

Løseth, K. & Furberg, D. (2024). Kompetansebehov i distrikta: Kva meiner tilsette om arbeidsliv og karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane? I T. Frimanslund & N. G. Bækkelund (Red.), *Rural konkurransekraft* (s. 219–241). Fagbokforlaget. DOI: <https://doi.org/10.55669/oa410409>

Kapittel 9

Kompetansebehov i distrikta

Kva meiner tilsette om arbeidsliv og karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane?

Kristin Løseth¹ og Daniel Furberg¹

¹ Vestlandsforskning

Samandrag: Rekruttering av kompetent arbeidskraft er ei sentral utfordring for næringslivet i distrikta. Mykje er forska på kva som får folk til å flytte til og bli buande i rurale område, men lite er kjent om korleis arbeidsliv og karriereutvikling blir opplevd blant dei som jobbar i Distrikts-Norge. Vestlandsforskning har, på oppdrag frå Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane, gjennomført ei spørjeundersøking blant 647 arbeidstakarar i Sogn, Sunnfjord og Nordfjord (Løseth & Furberg, 2023). Resultata viser at mange opplever få alternative arbeidsplassar, men raskare karriereutvikling grunna breie arbeidsoppgåver, stort ansvar og synlegheit. Om lag 40 prosent var meir opptatt av balanse mellom jobb og fritid enn karriere. Eit ope spørsmål avdekkjer både positive og negative sider ved små arbeidsforhold. Studien bidreg til eit meir nyansert bilete av arbeidslivet i distrikta.

Nøkkelord: rekruttering, karriereutvikling, arbeid-fritid-balanse, rural utvikling

Abstract: Recruitment of competent workers is a central challenge for businesses in rural areas. While much research has focused on what motivates people to move to and stay in rural regions, little is known about how career opportunities are perceived by those working in District Norway. Vestlandsforskning, commissioned by Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane, conducted a survey among 647 employees in Sogn, Sunnfjord, and Nordfjord (Løseth & Furberg, 2023). The results show that while many felt they had few job alternatives, they also experienced faster career development due to varied tasks, responsibilities, and visibility. Nearly 40 percent were more focused on achieving a good work-life balance than on advancing their career. The study contributes to a more nuanced view of working life in rural areas.

Keywords: recruitment, career development, work-life balance, rural development

Kompetansebehov og distriktsarbeidsplassen

Å rekruttere og halde på kompetent arbeidskraft har vore og er ei sentral utfordring for næringslivet ute i distrikta. Delar av næringslivet slit med å rekruttere *nok* tilsette, medan andre jobbar for å få på plass *rett* kompetanse. NHOs kompetansebarometer (Rørstad et al., 2022) viser at to av tre verksemdar på landsbasis har eit kompetansebehov, og trenden frå tidlegare år er negativ. Auken må sjåast i samanheng med pandemien og at tilgangen på utanlandsk arbeidskraft har vore redusert i tida etterpå.

Verksemdar etterspør kompetanse på ulike utdanningsnivå. NHO's kompetansebarometer viser at kompetansebehova heng saman med sentraliseringsindeks. Dess meir sentral ein kommune er, dess større er behova for tilsette med høgare utdanning. Etterspørselen etter fagskuleutdanna og vidaregåande utdanna er derimot relativt høgare ute i distrikta. Det er likevel store skilnader i kompetansebehov mellom det ein kan kalle rurale regionar. Skilnadane kan forklarast mellom anna ut i frå ulikheiter i næringsstruktur, folketettleik, flyttemønster og det ein breitt kan kalle stadsattraktivitet.

Skal ein sikre seg kompetanse, handlar det både om å utvikle lokal kompetanse, få fleire tilflyttarar og å halde på den kompetansen ein har. Årethun et al. (2017, s. 216) gjev ei god oppsummering av studiar av tilflytting til distrikta, og viser at det er nokre faktorar som går igjen når folk skal gjere greie for kvifor dei vel å flytte. Den første er det ein breitt kan kalle anti-urbanisme, der tilgang på natur og friluftsliv er viktig, men og andre kjenneteikn på det rurale, som mindre grad av anonymitet og tettare band mellom folk. Ein annan avgjerande faktor er moglegheit for å få gode jobbar og karrieremoglegheiter. For yngre tilflyttarar er moglegheiter for å ta utdanning viktig. I tillegg kjem faktorar som god tilgang på bustader, gode kommunale tenester og gode kulturtilbod.

Ein av faktorane som går igjen i studia handlar naturleg nok om å finne ein attraktiv jobb. Likevel har det vorte forska relativt lite på distriktsarbeidsplassen, noko som er underleg med tanke på at attraktivt arbeid er ei sentral drivkraft for at ein vel å flytte, og ein viktig nøkkel for å få folk til å bli verande. Med meir kunnskap om korleis folk oppfattar arbeidslivet i distrikta, blir og arbeidsgjevarane si rolle meir tydeleg.

For å finne ut meir om arbeidslivet og korleis tilsette oppfattar sine moglegheiter for karriereutvikling ute i distrikta har Vestlandsforskning på oppdrag

frå Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane gjennomført ei spørjeundersøking i Sogn, Sunnfjord og Nordfjord. Kunnskap om den rurale arbeidsplassen er ei viktig brikke både i arbeidet med å rekruttere og å halde på kompetanse. Me har undersøkt dette gjennom følgande forskingsspørsmål:

- Kva motiverer folk for å arbeide i distrikta?
- Kva moglegheiter og barrierar for karriereutvikling opplever dei tilsette i Sogn og Fjordane?

I det følgande vil me fyrst sjå nærare på særtrekk ved kompetansebehova i distrikta før me presenterer tidlegare forskning på arbeidsliv og karriereutvikling utanfor storbyane. Etter ein kort metodedel vil me presentere resultatane frå undersøkinga og diskutere desse. Delar av teksten i den vidare teoretiske drøftinga er henta frå rapporten *Arbeidsliv og karriere i Sogn og Fjordane, Myten om ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane- stemmer den?* (Løseth & Furberg, 2023).

Særtrekk ved næringsliv og kompetansebehov i distrikta

Innan økonomisk geografi skil ein gjerne mellom rurale område som er institusjonelt «tynne» og storbyregionar som er institusjonelt «tykke». Tödtling og Trippl (2005) skildrar «tynne» regionar som område med svakt utvikla regionale innovasjonssystem, der dei manglar dynamiske verksemder og kunnskapsorganisasjonar. Ein finn gjerne lågare innovasjonsaktivitet, færre spesialiserte verksemder og færre kunnskapsorganisasjonar og universitet/høgskular. Nettverk er gjerne mindre utvikla og lite kopla opp mot utdanningsinstitusjonane.

I «tykke» regionar er biletet annleis, der er innovasjonsgraden høgare, med stor tettheit og variasjon av verksemder, samt kunnskapsorganisasjonar og utdanningsinstitusjonar. Her dreg ein nytte av stordriftsfordelar og opphopingar av verksemder som arbeidar innan liknande felt og trekkjer slik til seg spesialisert arbeidskraft.

Sogn og Fjordane, som er fokusområde for denne studien, har mange av kjenneteikna til ein institusjonelt «tynn» region. Ei slik todeling vert likevel veldig generell. Nokre rurale regionar klarar å bygge sterke miljø gjennom å vidareutvikle næringsmiljø som historisk har stått sterkt i regionen. Å utnytte regionale fortrinn på den måten vert gjerne kalla smart spesialisering, og handlar om å bygge nye nisjar og næringsområde rundt det ein allereie har (Boschma, 2014; Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2018).

Det å vere lokalisert i rurale område kan og ha fordelar for ei verksemd. Tilsette er gjerne meir lojale mot arbeidsgjevaren ute i distrikta, noko som både styrkar kunnskapsbasen i verksemda, hindrar kunnskapsspreiing til konkurrentar og støttar utviklinga av taus kunnskap i verksemda (Eder & Trippel, 2019).

Innanfor slike institusjonelt «tynne» regionar har generelle utviklings-trekk konsekvensar for rekruttering til næringslivet. Her finn ein ofte utfordringar knytt til folketalsutvikling, sysselsetting og verdiskaping, tilgang på kompetanse og innovasjonsressursar (Onsager, 2019, s. 17). Biletet må likevel nyanseras i og med at områda består av heterogene kommunar, både når det gjeld folketal, busettingsmønster og næringsstruktur.

Onsager (2019) skildrar korleis vi, etter ein periode med vekst i folketal i mange rurale kommunar i Norge, no ser ein nedgang både i innvandring og fødselstal. Dette er særleg ei utfordring i dei minst sentrale distrikta og vil gje færre personar i arbeidsfør alder i desse områda.

Aldersfordeling i befolkninga seier noko om storleiken på arbeidsstokken i dag og i framtida. Eldrebølga som ein ser over heile Noreg har større verknad i distrikta enn elles, sidan dette gjerne er område der ein har stor utflytting av personar i aldersgruppa 18–25 år. Det blir difor relativt færre i arbeidslivet i desse områda enn i meir tettbygde strok med tilflytting. Med eldrebølga vil folk med mykje erfaring og kompetanse gå ut av arbeidslivet, og i distrikta vil det verte stadig meir utfordrande å tette kompetansemangelen etter dei. Ein kan dermed forvente at kompetanseutfordringane ein ser i dag, ikkje vil verte mindre dei neste tiåra, snarare tvert om. Frå eit arbeidstakarperspektiv vil det derimot vere mange spennande jobbar å velje mellom. Det vil truleg bli større skilnader mellom områda som klarar å trekkje til seg kvalifisert arbeidskraft, og dei som av ulike orsakar ikkje lukkas med rekrutteringa.

Karriereomgrepet i ein rural kontekst

Sjølv om ein veit at konteksten set nokre rammer for korleis folk tolkar og forstår dei moglegheitene dei har i arbeidslivet (Arthur et al., 2005), har det vore lite forskning på korleis til dømes skiljet mellom rurale og urbane næringsmiljø verkar inn på folk sine oppfatta karrierar. Lokalitet og næringsstruktur blir sjeldan nemnt verken som hindring eller som moglegheit for individuell karriereutvikling (Cassel et al., 2018, s. 32).

Karriere handlar i grove trekk om ein person si arbeidserfaring og korleis arbeidet har vorte organisert over tid (Arthur & Rosusseau, 1996). Det moderne arbeidslivet har endra seg mykje i løpet av dei siste tiåra, og dermed og forståinga knytt til karriereomgrepet. Den tradisjonelle karriera der den enkelte sitt arbeidsliv var tett knytt til ein spesifikk arbeidsgjevar eller organisasjon er sjeldnare no. Karrierar tek i dag gjerne utgangspunkt i individet, der jobbsikkerheit og karrieremoglegheiter i aukande grad er avhengig av kunnskapen og ferdigheitene til den enkelte. Arbeidstakaren er ikkje i like stor grad forankra i ein spesifikk organisasjon og til dei moglegheitene som ein finn der. Slik sett er den ei endring frå ei kollektiv forståing av korleis arbeidslivet til den enkelte utfaldar seg, til at det handlar meir om den enkelte si aktive rolle.

Innan forskning på karriere skil ein gjerne mellom ei subjektiv og ei objektiv forståing av omgrepet. Mål på objektiv karrieresuksess er typisk ytre indikatorar som at ein beveger seg opp eit karrierhierarki, får høgare lønn eller ein ny tittel, medan subjektiv karrieresuksess handlar meir om haldningar og kjensler den enkelte har knytt til kva ein har oppnådd i arbeidslivet (Feldman & Ng, 2007, s. 353). Det den enkelte oppfattar som suksess kan dermed vere knytt til heilt andre kriterium enn progresjon og auke i løn. Mens den objektive suksessen reflekterer ei felles sosial forståing, så handlar den subjektive suksessen om den enkelte personen si spesifikke forståing. Arthur et al (2005, s. 196) argumenterer sterkt for ei kvalitativ tilnærming der ein kan gå djupare inn på dei subjektive kriteria for den enkelte si opplevde karriereutvikling.

Vektlegginga av objektiv karrieresuksess gjer at Cassel et al. (2018, s. 32) kallar omgrepet karriere normativt; det impliserer at det å gjere karriere er noko positivt både for arbeidstakaren og for organisasjonen. Særleg i ein rural kontekst er dette eit viktig poeng. Mange vel kanskje å busette seg ute i distrikta nettopp for å kunne bruke tida si ikkje berre på karriere, men og

kunne prioritere andre ting. Her vil målet på ei vellukka karriere kanskje heller handle om at ein finn ein god balanse mellom arbeid og andre delar av livet.

Ei anna utfordring i distrikta er at det gjerne er færre alternative jobb-moglegheiter. Det er fleire små verksemder, med færre moglegheiter til å klatre internt, og det er færre verksemder å velje mellom om ein vil byte jobb. I karrieresamanheng aukar hyppige jobbskifte gjerne i ein objektiv karrieresuksess, sidan det gjerne fører med seg nye ferdigheiter og breiare kompetanse som igjen gjev høgare løn og gjer ein meir attraktiv på arbeidsmarknaden (Feldman & Ng, 2007).

Karrieremoglegheitene er gjerne færre i rurale område og det å halde på godt kvalifiserte tilsette blir dermed desto viktigare. Smart (2008) undersøkte strategiar for å halde på tilsette i små verksemder i Georgia, USA. Ho fann at eit «familie-orientert» miljø, gode relasjonar på arbeidsplassen, fleksibilitet, at ein hadde ei kjensle av kontroll over jobbsituasjonen og ein kjekk jobb var faktorar som fekk tilsette til å bli verande i små verksemder i distrikta. Hoyos og Green (2011, s. 178) føreslår kompetansehevande tiltak og moglegheiter for progresjon i verksemda som tiltak for å halde på tilsette.

Cassel et al. (2018) undersøkte geografiske skilnader i karrierevegar og mobilitet i den svenske reiselivsnæringa. Deira funn indikerer at den lokale konteksten påverkar både karrieremoglegheiter og strategiar. Om ein ynskjer karriere i reiselivsnæringa på ein mindre stad, må ein gjerne flytte frå distrikta, der det er relativt færre faste fulltidsstillingar ledige i og med at næringa er meir sesongbasert, og det er mindre bevegelse i den lokale arbeidsmarknaden. Deira undersøking viste og at arbeidstakarar valde å flytte ut i distrikta for å jobbe med reiseliv, men då var hovudmotivasjonen knytt til friluftslivsinteresser og ikkje karriereutvikling. Dei som valde å flytte av slike motiv, hadde gjerne bakgrunn frå andre næringar og tok med seg verdifull kunnskap inn i den lokale reiselivsnæringa.

Alacovska et al. (2021) intervjuar freelancere frå kreative næringar som hadde flytta frå ein storby til rurale område og tatt jobben med seg. Dei fann at sjølv om moglegheitene for å utvikle seg innanfor kreative næringar gjerne var større i storbyane, var levekostnader høge og gjorde det vanskeleg å ha det informantane kalla eit godt liv der. Ved å flytte måtte dei redefinere kva dei såg på som karrieresuksess til òg å innehalde livskvalitet. Etter flytting blei karriereforståelsen i sterkare grad knytt til det å leve meningsfulle liv. Denne heilheits tenkinga rundt karriere er nok ein sentral del av det

å arbeide i distrikta, at evnene kan nyttast på fleire måtar enn på ein smalare karriereveg.

Nokre studiar viser likevel at karriereutviklinga kan gå raskare ute i distrikta. Tilbake i 1998 fann Orderud og Onsager fram til ulike flyttegrupper ut i frå deira motiv om å flytte til distrikta. Grappa han kallar jobbkariereinnflyttarar, brukar jobbar i distrikta som springbrett til meir attraktive jobbar på sentrale arbeidsmarknader. Jobbkariereinnflyttaren flyttar gjerne langt og brukar distriktsjobbar til å opparbeide seg yrkeserfaring og kompetanse, som igjen kan nyttas vidare i meir attraktive jobbar i sentrale arbeidsmarknader. Grunna avgrensingar i den lokale arbeidsmarknaden flyttar jobbkariereinnflyttaren ofte vidare om dei ynskjer vidare avansement gjennom ny jobb (Orderud & Onsager, 1998, s. 25).

Ideen om ei raskare karriereutvikling i distrikta får og støtte i to kvalitative forskingsarbeid, eit frå Noreg og eit frå Orknøyane. Ein nyleg studie av kvinner i it-jobbar ute i distrikta fann særtrekk ved ruralt arbeidsliv som vart opplevd som positive for kvinnene si karriereutvikling (Corneliussen et al., 2022, s. 179). Kvinnene skildra at dei vart meir synlege og fekk meir ansvar enn dei hadde fått i ein meir urban kontekst, og at oppgåvene var meir varierte ettersom dei i små verksemdar måtte ta på seg fleire roller.

Eit anna aspekt ved det urbane arbeidslivet som kvinnene trakk fram var at arbeidsgjeveren var veldig klar over kompetansemanglane i regionen deira, og dermed visste å verdsette kompetansen til sine tilsette (Corneliussen et al., 179). Fleire av kvinnene opplevde seg godt ivaretekne av leiarar som gjerne tok på seg ei rolle som mentor og som utfordra og støtta dei i karriereutviklinga. Medan mangel på relevant arbeidskraft i ein region gjerne vert skildra som noko udelt negativt, kjem det her fram nyansar om at det òg kan føre med seg auka synlegheit, varierte arbeidsoppgåver og god leiarstøtte for den einskilde arbeidstakaren. Dette er positive sider ved ruralt arbeidsliv som kvinnene skildra samstundes som dei gav uttrykk for at det var mangel på relevante jobbar og verksemdar å velje mellom i regionen.

Ein studie frå Orknøyane viser korleis unge arbeidstakarar oppfattar moglegheiter og hindringar i eit (veldig) ruralt område. Arbeidstakarane opplevde her at arbeidet kravde meir fleksibilitet og evne til kompromiss. Arbeidsmiljøa var mindre enn i dei store byane, slik at den same stillinga på Orknøyane ville vere meir variert og krevje større fleksibilitet og evne til å ta initiativ (Alexander, 2013, s. 39). Praktiske og «kvardagslege» ferdigheiter

og kontaktar i grenseland mellom det sosiale og det profesjonelle hadde høg verdi i denne jobbkonteksten.

Case: Sogn og Fjordane

Sogn og Fjordane var eige fylke fram til fylkessamanslåinga i 2020, der området vart del av Hordaland fylke. Sogn og Fjordane dekker dei tre regionane Nordfjord, Sunnfjord og Sogn. Sjølv om alle regionane har kompetanseutfordringar, er det skilnader mellom dei. Ifølgje NHO's kompetansebarometer svarar heile 89 prosent av verksemdene i Sunnfjord og Ytre Sogn at dei i stor og nokon grad har udekka kompetansebehov, for Nordfjord og Kinn er talet 68 prosent, medan behova er mindre i Indre Sogn, der 49 prosent svarar at dei har udekka kompetansebehov.

Når det gjeld folketalsutvikling har utflytting frå Sogn og Fjordane til andre stader i Noreg vore større enn innflytting i perioden 2000–2019. I perioden 2008–2016 vart utflyttinga meir enn utlikna av innvandring, men sidan 2016 har talet innvandrarak falt og Sogn og Fjordane er inne i ein periode med negativ folketalsutvikling. Hovudutfordringa for flyttemønsteret i Sogn og Fjordane er, som i mange andre rurale område, at det er i stor grad yngre som flyttar ut for å ta utdanning og desse kjem i mindre grad attende til område seinare. Ein tidlegare studie syner at talet utflyttarak er særleg høgt blant dei som tek høgare utdanning innan teknologiske eller økonomiske fag (Årethun et al., 2017).

Den fagkompetansen som i stor eller nokon grad blir etterspurt i NHO Vestland, er ingeniør- og tekniske fag og handverksfag, der høvesvis 47 prosent og 65 prosent av verksemdene etterspør denne type kompetanse. Dette er og på landsbasis dei mest etterspurde kompetanseområda hos NHO-verksemdene.

Eit aukande kompetansebehov finn ein innanfor IKT. Som for dei generelle kompetansebehova over er det i Sunnfjord og Kinn IKT kompetansebehova er størst. Der seier 59 prosent av verksemdene at dei treng meir kompetanse. Talet for Nordfjord og Kinn er 48 prosent og for Indre Sogn 35 prosent.

Metodeval

Utvalet

I studien valde vi å bruke bekvemmelighetsutval. Det inneber at vi har brukt lett tilgjengelege respondentar, der alle som fall under kriteria våre kunne delta i undersøkinga. Utvalet er dermed ikkje eit representativt utval, der utvalet har ei samansetning av faktorar som stemmer overeins med populasjonen ein skal studere. I eit bekvemmelighetsutval, eller ikkje-representativt utval, er det sannsynleg at resultatata vert påverka av samansetninga av respondentar. For å kunne ta omsyn til dette i analysen av resultatata, så vart respondentane spurde om bakgrunnsinformasjon. Vi har dermed hatt moglegheit til å sjå korleis ulike bakgrunnsfaktorar har påverka resultatata på dei ulike spørsmåla.

Spørsmål om karriereutvikling er ikkje like relevant i alle verksemdar. Vi valde å berre ta med verksemdar som har minst tre fulltidstilsette. Blir organisasjonane mindre, får ein fort enkeltmannsføretak og veldig små verksemdar der karriereomgrepet nok er mindre relevant for dei tilsette. Vi la dette inn som ekskluderingskriterie i SurveyMonkey slik at verksemdar med mindre enn tre tilsette ikkje kom vidare i spørjeskjemaet. Det same vart gjort med geografisk tilknytning; dei som ikkje var frå Sogn og Fjordane kom ikkje vidare.

Ei gruppe me ikkje treffer i denne studien er dei som bur i regionen, men som har arbeidsgjevarar ein annan stad i landet. Pandemien har forsterka moglegheitene for fjernarbeid, og fleire enn før kan no sitte ute i distrikta og samstundes gjere karriere i verksemdar som har hovudkontor langt unna. Sidan me retta oss mot arbeidsgjevarar i Sogn og Fjordane for å få deira hjelp til å distribuere spørjeskjema, får me ikkje svar frå desse «fjernarbeidarane».

Distribusjon

Vi nytta SurveyMonkey som verktøy og spørjeundersøkinga vart utforma slik at ein enkelt kunne svare på den både via PC og mobiltelefon. Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane sitt nettverk bidrog med å formidle linken til spørjeskjemaet til arbeidsgjevarar i Sogn og Fjordane. Her var Sunnfjord Utvikling, Nordfjordakademiet, Måløy Vekst, Sogn Næring, Aksello, Akvahub og Framtidsfylket til stor hjelp med å få ut spørjeskjema til heile regionen.

Undersøkinga vart og sendt ut til alle kommunar i Sogn og Fjordane. Vi prøvde å formidle linken til dei store offentlege aktørane i Sogn og Fjordane;

Høgskulen på Vestlandet, Digitaliseringsdirektoratet, sjukehuset i Førde, Fylkesmannen og Statens Vegvesen. Ettersom dei får veldig mange slike førespurnader, fekk me lite respons i desse organisasjonane. I utvalet me ende opp med er det mange som har svara at dei er frå store offentlege organisasjonar, så me har nok likevel nådd fram med undersøkinga gjennom andre kanalar.

I tillegg hadde me sak om undersøkinga i Sogn Avis, Porten, Firda og Nasjonen og var morgonsendinga til NRK Sogn og Fjordane 15.02.2023. Undersøkinga vart og spreidd på LinkedIn og Facebook.

Undersøkinga vart sendt ut gjennom Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane sitt nettverk 16. januar. For å auke talet på svar purra vi to gonger før vi lukka undersøkinga 17. februar. Då hadde me fått 748 svar. 100 av desse var respondentar som ikkje dekte kriteria knytt til størrelse på verksemda og lokalisering i Sogn og Fjordane. Etter å ha trekt frå desse sat me att med 648 svar.

Spørjeundersøkinga

Sjølve spørjeundersøkinga inneheldt 21 spørsmål. Dei første gjev bakgrunnsinformasjon om respondentane, medan fem fleirvalsspørsmål handla meir direkte om korleis dei erfarer arbeidsliv og moglegheiter for karriereutvikling. Avslutningsvis har vi eit ope spørsmål der vi spør respondentane om det er andre ting dei vil legge til rundt temaet karriereutvikling i Sogn og Fjordane. Her var det 58 som valde å svare, noko som ga god tilleggsinformasjon til undersøkinga.

Spørjeundersøkinga vart meldt inn og godkjent hos Sikt, personvern-tenestene for forskning (tidlegare NSD). For å gjere figurane i rapporten meir lesarvenlege, så har vi runda av resultatata til heile prosent. Denne avrundinga fører i nokon tilfelle til at totalen av alle svaralternativa avvik noko frå 100 %, til dømes 99 % eller 101 %.

Resultat

Kven svarte på undersøkinga?

Av dei 648 svara me fekk inn på undersøkinga var det 293 menn (46 %) og 348 kvinner (54 %), altså ei lita overvekt kvinner.

Undersøkinga vart spreidd i heile regionen som dekkjer gamle Sogn og Fjordane fylke, og me fekk ei god fordeling av svar frå dei ulike delane av Sogn og Fjordane: 214 frå Sunnfjord (33 %), 172 frå Nordfjord (27 %) og 254 frå Sogn (40 %). Fordelinga reflekterer godt dei reelle befolkningstala i regionane.

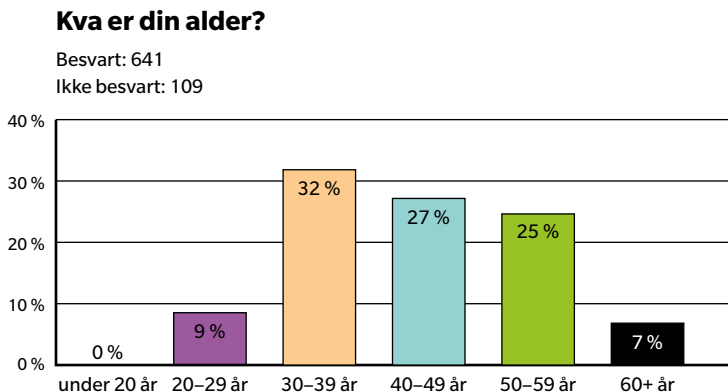
Som Figur 9.1 viser var det god aldersspreiing i utvalet. Relativt få i aldersgruppa 20–29 år valde å svare. I den aldersgruppa er det høg utflytting grunna utdanning i Sogn og Fjordane. Ein anna grunn til at det er få yngre som svarar, finn ein i Figur 9.2 som viser utdanningsnivået blant respondentane.

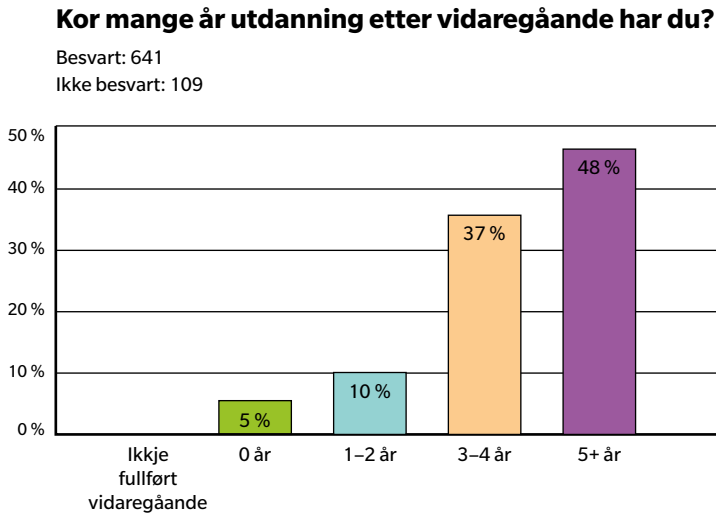
Det var eit høgt utdanningsnivå blant dei som svarte. 85 prosent har 3 år eller meir med høgare utdanning, eit tal som er langt høgare enn landsgjennomsnittet på 36 prosent (SSB, 2023). Tala må sjåast i samanheng med at dette er ei undersøking der ein nyttar ordet *karriere* i overskrifta, og at det kanskje er noko særleg dei som har valt å ta høgare utdanning er opptekne av. Det høge utdanningsnivået er ein viktig bakgrunnsvariabel når svara i undersøkinga skal tydst. Sjølv om forskjellane var små, var det særleg fleire med fem år og lengre utdanning i Sogn jamfør Sunnfjord og Nordfjord.

Eit anna kjenneteikn ved utvalet er at mange jobbar ved dei store verksemdene i Sogn og Fjordane. Heile 25 prosent av svara er henta frå organisasjonar med meir enn 250 tilsette lokalt, og heile 70 prosent jobbar i verksemdar med 20 eller fleire tilsette.

Figur 9.1

Kva er din alder?



Figur 9.2*Kor mange år utdanning etter vidaregåande har du?*

Tilgang på alternative arbeidsplassar

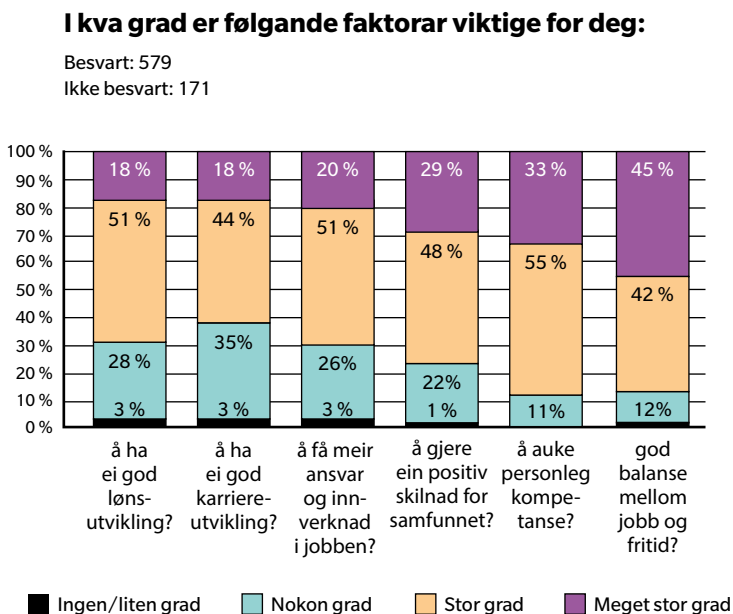
Ei utfordring som gjerne blir trekt fram når det gjeld arbeidsliv i distrikta er mangelen på alternative arbeidsplassar. Særleg med ei spesialisert utdanning er det gjerne få alternativ om ein ynskjer å byte jobb. Over halvparten i undersøkinga meiner at det finns få alternative jobbmoglegheiter internt i verksemda (57 %) og i den lokale/ regionale arbeidsmarknaden (55 %). Det kan tyde på at mange ser avgrensingar lokalt for mobilitet i arbeidslivet. På dette spørsmålet fann vi nokre små regionale skilnader, der det var litt fleire som ser få alternative jobbmoglegheiter i Sogn enn i dei to andre regionane. Dette kan henge saman med at det er særleg mange med fem års utdanning og meir i Sogn, og at ein med meir spesialisert kompetanse vil ha mindre valmoglegheit i den lokale og regionale arbeidsmarknaden.

Motivasjonsfaktorar

Kva motiv for arbeidslivet er det som dominerer blant tilsette i Sogn og Fjordane? Me lista opp 6 faktorar som me bad respondentane gradere svara på. Grafane under syner at alle faktorane me har lista opp scorar godt. Flest meiner faktorane «å auke personleg kompetanse» og «ha ein god balanse mellom jobb og fritid» i stor eller veldig stor grad er viktige for dei, med over 80 prosent samla på begge faktorane. Her ser ein og at det er nærare 40 prosent som ikkje er særskilt opptatt av karriereutvikling.

Figur 9.3

I kva grad er følgande faktorar viktige for deg?



Kva tyder lokalisering for arbeidsliv og karrieremoglegheiter?

På spørsmål 17 spurte vi korleis lokalisering i Sogn og Fjordane påverka moglegheiter for kompetanseutvikling, moglegheiter for å velje retning på karrieren, hurtigheita i karriereutviklinga og kor langt ein kan nå karrieremessig.

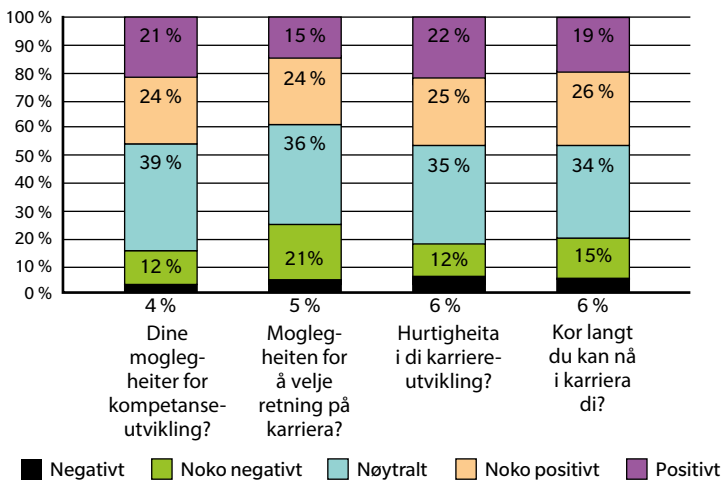
Her er det mange positive svar knytt til at verksemda er lokalisert i Sogn og Fjordane. På alle faktorane er svara i overvekt positive, sjølv om det er noko

mindre når det gjeld moglegheitene til å velje retning på karriera. Samla sett så er det få som opplever at det å vere lokalisert i Sogn og Fjordane avgrensar moglegheitene deira. Svara må sjølvsagt sjåast i samanheng med svaret over, der nærare 40 prosent ikkje var særskilt opptatt av karriereutvikling.

Me fann ein liten samanheng mellom lengde på utdanning og opplevde moglegheiter for å velje retning på karrieren. Det er blant dei med høgast utdanning at ein finn flest som meiner lokalisering i Sogn og Fjordane er negativt for moglegheita til å velje retning på karriera. Med større grad av spesialisering blir moglegheitene for å velje retning på karriera opplevd som mindre i ein mindre jobbmarknad.

Figur 9.4

Verksemnda du arbeider i er lokalisert i Sogn og Fjordane. Korleis tykkjer du lokalisering av verksemnda påverkar



På spørsmålet om hurtigheit i karriereutviklinga er svara positive. Ut i frå Figur 9.4 over ser vi at 47 prosent svarar at lokalisering i Sogn og Fjordane påverkar hurtigheita i karriereutviklinga anten noko positivt eller positivt.

For å sjå nærare på faktoren «hurtigheit i karriereutviklinga» la vi inn alder, region og utdanningsnivå som filter. Me fann at det var fleire yngre enn eldre arbeidstakarar som opplevde ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane, men vi fann ingen større skilnader verken mellom dei ulike regionane eller

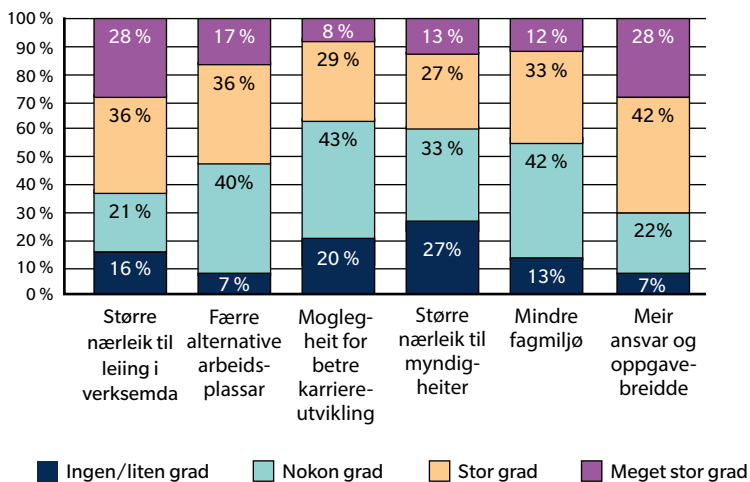
i utdanningsnivå på dette spørsmålet. Opplevinga av ei raskare karriereutvikling ser dermed ut til å gjelde for ein lik prosentdel i heile Sogn og Fjordane.

Arbeidsliv i distrikta versus i storbyane

Vi lista vi opp seks påstandar om arbeidslivet ute i distrikta sett opp mot storbyane, og bad respondentane rangere i kva grad dei meinte påstandane stemde med deira jobberfaring.

Figur 9.5

Under har vi lista opp nokre påstandar om arbeidslivet ute i distrikta sett opp mot storbyane. I kva grad opplever du at desse påstandane stemmer med di jobberfaring i Sogn og Fjordane?



Ut i frå grafen ser det ut til å vere stor einigheit om at ein får «større nærleik til organisasjonen sin leiing» (64 %) og «meir ansvar og større breidde i arbeidsoppgåvene» (70 %) i Sogn og Fjordane sett opp mot storbyane. Dette er kjenneteikn som ikkje er uventa i tynnare næringsmiljø.

Ein tredjedel av respondentane (37 %) seier her at ein opplever i stor eller meget stor grad at det er moglegheiter for betre karriereutvikling. Her er spørsmålet om karriereutvikling stilt på ein annan måte enn i førre spørsmål der me såg på hurtigheita i karriereutviklinga. «Betre» karriereutvikling heng

meir saman med totalbiletet, og det er kanskje å forvente at svarandelen er mindre her. Det kan henge saman med at fleire opplever at dei har færre jobbalternativ, så sjølv om karriereutviklinga går raskare i byrjinga, er det lettare å stagnere om jobbalternativa er få.

Her fann vi og ein samanhengen mellom moglegheit for betre karriereutvikling og utdanningsnivå. Dei med høgast utdanning opplever i noko mindre grad at dei har moglegheit for ei betre karriereutvikling i Sogn og Fjordane, jamfør med i ein storby. Det kan nok henge saman med at dei høgt utdanna i undersøkinga i mindre grad opplever at dei har gode jobbalternativ eller kan velge retning på karriera.

Over halvparten av respondentane oppgjer at dei i stor eller meget stor grad har færre alternative arbeidsplassar å velge mellom. I underkant av halvparten opplever i stor eller meget stor grad at fagmiljøet er mindre.

Ope spørsmål om arbeidsliv og moglegheiter for karriereutvikling i Sogn og Fjordane

På det siste opne spørsmålet kom det inn 57 svar av ulik lengde og karakter. Tema varierte mykje og me har valt å forkorte og trekkje ut sitat som tydeleg seier noko om positive og negative sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane. Desse sitata vil bli brukt i drøftinga under for å utdjupe dei ulike sidene ved arbeidsliv ute i distrikta.

Drøfting og avslutning

Ein attraktiv jobb er ein av fleire brikker som må på plass når ein skal bestemme seg for å flytte ut til distrikta eller bli verande der. Mange studie har sett meir generelt på flyttemotiv, men det er enno gjort relativt lite forskning på arbeidsliv og på korleis folk oppfattar sine moglegheiter for karriereutvikling ute i distrikta. Meir finmaska kunnskap om korleis arbeidslivet vert oppfatta kan gje nyttig kunnskap for både arbeidsgjevarar og andre som jobbar med å rekruttere tilsette.

I vår studie frå Sogn og Fjordane var det eit høgt utdanningsnivå. 85 prosent av dei som svarte har meir enn 3 års utdanning og heile 48 prosent har 5 år eller meir utdanning. Dette er høge tal og er langt over snittet i Sogn og Fjordane. Det var og mange frå dei største arbeidsplassane i regionen som svarte. Funna og drøftinga må sjåast i samanheng med kven som har svart på undersøkinga.

Gjennom forskingsspørsmåla våre ynskte me å finne ut kva som motiverer folk for å arbeide i distrikta, og kva moglegheiter og barrierar for karriereutvikling dei tilsette i Sogn og Fjordane opplever.

I undersøkinga scorar subjektive mål på karriereutvikling høgt. På spørsmål om kva som er viktig for respondenten i jobbsamanheng, så er det faktorar som det å auke personleg kompetanse og det å ha ein god balanse mellom jobb og fritid flest tikka av. Her har ein eit utval som er svært godt utdanna og som nok kunne ha nådd lengre når det gjeld objektiv karrieresuksess (løn, posisjon) i ein større by. Val av arbeidsstad reflekterer slik sett også eit verdival (Alacovska et al., 2021).

Her ser ein og at det er nærare 40 prosent som ikkje er særskilt opptatt av karriereutvikling. Det er eit høgt tal, særleg med tanke på det høge utdanningsnivået. Kanskje heng det saman med at mange og svarar at ein god balanse mellom jobb og fritid er viktig? Ein flyttar nok ikkje ut i distrikta fyrst og fremst for å gjere karriere, det er heller ein kombinasjon av fleire ting som handlar om livskvalitet. Eit sitat frå det opne spørsmålet illustrerer godt ein slik heilskap:

Det er store moglegheiter å gjere både karriere, bidra i lokalsamfunnet, vere samfunnsengasjert og nyte fin natur.

Sjølv om objektiv karrieresuksess ikkje er viktig for dei tilsette, betyr ikkje det at arbeidslivet er mindre viktig, det er berre andre sider som vert meir vektlagt. For arbeidsgjevarar som ynskjer å trekke til seg og halde på kompetente tilsette, er det verdt å merke seg ønska om moglegheiter for kompetanseutvikling, og å finne ein god balanse mellom jobb og resten av livet.

Om ein ser vidare på dei positive sidene ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane, var det mange som opplevde moglegheiter for ei raskare karriereutvikling ute i distrikta. Heile 47 prosent svarte at lokalisering i Sogn og Fjordane hadde bidrege noko positivt eller positivt til hurtigheita i deira

karriereutvikling. 35 prosent svarar her nøytralt, og 18 prosent svarar noko negativt og negativt.

Gjennom undersøkinga får me ikkje vite *kvifor* det er slik, men me ser at på spørsmål om korleis arbeidslivet er annleis i distrikta enn i storbyane, er det mange som peikar på at det i distrikta er «større nærleik til organisasjonen sin leiing (64 %) og «meir ansvar og større breidde i arbeidsoppgåver» (70 %). Her kan ein dermed raskt få mykje ansvar, få kompetanse på breie fagfelt og bli sett av leiinga om ein er dyktig. Dette samsvarer godt med funna i dei kvalitative studia til Alexander (2013) og Corneliussen et al. (2022).

På det opne spørsmålet var det og fleire som trekte fram desse faktorane:

Fordelen med å jobbe på ein liten plass og i mindre organisasjonar er at innsatsen, evnene og den faglege dyktigheita di raskt blir lagt merke. I små organisasjonar får ein og raskare ansvar og jobbar tettare på beslutningstakarane. Dette gjer og at den personlege og faglege utviklinga ved å jobbe her blir stor.

Fleire eg kjenner nemner at moglegheitene for karriereutvikling er stor, spesielt i kommunal sektor, der er karrierestigen kortare enn i byar [...] Leiarar og direktørar er tett på organisasjon og tett på i privat samanheng i små kommunar.

Ein kan naturleg nok og få andre moglegheiter enn i byane ettersom det gjerne er færre kvalifiserte søkarar til stillingane som vert lyst ut:

Har fått ei stilling eg truleg aldri hadde fått i storbyen. Ein superkick-start på karriera, som gjev særst verdifull erfaring heilt frå starten av arbeidslivet.

Når arbeidskrafta trengst kan ein og nå fram utan dei formelle papira på plass:

I distrikta er det avgrensa med søkjarar på utlyste stillingar, dette har ført til at vegen inn i ei stilling eg hadde blitt vurdert som «underkvalifisert» til har blitt kortare. Her vert det satsa på lokale, engasjerte personar som kan ha på formell utdanning.

Ei slik rask karriereutvikling kan og vere ei ulempe for distrikta, om ein ser tilbake til springbrettmetaforen til Orderud og Onsager (1998). Dei skildra «karrieretilflyttarar» som flytta ut i distrikta for å sanke brei erfaring før dei forsvann til byen att med kompetansen sin. Ei direkte fylgje av spreidd busetnad er at det er færre alternative arbeidsplassar å velje mellom. Over halvparten av dei som svarte på undersøkinga meinte at det var få alternative arbeidsplassar i verksemda eller i den lokale arbeidsmarknaden, og det var særleg dei med 5 års utdanning eller meir som hadde lite å velje mellom. Å halde på dei tilsette blir desto viktigare for verksemdene, til dømes gjennom tiltaka Hoyos og Green (2011, s. 178) føreslår: Kompetansehevande tiltak, variasjon i arbeidsoppgåver eller moglegheiter for progresjon i organisasjonen.

I undersøkinga fann vi og at det var dei med høgast utdanning som var mest opptatt av å gjere ein skilnad for samfunnet gjennom jobben. Eit utfordrande, men nyttig verkemiddel for å halde på spesialisert kompetanse kan slik sett vere å legge til rette for at dei tilsette i større grad får brukt tida si på ting som dei opplever som meiningsfulle i ein større samanheng.

Ei sentral utfordring for arbeidsgjevarane i distrikta blir og å synleggjere kva andre moglegheiter som finst lokalt, og kanskje våge å tenke at det er betre om den dyktige tilsette forsvinn til nabobygda enn til byen?

På det avsluttande opne spørsmålet vart og andre negative sider ved arbeidslivet i distrikta trekt fram. Nærheit til leiing kan i mange høve vere problematisk som dei fylgjande sitata viser:

Kjennskap og vennskap tel meir ved tilsetjing her enn i byane.

Kort veg til leiing betyr av og til kort veg for nokon og ikkje for alle. Menneske sit for lenge i jobbane sine, av og til på grunn av dårlege moglegheiter for å få nye spennande jobbar.

Lønnsfavorisering kan lett oppstå på mindre plassar.

Respondentane nemner tilsetjingar basert på kjennskap og venskap, lønsfavorisering og at kort veg til leiinga kan gjelde for nokon, men ikkje for alle. Ein nemner og at små forhold kan gjere det vanskeleg å varsle om problematiske sider ved jobben. Her har ikkje vi data til å seie noko om kor utbreidd slike utfordringar er i Sogn og Fjordane, men det er uansett utfordringar knytt til

små arbeidsmiljø som bør få auka bevisstheit. Ein bør kunne forvente profesjonalitet i tilsetjingsprosessar og lønsfastsetting uavhengig av folketal. Ei viss rullering av leiarposisjonar, til dømes gjennom auka bruk av åremålsstillingar der det er mogleg, kan vere eit nyttige tiltak for å unngå at dårlege mønster set seg i organisasjonen.

Sogn og Fjordane har mange av kjenneteikna på ein institusjonelt «tynn» region (Tödtling & Trippel, 2005) og store utfordringar knytt til rekruttering av kompetanse (Rørstad et al., 2022). Spørjeundersøkinga vår viser likevel positive sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane, der mange opplever gode moglegheiter for karriereutvikling. Arbeidsplassen er ein viktig del av avgjersla når folk vel å flytte til distrikta, og er og avgjerande for om dei vel å bli verande. Med store og aukande kompetanseutfordringar trengs meir kunnskap om både moglegheiter og utfordringar ved arbeidsliv og karriereutvikling utanfor dei store byane. Det opne spørsmålet avslutningsvis i undersøkinga vår gav innblikk i kompleksiteten i ruralt arbeidsliv. Ein får ein annan djupne i materialet når folk får tid til å reflektere og argumentere. Ei nyttig forlenging av denne undersøkinga vil slik sett vere å gjere kvalitative intervju med tilsette.

Ei anna naturleg metodisk tilnærming vil vere å gjere ei samanliknande studie mellom tilsette i Sogn og Fjordane og tilsette i ein storby som Bergen eller Oslo. Med representative utval kunne ein då trekt meir robuste konklusjonar om faktiske skilnader.

Referansar

- Alacovska, A., Fieseler, C. & Wong, S. I. (2021). «Thriving instead of surviving»: A capability approach to geographical career transitions in the creative industries. *Human Relations*, 74(5), 751–780.
- Alexander, R. (2013). «Here you have to be a bit more fluid and willing to do different things»: Graduate career development in rural communities. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 31(1).
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 177–202.
- Boschma, R. (2014). Constructing regional advantage and smart specialisation: Comparison of two European policy concepts. *Italian Journal of Regional Science*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.1080/00343404.2016.1254767>
- Cassel, S. H., Thulemark, M. & Duncan, T. (2018). Career paths and mobility in the Swedish hospitality sector. *Tourism Geographies*, 20(1), 29–48. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1402946>
- Corneliussen, H. G., Seddighi, G. & Dralega, C. A. (2022). The discourse of rurality in women's professional-life narratives: Gender and ICT in rural Norway. I G. Griffin (Red.), *Gender inequalities in tech-driven research and innovation: Living the contradiction* (s. 173–187). Bristol University Press.
- Eder, J. & Trippel, M. (2019). Innovation in the periphery: Compensation and exploitation strategies. *Growth and Change*. <https://doi.org/10.1111/grow.12328>
- Feldman, C. & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Hoyos, M. & Green, A. (2011). Recruitment and retention issues in rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 27, 171–180.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2018). *Smart spesialisering som metode for regional næringsutvikling*. Veileder, 09/2018.
- Løseth, K. & Furberg, D. (2023). *Arbeidsliv og karriere i Sogn og Fjordane. Myten om ei raskare karriereutvikling i distrikta – stemmer den?* VF-rapport nr.7-2023. Vestlandsforskning.
- Onsager, K. (2019). *Nærings- og distriktutvikling- perspektiver, politikk/virkemidler og samhandling*. NIBR-Rapport 2019:7.
- Orderud, G. I. & Onsager, K. (1998). *Flytting – mønstre og årsaker. En kunnskapsoversikt*. NIBR, prosjektrapport, 1998:6.
- Rørstad, K., Børing, P. & Solberg, E. (2023). *NHOs kompetansebarometer 2022. En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2022*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Rapport, 2022:3.
- Smart, L. C. (2008). Choosing small businesses: A qualitative study of employee retention in rural Georgia. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social* 69, s. 289.
- Statistisk Sentralbyrå. (2023). *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 29.03.2023 fra <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

- Tödtling, F. & Trippel, M. (2005). One size fit all? Towards a differentiated regional innovation policy approach. *Research Policy*, 34(8), s. 1203–1219.
- Årethun, T., Nesse, J. G. & Håvold, J. I. (2017). Rekruttering av arbeidskraft til utkantane. Ein analyse av likskapar og ulikskapar mellom avgangselevar i vidaregåande skule og ferdig utdanna kandidatar. Kap. 10 I J. G. Nesse (Red.), *Innovasjonsøkosystem*. Fagbokforlaget.

