oppfattes som «*high achievers*» og karakteriseres ved at de påtar seg særlig ansvar. Slike arbeidstakere har gjerne behov for å prestere; hvilket innebærer at deres motivasjon har sammenheng med å løse problemer og oppgaver, utvikle og forbedre og effektivisere. Slike arbeidstakere viser seg

videre å være gode til problemløsning og å ta avgjørelser (Mikkelsen og Laudal, 2014). Motivasjonen har slik henvist sammenheng med arbeidstakernes kompetanse; arbeidstakerne danner en oppfatning av hvilke arbeidsoppgaver og løsninger de preferer med basis i egne behov og målsettinger (Brochs-Haukedal, 2015).

## 1.1 Kunnskapsteoretisk perspektiv

Tidligere forskning trekker virksomheters evne til å lære som avgjørende for å tilegne seg kunnskap og mobilisering av kompetanse. Læring knyttes her både til den enkelte ansattes evne til å forstå og utvikle oppgaveløsningen, samt koblingen mellom kollegers kompetanse. Læringsintensivt arbeid, hvor ansatte får lære og bruke kompetansen sin i arbeidet, virker i slik forstand positivt på innovasjonsevnen (Thune, Olsen og Solberg, 2011). Videre understrekes viktigheten av å koble de riktige hodene sammen, og at det stilles krav til tilegnelse av ny kunnskap i rekruttering av arbeidstakere. Forskningen trekker frem tre brede kompetansetrekk som vil være sentrale i alle næringer; (1) bruk av digitale og tekniske verktøy, (2) autonom oppgaveløsning og (3) samhandling i heterogene grupper. Slike kompetansetrekk forutsetter også at den enkelte arbeidstakeren innehar såkalte «*soft-skills*»; hvilket inkluderer god kommunikasjonsevne, selvstendig tenking, samarbeidsevne, initiativtaking, forståelse for andre kulturer og tenkemåter, empatiske trekk og språkbeherskelse – hvilket tilegnes gjennom høyere utdanning (Thune, Olsen og Solberg, 2011).

Læringen og kunnskapstilegnelsen stopper ikke etter endt utdanning. I møte med arbeidslivet utveksler kolleger kunnskap, arbeidstakere lærer nye arbeidsoppgaver og stilles ovenfor nye problemstillinger som gjør at de må spille på lag med sine kolleger og utvikle felles verdier og løsninger (Kunnskapsdepartementet, 2020; Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2020).

### 1.1.1 Læring

Læring handler om nyttiggjøringen av erfaringer og er selve grunnlaget for tilegnelsen av kunnskaper og ferdigheter i arbeidslivet – essensen av den menneskelige kapitalen. Brochs-Haukedal (2015) definerer læring som «*relativt varige forandringer av atferd og atferdsmuligheter som et resultat av erfaring eller øvelse*». Læring kan gjennom denne

definisjonen også knyttes til læring av detaljkunnskaper, problemløsning, overføringsforståelse, sosiale ferdigheter og holdninger (Brochs-Haukedal, 2015).

Læring skjer altså ikke i et vakuum, men har nær sammenheng med konteksten og det sosiale rommet rundt arbeidstakerne. Interaksjon med andre studenter eller kolleger betinger altså også arbeidstakernes læring, og omtales som sosial læringsteori. Arbeidstakerne påvirkes av observasjoner i det sosiale fellesskapet, hvor de lærer seg å tilpasse seg normer og kutyme, og gjerne modellerer eller adopterer andres positive atferd. Arbeidstakerne observerer, evaluerer og forsøker å gjenskape atferd som oppleves som ønskelig. Arbeidstakerne motiveres med andre ord til å lære gjennom observasjoner og refleksjoner i konteksten; arbeidstakernes oppfattelser og forståelse av konteksten skaper derav deres evne til å omgjøre kunnskap til kompetanse og ferdigheter (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015). Læring innad i virksomheten knyttes til utvikling og overføring av kunnskap mellom arbeidstakere, kolleger og øvrige aktører i organisasjonsnettverket. Den enkelte ansatte lærer både gjennom oppgaveløsning og i det sosiale fellesskapet. Virksomhetens læring knyttes på sin side opp mot overføring av tause og eksplisitte kunnskaper, ferdigheter og holdninger mellom ansatte (Brochs-Haukedal, 2015).

Tidligere forskning viser slik til at studenter har høyest sannsynlighet for å kunne overføre kunnskapen de har lært gjennom skolegangen dersom de har forståelse for prinsippene bak oppgaveløsningen i arbeidet. Høyere utdanning sikter derfor særlig mot å generere en ytterligere forståelse i forhold til kunnskapen som læres gjennom skoleløpet, slik at arbeidstakerne evner å omstille seg til ulike arbeidsoppgaver. Det å lære må også læres, og har nær sammenheng med arbeidstakernes motivasjon for å lære (Brochs-Haukedal, 2015). Læring for å evaluere informasjon i arbeidslivet opp mot kunnskapen arbeidstakerne allerede besitter omtales gjerne som dybdelæring, og viser til at arbeidstakere evner å overføre og ta i bruk kunnskapen til nye kontekster og situasjoner. Dybdelæringen gjør at arbeidstakerne får en forståelse for sammenhenger mellom fag, kunnskap og kompetanse innen gitte felt. Gjennom dybdelæring får arbeidstakerne en aktiv rolle i henhold til egen utvikling, ferdighetsdannelse og læringskompetanse. Arbeidstakerne regulerer på denne måten seg selv i form av å sette egne mål som regulerer egen motivasjon og atferd. Basert på kunnskap og erfaringer danner arbeidstakerne en tiltro til egne evner og en sannsynlighetsvurdering i henhold til egen innsats, kompetanse og konsekvenser (Gamlem og Rogne, 2016).

### *1.1.2 Kunnskap*

Kunnskap er et sammensatt og på mange måter abstrakt begrep. Likevel fremstår kunnskap som avgjørende for dagens arbeids- og næringsliv, hvilket gjenspeiles i særlig vestlige lands utbygging og satsning på utdanningsinstitusjoner og krav til at arbeidstakere skal ta høyere utdanning; Kunnskapsintensivitet pekes på som nøkkelen til fremtidens verdiskaping (Alvesson, 2004). Verdivekst som følge av kunnskap i virksomheter lar seg vanskelig måle. Likevel fremstår kunnskap som en avgjørende faktor og viktig ressurser i henhold til konkurransevne og verdiskaping. Her er det viktig å skille mellom kunnskapsbeholdning og kunnskapskapital; Kunnskapsbeholdningen gjenspeiler virksomhetens kunnskapsnivå i henhold til å inneha nødvendig kunnskap for oppgaveløsningen de utfører for øyeblikket. Beholdningen refererer til bredden og mengden kunnskap i en virksomhet. Kunnskapskapital referer på den annen side til virksomhetens evne til å omstille kunnskapen til en kompetanse som skaper verdi, og knyttes gjerne til virksomhetens utnyttelse flere kunnskaper i arbeidsstokken (Gotvassli, 2007).

Kunnskap benyttes ofte som et paraplybegrep som inkluderer blant annet erfaringer, meninger, ferdigheter og kapasiteter, hvilket danner menneskers evne til handling. Kunnskap krever bearbeidelse av informasjon og påvirkes således både av kontekst og persepsjon (Gotvassli, 2007). Det skilles gjerne mellom to typer kunnskap; taus og eksplisitt. Taus kunnskap henviser til personlig, emosjonell og ikke-forklarbar kunnskap knyttet til erfaringer og forståelse av feltet. Slik kunnskap er kontekstspesifikk og forankret i verdier og erfaringer. Denne typen kunnskap knyttes til det man gjerne omtaler som «knowhow», nemlig at man forstår oppgaveløsningen gjennom erfaringene og forståelsen for konteksten man befinner seg innenfor (Gotvassli, 2015). Eksplisitt kunnskap knyttes på sin side til kunnskap som kan stadfestes og skrives ned på papiret (Gotvassli, 2007).

Gotvassli (2007) viser til begrepet intellektuell kapital, som henviser til den humane og strukturelle kapitalen tilknyttet interne og eksterne prosesser i virksomheter; det omfatter med andre ord både medarbeidernes kompetanse, så vell som samhandling, kultur, rutiner og relasjoner til andre. De senere årene har det også blitt vanlig å inkludere endrings- og innovasjonskapital som en del av den intellektuelle kapitalen, hvilket knyttes til evnen å tenke nytt og omstille seg. Virksomheter intellektuell kapital betinges av mengden og

sammensetningen av det som omtales som kunnskapsarbeidere; ansatte som skiller seg fra den øvrige arbeidsstaben i form av å inneha kunnskap og ekspertise som kan benyttes for å utføre oppgaveløsningen raskere og på en mer hensiktsmessig måte. Kunnskapsarbeidere kjennetegnes gjerne av at de evner å koble seg til kollegers kompetanse, samtidig som deres egen kompetanse innen eget spesialfelt fremstår som svært høy. Kunnskapsarbeid henviser arbeidstakernes evne til å løse komplekse oppgaver til tross for at de står ovenfor usikkerhet og unike problemstillinger (Gotvassli, 2007).

Kunnskapsutvikling i organisasjoner blir med dette forstått som virksomhetens evne til å skape, spre og ta i bruk kunnskap i form av sosialisering, internalisering, eksternalisering og kombinerende av kunnskaper. Slik kunnskapsutvikling avgjøres av fem strukturelle vilkår; (1) virksomhetenes vilje og intensjon i henhold til å nå satte målsettinger, (2) autonomi, (3) kreativt kaos hvor skapende og utviklende prosesser blir til gjennom refleksjon og handling, (4) meningsfulle dialoger i form av informasjonsdeling og aktiviteter mellom hensiktsmessige aktører som evner å samhandle, og (5) nødvendig variasjon i kunnskapsbeholdninger for å imøtekomme det interne og eksterne mangfoldet (Gotvassli, 2007). Kunnskapsoverføring i virksomheter knyttes dermed til deling og utvikling av kunnskap mellom arbeidstakere som samhandler. Slik interaksjon kan ikke simpelt forstås som adopsjon av kunnskap fra den ene arbeidstakeren til den neste, men det foregår en samskappingsprosess hvor kunnskap genereres med basis i de ulike arbeidstakernes persepsjon og forståelse av informasjon, kontekst og atferd (Long, 2001).

### *1.1.3 Kompetanse*

Det har blitt gjort flere studier knyttet til hvilken kompetanse arbeidstakere behøver for å imøtekomme endringene i arbeids- og næringslivet. Politiske føringer er derfor rettet mot at utdanningsinstitusjonenes utdanningstilbud skal sikre kompetanse innen problemløsning, samarbeid og lese og skriveferdigheter. Disse kompetansene vil gi studentene ferdigheter innen læring. Evnen til å lære er også avgjørende for arbeidstakeres utvikling av det som omtales som «non-academic skills» hvilket inkluderer; klokskap, intelligens, læringsevne, sosiale- og emosjonelle ferdigheter, utholdenhet, kritisk tenking, klokskap og kreativitet (Gamlem og Rogne, 2016).

Begrepene kunnskap og kompetanse går gjerne hånd i hånd. Mens kunnskap knyttes til viten og forståelse betegnes kompetanse som det å ha tilstrekkelig kunnskap til oppgaveløsningen, holdninger, evner og ferdigheter som behøves for å utføre funksjoner, samt tilstrekkelig handlingsberedskap. Kunnskapene, ferdighetene, holdningene og evnene som utgjør arbeidstakernes kompetanse vil komme til uttrykk gjennom arbeidstakernes atferd. Kompetanse i virksomhetssammenheng knyttes slik til tilegnelse eller utvikling av slike kunnskaper (Gotvassli, 2007; Lai, 2004). Mens kunnskapsbegrepet knyttes til informasjon, viten og forståelse, knyttes ferdigheter til oppgaveløsningen og hvor godt arbeidstakere løser disse. Evner knyttes på sin side heller til et iboende talent eller «skills» som den engelske litteraturen omtaler det, mens holdninger knyttes til hvordan arbeidstakerne handler i henhold til hvordan de tenker og oppfatter omgivelsene. Utvikling av kompetanse forstås med dette som en kontinuerlig samskapingsprosess i det sosiale rom, hvor arbeidstakere lærer formelt gjennom kursing og oppgaveløsning, eller i interaksjon med andre og gjennom erfaring og refleksjon (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015).

## 1.2 Innovasjonsteoretisk perspektiv

Forskning viser at virksomheters innovasjonsevne styrkes i takt med arbeidsstabens kompetansebeholdning, og at andelen ansatte med høyere utdanning således virker positivt på virksomhetens endringskapasitet og innovasjonsevne. Innovasjonsevne viser til virksomhetens kapasitet til å introdusere et nytt eller utviklet produkt, løsning, tjeneste eller prosess i markedet. Denne kapasiteten knyttes ofte til kvaliteter arbeidstakere tilegner seg gjennom høyere utdanning. Et velfungerende innovasjonsmiljø forutsetter samspill mellom både kolleger og virksomheter. Forskning viser til at en hensiktsmessig politikk for innovasjon forutsetter at distriktene evner å etablere nettverk for å tilstrekkelig kunne styrke innovasjonsevnen, hvilket forutsetter tilgang på kunnskap og mobilisering av kompetanse (Thune, Olsen og Solberg, 2011; NOU, 2020<sup>c</sup>). For å skape et regionalt innovasjonsmiljø er derfor distriktene avhengig av kontinuerlig tilførsel av ny kunnskap fra kunnskapssentrum (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021 NOU, 2020<sup>a</sup>; Alsos, et. al., 2000).

### 1.2.1 Innovasjon

Innovasjon defineres som «*fornyelse gjennom forandring*». Med det henvises det til merkbare endringer i tjenester, produkter, produksjonsprosesser, nye organisasjonsformer eller

utviklingen av nye markeder som gir nye resultater og økt verdiskaping (Aasen og Amundsen, 2015). For den enkelte virksomhet vil en styrket innovasjonsevne kunne fremstå som ønskelig med bakgrunn i et ønske og behov om å sikre konkurransedyktighet, økonomisk bærekraft, effektivisering og kostnadskontroll. Siktemålet for alle virksomheter blir derfor å ligge frempå og ta del i utviklingene som skjer, om ikke å gå foran, hvilket krever strategier for innovasjon og en gunstig forretningsmodell. Felles for slike strategier og modeller er at de i stor grad er tuftet på ideen om at det er den menneskelige kapitalen som er skaper endringskapasiteten i virksomhetene, og at kunnskap og kompetanse er nøkkelen til suksess (Aasen og Amundsen, 2015).

Innovasjon i virksomheter fremstår i så måte som et resultat av interaksjon mellom arbeidstakerne og potensielt eksterne samarbeidspartnere. En rekke forhold og aspekter har innvirkning på disse interaksjonene og resultatene de genererer. Virksomheters evne til strategisk tilpasning, det vil si deres lærings- og endringskapasitet vil kunne styrke virksomhetens innovasjonsevne ved at kunnskap deles og utvikles. Kunnskapsutvekslingen vil danne grunnlaget for utviklingen av en kultur som åpner opp for å skape kompetansene som behøves. Innovasjonsevnen knyttes slik til å skape kunnskap gjennom å dra nytte av ulike kompetanser i virksomheten (Aasen og Amundsen, 2015; Gotvassli, 2015). Tidligere forskning viser til at norske bedrifter anses å ha en hensiktsmessig innovasjonskultur. Kulturen knyttes til det som omtales som den norske modellen, hvilket karakteriseres av lav maktavstand og flate hierarkier. Disse karakteristikene har medført at mange virksomheter har en organisasjonsstruktur med høy medvirkning og autonomi (Johnsen og Pålshaug, 2013).

Interaksjon og samhandling henviser til koblinger mellom ulike praksisfellesskap, hvilket omtales som nødvendig for å styrke innovasjonskulturen. Ulike avdelinger, enheter eller fagfellesskap danner slike praksisfellesskap som bærer preg av interne normer, knowhows og kulturer for oppgaveløsning og kunnskapsdeling. Overføring av taus kunnskap mellom slike praksisfellesskap trekkes fram som avgjørende for å skape `gnister` eller koblinger mellom ulike kompetansebeholdninger. Disse gnistene skaper dernest grunnlaget for innovasjonsevnen (Gotvassli, 2007; Gotvassli, 2015). En styrkende innovasjonskultur forutsetter at arbeidstakerne evner å formidle og kommunisere gode ideer med den øvrige virksomheten, og lære i fellesskap innenfor den kontekstuelle rammen de befinner seg innen. En slik kultur karakteriseres av åpenhet for nye løsninger, endringskapasitet i henhold til blant annet samhandling og rutiner slik at virksomheten evner å utvikle felles meningssystemer for



oppgaveløsning og utvikling. Styrkende innovasjonsevne knyttes dermed til en støttende kultur som skapes i form av støttende ledelse, organisatorisk oppmuntring, utviklende arbeidsgrupper, tilgang til ressurser, tillit, åpenhet, høy grad av interaksjon, risikovilje, framtidorientering, skaperlyst og høy autonomi gjennom frihet og selvstendighet i oppgaveløsningen (Aasen og Amundsen, 2015).

### *1.2.2 Nettverk*

Kompetansenettverk innad i virksomheten og mellom virksomheter, hvor ulike kompetanser kobles, fremstår på mange måter som metoden for å oppnå styrket innovasjonsevne (Bø og Schiefloe, 2007). Nettverk virksomheter viser til uformelle sosiale strukturer som betinger blant annet virksomhetenes læring, samhandlingsevne, handlingsdyktighet og innovasjonsevne. I et konkurransepreget marked vil slik nettverkstenking kunne gi fordeler i henhold til omstillings- og nyskapingsevne. Interorganisatoriske koblinger som bærer preg av tillit, åpenhet, læring og kompetanseutvikling har vist seg svært gunstig (Bø og Schiefloe, 2007). Tidligere forskning viser til at små og mellomstore virksomheter, hvilket gjerne forbindes med arbeids- og næringslivet i distriktene, vil dra særlig nytte av slike nettverkskoblinger i nærliggende geografiske områder, da disse gjerne innehar færre ressurser og svakere kunnskapsstrukturer. Denne erkjennelsen har derfor medført at mange virksomheter ofte samhandler med konkurrenter, da gevinstene gjerne gir større positive enn negative verdier for alle parter. Gode nettverkskoblinger karakteriseres av sterke bånd med høy grad av tillit og gjensidig avhengighet, nærhet, felles kultur og vedvarende kommunikasjon mellom flere sett med enheter eller arbeidstakere (Gotvassli, 2015).

Nyere forskning innen innovasjonsfeltet viser videre til at kvaliteter ved stedet fremstår som et gunstige virkemiddel for å fremme innovasjon. Med det menes at utviklingen av stedets attraktivitet, i henhold til opplevelsen av stedsspesifikke kvaliteter, medfører en type nærhet mellom arbeidstakere i området. Arbeidstakere som omtales som kunnskapsarbeidere trekkes gjerne mot steder som innehar visse stedskvaliteter, og utvikler egne fagmiljøer som igjen tiltrekker seg flere virksomheter. Med andre ord trekker smarte hoder ofte samme retning, hvilket muliggjør dannelsen av nettverk som vil være av betydning for innovasjon. Disse arbeidstakerne og fagmiljøene skaper på denne måten innovasjonsmiljø som forankres i det geografiske stedet. (Aasen og Amundsen, 2015).

### 1.3 Sentrale konsepter

Med bakgrunn i presenterte litteratur har jeg forsøkt å utarbeide to konsepter som skal belyse empirien. Læring kobles til arbeidstakernes motivasjon. Læringen skaper med dette kunnskaper. Disse kunnskapene inkluderer evnen til å lære ytterligere. Økt læring forutsetter således økt kunnskap, på samme tid som kunnskap forutsetter økt læring. Kunnskapen kan gjennom læring utvikles til kompetanse. Bruken av kunnskap og kompetanse gjør at virksomhetene som ansetter arbeidstakerne vil kunne styrke sin innovasjonsevne. Gjennom empirien vil jeg vise til at virksomhetenes tilgang på slike arbeidstakere knyttes til deres evne til å mobilisere arbeidsstokken, men også til arbeidstakernes mobilitet. Disse forholdene avhenger av hvorvidt arbeidstakerne opplever det jeg her vil omtale som mobilitets- og mobiliseringshindringer.

#### 1.3.1 Mobiliseringshindringer:



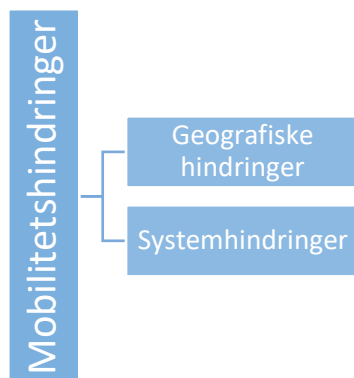
Figur 6: Mobiliseringshindringer

Mobiliseringshindringer henviser til forhold på tre ulike nivåer; individnivå, virksomhetsnivå og distriktsnivå. I likhet med mobilitetshindringene fremstår også mobiliseringshindringene som sammenfallende. Mobiliseringshindringer knyttes til forhold som gjør at arbeidstakerne og virksomhetene ikke tilstrekkelig opplever at mobilisering er mulig. Det tas dermed utgangspunkt i at mobilisering er ønskelig for å tilfredsstille både arbeidstakeres og virksomhetens behov for kunnskap og utvikling.

Mobiliseringshindringer er hindringer som gjør at arbeidstakerne opplever at deres behov for utvikling og læring ikke imøtekommes tilstrekkelig. På individnivå knyttes mobiliseringshindringer til arbeidstakernes mulighetsrom for å lære, utvikle egne

kompetanser og grad av autonomi og medvirkning. På virksomhetsnivå henviser hindringene til forhold som gjør at utveksling, heving og tilførsel av kompetanse mellom kolleger ikke utnyttes eller oppnås i tilstrekkelig grad, og arbeidstakerne opplever mangel på samspill og samhandling internt i virksomheten. Distriktsnivået viser til hindringer ved at det ikke skapes kultur eller nettverk for kunnskap og utvikling i distriktet. Dette henviser til forhold knyttet til arbeidstakere i ulike virksomheter eller mellom virksomheter på overordnet nivå.

### 1.3.2 Mobilitetshindringer



Figur 7: Mobilitetshindringer.

Mobilitetshindringer knyttes til to forhold; systemhindringer og geografiske hindringer. Selv om disse omtales hver for seg vil jeg vise til at forholdet mellom de er sammenkoblet og at opplevelsen av disse sammensatte hindringene utformer arbeidstakernes oppfatning.

Mobilitetshindringene karakteriseres som til dørstoppere som gjør at arbeidstakerne opplever at deres mobilitet blir begrenset. Med dette forutsettes det med basis i empirien at høy mobilitet er ønskelig. Oppfatning av mobilitetshindringene gjenspeiles i så måte av arbeidstakernes ulike motivasjoner. Mobilitetshindringer forstås i henhold til hvorvidt den enkelte arbeidstaker opplever å få tilfredsstilt sine behov ved den gitte geografiske lokasjonen. Dersom stedets kvaliteter ikke tilfredsstiller arbeidstakeres behov, fremstår de således som hindret og mindre mobile. Systemhindringer knyttes til forhold i arbeidssammenheng som gjør at arbeidstakerne ikke opplever mobilitet. Disse forholdene gjenspeiler en forutsetning om at læring, kunnskap og kompetanse er sentrale i arbeidstakernes motivasjonsfaktorer, og at disse ikke imøtekommes. Geografiske hindringer viser til begrenset mobilitet knyttet til lokasjonen. Dette gjelder hindringer i infrastruktur og samferdsel som begrenser forflytningen

til andre geografiske steder, samt kvaliteter ved stedet som gjør at arbeidstakerne ikke opplever at deres motivasjoner blir tilfredsstilt. Herunder inkluderes tilstrekkelig tjeneste- og kulturelle tilbud. Disse hindrer arbeidstakernes mobilitet i form av at de ikke får tilgang til visse kvaliteter som anses som nødvendige for å opprettholde ønsket trivsel og levestandard.

## **4. Kunnskapsgenerasjonen; Empirisk rammeverk og sentrale funn**

I dette kapitlet presenteres sentrale funn fra datagenereringen i lys av tidligere trainees opplevelser og erfaringer. Empirien viser til en felles forståelse av at kunnskap er nøkkelen til vekst og verdiskaping i distriktene, og at trainees rolle i virksomhetene dermed kan forstås som nødvendig for å styrke den rurale innovasjonsevnen. Derimot henviser ikke empirien til at trainees motivasjon trigges av denne samfunnsnyttens, men heller fremstår som resultat av behov for å lære og utvikle. Samtidig som boforhold står i sammenheng med stedskvaliteter og kjennskap til disse forut for bosettingen i distriktet.

Kapitlet deles inn i tre underkapitler, hvor det ses nærmere på viten og utvikling som interessefelt hos informantene og hvordan valg og opplevelser i arbeidslivet har sammenheng med motivasjon og behov for å lære og utvikle seg. Dernest viser datagenereringen til at informantenes mobilitet henger sammen med kjennskap og tilgang på rurale stedskvaliteter. Videre understekes det at informantene opplever at egen kunnskap og kompetanse er av betydning for virksomhetenes innovasjonsevne, men at det fremstår et ønske om å styrke endogene og eksogene koblinger i arbeids- og næringslivet ytterligere for å fremme denne virkningen. Avslutningsvis stilles det derfor spørsmål til hvorvidt informantene kan oppfattes som en del av en kunnskapsgenerasjon, hvor elementer som læring og utvikling er grunnleggende behov som har stor innvirkning på deres opplevelse av arbeid og bosted.

### **4.1 Viten og utvikling som interessefelt**

Læring og kunnskap fremstår som viktige elementer i informantenes liv. Datagenereringen viser til at informantene ikke hadde konkrete tanker rundt spesifikt utdanningsløp eller yrkesvei forut for at de påbegynte høyere utdanning, men at deres behov for å tilegne seg kunnskap likevel har vært stort. Kunnskapstilegnelsen knyttes gjerne til overordnede interessefelt heller enn fagkompetanse på detalj- eller spesialisert nivå. Spesialiseringen i henhold til utdanningsløpet baseres heller på læring og interesser, hvilket stadig utvikles som følge av tilegnelse av ytterligere kunnskaper underveis i utdanningsløpet. Informantene poengterer at kunnskapstilegnelse og utvikling og de grunnleggende perspektivene innen interessefeltet er det som trakk de mot høyere utdanning og den veien de har gått forut for trainee-perioden.

Informantene viser dermed til at det som av de selv omtales som allmennkompetanse; evnen til å tilegne seg kunnskap og læring er elementer ved arbeidslivet de anser som viktig. Videre understrekes ulike stillingskvaliteter som også er viktige; disse inkluderer høy autonomi, muligheten for utvikling i egen stilling og påvirkning av utviklingsstrategiene til virksomhetene, samt miljøfaktorer slik som tillit, trygghet og kunnskapsutveksling med kolleger og andre aktører i arbeids- og næringslivet i regionen. Datagenereringen viser til at informantene vektlegger det å få benyttet kunnskapen de har tilegnet seg gjennom studiene i arbeidslivet, men at de i hovedsak søker etter stillinger som knyttes til måten å arbeide på, hvor de får anledning til å utvikle seg, og hvor de får bruk for den akademiske forståelsen og de store samfunns- eller fagperspektivene innen studiet fremfor kunnskap på detaljnivå.

Informantene fremstår som bevisste på hvilke bidrag de selv har å tilby virksomhetene, men heller usikker på hva de kan forvente i retur. Attraktiviteten i henhold til arbeids- og næringslivet i distriktet ser derfor ut til å være knyttet til en tiltro til at deres kompetanse behøves, og at deres stillinger var av høy nytteverdi – betydningen av egen kompetanse og oppgaveløsning vektlegges sterkt. Datagenereringen viser videre til at traineene fremstår som fornøyde med trainee-ordningen og de bedriftene de har hatt praksis hos med bakgrunn i en opplevelse av sammenfallende verdigrunnlag og felles visjon for arbeidsforholdet.

Utnyttelse og utvikling av kunnskap og kompetanse har således vist seg viktig under trainee-perioden. Informantene viser til at tilegnelse, utvikling og utnyttelse av kunnskap er viktig i oppgaveløsningen på arbeidsplassen. Videre vises det til at informantene opplever at det er høy takhøyde og god kultur for læring i distriktet, og at virksomhetene gir rom for at informantene får testet ut nye ideer og ordninger, stiller spørsmål og kan gjøre feil under trainee-perioden. Flere informanter henviser i denne sammenhengen til viktigheten av et arbeidsmiljø hvor man kan sparre med kolleger, hvor de får varierte oppgaver og ansvar og hvor det gis rom for medvirkning. Det understrekes at sparring med kolleger er viktig for opplevelsen av egen kompetanse; læring og utvikling i møte med kolleger gjør at informantene motiveres ytterligere, da de opplever egen kompetanse som nyttig.

Datagenereringen viser til at informantene opplever mange fordeler med å ta arbeid gjennom trainee-ordningen; virkemidlet fremstår på mange måter som arbeidslivet med støttehjul, hvor det henvises til at de arbeider innen trygge rammer, får muligheten til å prøve ut forskjellige arbeidsoppgaver og virksomheter, og med dette får muligheter til å lære og utvikle egen

kompetanse. Intervjuene avdekker at informantene har en opplevelse av at det er større rom for at de får påvirke oppgaveløsningen i distriktene og i en slik type stilling fremfor i andre stillingstyper og i større byer. Informantene poengterer i intervjuene at de opplever at trainee-ordningen gjør de mer attraktive som arbeidstakere, da de får anledning til å utvikle en bred kompetanse og har høy læringsgrad i oppgaveløsningen. Den trainee-tilknyttede ordningen Røroscrew fremstår som et særskilt attraktivitetselement. Intervjuene avdekker at informantene har behov for å knytte relasjoner til andre i tilsvarende livssituasjon og av «likt sinn» når de flytter til et nytt område.

#### 4.2 Kjennskap og tilgang på rurale stedskvaliteter

Intervjuene avdekker at ingen av informantene hadde klare tanker i henhold til bosted under utdanningsløpet. Utdanningsvalget fremstår som et resultatet av interessefelt og behovet for å tilegne seg kunnskap, og har ikke sammenheng med stedstilhørighet. Datagenereringen henviser likevel til en slags tilhørighet til regionen i form av at samtlige informanter hadde en form for kobling til stedet forut for at de søkte til trainee-ordningen. Dog ingen hadde bevisste planer om å bosette seg i regionen, søkte informantene på trainee-ordningen som følge av at de hadde kjennskap til distriktet gjennom tidligere bosettelse eller opphold i området.

Datagenereringen viser dernest til at informantene ble positivt overrasket over kvaliteter ved både distriktet som sted og arbeidsarena som følge av trainee-oppholdet, og at dette styrket ønsket om å ville bosette seg og fortsette arbeidsforholdene.

Datagenereringen viser til høy mobilitet blant informantene, og intervjuene avdekker at samtlige informanter har flyttet flere ganger tidligere og er positive til fremtidig relokalisering. Mobiliteten ser dermed ut til å ha sammenheng med informantenes behov for å utforske, lære og tilegne seg kunnskap. Tidligere forankring i distriktet ved at informantene har vært bosatt der under oppveksten ser derfor ikke ut til å ha betydning. Derimot viser datagenereringen til at informantene opplever at det gis flere og bedre muligheter for arbeidstakere som er oppvokst i distriktet, og at de som ikke har et nettverk i periferien har mindre oversikt over mulighetsrommet utover trainee-ordningen.

Relasjonen og kjennskapet til distriktet ser ut til å ha sammenheng med hvorfor informantene tar arbeid gjennom trainee-ordningen. I størst grad kobles dette mot kjennskap til stedskvalitetene, opplevelsen av stedet, opplevelsen av arbeidsmarkedet og stedets rykte,

heller enn en form for familiær relasjonstilknytning. Visse urbane kvaliteter ser ut til å ha betydning for opplevelsen av stedet, i tillegg til nærheten til andre geografiske områder i regionen og til andre regioner. Gode samferdselsordninger og infrastruktur ser derfor ut til å ha positiv effekt på informantenes mobilitet.

Informantene som blir boende i distriktet etter endt trainee-periode henviser til at deres behov og ønsker både i arbeidslivet og tilknyttet stedets kvaliteter blir oppfylt. Her viser datagenereringen til at elementer slik som autonomi, medvirkning, utvikling og gode kollegiale forhold er viktig for opplevelsen av arbeidet, mens et roligere familieliv og godt kulturtilbud er av betydning for opplevelsen av stedet. Intervjuene avdekker at tettstedene i distriktet oppleves å inneha både storby- og distrikts-kvaliteter, hvilket gjør at mange av informantene får tilfredsstilt flere behov.

I de tilfeller hvor informantene ikke blir boende viser datagenereringen på sin side at stedskvalitetene og arbeidsforholdene ikke svarer til informantenes behov. Intervjuene avdekker ikke nødvendigvis at disse informantene har andre behov, men henviser til at informantene ikke har evnet eller fått anledning til å forankre seg i lik grad, og derav ikke utvikler samme opplevelse av sted og arbeidssituasjon. Informantene henviser her til mangel på faglig og sosialt miljø, relevant oppgaveløsning og autonomi gjør at de velger å flytte fra distriktet. Trainee-ordningen fremstår til tross for fraflytting som et springbrett for informantene i det videre arbeidsliv, samtidig som det understrekes at nettverkene som ble utviklet under oppholdet er bevart, hvilket gjør at de hadde positive opplevelser tilknyttet trainee-perioden. Det understrekes i så måte at informantenes mobilitet i henhold til å reise til andre regioner og tilgang på tilstrekkelige urbane kvaliteter ble begrenset.

### 4.3 Fremheving av kompetanse

Intervjuene avdekker at kunnskapsutveksling med kolleger fremstår som avgjørende for informantenes trivsel og opplevelsen av et lærende og utviklende arbeidsmiljø. Den tverrfaglige kunnskapsutvekslingen mellom yrkesfaglig og akademisk kunnskap i møte mellom tidligere ansatte og trainees henvises til som en av fordelene ved trainee-ordningen, og gjør at informantene opplever økt læring. Informantene opplever også at dette hever den totale kompetansebeholdningen og kunnskapskapitalen innad i virksomhetene. Trainee-ordningen ser derfor ut til å styrke kompetanseutviklingen- og mobiliseringen innad i



virksomheten. Intervjuene peker på et ønske om at mobiliseringen styrkes ytterligere gjennom sterke koblinger til næringshagen og gjennom utvikling av samskaping og kompetanseutvekslingsarenaer i distriktet.

Intervjuene avdekker at informantene opplever at deres kunnskap og kompetanse er avgjørende for virksomhetenes, og distriktets, innovasjonsevne. Det poengteres derfor at fokuset bør ligge på å se verdien i nylig utdannedes kunnskap og i dannelsen av nettverkskoblinger både mellom traineer og virksomhetene for øvrig. Videre henvises det til at studentenes kunnskap og virksomhetenes behov bør avklares og fremheves i en rekrutteringsprosess. Informantene opplever utviklingen av koblinger mot utdanningsinstitusjoner i Trondheimregionen som svært hensiktsmessig, men understreker at det er avgjørende at det gis innblikk i faktiske forhold, at det gis god oppfølging og gode muligheter underveis og i etterkant av trainee-perioden. Samtidig fremheves det at steds kvalitetene må utvikles og løftes frem for å øke fremtidige traineers mobilitet.

#### 4.4 Oppsummering av funn

Viten og utvikling av kunnskap fremstår som viktige elementer i informantenes behov og motivasjon. Selv om informantene ikke karakteriserer seg selv som karrieremennesker er det tydelig at det å tilegne seg og utvikle kunnskap har stor betydning for trivselen på arbeidsplassen. Oppgaveløsningen, og mulighetene for å utvikle egen stilling og arbeidssted fremheves som elementer som skaper tilhørighet og mestring. På den ene siden ser dette ut til å innebære at informantene søker å utvikle egen kompetanse i møte med kolleger, for å fremme en opplevelse av egen kunnskap, samtidig som denne koblingen gjør at de opplever økt betydning av egen rolle i henhold til utviklingsammenheng i virksomheten. En kan derfor spørre hvorvidt informantene inngår i en slags kunnskapsgenerasjon som motiveres av viten og egenverdi? Intervjuene avdekker at informantene har positive assosiasjoner til kulturen for læring og utvikling i distriktet, og at dette er forhold som gjør at de anser arbeids- og næringslivet i Fjellregionen som et egnet mulighetsrom tilknyttet egen arbeidssituasjon. Datagenereringen viser til at virksomheter som evner å inkludere traineene i hele virksomheten, hvor det gis friere spillerom og hvor traineene får et bredere perspektiv på mulighetene i distriktet i større grad oppleves som fremoverlente og derav attraktive.

Datagenereringen viser til at informantene opplever høy mobilitet der hvor de har kjennskap til stedets kvaliteter. Fjelltrainee-ordningen fremstår således som et hensiktsmessig og viktig virkemiddel i henhold til både å styrke tilflytting til distriktet, sikre kompetente arbeidstakere til virksomhetene og legge til rette for utvikling i form av å mobilisere kompetansen i distriktet. Ordningen bidrar til å gi informantene en forankring i regionen gjennom sosiale og faglige plattformer. Men ordningen oppleves dessverre som lite profilert, og informantene viser til at deltakelsen oppleves som noe tilfeldig, og at de har tro på at utbyttet både for den enkelte trainee, virksomhetene og distriktet kan utbedres ytterligere ved at ordningen fremsnakkes og utvikles. En styrking av virkemidlet fremstår dermed nødvendig, ved at ordningen og stedet fremheves som attraktive i studiemiljøet i Trondheimsregionen.

## 5. Kunnskapsarbeiderne; Diskusjon og analyse

Dette diskusjons- og analysekapitlet skal vise til at rural innovasjonsevne har sammenheng med kunnskapen og kompetansen i arbeids- og næringslivet i distriktet. For å styrke innovasjonsevnen er det tatt et utgangspunkt i at det er behov for tilflyt av ny og annen type kunnskap. Denne kunnskapen genererer virksomhetene i distriktet ved å ta inn trainees. Traineeene representerer her en ny og annerledes type kunnskapskapital enn den som den øvrige arbeidsstokken besitter, hvilket understøttes av empirien. Koblingene mellom kunnskapsarbeidere og den øvrige kompetansebeholdningen i virksomhetene ser ut til å trigge en læringsprosess som styrker virksomhetenes satsning på, og evne til å innovere. For at denne prosessen skal finne sted og vedvare over tid vil det derfor være behov for at traineeordningen videreføres, slik at det sikres en kontinuerlig kunnskapsflyt til distriktet. Empirien understøtter videre at det er behov for å supplere med øvrige støttende distriktpolitiske tiltak som fremmer stedets attraktivitet som bo- og arbeidssted for traineeene. Her vises det til tiltak som styrker traineeenes mobilitet og mobilisering. Denne diskusjonen vil derfor vise til at disse komponentene har sammenheng med det jeg her omtaler som mobilitets- og mobiliseringshindringer.

### 5.1 Rural innovasjonsevne gjennom kunnskap og kompetanse

Litteraturen henviser til at Norge alltid har hatt distrikter, men at periferien slik den fremstår i dagens samfunn i større grad en tidligere preges av endret etterspørsel i henhold til arbeidstakeres behov og opprettholdelse av livskvalitet og levestandard. Med dette henvises det derfor til et behov for omstilling, hvilket forutsetter økt verdiskaping og vekst i arbeids- og næringslivet. Bærekraftige verdiskapinger kobles her til virksomhetenes innovasjonsevne. I dette kapitlet vil det derfor undersøkes nærmere hvorvidt innovasjonsevnen i rurale områder har sammenheng med kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering. Disse elementene vil i så måte ha sammenheng med arbeidstakeres kunnskapskapital og struktureringen av virksomhetens samlede kompetansebeholdning.

Datagenereringen henviser til at den opplevde innovasjonsevnen i distriktet ser ut til å ha sammenheng med hvorvidt arbeidstakerne gis rom for innvirkning og utvikling tilknyttet strategier og organisering på virksomhetsnivå. Intervjuene henviser til at informantene under trainee-perioden ikke direkte knyttes til virksomhetenes innovasjonsarbeid, men analysen

avdekker at de har en opplevelse av at deres funksjon og oppgaveløsning likevel er av betydning. Informant 4 viser til sin opplevelse av oppgaveløsningen som trainee:

*«Det er en bedrift hvor det skjer veldig mye. Du må på en måte følge opp hver eneste dag. I tillegg til at virksomheten vår på Røros er i et satsningsområde ... Det er kontinuerlig utvikling, og kontinuerlig noe nytt ... Og jeg fikk være med å forme den trainee-stillingen selv på mange måter, og så fikk jeg tilbud om alt mulig forskjellig som jeg kunne få være med og gjøre, og velge litt selv da. Så da fikk jeg jo på en måte utviklet kompetansen min på den måten jeg ønsket det på egenhånd».*

Informanten viser til en opplevelse av at egen rolle i virksomheten var av betydning for virksomhetens arbeid, og at arbeidet således var rettet mot utvikling og nyskaping; hvilket i henhold til litteraturen peker på fornyelse gjennom forandring. Med dette støtter datagenereringen opp om en oppfatning om at den rurale innovasjonsevnen har sammenheng med arbeidets innhold ved at arbeidstakernes oppgaveløsning bidrar til at virksomhetene utvikler nye eller endrede satsinger og skaper nye verdier. Datagenereringen skisserer med dette en opplevelse av at den menneskelige kapitalen skaper virksomhetenes endringskapasitet. Innovasjonsevnen i distriktet anses med dette å ha sammenheng med arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse (Aasen og Amundsen, 2015).

Tidligere forskning viser til at arbeidsstabens samlede kompetansebeholdning og samspill mellom kolleger innvirker på den totale innovasjonsevnen (Thune et. al., 2011; NOU, 2020<sup>c</sup>). Intervjuene avdekker at virksomhetenes arbeidsstokk preges av mange fagarbeidere. Datagenereringen henviser til en opplevelse av at disse fagkompetansene som den permanente arbeidsstokken innehar er annerledes enn hva informantene betegner egen kompetanse, hvilket viser til en kobling mellom ulike kompetanser. Informant 7 forteller om en oppfatning av et sterkt fagmiljø, og at møtet mellom ulike kompetanser utgjør en styrke i virksomheten:

*«Det var et sånn annet mangfold på arbeidsplassen enn hva jeg har nå, det var mye forskjellige mennesker... Der er det en sånn sammensetning av mange forskjellige mennesker, forskjellig aldre, forskjellige bakgrunner... Ja, så det er spennende å jobbe med folk som tenker så annerledes enn seg selv da... Jeg kom jo inn i en bedrift der jeg tror gjennomsnittlige ansiennitet var liksom høyere enn min alder da jeg begynte der. Så man er jo*

*veldig annerledes. Og det har jo en verdi i seg selv det da. Man kommer inn med en annen profil, er gjerne yngre enn de som er der fra før. Og har en ganske annen teoretisk kompetanse da, i et miljø hvor det er mye praktisk erfaring ellers».*

Informant 4 støtter opp om denne oppfatningen av arbeidsstokken og kompetansebeholdningen i distriktet, og forteller følgende om sine erfaringer:

*«Det er jo mye forskjellig skulle jeg til å si, det er ganske høy gjennomsnittsalder, veldig få som har høyere utdanning. Så vi er jo et fåtall som jobber her som har mastergrad. Men det er jo veldig mye kompetanse da. Veldig mange som har jobbet her veldig lenge, som man kan lære mye av. Så det er egentlig ganske god kompetanse. Og så blir det jo flere og flere yngre som kommer inn og ser på ting med nye øyne og har litt andre ideer... Så sånn jobbmessig så tror jeg det er en stor fordel jeg å bevege seg litt ut av sentrum, fordi der er det mye kompetanse».*

Disse skildringene viser til det anses å forekomme verdiskapende koblinger mellom ulike kompetanser og at informantenes kompetanser anses som viktig for innovasjonsevnen (Aasen og Amundsen, 2015; Gotvassli, 2015). Datagenereringen viser til høy grad av samhandling mellom kolleger i virksomhetene og intrakollegiale læringsstrukturer som støtter opp om kunnskapsutveksling og kompetanseutvikling. Disse ser ut til å ha sammenheng med kvaliteter i virksomhetenes kultur og strukturer tilknyttet innovasjon, som vises til å ha sammenheng med høy grad av samarbeid og medvirkning på tvers av enheter og nivå, høy autonomi i oppgaveløsningen, utvikling av felles målsettinger som følge av samspill mellom arbeidstakerne (Johnsen og Pålshaug, 2013; Gotvassli, 2007). I så viser datagenereringen til at det forekommer en kunnskapsutvikling i virksomhetene, hvor informantene skildrer opplevelser av deling og samskaping av felles kunnskap og kompetanse, som følge av koblinger mellom ulike arbeidstakeres bakgrunn (Gotvassli, 2007; Long, 2001). Innovasjonsevnen fremstår dermed som virkning av læring mellom kolleger og utvikling av den samlede kompetansebeholdningen. Informant 3 forteller om sin opplevelse av nytteverdien av ulike kompetanser og hvordan møtet mellom disse forutsetter læring:

*«Og at man da på en måte får dette herre uerfarne og uredde perspektivet inn i det mer satte tingene, og at det på en måte møtes og at man får et mer kompromiss mellom de. For det er jo*

*masse kunnskapsoverføring i det, både for de som er der fra før og de som kommer inn som ny. At det er det samspillet der som er viktig».*

Utsagnet henviser til en sosial læringsprosess hvor innovasjonskulturen og de kompetansene som behøves utvikles i interaksjon mellom kolleger (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015). Oppfatningen om at læring avhenger av samhandling, observasjoner, kunnskapsoverføring, atferds- og holdningsdanning støttes opp av den øvrige datagenereringen, hvor informantene gjennomgående henviser til hvordan oppgaveløsning og ansvar har sammenheng med koblinger til kompetansebeholdningen for øvrig. Og det poengteres at virksomhetenes kultur for at traineene får stort spillerom er av betydning for hvordan de opplever egen mulighet for utvikling av kompetanse, og anledning til å innvirke på forhold på virksomhetsnivå (Brochs-Haukedal, 2015; Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2020; Kunnskapsdepartementet, 2020). Disse funnene støtter i så måte opp Thune et. als., (2011) henvisning til at innovasjonsevne har sammenheng med læringsintensivt arbeids.

Selv om datagenereringen henviser til at det foreligger en støttende kultur for innovasjon innad i virksomhetene, er det ikke generert tilstrekkelig informasjon til å kunne påvise hvorvidt denne effekten knyttes til distriktsnivå. Informantene henviser til liten kunnskap om forhold på virksomhetsnivå og potensielle konstallasjoners betydning kan derfor ikke skildres i dett prosjektet. Derimot fremheves det at litteraturen gir et bilde av at det forekommer koblinger, uten at dette kan støttes opp av informantenes opplevelser. Henspeilingen til et innovasjonsmiljø vil derav i dette prosjektet knyttes opp mot forhold ved at traineer har praksisopphold i flere ulike virksomheter og danner nettverk på tvers av disse, hvilket vil kunne skape det som omtales som praksisfellesskap som distribuerer og generer kultur mellom ulike nettverk (Bø og Schiefloe, 2007; Gotvassli, 2007; Gotvassli, 2015).

Litteraturen trekker frem at kobling av riktige hoder er viktig, hvilket knyttes til visse kompetansetrekk slik som selvstendig oppgaveløsning, tekniske ferdigheter og samhandlingsevne (Thune et. al., 2011) Datagenereringen viser til at informantenes opplevelse av kompetanse har sammenheng med deres kunnskapskapital og opplevelse av å mestre oppgaveløsning og forståelse av arbeidet og konteksten. Informantene viser i fortellinger om oppgaveløsningen til forhold hvor de tillates å ta på seg ansvar, utvikle egne arbeidsoppgaver og ta initiativ i henhold til utvikling og prosjekter i virksomheten; hvilket

henviser til at dette er elementer som preger oppgaveløsningen. Intervjuene viser til at informantenes opplevelse av egen kompetanse knyttes til det som omtales som soft-skills (Thune et. al., 2011). Informant 5 forteller om hvordan egen kompetanseutnyttelse opplevdes:

*«Vi hadde jo møter og gjennomganger og sånn, men jeg fikk ta egne avgjørelser og forsøke å drive prosjekt på egenhånd. Og det kjente jeg var veldig givende, spesielt det å forsøke å få inn litt nye tanker og sånn».*

Utsagnet henviser til en kultur som tillater at arbeidstakere tar på seg ansvar og får anledning til å skape og utvikle i henhold til egen kunnskap og kompetanse. Oppgaveløsningen og utviklingen av arbeidstakernes kompetanse fremstår som virkning av mulighetsrommet for å utvikle ferdigheter og holdninger i arbeidet. På den ene siden henvises det til at kompetansen utvikles gjennom samspill med andre kolleger, men samtidig vil man implisitt kunne hevde at dette mulighetsrommet forutsetter en forståelse av holdningene og kulturen i konteksten, hvilket gjør at arbeidstakernes persepsjon av oppgaveløsningen knyttes til deres forståelse av behovene og ønskene i virksomhetene. Denne forståelsen kan hevdes å være resultat av kunnskap og kompetanser arbeidstakerne har tilegnet seg gjennom høyere utdanning (Gotvassli, 2007; Lai, 2004; Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015).

Tidligere forskning viser til at ansatte med høyere utdanning har en positiv effekt på virksomhetens endringskapasitet og innovasjonsevne (Thune et. al., 2011). Intervjuene viser til at samtlige arbeidstakere opplever å ha tilstrekkelig og nyttiggjørende kompetanse i møte med arbeidslivet. Flere understreker at de opplever et behov for kompetanse som knyttes til høyere utdanning i virksomhetene de har praksis hos, og at deres teoretiske kompetanse gjør at de evner å se andre sammenhenger enn den øvrige arbeidsstaben. Disse kompetansene kan knyttes til det som i litteraturen omtales som ikke-akademiske skills (Gamlem og Rogne, 2016). Informant 1 understreker oppfatningen om at arbeidstakere med høyere utdanning har en annen tilnærming til arbeidet, og poengterer at evnen til å lære og tilegne seg ny kunnskap fremstår som en virkning av kompetanse som er utviklet som følge av høyere utdanning:

*«At du har evnen til å tilegne deg kunnskap. For det jeg mener da, det at du har høyere utdanning er et bevis på at du har evnen til å tilegne deg kunnskap. Du har bevist at du klarer å sette deg inn i ulike fag og ulike tema, og det er egentlig kompetansen din... Jeg føler jeg får*

*brukt den kompetansen jeg har innenfor det å tilegne meg kunnskap. Så det handler på en måte om å koordinere folk og kunne sette seg inn i ulike tekniske løsninger for å evaluere og finne ut hva som er best for oss da».*

Informanten viser med dette til at høyere utdanning danner grunnlaget for dybdelæring, hvilket gjør at arbeidstakerne i større utstrekning evner å koble ulike perspektiver og evner å se hvordan de skal gå frem for å utvikle oppgaveløsningen i henhold til egne og overordnede målsettinger (Gamlem og Rogne, 2016). Utsagnet til informanten henviser videre til at høyere utdanning gjør at arbeidstakeren i større grad evner å omstille seg til ulike arbeidsoppgaver og at de enkelt kan generere en forståelse for arbeidsoppgavene de gis (Brochs-Haukedal, 2015). Med dette fremstår det som om informantene har en opplevelse av at virksomhetene innehar høy intellektuell kapital, på bakgrunn av at det er ansatt flere arbeidstakere med høy utdanning som supplement til den allerede sterke faglige kompetansebeholdningen i distriktet (Gotvassli, 2007).

Den intellektuelle kapitalen gjenspeiles av intervjuenes skildringer av både kultur, strukturer, samhandling, samlede kompetansebeholdning og en opplevelse av fremoverlente og endringsdyktige virksomheter (Gotvassli, 2007). Slik informant 4 henviste til tidligere i dette kapitlet ser det ut til at virksomhetene i distriktet kan ha fått øynene opp for verdien av å rekruttere nyutdannede studenter med ny og supplerende kompetanse. Opplevelsen av virksomhetenes høye intellektuelle kapital støttes opp av den forutnevnte fortellingen fra informant 1, som henviser til at traineene, som dertil kan oppleves som kunnskapsarbeidere, innehar en annen type kunnskap og ekspertise som gjør at de evner å løse oppgaver på en rask og effektiv måte (Gotvassli, 2007).

Redegjørelsene i dette kapitlet har skissert et bilde av at tilføring av ny kunnskap gjennom å ansette nyutdannede studenter fremstår som en hensiktsmessig måte for virksomheter å mobilisere den interne kompetansebeholdningen for å i større grad kunne styrke evnen til å innovere, utvikle og skape verdi. Datagenereringen har henvist til at arbeidstakere selv opplever at deres kunnskap og kompetanse er av betydning for virksomheters innovasjonsevne i den forstand at de bidrar til oppgaveløsning, utvikling og strategier for virksomhetens verdiskaping. Dog datagenereringen ikke kan stadfeste at verdiskaping og innovasjon faktisk finner sted i de aktuelle virksomhetene, støtter tidligere forskning opp om oppfatningene om at det foreligger et kausalforhold mellom tilgangen på ny kunnskap og



mobiliseringen av den samlede kompetansebeholdningen. Med andre ord støtter empirien opp om litteraturens henvisninger til at virksomheters innovasjonsevne har sammenheng med tilgangen på og utnyttelsen av kunnskapsarbeideres kompetanse. Med bakgrunn i dette vil tiltak som sikrer arbeidstakeres mobilitet, og derav koblinger av deres kompetanse opp mot den øvrige arbeidsstokken, fremstå som av betydning for å styrke innovasjonsevnen til virksomheter i distriktene.

### *5.1.1 Mobilisering av genier*

Slik fremlagt henger mobilisering av kompetanse sammen med at arbeidstakernes kunnskap og kompetanse kobles og utnyttes i henhold til effektivisering og utvikling av oppgaveløsning. I så måte forutsettes en hensiktsmessig mobilisering av høvelig kunnskap og kompetanse foreligger, hvilket støttes opp av empirien (Broch og Førde, 2010; Levin et. al., 2012). Dette studiet er ikke siktet mot å underbygge hvorvidt mobiliseringen faktisk har effekt, men heller gi innsikt i hvorvidt det oppleves at mobilisering er av betydning for å styrke virksomhetenes innovasjonsevne. Det er derfor valg å se nærmere på hvordan virksomhetene i regionen stiller seg til arbeidstakernes kompetanse. Informant 6 forteller om en opplevelse av at virksomheter bevisst går inn for å rekruttere ansatte med ny og annerledes kompetanse med kvaliteter tilknyttet kompetanse som forbindes med høyere utdanning:

*«De søkte etter en person med akkurat min utdanning... Jeg var jo excel-support i to år så, så lenge man har litt ekstra datakunnskaper så stiller man uansett med masse kompetanse. Det er ikke så vanskelig å på en måte føle seg som et lite geni innimellom... Nesten så jeg vil si at jeg skapte mine egne arbeidsoppgaver i en periode. Og jeg følte definitivt at jeg ble hørt. Jeg ble sett på som faglig ekspert fra dag en. Og det synes jeg var superfint... Jeg fikk være med på å bestemme litt utviklingsveien da. Etterspurte litt diverse. Og det ble veldig tatt opp og videre. Og jeg ble med i en del sånn utviklingsarbeid, så jeg synes det var veldig gøy. Så det skjedde ganske mye».*

Empirien henviser til en aktiv tilnærming fra virksomhetene for å sikre arbeidskraft med høyere utdanning. Fortellingen om å være et «geni» henviser til en oppfatning om at traineer anses å bringe nødvendig kunnskap og kompetanse til virksomheten. Videre illustrerer informantens utsagn knyttet til å bli «tatt opp og videre» en tilnærming hvor virksomhetene

anser traineenes kompetanse som riktig og utslagsgivende for virksomhetens verdiskaping, og at kompetansen utnyttes aktivt. Disse forholdene fremstiller en oppfatning om at det foreligger en form som prestasjonskultur innad i virksomhetene (Kristiansen og Nordhaug, 2010). En slik strategisk tilnærming fra virksomhetenes side kan anses som et resultat av deres behov og ønske om å tilegne seg arbeidskraft som innehar tilstrekkelig kompetanse som muliggjør omstilling og endringsprosesser (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020). I så måte vil informantens henvisning til å være «*en faglig ekspert som fikk være med på å bestemme utviklingsveien*» kunne oppfattes som et bevisst svar til virksomhetens evne og strategi for å styrke innovasjon ved å utnytte arbeidstakernes kompetanser og dernest skape en kompetansekultur (Aasen og Amundsen, 2015; Gotvassli, 2015).

Litteraturen henviser til at innovasjonsevne har sammenheng med arbeidstakeres evne til å formidle og kommunisere gode ideer og lære i virksomheten; med andre ord visser dette til arbeidstakernes evne til å dele kunnskap, og tilegne seg kunnskap og ferdigheter som bidrar til å utvikle den enkeltes kompetanse som behøves i virksomheten (Aasen og Amundsen, 2015). Disse forholdene knyttes til forhold knyttet til den enkelte arbeidstakeren. Videre henviser litteraturen til at innovasjonsevne har sammenheng med overføring av kunnskap og kobling av kompetanser mellom kolleger, hvilket muliggjør virksomhetens evne til å utvikle seg, lære og finne løsninger. Disse forholdene knyttes til virksomhetenes kultur. En hensiktsmessig kultur legger til rette for at arbeidstakerne samhandler og kobler sine kompetanser på en verdiskapende måte (Aasen og Amundsen, 2015; Gotvassli, 2007; Gotvassli, 2015). Disse forholdene knyttes til forhold på virksomhetsnivå. Sist henviser litteraturen til at innovasjonsevne har sammenheng med fremveksten av nettverk, hvor virksomheter samhandler og drar nytte av hverandres kompetanser. Åpne og lærende tillitsforhold mellom ansatte i ulike virksomheter ses her som en effektivt tilnærming for å dra nytte av andres kompetanse i markeder preget av liten tilgang på spesifikke fagkompetanser (Bø og Schiefloe, 2007; Gotvassli, 2015). Disse forholdene knyttes dermed til distriktsnivå.

Forholdene skissert ovenfor kobles til mobilisering, og imøtekommelse av disse vil dermed anses som av betydning for den rurale innovasjonsevnen. Jeg vil argumentere for at svikten av en slik imøtekommelse vil kunne kobles til ulike hindringer. Disse omtaler jeg her som mobiliseringshindringer. Mobiliseringshindringer skisseres dermed som forhold som må imøtekommes både av arbeidstakerne, de geografiske forholdene og forhold på

virksomhetsnivå for at kompetansebeholdningen skal kunne mobiliseres tilstrekkelig og derav kunne bidra til å styrke innovasjonsevnen.

På individnivå knyttes mobiliseringshindringene dermed til arbeidstakernes muligheter og evne til å lære, utvikle kunnskap og kompetanser og å ta i bruk disse i oppgaveløsningen. I henhold til empirien viser datagenereringen til at informantene opplever at forholdene er lagt til rette for at mobiliseringen ikke hindres i henhold til slike forhold. Dog henvises det til at datagenereringen antyder at det ikke foreligger en balanse mellom det som ble omtalt som fagarbeidere og teoretiske arbeidstakere. Slik informant 4 skisserte opplever informantene at arbeidsstokken bærer preg av få arbeidstakere med høyere utdanning.

På virksomhetsnivå knyttes mobiliseringshindringer til samspillet og samhandlingen mellom kolleger. Her henvises det til at arbeidstakernes mulighet og evne til å dra læring fra hverandres kompetanser og utvikle en samlet verdiskapende og endringsdyktig kompetansebeholdning. Datagenereringen henviser til at de fleste informantene viser til at de i stor grad opplever å bli inkludert i virksomheten og at de opplevde at deres kompetanse var av betydning for virksomhetens utviklings- og innovasjonsevne. Derimot fremheves det her at datagenereringen ikke tilstrekkelig vil kunne påvise at det ikke forekommer forskjeller mellom virksomhetene i distriktet, og at det derfor vil kunne forekomme mobiliseringshindringer som ikke har latt seg avdekke i dette prosjektet. Derav kan rekrutteringen av flere arbeidstakere med høyere utdanning anses som et forhold som vil kunne bidra til å styrke at det ikke forekommer ytterligere mobiliseringshindringer både på individ og virksomhetsnivå. Tilførsel av flere ansatte med høyere utdanning som tiltak for å imøtekomme mobiliseringshindringer på virksomhetsnivå underbygges i så måte av informant 6 fortelling om opplevelsen av fagmiljøet i distriktet:

*«Jeg hadde ikke så mye nettverk rundt det faglige. Jeg trengte litt mer utvikling rundt det da».*

På distriktsnivå knyttes mobiliseringshindringer til fremveksten av nettverk, og utveksling og utvikling av kompetanse mellom virksomheter. Empirien har ikke generert tilstrekkelig informasjon om forhold knyttet til interorganisatoriske forhold til at det anses som hensiktsmessig å vurdere i dette prosjektet. Således ser det ut til at stillingenes utforming ikke i lik grad gir arbeidstakere muligheter til å sparre med ansatte fra andre virksomheter, hvilket

gjør at de heller ikke nødvendigvis får kjennskap til slike forhold. Det kan uansett trekkes frem at informantene henviser til at noen stillinger genererer slik innsikt, hvilket kan tyde på at det kan foreligge nettverkskoblinger som er av betydning for den rurale innovasjonsevnen. Informant 3 forteller også om at arbeidstakerne som inngår i trainee-programmet danner et slags uformelt nettverk som kan være av betydning:

*«Jeg tror i alle fall sånn for regioner og mindre steder så tror jeg at det har en kjempeverdi dette med at det er et program som tiltrekker seg flere samtidig, man blir på en måte en gjeng med nyutdannede som starter samtidig, har forskjellig kompetanse. Jeg fikk på en måte litt ny innsikt i næringslivet på Røros, med at folk var i arbeid i ulike bedrifter og organisasjoner, og lærte på en måte næringslivet å kjenne på en måte på nytt da... Og da har man jo tette koblinger til hele lokalsamfunnet og hele næringslivet egentlig. Men jeg tror nok at det var viktig for å sånn, på en måte se de bedriftene på en ny måte. Og ikke minst for å se at det var mer kompetansebaserte bedrifter enn hva jeg hadde tenkt over».*

Informanten trekker også frem at noen traineer får anledning til å ha praksisopphold hos flere virksomheter, hvilket også vil kunne antas å bidra til å skape koblinger mellom disse virksomhetene. Mobiliseringshindringer på distriktsnivå vil i henhold til disse refleksjonene kunne imøtekommes ved at traineene danner nettverk seg imellom, samtidig som de får anledning til å ha praksis i flere virksomheter – gitt at disse relasjonene gir utnytte for virksomhetenes verdiskaping og innovasjonsnivå ved at det forekommer en faglig kobling og utvikling av kompetanser dem imellom.

### 5.1.2 Oppsummering

Funnene av datagenereringen tyder på at kunnskapsmobilitet anses å ville kunne styrke den rurale innovasjonsevnen i den forstand at virksomhetene evner å tiltrekke seg ny og annerledes kunnskap. Dernest vil den rurale innovasjonsevnen kunne styrkes ved at kompetansen i de ulike virksomhetene mobiliseres ved at det skapes samspill mellom det som omtales som fagkompetanser og teoretiske kompetanser. Disse forholdet anses å ha sammenheng med rekruttering av ansatte med høyere utdanning, som innehar endringskapasitet og evner å muliggjøre strategier og målsettinger. For at den rurale innovasjonsevnen skal kunne styrkes argumenteres det for at det som omtales som mobilitets- og mobiliseringshindringer må imøtekommes.

Den rurale innovasjonsevnen fremstår i dette prosjektet som summen av virksomhetenes innovasjonsevne, hvilket innebærer at styrking av den enkeltes innovasjonsevne vil henspelle en styrket rural innovasjonsevne. Litteraturen henviser til at den rurale innovasjonsevnen vil kunne styrkes ytterligere gjennom fremveksten av et økosystem for innovasjon, hvilket betinger nettverkskoblinger som drar nytte av de ulike virksomhetenes kompetansebeholdning. Datagenereringen henviser ikke til strekkelig informasjon som gjør at en slik vurdering vil være hensiktsmessig i lys av dette prosjektets omfang, dog det vises til at det kan forekomme koblinger som informantene ikke er bevisste.

## 5.2 Mobilitet sett som behov for arbeidstakeren eller virksomheten?

Kapittel 5.1 viser til at den rurale innovasjonsevnen anses å ha sammenheng med virksomhetenes evne og mulighet til å tilegne seg ny kunnskap og kompetanse. Her fremvises det at det vil være hensiktsmessig å innhente slik kunnskap og kompetanse fra ansatte med høyere utdanning. En slik slutning krever at distriktets næringer evner å rekruttere nylig utdannede studenter som besitter den ønskelige kunnskapen og kompetansen. Dette har sammenheng både med tilflytternes opplevelse av forhold tilknyttet egen mobilitet og forhold knyttet til opplevelsen av stedet som bo- og arbeidssted. Litteraturen henviser til at unge voksne flytter bort fra distriktene for å ta utdanning (NOU, 2020<sup>b</sup>; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021), hvilket insinuerer at de blir nødt til å flytte tilbake eller ut til rurale områder for å arbeide. Forskning henviser på den ene siden til at unge voksne fremstår som mobile, og at mange flytter ut i periferien for å arbeide i lengre eller kortere perioder. Andre studier viser til at virksomheter i distriktene opplever rekrutteringen av nødvendig arbeidskraft som utfordrende, hvorpå små arbeidsmarked og lav mobilitet hos arbeidstakere skisseres som mulige forklaringsfaktorer (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021). Jeg vil derfor herunder se nærmere på hvilke forhold som virker inn på arbeidstakernes mobilitet og hvorvidt disse har sammenheng med geografiske forhold.

Arbeidstakeres mobilitet fremstår i henhold til tidligere forskning som av betydning for virksomhetenes innovasjonsevne (Castillo et. al., 2019; Vik, 2006; Smit, 2007). I kapittel 5.1 ble det vist til at empirien underbygge denne formeningen og at informantene opplever at egen kunnskap er av betydning for virksomhetene. Litteraturen fremhever at mobilitet knyttes

til arbeidstakernes bosetting, som har sammenheng med geografiske steder og arbeidstakernes arbeidsforhold (Kann et. al., 2018). For at det skal kunne vurderes hvorvidt geografiske forhold er av betydning for distriktenes opplevelse som bo- og arbeidssted, vil det i dette prosjektet derfor forutsettes at arbeidsforhold i rurale områder også formoder bosetting i samme periferi.

For å kunne se nærmere på arbeidstakeres mobilitet anses det som hensiktsmessig å først undersøke arbeidstakernes potensielle motivasjoner for relokasjon og arbeid. Gitt at det er ønske om å rekruttere arbeidstakere som innehar en viss type kunnskap og kompetanse, vil denne gruppens motivasjoner kunne vise seg å gi innsikt i hva de opplever som viktig når de skal ut i arbeidslivet. Litteraturen henviser til at arbeidstakeres motivasjon innvirker på deres innsats og oppgaveløsning, hvilket gjør at det her gjøres en antakelse om at arbeidstakere med høy motivasjon vil være ønskelig for virksomhetene (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015). Det vil derfor først skisseres hvorvidt datagenereringen kan henvise til at arbeidstakerne opplever at egen motivasjon er høy.

Litteraturen henviser til at arbeidstakere med høy motivasjon vil betinges av god oversikt over hvilke valg de bør ta og hvordan de skal gå frem i ulike situasjoner, beslutningsdyktighet, trivsel i arbeidet (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015). Datagenereringen henviser til at arbeidstakerne ikke hadde en bevisst oppfatning om hvor de ville bo eller i hvilke næringer eller virksomheter de ønsket å jobbe. Informant 2 viser til følgende ved spørsmål om hvilke forhold som oppleves av betydning ved egen mobilitet:

*«Nei, det er nok et godt tilbud da og altså ting som lokker på andre plan også. Nei altså det må jo være en plass man liker seg ellers».*

Datagenereringen viser til at arbeidstakernes ubevisste motivasjoner knyttes opp mot arbeidsforhold, personlige forhold og stedet. I henhold til dette kan motivasjon forstås med basis i to forhold; geografiske stedskvaliteter og systemforhold. I likhet med mobilisering vil jeg her henvise til at mobilitet er koblet mot å imøtekomme hindringer tilknyttet disse to faktorene. Disse vil illustreres ytterligere i kapitlene 5.2.1 og 5.2.2.

### 5.2.1 Mobilitet gjennom kjennskap til stedets kvaliteter

Geografiske mobilitetshindringer har sammenheng med hvorvidt arbeidstakerne opplever at den geografiske lokasjoner og forhold knyttet til stedets kvaliteter svarer til egen motivasjon. Litteraturen henviser til at motivasjonsfaktorer reguleres av hvorvidt arbeidstakernes behov og målsettinger oppleves som tilfredsstillende (Brochs-Haukedal, 2015). Motivasjoner som knyttes til geografiske forhold kan slik forstås i henhold til måloppnåelse av behov tilknyttet samtlige innen Maslows behovspyramide. Man vil kunne argumentere for at forhold knyttet til tilgang på ulike varer og tjenester, og forhold knyttet til sikkerhet, tilhørighet, annerkjennelse og selvaktualisering vil kunne knyttes til det aktuelle stedet, da dette kan ha sammenheng med ulike kvaliteter tilknyttet ulike geografiske lokasjoner (Brochs-Haukedal, 2015; Wiestad, 2014; Alsos et al., 2000; NOU, 2020<sup>a</sup>). Datagenereringen viser også til at arbeidstakere opplever forskjeller mellom ulike bo- og arbeidssteder. Når informant 6 skal fortelle om sin oppfatning av Røros som sted fremheves det differanser mellom ulike stedskvaliteter mellom distrikt og by:

*«Og det at det er så mye større områder å gå på. Og altså du får mye mer igjen for å kjøpe hus... Så det er hovedsakelig det det går i. Så hvis man er litt interessert i å ute i naturen så er det jo supert å bo der. Pluss at det blir en litt annerledes måte å forholde seg til folk på også da. I byen så er det jo litt sånn større avstand mellom folk».*

Empirien avdekker at stedets kvaliteter er av betydning. Dog datagenereringen i dette studiet ikke er tiltenkt å finne generaliserende slutninger i henhold til hvilke stedskvaliteter som er av betydning vil ikke disse utdypes i særlig grad. Men det anses hensiktsmessig å benevne at datagenereringen henviser til at Fjellregionen som distrikt anses å inneha både kvaliteter som vil kunne klassifiseres som rurale og urbane. I den forstand kan man oppfatte at en moturbaniseringstrend står som konsekvens av at arbeidstakerne får tilgang på flere kvaliteter som dekker deres behov i henhold til de skissert av Maslow (Brochs-Haukedal, 2015; Selstad og Skjeggedal, 2003; Pike et. al., 2017). Slik teoretikeren Richard Florida understreker, vil steder som anses å inneha urbane kvaliteter slik som et godt tjeneste-, handels- og kulturtilbud, gode sosiale relasjoner og gode samferdselstilbud være av særlig viktighet for motivasjonen til arbeidstakere med høyere utdanning (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>). I henhold til dette viser datagenereringen at informantene opplever å ha tilgang på slike kvaliteter, både ved den spesifikke geografiske lokasjonen, men også som følge av gode samferdselstilbud

som styrker deres geografiske mobilitet i fysisk forstand. Informant 5 viser til at attraktiviteten til stedet både som bo- og arbeidssted dermed har sammenheng med bredden i steds-kvalitetene:

*«Og det er jo et lite tettsted... Og i tillegg så er det nært Trondheim. Så det virket som et bra sted. Så når det er et lite sted er det jo litt rolig, så jeg fikk litt tid til å kjenne etter hva jeg ville. Og det er jo mye kultur der også, selv om det er en liten plass, så har de jo mye å tilby. Så det er rom for å være ganske kulturell, om man har det behovet, uten å behøve å dra på weekendtur. Og det var også fint i forhold til at det er flyplass og togstasjon der, for da har man jo muligheten til å reise på en liten weekendtur om man føler at man har behov for noe påfyll av noe som ikke Røros har, noe annet da. Men i tillegg har de jo mye lokalprodusert der, man kan dra ut, være i naturen. Og når man er del av en stor sosial krets som har ulike interesser så er det lett å følge med å bli kjent med området også. Så, bare det å kunne gå ut på vidden, og det å ha nærhet til naturen.»*

Slike kvaliteter gjenspeiler motivasjonsfaktorer både hos informanter som tidligere har vært bosatt i periferien og som har flyttet fra andre geografiske steder. Mens informanter som er oppvokst i Fjellregionen naturlig også henviser til familierelasjoner som av betydning for deres motivasjon for å bo- og arbeide der, avdekker datagenereringen forhold ved stedet som det fremste trekkplasteret for samtlige informanter. Funnene støtter i så måte opp om Guberts (1999) henvisninger til at mobilitet har sammenheng med tilgangen på visse kvaliteter ved stedet. Det forholdet at informantene henviser til at steds-kvalitetene var av betydning for deres motivasjon til å flytte henviser i så måte til at de hadde kjennskap til stedet forut for at de flyttet.

Informantenes illustrasjoner av differanser mellom steds-kvalitetene i by og distrikt ses i sammenheng med deres kjennskap til stedene. Datagenereringen avdekker at samtlige informanter hadde hatt lengre eller kortere opphold i distriktet tidligere, og hadde gjennom disse oppholdene fått kjennskap til stedets kvaliteter, hvilket var avgjørende for at de flyttet (Gustafson, 2001). Med dette støtter empirien opp om litteraturens henvisninger til at en form for kjennskap til stedet; enten gjennom tidligere boforhold – hvilket omtales som rural opprinnelse, eller i form av tidligere midlertidige opphold ved stedet – hvilket omtales som rural eksponering (McGrail et. al., 2018; NOU, 2020<sup>a</sup>). Informant 5 forteller at kjennskapen til



stedet gjennom tidligere besøk, studieprosjekt og nettverk var av betydning for opplevelsen av stedets kvaliteter ville imøtekomme behov og målsettinger:

*«Jeg hadde en ekstramamma som jeg leide hybel av, de hadde hytte på Røros, så jeg fikk tips sånn to dager før fristen gitt ut på programmet. Så da tok hun kontakt med meg og sa sånn, du har du sett denne annonsen her, fordi hun hadde sett en artikkel i avisen der det stod om FjellTrainee-programmet... Og jeg har tilknytning til stedet fordi videregående skolen min hadde et samarbeid med skolen på Røros, i forhold til gruvene. Og mormoren min sin mann var på jakt der ofte. Så jeg har kjennskap til stedet.»*

Hvorvidt stedstilhørighet eller stedets kvaliteter er av størst betydning blir ikke hensiktsmessig å skulle diskutere med bakgrunn i en kvalitativ studie av denne størrelsen. Derimot vil disse funnene henvise til at stedets kvaliteter ser ut til å være av betydning. Dette støttes opp ved informantenes henvisninger til at kjennskap til Trondheim som studiested var av betydning for at de valgte å studere der. Mobilitetsvurderinger ser dermed ut til å ha sammenheng med kjennskapen til slike kvaliteter, og avveielser i henhold til om disse svarer til arbeidstakernes motivasjonsfaktorer. I så måte vil disse funnene styrke opp under litteraturens henvisninger til at stedets kvaliteter fremstår som viktige for unge arbeidstakere. En form for eksponering eller forankring i stedet vil derav kunne forstås som av betydning (NOU, 2020<sup>a</sup>). Da datagenereringen avdekker at informantene har ulike styrker i henhold til motivasjoner tilknyttet stedets kvaliteter, tyder disse funnene tyder med dette på at det er kjennskapen til stedets kvaliteter som gjør at stedet fremstår som klissete. Med andre ord må arbeidstakere ha kjennskap til hvorvidt stedet innfrir deres behov og målsettinger.

Selv om informantene vektlegger ulike behov og målsettinger, ser dette altså ut til å ha sammenheng med styrken på de ulike motivasjonene og ikke fraværet av andre motivasjoner. Litteraturen henviser til at arbeidstakere med høyere utdanning anses å karakteriseres ved at de til en viss grad opplever homogene motivasjoner. Disse viser datagenereringen at både ses i sammenheng med forhold ved stedet og ved det som i dette prosjektet omtales som forhold knyttet til systemhindringer – disse utdypes ytterligere i kapittel 5.2.2. I henhold til motivasjonsfaktorer ved stedet vil jeg derfor argumentere for at disse har sammenheng med det jeg her velger å omtale som mobilitetshindringer.

Mobilitetshindringer i geografisk forstand fremstår som forhold som avgjør hvorvidt arbeidstakernes motivasjoner muliggjøres gjennom stedets kvaliteter. Mobilitet knyttes med dette til arbeidstakerne mulighet for å forflytte seg, muligheten til å delta og enkelt få tilgang til ulike tjeneste- og kulturtilbud. Hvorvidt forhold knyttet til stedet, hindrer mobiliteten har da sammenheng med arbeidstakernes behov og målsettinger. Datagenereringen henviser som tidligere vist til at muligheten til å forflytte seg til andre lokasjoner og tilgang på sosiale og kulturelle forhold, samt faktorer knyttet til fysiske forhold er av betydning. Disse knyttes til informant 5 sine henvisninger til at «*det er flyplass og togstasjon der*», i tillegg til henvisninger til stedsspesifikke forhold knyttet til natur og infrastruktur og utsagnet knyttet til at «*det er rom for å være ganske kulturell*» i samsvar med at informantene henviser til at det å være «*del av en stor sosial krets*». Litteraturens henvisning til at arbeidstakere med høyere utdanning gjerne preges av motivasjonsfaktorer som knyttes til slike kvaliteter vil dermed underbygges av empirien (Wiestad, 2014; Alsos et. al., 2000; NOU, 2020<sup>a</sup>; Aasen og Amundsen, 2015). Men som poengtert tidligere vil styrken i disse behovene og sammensetningen forstås som sammensatt og basert på ulike personlige avveielser, hvilket i dette studiet ikke kan underbygge at gjelder alle arbeidstakere; derimot støtter empirien opp om at visse likheter ser ut til å kunne være fremtredende hos nyutdannede studenter.

### 5.2.2 Læring, kunnskap og kompetanse som motivasjonsfaktorer

Systemhindringer vil kunne vises å ha sammenheng med arbeidstakernes mobilitet gjennom motivasjonsfaktorer knyttet til forhold ved læring, kunnskap og kompetanse. Det vil her formodes at kunnskapstilegnelse-, utvikling og forhold knyttet til oppgaveløsning i arbeider har sammenheng med arbeidstakernes behov og målsettinger. Litteraturen viser til det som omtales som «*high achievers*» eller kunnskapsarbeidere. Dette er arbeidstakere som er av betydning for effektiv og rask oppgaveløsning, som har høy kunnskap og påtar seg særlig ansvar ved arbeidsplassen (Mikkelsen og Laudal, 2014; Brochs-Haukedal, 2015; Gotvassli). Slik Alvesson (2004) skisserer et bilde av at arbeidstakere som ikke som betegner seg selv som karrieremennesker heller ikke forfølger en karriere tilknyttet kunnskap. Selv om datagenereringen viser til at informantene ikke betegner seg som karrieremennesker, vil jeg her argumentere for at de har en ubevisst oppfatning av seg selv som kunnskapsarbeidere, og at kunnskap dermed fremstår som en motivasjonsfaktor.

Når informantene ble spurt om hvilke forhold som de opplevde som av betydning ved arbeidsforholdene i distriktet fremhevet samtlige arbeidsforhold. Dette kan av hensyn til tematikken anses som et tilsvar til hvordan de opplevde spørsmålet, men jeg vil argumentere for at innholdet i deres svar viser et gjennomgående fokus på forhold tilknyttet arbeidet. Informant 2 forteller følgende om sin opplevelse av forhold som bidro til trivsel i henhold til arbeidsforholdet:

*«Det var helst det at jeg gikk en plass hvor jeg fikk muligheten til å gjøre litt forskjellige ting da. Det er viktig for meg at vi fortsetter å utvikle oss, og at vi fortsetter å være konkurransedyktig. Og da er det jo viktig å holde seg oppdatert. Det er å bli flink til det jeg driver med, å føle at jeg er flink til det jeg driver med. Det er nok det overordnede målet, uten at jeg egentlig vet hva det innebærer».*

Informanten refererer til det å «bli flink til det jeg driver med» hvilket kan forstås som et arbeidsforhold der informanten får anledning til å lære nye kunnskaper og utvikle sine kompetanser, og at dette er noe som knyttes til egne behov og målsettinger. Broch-Haukedal (2015) viser til at læring anses som en prosess hvor arbeidstakeren endrer atferd som følge av erfaringer. Sett ut ifra datagenereringen gjenspeiler dette en oppfatning om at informantenes motivasjon knyttes til læring. Det å «utvikle seg» og å «være konkurransedyktig» vil derav kunne knyttes til problemløsning og en form for overføringsforståelse i oppgaveløsningen. Slik henvist i kapittel 5.1 fremhever informant 1 trainees «evne til å tilegne deg kunnskap» som henviser til en opplevelse av at arbeidstakere med høyere utdanning har en særegen kompetanse i henhold til det å lære. Sett ut ifra dette kan arbeidstakernes læringsferdigheter forstås som et resultat av deres motivasjon til å lære (Brochs-Haukedal, 2015).

For å kunne vurdere hvorvidt arbeidstakernes kunnskapen vil kunne fremstå som av betydning virksomhetenes verdiskaping henviser litteraturen til at det er viktig at virksomhetene innehar tilstrekkelig kunnskapsbeholdning og kunnskapskapital (Gotvassli, 2007). Datagenereringen henviser til at informantene har en opplevelse av høy kunnskapsbeholdning i virksomhetene. Slik fremhevet i kapittel 5.1 henviser informant 4 til at det er «veldig mange som har jobbet her veldig lenge, som man kan lære mye av. Så det er egentlig ganske god kompetanse». Kompetansen har slik sammenheng med kunnskapen til de ulike arbeidstakere. Henvisningen til at det er mennesker som har arbeidet i virksomheten over lengre tid, og at disse oppfattes som kompetente kan i så måte illustrere en relativt god

kunnskapsbeholdning. Dette støttes opp av informant 7 sin fortelling i kapittel 5.1 som viser til en oppfatning om at virksomhetene har en «*sammensetning av mange forskjellige mennesker, forskjellig aldre, forskjellige bakgrunner*». Ulikhetene som informanten skisserer, insinuerer således at det foreligger mange ulike kunnskaper.

I henhold til kunnskapskapital, indikerer datagenereringen at kunnskaper som knyttes til arbeidstakere med høy utdanning er av betydning. Kapitalen referer til arbeidstakernes evne til å omskape kunnskap til kompetanse som dernest skaper verdi. Sett ut ifra informant 3 følgende fortelling ser slik kunnskap ut til å ha sammenheng med kompetanser som ses i henhold til arbeidstakere med høyere utdanning:

*«Fordi det er jo på en måte sånn pakke med undefinerbare ting... det er på en måte ikke veldig spesifikke kompetanser da. Den er bredere da. Men det handler om å forstå på en måte helheten, kunne analysere med mye innhold, kunne forstå på en måte prosesser og strukturer i samfunnet, og utvikling, ikke minst...»*

Datagenereringen avdekker en oppfatning om at arbeidstakere med høyere utdanning bidrar med noe nytt, de utvikler og de har en annen forståelse og tilnærming enn den øvrige kunnskapsbeholdningen. Informantens referering til traineenes kunnskaper som «*undefinerbare*» og det å kunne «*forstå helheten*» vil kunne knyttes opp mot det litteraturen henviser til som taus kunnskap. I henhold til dette vil man kunne indikere at kunnskapsarbeidere både betegnes av å utnytte sine tause kunnskaper på, og at denne bidrar til å underbygge de kompetanser som behøves for å løse oppgavene på en mer hensiktsmessig og utviklende måte enn den øvrige arbeidsstokken (Gotvassli, 2007; Gotvassli, 2015).

Når det gjelder virksomhetenes verdiskaping, vil dermed traineenes kunnskaper og kompetanses anses å være betydningsfull (Alvesson, 2004). Dette også av hensyn til virksomhetenes innovasjonsevne, slik forstått i del 5.1.

Sett i henhold til motivasjon, viser litteraturen til at arbeidstakere danner en oppfatning av hvilke arbeidsoppgaver og løsninger de prefererer i lys av egne behov og målsettinger (Brochs-Haukedal, 2015). Informant 2 sin henvisning til at det overordnede målet er å «*å føle at jeg er flink til det jeg driver med*». Datagenereringen henviser til at å lære, bruke og utvikle kunnskap og kompetanse fremstår som sentrale behov hos arbeidstakerne. Effektiv

oppgaveløsning og høy læringsgrad, slik ble fremhevet som avgjørende for virksomhetenes innovasjonsevne i kapittel 5.1, vil dermed kunne fremstå som virkninger av arbeidstakernes motivasjonsfaktorer. Informant 3 forteller følgende om opplevelsen av hvilke forhold tilknyttet arbeidet som er av betydning for egen mobilitet:

*«Men det er klart at jobb, at det er en interessant jobb er veldig viktig. Det må jo være en jobb der man får brukt utdanningen sin og kompetansen sin. Der man får være med å bidra og altså en stilling der det på en måte er mye ansvar, men også en del frihet... så det vil jeg si... Men at man mer må rendyrke det her med at poenget er å få folk hit og kompetanse hit. Og om man da blir her i to år eller i fem år eller ett år. Så har de bidratt til masse verdiskapning i den perioden de har vært her»*

Arbeidstakernes driv for å få «bruke utdanningen og kompetansen», få «mye ansvar» kan i denne forstand kobles til behov og målsettinger knyttet til sikkerhet, annerkjennelse og selvaktualisering; hvilket underbygger ytterligere at arbeidstakerne vil kunne oppfattes som karrieremennesker (Brochs-Haukedal, 2015; Alvesson, 2004).

Videre fremheves den sosiale plattformen Røroscrew som en effektiv arena for kunnskapsutveksling. Informant 3 viser til at de uformelle sosiale samlingene også bidrar til at arbeidstakerne får anledning til å lære og utvikle sine kompetanser:

*«Også tror jeg at det her med miljøet i et traineekull er kjempeviktig, fordi der har du noen som du nesten kan videreføre studietiden din med, altså du kan diskutere og ha på en måte litt sånn faglige samtaler med også. Og at det blir et sånn miljø, liksom, både faglig men ikke minst sosialt og privat da... Og det tror jeg at det er kjempeviktig, at man får masse ut av et sånn traineekull hvor det er ulike kompetanser, men at man på en måte har et fellesskap i det at man har studert og er litt engasjert da».*

Datagenereringen støtter av hensyn til disse funnene videre opp om en forståelse av at læring, kunnskap og kompetanse er konsepter som er av betydning for arbeidstakernes motivasjon. Utsagnet understøtter en oppfatning om at arbeidstakere med høyere utdanning opplever det som viktig å kunne «diskutere» og «videreføre» studien, hvilket insinuerer at det foregår læring i samhandlingen mellom de ulike traineene. Samtidig fremstår informantens

henvisning til det at de som har studert er «*litt engasjerte*» som en differensiert skildring til den øvrige arbeidsstokken, hvilket underbygger argumentet om at arbeidstakere med høyere utdanning innehar andre skills, hvilket her settes i sammenheng med deres målsettinger og behov (Brochs-Haukedal, 2015).

Disse utredningene understøtter også litteraturens henvisning til at nærhet mellom arbeidstakere fremmer stedets attraktivitet og derav den rurale innovasjonsevnen (Aasen og Amundsen, 2015).

Imøtekommelse av mobilitetshindringer vil i lys av disse redegjørelsene kunne kobles til forhold ved arbeidstakernes opplevelser av behov og målsettinger knyttet til læring, kunnskap og kompetanse. Arbeidstakernes muligheter til å lære, utvikle sine kunnskaper og kompetanser i virksomhetene anses dermed å kunne være av betydning for hvorvidt de opplever stedet som et attraktivt bo- og arbeidssted. Av datagenereringen anses dette å ha særlig sammenheng med tre ulike forhold; det faglige fellesskapet gjennom Røroscrew, mulighetene gjennom trainee-praksisen og opplevelsen av oppgaveløsningen og forhold ved de ulike virksomhetene.

I henhold til Røroscrew vises det slik fremhevet ovenfor, at faglig utveksling mellom traineer fremstår som av betydning. Informant 3 viser til sin opplevelse av behovet for å kunne opprettholde et nettverk med det som blir omtalt som likesinnede:

*«Og så for min del så var det spesielt det at vi var flere, jeg visste at det var flere nyutdannede som ikke nødvendigvis var fra Røros, som faktisk ville flytte til Røros, og på en måte bidra med et miljø da.»*

Informantens fortelling om at «*flere nyutdannede bidrar til et miljø*» kan ses i sammenheng med at arbeidstakerne har behov for sosial kontakt med andre av lik kulturell bakgrunn for å oppleve at behov og målsettinger tilknyttet læring, kunnskap og kompetanse imøtekommes (Wiestad, 2014; Alsos et. al., 2000; NOU, 2020<sup>a</sup>). Dette kan ses i sammenheng med at høyere utdanning gir arbeidstakerne en annen forståelse enn den øvrige arbeidsstokken; arbeidstakere uten høyere utdanning ble i kapittel 5.1 illustrert av informant 7 som «*folk som tenker så annerledes enn seg selv*». Disse betraktningene vil kunne innebære at arbeidstakernes behov

tilknyttet læring, kunnskap og kompetanse er sammenfallende med det Maslow viser til som tilhørighet, og at tilhørighetsfølelsen styrkes i homogene grupper, uten at empiri eller litteratur videre kan støtte opp dette.

Datagenereringen viser til at mulighetene gjennom trainee-praksisen på sin side anses å ville kunne imøtekommes gjennom praksis i flere bedrifter og ved at arbeidstakerne opplever å få ytterligere muligheter som svarer til egen motivasjon i distriktet heller enn i byen. I henhold til praksis i flere bedrifter forteller informant 3 følgende:

*«Og så er det jo det jeg sa om at man får muligheten til å prøve ut litt flere ting på ganske kort tid».*

Empirien henviser sett ut ifra dette utsagnet til at praksis i flere bedrifter vil kunne styrke arbeidstakernes behov og målsettinger tilknyttet det å lære og utvikle sine kunnskaper og kompetanser. Sett i sammenheng med både dette utsagnet og det forutnevnte henvise tilknyttet interaksjon gjennom Røroscrew, vil praksis og derav læring hos flere virksomheter i distriktet også kunne bygge opp under et argument om at slike forhold styrker grunnlaget for dannelsen av nettverk. Nytteverdien vil her imøtekomme motivasjoner som vil kunne anses å knyttes til både arbeidstakerne og virksomhetene.

I henhold til arbeidstakernes opplevelser av mulighetsrommet i distriktet kontra byen, viser datagenereringen til at informantene har en opplevelse av at de gis flere muligheter i henhold til selvstendig oppgaveløsning. Forhold tilknyttet oppgaveløsningen vil utbroderes ytterligere i neste avsnitt. Men opplevelsen av at informantene får flere eller annerledes muligheter som samsvarer med deres behov og målsettinger i distriktet vil kunne vises til å imøtekomme mobiliteten. Denne antakelsen støttes opp av litteraturens henvisning til at arbeidstakere trekker mot steder som innehar de steds kvalitetene de søker (NOU, 2020<sup>a</sup>; NOU, 2020<sup>b</sup>).

Det mest fremtredende funnet knyttes til opplevelsen av oppgaveløsningen og forhold ved virksomheten. Intervjuene henviser til at stillingskvaliteter og forhold ved virksomheten knyttet til; læring, variasjon, utviklings og påvirkningsmuligheter, autonomi gjennom oppgavene og en opplevelse av nytteverdi i arbeidet er av betydning for å imøtekomme mobiliseringshindringer knyttet til læring, kunnskap og kompetanse. Litteraturen viser til at

dette er komponenter som knyttes til utvikling av kunnskap (Gotvassli, 2007). Slik motivasjonslitteraturen henviser er dette motivasjoner som gjerne forbindes med behov og målsettinger i arbeidssammenheng (Brochs-Haukedal, 2015). Slik informant 6 henviser til i kapittel 5.1.1. opplevde mange informanter at de «*skapte egne arbeidsoppgaver*» og ble ansett som «*et lite geni*». Med hensyn til dette vil det derfor understrekes ytterligere at arbeidstakerne vil kunne anses som «*high achievers*» som motiveres av oppgaveløsningens kompleksitet og utfordringer, hvilket dernest kan knyttes til læring og utvikling av kunnskap og kompetanse (Mikkelsen og Laudal, 2014).

Forholdene ved at informantene referer til å ha mye spillerom i oppgaveløsningen vil sett ut ifra datagenereringen knyttes til forhold ved virksomhetene. Disse gjenspeiler interaksjon mellom kolleger som preges av kunnskaps og kompetanseutveksling og en åpen og trygg kultur hvor visjonen om å lære og utvikle anses som sammenfallende mellom arbeidstakerne og virksomhetene. Dette knyttes til forhold ved motivasjonen som gjenspeiler arbeidstakernes tilhørighet og annerkjennelse, og som tidligere redegjørelser har vist er av betydning for virksomhetenes innovasjonsevne (Brochs-Haukedal, 2015; Thune et. al., 2011; NOU, 2020<sup>c</sup>). Det at arbeidstakernes læring og utvikling ses i sammenheng med deres målsettinger om å utvikle virksomhetene i tillegg til egne kompetanser, vil her underbygge argumentet om at de vil kunne oppfattes som karrieremennesker (Alvesson, 2004). I slik forstand vil karrieremennesker i henhold til funnene i dette prosjektet kunne forstås som motivert av behov for å lære og kunnskaps- og kompetanseutvikling.

Redegjørelsene i dette kapitlet trekker på den ene siden frem at læring, kunnskap og kompetanse fremstår som av betydning for virksomheters behov og målsettinger. På den annen side henviser empirien til at disse komponentene også fremstår som sentrale i henhold til motivasjonsfaktorer hos arbeidstakere med høyere utdanning. I så måte fremstilles disse arbeidstakerne som karrieremennesker, «*high achievers*» eller kunnskapsarbeidere (Mikkelsen og Laudal, 2014; Gotvassli, 2007). For arbeidstakernes motivasjonsfaktorer i form av behov og målsettinger skal tilfredsstillende, henvises det til at det som betegnes som motivasjonshindringer må imøtekommes. Det vises motivasjonshindringene knyttes til imøtekommelse av behovene og målsettinger knyttet til læring, kunnskap- og kompetanseutvikling igjennom faglige fellesskap, oppgaveløsning og øvrige forhold knyttet til disse komponentene ved de ulike virksomhetene. En styrking av moturbanisering vil derav stå i forhold til hvorvidt disse motivasjonene anses som tilfredsstillende.



### 5.2.3 Oppsummering

I lys av disse redegjørelsene i kapittel 5.2.1 vil det derfor henvises til at kjennskap til hvorvidt geografiske og stedsspesifikke forhold svarer til arbeidstakernes motivasjonsfaktorer fremstå som av betydning deres opplevelse av stedets attraktivitet som bo- og arbeidssted. Styrket moturbanisering ses da som forhold knyttet til hvorvidt mobilitetshindringer imøtekommes. I så måte understøtter empirien litteraturens henvisninger til at arbeidstakere med høyere utdanning karakteriseres ved stedsspesifikke motivasjonsfaktorer slik som fysiske forhold, stedstilhørighet og kulturelle- og sosiale forhold (Wiestad, 2014; Alsos et. al., 2000; NOU, 2020<sup>a</sup>; Aasen og Amundsen, 2015); alle forhold som i henhold til Maslow i en eller annen grad knyttes til behov for fysiologiske forhold, sikkerhet, tilhørighet, annerkjennelse og selvaktualisering (Brochs-Haukedal, 2015).

Redegjørelsene i kapittel 5.2.2 viser til at styrken og sammensetningen av arbeidstakeres motivasjoner, i henhold til det å utnytte og utvikle forhold knyttet til læring, kunnskap og kompetanse i arbeidet, fremstår som avgjørende for hvorvidt arbeidstakerne anser at forholdene ved de ulike virksomhetene svarer til egne behov og målsettinger. Ulike mobilitetshindringer knyttet til tilfredsstillelsen av disse motivasjonene vil dermed anses som betydningsfull å imøtekomme for å styrke arbeidstakernes mobilitet. Dermed henvises det til visse motivasjonsfaktorer som anses å ha tilknytning til behov og målsettinger som utvikles som føle av høyere utdanning, og at disse er forbundet med læring, kunnskap og kompetanse. Arbeidstakere med høyere utdanning vil derfor kunne oppfattes derfor som kunnskapsarbeidere (Alvesson, 2004).

Når det gjelder styrking av den rurale innovasjonsevnen vil imøtekommelse av disse mobiliserings- og mobilitetshindringer kunne fremstå som av betydning. Med dette vil trainee-ordningen som virkemiddel kunne karakteriseres som et hensiktsmessig virkemiddel for å sikre arbeidstakere med høyere utdanning i distriktene, gitt at det ikke foreligger hindringer. Litteraturen underbygger et argument om at ordningen er av betydning, i henhold til henvisningen til at innovasjonsmiljø avhenger av tilførsel av ny kunnskap fra kunnskapssentrum (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021 NOU, 2020<sup>a</sup>; Alsos, et. al., 2000). Dermed vil funnene i dette prosjektet også underbygge oppfatningen om at stedets kvaliteter er av betydning (Aasen og Amundsen, 2015). Funnene henviser til at visse

forhold knyttet til mobiliserings- og mobilitetshindringer kan knyttes opp mot arbeidstakere med høyere utdanning som gruppe, men det vises til at funnene i dette prosjektet ikke er ment å generalisere i henhold til slike slutninger. Det henvises derimot til at ytterligere undersøkelser bør gjøres knyttet til den enkelte arbeidstaker i lys av innsikt som her er gitt i henhold til hindringene. Dernest vil det henvises til at forholdene i dette studiet er knyttet opp mot TeRRItoria-prosjektets siktemål mot å undersøke potensielle koblinger mellom utdanningsinstitusjoner i kunnskapssentrum og trainee-ordningen. Funne henviser til at det faktisk at arbeidstakerne har høyere utdanning ser ut til å være av betydning for forholdene som skisseres. Det vil derfor være rimelig å henviser til at det her vises til at det foreligger overføring av kunnskap fra kunnskapssentrum i Trondheim, hvor traineene har studert, og mobilisering av kompetanse i distriktet Fjellregionen. Ytterligere anbefalinger til TeRRItoria-prosjektet vil derfor fremlegges i kapittel 3.3.

### 5.3 Anbefalinger til TeRRItoria-prosjektet

Funnene i dette masterprosjektet henviser til at det foreligger en form for kobling mellom kunnskapssentrum, Trondheim, og Rørshagen næringshage, i form av rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning til trainee-ordningen FjellTrainee. Datagenereringen fremhever derimot ikke en opplevelse av en bevisst eller hensiktsmessig kobling, da intervjuene har avdekket at rekrutteringen til ordningen står som følge av arbeidstakernes personlige kjennskap til stedet heller enn ordningen i seg selv. Datagenereringen avdekker i så måte en oppfatning om at trainee-ordningen bør fremheves og styrkes gjennom illustrasjoner fra tidligere trainee-forhold ved lokasjonene de ønskede arbeidstakerne befinner seg. Informant 3 henviser derfor til følgende anmodning:

*«Altså jeg tror at det er viktig å være synlig tidlig nok, at man ikke på en måte kommer inn i siste semester og begynner å presentere seg. Fordi da har folk allerede begynt å tenke veldig mye og kanskje allerede er inne i søknadsprosesser. Og at man på en måte bruker de traineene, de nettverkene de har, og tidligere traineer da egentlig, til å fremsnakke og vise frem de ulike*



*mulighetene. Og ikke minst bedriftene som er med i programmet, det har jo helt sikkert masse potensiale».*

Det informanten referer til som synlighet kan her forstås i henhold til forhold knyttet til mobilitetshindringer i form av kjennskap til stedets kvaliteter. Fremsnakk og eksemplifiseringer av tidligere trainees, virksomheter og nettverk vil i så måte kunne kobles opp mot både mobiliseringshindringer og mobilitetshindringer; i form av sparring, samhandling, samarbeid, utveksling og utvikling i ulike faglige nettverk og interaksjoner som støtter opp om læring og utvikling av kunnskap og kompetanse i og utenfor virksomhetene.

Det anbefales derfor i lys av disse funnene at det utvikles koblinger mellom utdanningsinstitusjonene i Trondheim og Fjelltrainee-ordningen som siktes mot å imøtekomme disse mobiliserings- og mobilitetshindringer; da det av hensyn til funnene fremstår som av betydning for å styrke den rurale innovasjonsevnen. Undersøkelser knyttet til koblinger mellom kunnskapsarbeidere og mulige mobilitets- og mobiliseringshindringer vil dermed kunne forstås å potensielt styrke rural innovasjonsevne.

## 6. Avsluttende punkter

Dette masterprosjektet har sett nærmere på sammenhengen mellom kunnskap og kompetanse, og distrikters rurale innovasjonsevne. Tidligere forskning viser til at innovasjon har nær sammenheng med tilgang på og nyttiggjørelse av kompetanse. For å imøtekomme utfordringer knyttet til økt fraflytting i distriktene, og derav liten tilgang på arbeidskraft og kompetanse i distriktene, er det forsøkt å gi innsikt i opplevelsen av det distriktpolitiske virkemidlet trainee-ordning, som metode for å tiltrekke arbeidstakere med høyere utdanning.

Funnene anses å støtte opp om en oppfatning av at styrking av den rural innovasjonsevnen vil ha sammenheng med kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering. Datagenereringen henviser til at arbeidstakernes kunnskap og kompetanse oppleves som betydningsfull i henhold til virksomhetenes innovasjonsevne. Videre vises det til at tilflyt og strukturering av arbeidstakeres kunnskapskapital fra kunnskapssentrum derav fremstår som hensiktsmessig. I henhold til empirien fremstår dermed imøtekommelsen av det som i dette prosjektet omtales som mobilitets- og mobiliseringshindringer av betydning for den rurale innovasjonsevnen. Mobilitetshindringene illustrerer motivasjonsfaktorer som ikke blir tilfredsstilt. Med dette vil undersøkelser av koblinger, mellom det som her henvises til som kunnskapsarbeidere, og potensielle hindringer i distriktet, kunne bidra til å styrke rurale innovasjonsevne.

Bruken av mange synonyme begreper i litteraturen og av hensyn til at tematikken ikke lar seg belyse gjennom ett klart litterært perspektiv, gjør at litteratursøk og derav datagenerering vil fremstå som utfordrende. Tematikken fremstår som sammensatt og influeres av flere fagfelt og potensielle påvirkningskrefter, hvilket gjør at det ikke anses som ønskelig å trekke klare slutninger i henhold til årsaksforklaringer i dette prosjektet. Drøfting og analyse av empiri i henhold til de utvalgte teoretiske rammene søker derfor heller å gi et innblikk i hvorvidt den rurale innovasjonsevnen lar seg styrke gjennom kunnskapsmobilitet og kompetansemobilisering. Likevel gir prosjektet viktig innsikt i hvordan situasjonen oppleves fra et arbeidstakerperspektiv, og supplerer feltet med årsaksforklaringer tilknyttet arbeidstakernes valg og avveielser hvilket kan bidra til å styre retningen på videre vurderinger for distriktpolitiske virkemidler og særlig i henhold til TeRRItoria-prosjektets tilnærming.

Da denne forskningen tar utgangspunkt i arbeidstakernes subjektive opplevelser av tematikken, vil den kun gi innsikt i en forståelse av forhold fra et arbeidstakerperspektiv. Det

anbefales derfor at det suppleres med forskning som kan gi ytterligere innsikt i den økonomiske verdiskapingen i distriktet, i lys av hvordan tiltrekking og mobilisering av arbeidskraft genererer målbar verdi. Samtidig vil det kunne være interessant å se nærmere på virksomhetenes strategier i henhold til tematikken, og potensielle opplevelser av gevinster på virksomhetsnivå, for å gi et helhetlig perspektiv på den faktiske situasjonen i distriktene. I så måte vil det også kunne være interessant å se nærmere på trainee-ordninger som bemanningsstrategi i forhold til tradisjonell rekruttering, i henhold til om det er mulig å skissere potensielle differanser i henhold til hvorvidt nyutdannede i større eller mindre grad innvirker på virksomhetenes innovasjonsevnen kontra andre ansatte.

## Litteratur

- Aasen, T. M. og O. Amundsen (2018). *Innovasjonsarbeid. Organisasjon, kultur og ledelse*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Alsos, G. A., Bjørnsen, H. M., Borch, O. J., Brastad, B., Jenssen, S. A. og J. Mønnesland (2000). *SND i distrikts-Norge. Evaluering av de bedriftsrettede distriktpolitiske virkemidlene* (NF-rapport 21). Hentet 17.04.21 fra [Mal for NF-rapporter \(regjeringen.no\)](http://Mal.for.NF-rapporter.regjeringen.no)
- Alvesson, M. (2004). *Kunnskapsarbeite och kunnskapsforetag*. Malmö: Liber.
- Andersen, S. S. (2013). *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Borch, O. J. og A. Førde (2010). *Innovative bygdemiljø. Ildsjeler og nyskappingsarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Brochs-Haukedal, W. (2015). *Arbeids- og lederpsykologi*. Latvia: Cappelen Damm Akademiske.
- Castillo, V., Garone, L. F., Maffioli, A., Rojo, S., og R. Stucchi (2019). *Knowledge Spillovers through Labour Mobility: An Employer-employee Analysis*. I *The Journal of Development Studies* (Vol. 56, Nr. 3, 469-488). Hentet 26.05.21 fra [Knowledge Spillovers through Labour Mobility: An Employer–Employee Analysis: The Journal of Development Studies: Vol 56, No 3 \(tandfonline.com\)](http://Knowledge.Spillovers.through.Labour.Mobility.An.Employer-Employee.Analysis.The.Journal.of.Development.Studies.Vol.56.No.3.tandfonline.com)
- Cope, M. (2016). Organizing and Analyzing Qualitative Data. I Hay, I. (Red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (s.117-129). Ontario: Oxford University Press.
- Crang, M. og I. Cook (2019). *Doing Ethnographies*. London: SAGE Publications Ltd.
- Dowling, R. (2016). Power, Subjectivity and Ethics in Qualitative Research. I Hay, I. (Red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (s.117-129). Ontario: Oxford University Press.
- Dunn, K. (2016). Interviewing. I Hay, I. (Red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (s.117-129). Ontario: Oxford University Press.
- Gamlem, S. M. og W. M. Rogne (2016). *Læringsprosesser. Dybdeforståelse, danning og kompetanse*. Oslo: Gyldendal akademiske.

- Gotvassli, K. Å. (2007). *Kunnskaps- og prestasjonsutvikling i organisasjoner. Rasjonalitet eller intuisjon og følelser?* Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Gotvassli, K. Å. (2015). *Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Gubert, R. (1999). *Territorial belonging between ecology and culture.* University of Trento: Sociology series.
- Gustafson, P. (2001). Roots and routes. Exploring the relationship between place attachment and mobility. I *Environment and behavior* (Vol. 33, Nr. 5, 667-686). Hentet 21.04.21 fra <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00139160121973188>
- Ibenholt, K. (2009). *Kulturminnenes betydning for bedriftene på Røros* (Arbeidsnotat, nr. 9 (2009)). Hentet 18.04.21 fra [Ibenholt \(2008\), Kulturminnenes betydning for bedriftene på Røros.pdf](#)
- Johnsen, H. C. G. og Pålshaugen, Ø. (2013). *Hva er innovasjon? Perspektiver i norsk innovasjonsforskning. Bind 2: Organisasjon og medvirkning – en norsk modell?* Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Kann, I. C., Dokken, T., Sørbo, J. og Yin J. (2018). *Geografisk og yrkesmessig mobilitet bland arbeidsledige.* Hentet 12.06.21 fra [https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2018/1/arbeid\\_og\\_velferd-2018-01\\_art-6.pdf](https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2018/1/arbeid_og_velferd-2018-01_art-6.pdf)
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2020). *Levende lokalsamfunn for fremtiden. Distriktmeldingen* (Meld. St. 5 (2019-2020)). Hentet 19.03.21 fra [Meld. St. 5 \(2019–2020\) \(regjeringen.no\)](#)
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2021). *Regionale utviklingstrekk 2021.* Hentet 11.03.21 fra [Regionale utviklingstrekk 2021 \(regjeringen.no\)](#) HVORDAN KILDEFØRE RAPPORT UTEN TALL?
- Kunnskapsdepartementet (2020). *Kompetansereformen. Lære hele livet* (Meld. St. 14 (2019-2020)). Hentet 06.04.21 fra [Meld. St. 14 \(2019–2020\) \(regjeringen.no\)](#)
- Kvale, S. og S. Brinkmann (2009). *InterView. Introduktion til et håndværk.* København: Hans Reitzels Forlag.
- Lai, L. (2004). *Strategisk kompetansestyring.* Bergen: Fagbokforlaget.

Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. og Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen: Fagbokforlaget.

Long, N. (2001). *Development Sociology. Actor perspectives*. Oxon: Routledge.

McGrail, M. R., O'Sullivan, B. G og Russel D. J. (2018). *Rural training pathways: the return rate of doctors who work in the same region as their basic medical training*. I *Human Resources of Health* (Vol, 16, nr. 1, 56). Hentet 13.06.21 fra <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-018-0323-7>

Mikkelsen, A. og T. Laudal (red.). (2014). *Strategisk HRM 2. HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. Latvia: Cappelen Damm Akademiske.

NOU 2018: 2 (2018). *Fremtidige kompetansebehov 1. Kunnskapsgrunnlag*. Hentet 06.03.21 fra [NOU 2018: 2 - regjeringen.no](http://noudokumenter.no/NOU_2018_2)

NOU 2020: 12 (2020<sup>a</sup>). *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*. Hentet 23.03.21 fra [NOU 2020: 12 - regjeringen.no](http://noudokumenter.no/NOU_2020_12)

NOU 2020: 15 (2020<sup>b</sup>). *Det handler om Norge. Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*. Hentet 03.04.21 fra [NOU 2020: 15 - regjeringen.no](http://noudokumenter.no/NOU_2020_15)

NOU 2020: 2 (2020<sup>c</sup>). *Fremtidige kompetansebehov 3. Læring og kompetanse i alle ledd*. Hentet 07.03.21 fra [NOU 2 \(2020\), Fremtidige kompetansebehov 3, Læring og kompetanse i alle ledd.pdf](http://noudokumenter.no/NOU_2020_2)

Pike, A., Rodriguez-Pose, A. og J. Tomaney (2017). *Local and regional development*. Oxford: Routledge.

Røros Kommune (2017). Temaplan for næring. Hovedmål, delmål og strategier. Hentet 17.04.21 fra <https://roros.kommune.no/wp-content/uploads/2019/09/N%C3%A6ringsplan-2017-2029.pdf>

Rørosregionen Næringshage (2017). Info til fjelltrainee-søkere. Hentet 17.03.21 fra <https://roroshagen.no/info-til-fjelltrainee-sokere/>

Rørosregionen Næringshage (2018). Info til bedrifter og kommuner. Hentet 28.04.21 fra [Informasjon til bedrifter og kommuner \(roroshagen.no\)](http://roroshagen.no/informasjon-til-bedrifter-og-kommuner)

Rørosregionen Næringshage (2020<sup>a</sup>) Flere bedrifter opplever økt etterspørsel. Hentet 28.04.21 fra <https://roroshagen.no/opplever-okt-ettersporsel/>



- Rørosregionen Næringshage (2020<sup>b</sup>). Territoria. Om prosjektet. Hentet 24.04.21 fra <https://roroshagen.no/territoria/>
- Rørosregionen Næringshage (udatert<sup>1</sup>). Formål og arbeidsmetode. Hentet 17.04.21 fra <https://roroshagen.no/om-rnh/formal-og-arbeidsmetode/>
- Rørosregionen Næringshage (udatert<sup>2</sup>). Om Fjelltrainee. Hentet 17.04.21 fra [Fjelltrainee-ordningen er en unik mulighet for bedriftene å få unge og nyutdannede mennesker med høy kompetanse. \(roroshagen.no\)](https://roroshagen.no/om-fjelltrainee)
- Rørosregionen Næringshage (udatert<sup>3</sup>). Om RHN. Hentet 17.04.21 fra [Om RNH - Rørosregionen Næringshage \(roroshagen.no\)](https://roroshagen.no/om-rnh)
- Rørosregionen Næringshage (udatert<sup>4</sup>). Fjelltrainee-bedrifter. Hentet 17.04.21 fra <https://roroshagen.no/fjelltrainee/fjelltrainee-bedrifter/>
- Sander, K. (2020). Maslows behovspyramide. Hentet 17.06.21 fra <https://estudie.no/maslows-behovhierarki/>
- Selstad, T. og T. Skjeggedal (2003). *Namdalen. Regionale strukturer og demografiske endringer* (Arbeidsnotat, nr. 3. (2003)). Hentet 03.05.21 fra [https://www.researchgate.net/profile/Terje-Skjeggedal/publication/242641714\\_Namdalen\\_Regionale\\_strukturer\\_og\\_demografiske\\_endringer/links/558d19d608ae591c19da32e7/Namdalen-Regionale-strukturer-og-demografiske-endringer.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Terje-Skjeggedal/publication/242641714_Namdalen_Regionale_strukturer_og_demografiske_endringer/links/558d19d608ae591c19da32e7/Namdalen-Regionale-strukturer-og-demografiske-endringer.pdf)
- Smit, M. J. (2017). *Innovation through New Blood*. I *The Annals of Regional Science* (58, 543-578). Hentet 27.05.21 fra <https://www.semanticscholar.org/paper/Innovation-through-new-blood-Smit/a7e6ab9e6c9b7f9cce4d8ac8a53f392e46979429>
- Statford, E. og M. Bradshaw. (2016). *Qualitative Research Design and Rigour*. I Hay, I. (Red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (s.117-129). Ontario: Oxford University Press.
- Stoltz, K. (udatert). Trondheim må levere. Hentet 09.03.21 fra <https://www.nitr.no/no/aktuelt/trondheim+ma+levere.html>
- Stuen, M. (2006). *Innovation among small-scale food producers in Fjellregionen. The case of Rørosmat* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Hentet 19.04.21 fra [Stuen \(2006\)](https://www.stuen.no)

Masteroppgave, Innovation among small-scale food producers in Fjellregionen, the case of Rørosmat.pdf

Sørli, K. (2009). *Bolyst og stedsattraktivitet. Motiver for å flytte og bo i distriktene* (NIBR-notat 11) Hentet 22.04.21 fra NIBR-notat, Sørli (2009), Bolyst og stedsattraktivitet, motiver for å flytte og bo i distriktene.pdf

Thune, T., Olsen, D. S. og E. Solberg (2011). *Kompetanse for innovasjon. En oversikt over forskningslitteratur, policy og virkemidler* (NIFU Rapport 45). Hentet 14.04.21 fra NIFU-rapport 45 (2011), Kompetanse for innovasjon.pdf

Tjønneland, E. (2019). *Francis Bacon- filosof* i Store norske leksikon. Hentet 20.05.21 fra [https://snl.no/Francis\\_Bacon\\_-\\_filosof](https://snl.no/Francis_Bacon_-_filosof)

Tynset Kommune (2017). *Strategisk næringsplan for 2017-2021*. Hentet 17.04.21 fra <https://www.tynset.kommune.no/f/p1/i364b35bc-aa2f-421e-81c2-aa3ed48e2b41/strategisk-naringsplan.pdf>

Wiestad, E. (2014). *Stedene som former deg. Om rom og subjektivitet*. Bergen: Fagbokforlaget.

## Vedlegg

### 1) Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Invitasjon til å delta i forskningsprosjektet:

## ***”Regional innovasjon gjennom kunnskapsmobilisering”?***

**Dette er en henvendelse til deg med invitasjon til å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på mulighetene for å fremme innovasjonsevnen i arbeids- og næringslivet i Rørosregionen som følge av spredning av kunnskap og kompetanse til regionen fra kunnskapssentrum i Trondheim gjennom FjellTrainee-programmet. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.**

### **Formål**

Formålet med dette masterprosjektet er å se på mulighetene for å fremme innovasjonsevnen i arbeids- og næringslivet i Rørosregionen som følge av spredning av kunnskap og kompetanse til regionen fra kunnskapssentrum i Trondheim gjennom FjellTrainee-programmet.

Masterprosjektet er et kvalitativt casestudie hvor det foretas intervju med 6-8 informanter som tidligere har vært trainee hos FjellTrainee. Siktemålet med disse intervjuene er å se på dere trainees erfaringer knyttet til hvordan dere opplever at egen kunnskap har vært av betydning og nødvendighet for arbeids- og næringslivet i Rørosregionen. Og hvorvidt en kobling opp mot NTNU, som utdanningsinstitusjon, har vært av betydning for deres kjennskap til trainee-programmet.

Prosjektet har en varighet på 6mnd, og skal sluttstilles 18. mai 2021.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Masterprosjektet gjennomføres av Ida Glørstad Jørgensen, som er andreårsstudent ved master i entreprenørskap, innovasjon og samfunn ved NTNU. Masterprogrammet er tilknyttet institutt for geografi, som gjør at fokuset på dette prosjektet er knyttet til betydningen av stedet Rørosregionen, og at jeg ønsker å se på FjellTrainee-programmet som et distriktpolitisk virkemiddel for å spre kunnskap ut i de områdene av Trøndelagsregionen med lavere befolkningstetthet.

Min veileder under masterprosjektet er Ståle Angen Rye, professor ved institutt for geografi ved NTNU.

Prosjektet gjennomføres i samarbeid med TeRRItoria-prosjektet som er et internasjonalt forskningsprosjekt hvor Trøndelagsregionen benyttes som case for å se på hvordan regionale og lokale myndigheter skal posisjoneres som steder for forskning, utvikling, offentlig engasjement, etikk og åpen tilgang. Utgangspunktet er at det er for lite kontakt mellom deler av fylket med lav befolkningstetthet og Trondheimsområdet der det meste av forskningsaktiviteten foregår. Eksperimentet TeRRItoria går ut på å teste ut nye samarbeidsformer og få opp en ny politikk for

samarbeid mellom Trøndelag fylkeskommune, Rørosregionen næringshage – som drifter FjellTrainee-programmet – og NTNU.

Ønsker du å lese mer om TeRRItoria-prosjektet kan du gå inn på denne linken:

<https://roroshagen.no/territoria/>

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg har bedt (Kontaktperson i næringshagen) til å sende deg denne henvendelsen på mine vegne da jeg gjerne ønsker å invitere deg til å delta i dette masterprosjektet. Dine erfaringer som FjellTrainee med utdanning fra NTNU vil være av stor nytte for dette prosjektet.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Ved å takke ja til deltakelse i dette prosjektet vil du bli spurt om å ta del i et individuelt digitalt intervju via Microsoft Teams. Forut for intervjuet vil du motta en intervjuguide med informasjon om tematikken som skal gjennomgås slik at du får anledning til å reflektere rundt disse forut for samtalen. Du kan selvstendig ta kontakt med meg forut for intervjuet dersom du skulle ha noen spørsmål knyttet til tematikken eller om du skulle ha øvrige spørsmål. Intervjuet vil ha en varighet på 30-60 minutter. Intervjuet vil tas opp på båndopptaker slik at jeg får anledning til å transkribere og analysere informasjonen i ettertid. Dette for å forsikre meg om at informasjonen du formidler i minst mulig grad mistolkes, og da jeg gjerne ønsker å benytte sitater for å eksemplifisere ulike temaer i prosjektoppgaven. Opptaket vil slettes etter transkribering.

Jeg vil utover intervjuet innhente statistikk fra Rørosregionen næringshage knyttet til mønstre i rekruttering, for å kunne gi mulige forklaringsgrunnlag for effektene av FjellTrainee-programmet.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Opplysninger som innhentes gjennom intervjuet vil etter publisering av masterprosjektet slettes. Under arbeidet med prosjektet vil kontaktinformasjon lagres på en PC med passordbeskyttelse. Ingen andre enn forsker, Ida Glørstad Jørgensen, vil ha tilgang til kontaktinformasjon under eller etter arbeidet med prosjektet.

Under transkribering og analyse av intervjuene vil alle personlige opplysninger inkl. men ikke ekl. navn, arbeidssted, traineebedrifter, alder, kjønn og lignende kodes slik at andre som får innsyn i arbeidet – herunder veileder og medlemmer av TeRRItoria-prosjektet – ikke kan identifisere den enkelte informant.

Som skrevet tidligere ønsker jeg å benytte sitater fra intervjuet, men disse vil i likhet med annen informasjon anonymiseres. Dersom du oppgir informasjon som kan spores tilbake til deg eller dine arbeidsforhold vil disse kodes slik at de ikke kan gjenkjennes i masterprosjektet. Prosjektet vil kun henvisne til at informantene har vært trainees hos bedrifter som inngår i FjellTrainee-programmet. Du

vil få anledning til å lese igjennom prosjektet før det publiseres og kan da oppklare eventuelle misforståelser knyttet til dine sitat, samt få muligheten til å trekke sitat eller din deltakelsen i prosjektet.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:  
Ida Glørstad Jørgensen, masterstudent og ansvarlig forsker.

Tlf. +\*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\*

E-post: \*\*\*\*\*@stud.ntnu.no

Veileder ved institutt for geografi ved NTNU: Ståle Angen Ryge.

E-post: \*\*\*\*\*@ntnu.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Ida Glørstad Jørgensen*

(Forsker/masterstudent)

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*regional innovasjon gjennom kompetansemobilisering*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ✓ å delta på digitalt intervju via Microsoft Teams
- ✓ at Olin Steinsvik kan gi opplysninger om meg til prosjektet – hvis aktuelt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles slik beskrevet i denne invitasjonen frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## 2) Intervjuguide

### **Intervjuguide**

Semi-strukturert intervjuguide:

Navn: ??

Nåværende arbeidssituasjon og bosted: ??

Dato: ??

#### **Informasjon om prosjektet:**

- Master i entreprenørskap, innovasjon og samfunn
- Om meg, om masterprogrammet og instituttet.
- Oppgavens tematikk og omfang
- Formålet med dette masterprosjektet er å se på mulighetene for å fremme innovasjonsevnen i arbeids- og næringslivet i Rørosregionen som følge av spredning av kunnskap og kompetanse til regionen fra kunnskapssentrum i Trondheim gjennom FjellTrainee-programmet.
- Gjennomgang av taushetsplikt og anonymitetshensyn
- Intervjuet blir tatt opp og jeg ønsker å bruke sitater fra intervjuet. Ditt navn og forhold knyttet til din person og arbeidsforhold vil bli anonymisert slik at det ikke skal være mulig å gjengi hvilken trainee som har deltatt i prosjektet, eller hvilke utsagn som tilhører hvem. Lyddopptaket og andre personopplysninger slik som epostadresse, navn og arbeidsforhold vil slettes etter at prosjektet er publisert. Du har anledning til å trekke din deltakelse i prosjektet på hvilket som helst tidspunkt frem til publisasjon.

#### **Informasjon om informanten:**

- Utdanning – hvorfor dette studiet? Hvorfor NTNU?
- Geografisk tilhørighet – tanker rundt flytting da du gikk på vgs.?
- Kan du beskrive hvordan du oppfatter den kunnskapen du sitter med etter endt studier?
- På hvilken måte opplever du egen mobilitet?

#### **Fjell-trainee-programmet:**

- Jobbsøkerprosessen – hva var avgjørende for hvilken jobb du søkte?
- På hvilken måte vurderer du din egen kompetansen opp mot hvilke jobber du søker og hvor disse befinner seg?
- Kjennskap til programmet – hvordan ble du kjent med FjellTrainee?
- Hvorfor ville du jobbe som trainee? Fordeler og ulemper med stillingen og programmet?

### **Rørosregionen:**

- Hvorfor Rørosregionen? Hva var avgjørende for hvor du ville jobbe?
- På hvilken måte føler du tilknytning til regionen? Har det endret seg etter at du ble trainee?
- Kjennskap til arbeids- og næringslivet i regionen?

### **Fjell-trainee bedriftene:**

- Interaksjon med andre i trainee-programmet
- Kompetanseutvikling gjennom programmet?
- Kompetansomobilisering gjennom programmet?
- Arbeidsoppgaver i bedriften – knyttet til utdanning og/eller ferdigheter?
- Kunnskapsbehov i bedriften(e)?

### **Innovasjon og utvikling i bedriften og regionen**

- Autonomi på arbeidsplassen?
- Interaksjon med andre fra arbeids- og næringslivet på Røros?
- Tilstrekkelig utnyttelse av kompetansen?
- Opplevelse av betydning for arbeidsplassen/regionen?

### **Utdanningsinstitusjonens betydning for karriere**

- Aktører/plattformer av betydning for deltakelse i trainee-programmet (fakultet/institutt, studentorganisasjoner, frivillige organisasjoner, studiemiljø el.l.)

### **Videre kompetanseutvikling**

- Ansettelse etter endt trainee-periode?
- Hvordan ser du for deg din fremtidige karriere?
- På hvilken måte har din kunnskap og kompetanse betydning for fremtiden?

### **Avslutning**

- Gjennomgang av hovedtematikker og oppsummering – noe du vil legge til?
- Siste gjennomgang av taushetsplikt og anonymitetshensyn
- Kan jeg kontakte deg via epost dersom jeg ønsker å stille flere spørsmål?
- Takk for at du tok deg tid 😊

