

MASTEROPPGAVE

Emnekode: ORG5010

Navn: Iselin Johannessen

Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområdene bemanning i en bærekraftig fremtid?

Dato: 18.05.2022

Totalt antall sider: 74

Abstract

Many companies in the rural areas are beginning to discover that they do not have the availability of skilled labor that they had before. The reason is that several cities in the rural areas are experiencing relocation, and this is something that has a negative effect on both the companies, but also the rest of the city as this can lead to an economic downturn. There can be many factors that cause the rural areas to face these problems, so through this thesis I will take a closer look at the points rural areas, human resources and sustainability that are defined as the main points throughout the task.

Through this thesis, I have looked more closely at how companies in rural areas should handle staffing in a sustainable future. To facilitate clarification and answer the problem statement, the following research questions were created:

Q1: What is the significance of infrastructure for the rural areas?

Q2: How to attract qualified employees to the company?

Q3: What does sustainable development mean for companies?

There are various measures that can be implemented for the cities in the rural areas to experience population growth and economic growth. As previously mentioned, the theoretical framework addresses the main points of rural areas, human resources and sustainability. Within the point that deals with rural areas, one looks at the significance of the infrastructure for rural areas. The theoretical framework also addresses how measures can be taken to reduce emigration, while at the same time seeing which factors are important for people to return or for the city to cope and attract new people. What is also looked at in the thesis is about what measures the companies themselves can take to make the handling of recruitment easier. Through sustainable development, there is a high probability that companies will face changes that will lead to changes in recruitment. If the demand for skilled labor increases, emigration can be devastating for companies in rural areas. So therefore, it is very important that the companies on the outskirts manage and find solutions on how they can either retain or attract employees with the right qualifications.

The method used in this thesis is a single case study with several analysis units. Where I used informants from a company, but the informants were located all over Norway including Sweden. The collection method I used to collect data was interview with a semi-structured interview guide. An expert interview was also conducted to secure data that was independent of the data from the company, and which gave me more general information about the region.

The results of this thesis show that the development of the infrastructure on the outskirts is very important. If the infrastructure is not sufficient, this can have a negative effect on the city as a whole. By ensuring a positive development of both digital infrastructure, but also development of the housing market, kindergarten, and school facilities as well as development in the business community, can reduce relocation and result in people returning in addition to the city managing and attracting new people. But for that to happen, it requires a balanced development across the city. Companies must also understand that the human resources are the most important resources they have. The employees need both personal and professional development, and through a well-developed HRM system, companies can ensure just this. With sustainable development, higher demands on qualified employees follow. The reason for this is that the processes the company has will become more and more advanced in the future. In order for the company to be able to secure qualified labor, it is stated in the thesis that it is important that the company works future-oriented and targeted towards a good reputation in order to increase the company's attractiveness. The reason for this is that this can make the recruitment process easier, and the quality of the applicant mass is increased. Through a good reputation, the company can also attract qualified employees who are passionate about a sustainable future. Today's generation is very concerned about sustainability, and through the thesis it is seen that it is very important that the company is open about their environmental profile, and that this can help attract employees with the right qualifications. In conclusion, it would be interesting and conducted interviews with several companies sometime in the future to see if the results are the same or if new problems have arisen, and in addition see what measures have been taken to get the result as the future research shows.

Sammendrag

Mange bedrifter i utkantsområdene begynner å oppdage at de ikke har den tilgjengeligheten på kvalifisert arbeidskraft som de hadde før. Årsaken er at en mengde byer i utkantsområdene opplever fraflytting, og dette er noe som har en negativ effekt for både bedriftene, men også resten av byen da dette kan medføre til økonomisk nedgang. Det kan være mange faktorer som gjør at utkantsområdene står ovenfor disse problemene, så gjennom denne oppgaven vil jeg se nærmere på punktene utkantsområder, menneskelige ressurser og bærekraft som er definert som hovedpunktene gjennom hele oppgaven.

Gjennom denne oppgaven har jeg sett nærmere på hvordan bedrifter i utkantsområdene skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. For å lettere klare og besvare problemstillingen, ble følgende forskningsspørsmål opprettet:

F1: Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområdene?

F2: Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?

F3: Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter?

Det finnes ulike tiltak som kan gjennomføres for at byene i utkantsområdene skal oppleve befolkningsøkning og økonomisk vekst. Det teoretiske rammeverket tar som tidligere nevnt for seg hovedpunktene utkantsområder, menneskelige ressurser og bærekraft. Innenfor punktet som omhandler utkantsområder ser man på hvilken betydning infrastrukturen har for utkantsområder. Det teoretiske rammeverket tar også for seg hvordan tiltak som kan gjøres for å redusere fraflytting, samtidig som man ser hvilke faktorer som er viktig for at folk skal returnere eller at byen skal klare å tiltrekke seg nye mennesker. Det som også blir sett på i oppgaven, er om hvilke tiltak bedriftene selv kan gjøre for at håndteringen av bemanning skal bli lettere. Gjennom den bærekraftige utviklingen er sannsynligheten stor for at bedriftene vil stå ovenfor endringer som gjør at det blir endringer i bemanningen. Dersom etterspørselen av kvalifisert arbeidskraft øker, kan fraflyttingen være ødeleggende for bedrifter i utkantsområder. Så derfor er det svært viktig at bedriftene i utkanten klarer og finne løsninger på hvordan de enten kan beholde eller tiltrekke ansatte med de rette kvalifikasjonene.

Metoden som er brukt i denne oppgaven er et enkeltcasestudie med flere analyseenheter. Hvor jeg benyttet meg av informanter fra en bedrift, men informantene var lokalisert rundt om i hele Norge inkludert Sverige. Innsamlingsmetoden jeg brukte for å samle inn data var intervju med en semistrukturert intervjuguide. Det ble også utført et ekspertintervju for å sikre data som var uavhengig av dataen fra bedriften, og som gav meg mer generell informasjon om regionen.

Resultatene av denne oppgaven viser at utviklingen av infrastrukturen i utkanten er svært viktig. Dersom infrastrukturen ikke strekker til, kan dette ha en negativ effekt for byen som helhet. Ved å sikre en positiv utvikling av både digital infrastruktur, men også utvikling av boligmarkedet, barnehage og skoletilbud samt utvikling i næringslivet, kan redusere fraflytting og resultere i at folk returnerer i tillegg til at byen klarer og tiltrekke seg nye folk. Men for at det skal skje, krever det at det er en balansert utvikling på tvers av byen. Bedrifter må også forstå at de menneskelige ressursene er de viktigste ressursene de har. De ansatte har behov for både personlig og faglig utvikling, og gjennom et velutviklet HRM system kan bedriftene sikre nettopp dette. Med en bærekraftig utvikling, følger høyere krav til kvalifiserte ansatte. Årsaken til dette er at prosessene bedriften har, blir mer og mer avanserte i fremtiden. For at bedriften skal klare å sikre seg kvalifisert arbeidskraft, kommer det frem i oppgaven at det er viktig at bedriften jobber fremtidsrettet og målrettet mot et godt omdømme for å øke bedriftens attraktivitet. Grunnen til dette er at dette kan gjøre rekrutteringsprosessen enklere, og kvaliteten på søkermassen økes. Gjennom et godt omdømme kan bedriften også tiltrekke seg kvalifiserte ansatte som brenner for en bærekraftig fremtid. Dagens generasjon er svært opptatte av bærekraft, og gjennom oppgaven ser man at det er svært viktig at bedriften er åpen om deres miljøprofil, og at dette kan være med på å tiltrekke ansatte med de rette kvalifikasjonene. Avslutningsvis ville det vært interessant og gjennomført intervjuer med flere bedrifter en gang i fremtiden for å se om resultatene er de samme eller om det har dukket opp nye problemer, og i tillegg se hvilke tiltak som har blitt gjort for å få det resultatet som den fremtidige forskningen viser.

Forord

Denne masteroppgaven teller 30 studiepoeng og er den avsluttende delen for mitt masterstudie i Master of Science i Global Ledelse ved Handelshøgskolen, Nord Universitet. Målet mitt med denne oppgaven var å se nærmere på hvordan bedrifter i utkantsområdene skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. Arbeidet med oppgaven har vært både lærerikt og spennende, men til tider har det også vært krevende.

Jeg ønsker og rette en stor takk til min fantastiske veileder Rannveig Edda Hjaltadóttir for tett og veldig god oppfølging gjennom hele oppgaven. Din positive energi og enorme kompetanse har vært gull verd. Jeg setter enormt stor pris på alle veiledningssamtalene vi har hatt, og du har gitt meg både motivasjon til å vilje til å gjøre mitt aller beste gjennom hele oppgaven.

Jeg ønsker også å rette en takk til alle mine informanter. Jeg setter stor pris på tiden dere brukte på meg og all den gode informasjonen dere gav meg.

Den største takken ønsker jeg og rette til min familie. Dere har vært svært tålmodige, og uten deres støtte ville ikke dette vært mulig. Så tusentakk for at dere har holdt ut med meg og gitt meg motivasjon til å fortsette selv om deler av prosessen har krevd mye.

Bodø, 18. Mai 2022

Iselin Johannessen

Innholdsfortegnelse

.....	I
ABSTRACT	I
SAMMENDRAG	III
FORORD.....	V
INNHOLDSFORTEGNELSE.....	6
1.0 INNLEDNING	9
1.1 FORMÅL OG PROBLEMSTILLING	11
1.2 OPPGAVENS OPPBYGGING	12
2.0 TEORETISK RAMMEVERK.....	13
2.1 UTKANTSOMRÅDER	13
2.1.1 <i>Infrastruktur</i>	15
2.1.2 <i>Fraflytting</i>	16
2.1.3 <i>Redusere fraflytting</i>	16
2.1.4 <i>Returnering</i>	17
2.2 MENNESKELIGE RESSURSER	19
2.2.1 <i>HRM</i>	19
2.2.2 <i>Beholde menneskelige ressurser</i>	20
2.2.3 <i>Tiltrekking av kvalifiserte ansatte</i>	22
2.3 BÆREKRAFT	23
2.3.1 <i>Bærekraftsmålene</i>	23
2.3.2 <i>Bærekraftig utvikling</i>	24
2.3.3 <i>Bærekraftig utvikling i bedriften</i>	25
2.3.4 <i>Bærekraftig utvikling i sentrale strøk</i>	26
2.3.5 <i>Bærekraftig utvikling i utkanten</i>	26
2.4 OPPSUMMERING.....	27
3.0 METODE	29
3.1 VALG AV METODE	29
3.2 FORSKNINGSDESIGN	30
3.2.1 <i>Casestudiedesign</i>	32
3.3 UTVALG	32
3.3.1 <i>Utvalgsstrategi</i>	32
3.3.2 <i>Presentasjon av informantene</i>	33
3.4 INTERVJUGUIDE	34
3.5 DATAINNSAMLING	35

3.6 DATAANALYSE	36
3.7 VURDERING AV OPPGAVENS KVALITET	37
3.7.1 <i>Reliabilitet (pålitelighet)</i>	37
3.7.2 <i>Troverdighet (begrepsvaliditet)</i>	37
3.7.3 <i>Overførbarhet (ekstern validitet)</i>	39
3.7.4 <i>Bekreftbarhet (objektivitet)</i>	40
4.0 EMPIRI	41
4.1 HVILKEN BETYDNING HAR INFRASTRUKTUR FOR UTKANTSOMRÅDER?	41
4.2 HVORDAN TILTREKKE KVALIFISERTE ANSATTE TIL BEDRIFTEN?	45
4.3 HVA BETYR BÆREKRAFTIG UTVIKLING FOR BEDRIFTER?	49
5.0 ANALYSE	53
5.1 HVILKEN BETYDNING HAR INFRASTRUKTUR FOR UTKANTSOMRÅDENE?	53
5.2 HVORDAN TILTREKKE KVALIFISERTE ANSATTE TIL BEDRIFTEN?	54
5.3 HVA BETYR BÆREKRAFTIG UTVIKLING FOR BEDRIFTER?	56
6.0 KONKLUSJON	58
6.1 HVILKEN BETYDNING HAR INFRASTRUKTUR FOR UTKANTSOMRÅDER?	58
6.2 HVORDAN TILTREKKE KVALIFISERTE ANSATTE TIL BEDRIFTEN?	58
6.3 HVA BETYR BÆREKRAFTIG UTVIKLING FOR BEDRIFTER?	59
6.4 KONKLUSJON FOR PROBLEMSTILLINGEN	60
6.5 SVAKHETER MED OPPGAVEN	61
6.6 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	62
VEDLEGG	65
SAMTYKKESKJEMA	65
NSD GODKJENNING	69
INTERVJUGUIDE	72

Figurliste og tabelliste

FIGUR 1 OPPBYGGING AV OPPGAVEN	12
FIGUR 2 OPPBYGGING AV TEORETISK RAMMEVERK	13
FIGUR 3 INNENLANDSK FLYTTING, ETTER REGION, STATISTIKKVARIABEL OG ÅR (SSB.NO)	16
FIGUR 4 ANTALL INNENLANDSKE FLYTTINGER I PERIODEN 2009-2018 (NOU, 2020)	17

FIGUR 5 FNS BÆREKRAFTSMÅL 2015.....	24
FIGUR 6 OPPBYGGING AV METODE	29
TABELL 1 UTKANTSUTFORDRINGER	14
TABELL 2 LISTE OVER INFORMANTER.....	33
TABELL 3 NAVN PÅ INFORMANTENE I OPPGAVEN	34

1.0 Innledning

Mange bedrifter i utkantsområdene står ovenfor store problemer med å beholde eller finne kvalifisert arbeidskraft. Reduksjon i antall industrielle sektorer, som tidligere har vært sett på som dominerende i disse områdene kan være årsaken (Hansen & Aner, 2017). Som litteraturen sier, så er det utkantsområdene som står ovenfor dette problemet. Det er gjort en del forskning på området som omhandler både utkantsområder og bemanning, men jeg finner at det er et gap i forskningen når det gjelder å smelte disse to temaene sammen. Så med denne oppgaven ønsker jeg å bidra til og fylle dette gapet og dermed se om hvordan bedriftene i utkantsområdene skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid, i tillegg til å se om problemet holder seg i utkanten, eller om det strekker seg til de mer sentrale strøkene også. Mange velger og flytte fra utkanten, og ifølge Sørli, Aure og Langset (2012) skyldes det at mennesker har satt seg personlige mål som ikke kan realiseres der de bor. At mennesker har mål som ikke kan realiseres der de bor, gjør gjerne at de flytter. Men hvilke andre faktorer er det som gjør at folk flytter?

NOU 2020: 15 (2020) mener at utkantsområdene har tre forskjellige utfordringer, men jeg ønsker og se om det kan være flere faktorer som spiller inn. Utkantsområdene er gjerne mindre utviklet enn de mer sentrale byene. Så jeg ønsker og se om det finnes noen sammenheng mellom infrastrukturen og flyttingen. Jeg ønsker også å se nærmere på hvordan byer kan redusere fraflytting, og eventuelt få folk til å returnere. For å få folk til å bli boende, er det en fordel at de trives på jobb. Hvilke tiltak bedriftene kan gjøre for å beholde eksisterende arbeidskraft eller hvordan de kan tiltrekke ansatte er noe jeg skal se nærmere på. Det er viktig at bedriftene husker at den absolutt viktigste ressursen de har hvis de ønsker suksess, er de menneskelige ressursene (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Mange mennesker drømmer om å utvikle seg, vokse og realisere drømmene sine innenfor arbeidsplassen. Dersom bedriften klarer og realisere dette, kan resultatet være økt effektivitet hos bedriften i tillegg til at bedriften sitter igjen med svært fornøyde ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Mange bedrifter ønsker i tillegg og følge strømmen og bli omtalt som en bærekraftig bedrift. Gjennom den bærekraftige utviklingen skjer det endringer som både de ansatte, men også hele bedriften må følge med på. Ofte så blir flere av operasjonene som bedrifter har mer kompliserte i møte med den bærekraftige utviklingen, og dette krever høyere kompetanse hos

de ansatte (Tvilde, 2013). I tillegg til å ha en bærekraftig utvikling i bedriften, streber mange byer i utkanten etter å ha en bærekraftig utvikling. Årsaken til dette er fordi dersom bedriftene etterspør kvalifiserte ansatte, blir det en økt etterspørsel etter utdanningstilbud, som resulterer i at flere ønsker seg bolig som til slutt resulterer i befolkningsvekst (Tvilde, 2013).

I denne oppgaven har jeg valgt og benytte meg av en bedrift som ligger i utkanten. Innad i denne bedriften benytter jeg meg av totalt 6 informanter. Disse informantene er spredt rundt i hele Norge, inkludert Sveige. På denne måten sikret jeg meg at jeg har informanter som både sitter i utkanten og i mer sentrale strøk. Jeg utførte i tillegg et ekspertintervju med en uavhengig bedrift. Dette for å styrke dataen fra de andre informantene mine.

I kapittel 2 tar jeg for meg det teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Hovedpunktene handler om utkantsområder, menneskelige ressurser og bærekraft. Men under disse hovedpunktene, finnes det underpunkter. Hvis vi først ser på utkant, så kan man si at utkantsområder defineres som plasser hvor det bor få folk som er fordelt over store arealer (NOU 2020: 15, 2020). Det at avstandene er store kan bli et problem hvis infrastrukturen på mange områder svikter. Det kan være for eksempel den digitale infrastrukturen, utviklingen av veier og kollektivtransport, boligutviklingen, barnehage og skoletilbudet og jobbmarkedet. Flere utkantsområder sliter med befolkningsnedgang, og som et resultat av dette blir arbeidsmarkedet mindre, og Hansen og Aner (2017) mener at nøkkelproblemet til utkantsområdene er at det har vært en reduksjon i industrielle sektorer, som skaper en ubalanse mellom tilbud av ufaglært arbeidskraft i utkanten og økende etterspørsel av kvalifiserte ansatte i mer sentrale strøk. For å sikre utvikling i utkantsområdene, er det viktig at kommunene og næringen forstår hvilke behov befolkningen har. Det er også svært viktig at dersom det skal være utvikling, så er dette en balansert utvikling på tvers av byen. Dette betyr at næringsutvikling møter boligutviklingen samtidig som byutviklingen og antall tilflyttingen samsvarer med denne utviklingen (Dahl, Handeland, Lyngaas & Risnes, 2021). Dersom en by i utkanten opplever at de har et lite arbeidsmarked, er sannsynligheten stor for at andre ting også er underutviklet. For at folk skal bli boende, krever det at de føler at de har et trygt arbeidsmarked rundt seg, de har muligheten for sosialt samhold og at de føler på tilhørighet (Dahl et al., 2021). Når man ser på de menneskelige ressursene, er det svært viktig at bedriftene forstår at de menneskelige ressursene er den absolutt viktigste ressursen de har (Jacobsen & Thorsvik, 2013). For å sikre at de ansatte blir ivaretatt, kan et velutviklet HRM

system være behjelpelig. HRM (Human Resource Management) tar grunnlag i bedriftens strategier og mål, og omhandler hvordan bedriften på best mulig måte kan frembringe, utvikle, dra nytte av og beholde de menneskelige ressursene (Jacobsen & Thorsvik, 2013). De fleste ansatte ved en bedrift har behov for både personlig og faglig utvikling, å dersom bedriften har et velutviklet HRM system, og klarer og innfri de ansattes behov, er sjansen stor for at de klarer og beholde dem. Det kan være krevende for bedrifter og finne ansatte med de rette kvalifikasjonene. For å gjøre rekrutteringsprosessen lettere er det viktig at de som jobber med rekruttering forstår markedet de operer i (Egerdal, 2019). Omdømmebygging kan også ha en positiv effekt på rekrutteringsprosessen, så det er viktig at bedriften jobber fremtidsrettet og målrettet mot å øke bedriftens omdømme og attraktivitet (Egerdal, 2019). Gjennom den bærekraftige utviklingen stilles det nesten automatisk høyere krav hos de ansatte. Dette er fordi arbeidsprosesser gjerne blir mer avanserte. Målet med en bærekraftig utvikling er at man skal klare og skape et langsiktig samarbeid mellom mennesker og naturen (Martins, Mata & Costa, 2006). Dersom bedriftene har økt fokus på å innhente kvalifisert arbeidskraft, kan dette resultere i økt verdiskapning for lokalsamfunnet hvor bedriften ligger. Grunnen er at økt etterspørsel av kvalifiserte ansatte, gir en økende etterspørsel av utdanningstilbud, som igjen kan gi befolkningsvekst dersom flere ønsker og flytte til denne byen (Tvilde, 2013).

Videre i oppgaven blir jeg i kapittel 3 gå inn på hvilken metode som er brukt i denne oppgaven, før jeg i kapittel 4 presenterer funnene fra informantene mine. Videre går jeg videre til kapittel 5 hvor jeg analyserer funnene mine fra informantene opp mot eksisterende teori før jeg til slutt i kapittel 6 avslutter oppgaven med å komme med en konklusjon på problemstillingen og presenterer mine tanker om forslag til videre forskning.

1.1 Formål og problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å spre lys over et stadig økende problem. Problemet er at stadig flere flytter fra utkantsområdene for å finne seg arbeid. Dette gjelder spesielt unge mennesker. Man ser også at det er et økende press på bedrifter over hele landet hvor temaet er at de må bli mer bærekraftige. For å være mer bærekraftige, krever det kvalifiserte ansatte, og dette blir det bare mindre og mindre av i utkantsområdene av Norge. At folk, og spesielt unge forlater utkantsområdene for å sikre seg en utdanning, rammer bedriftene i utkantsområdene negativt. Nyutdannede studenter returnerer ikke etter ent skolegang og et resultat av dette er at

bedriftene sliter med å finne de rette folkene som trengs for å innfri kravene som stadig øker med tanke på bærekraft. Med dette som grunnlag, har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

«Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområdene bemanning i en bærekraftig fremtid?»

For å lettere klare og besvare problemstillingen, opprettet jeg følgende forskningsspørsmål:

F1: Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområdene?

F2: Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?

F3: Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter

1.2 Oppgavens oppbygging

Denne oppgaven er bygd opp på den måten at den er delt opp i seks hovedkapitler med flere underkapitler. I kapittel 1 starter jeg med en innledning, hvor jeg forklarer jeg formålet med oppgaven før jeg går videre og sier noe om hva oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål er. I kapittel 2 tar jeg for meg teori som er aktuell i forhold til besvarelsen av problemstillingen. I kapittel 3 går jeg gjennom steg for steg for hvordan metode som er brukt i denne oppgaven. I kapittel 4 presenterer jeg de empiriske funnene som jeg finner relevante for oppgaven. I kapittel 5 kobler jeg funnene fra kapittel 4 sammen med den aktuelle teorien. I kapittel 6 presenterer jeg min konklusjon og besvarelsen av problemstillingen.



Figur 1 Oppbygging av oppgaven

2.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet skal jeg bruke relevant teori for å lettere klare og besvare problemstillingen som er: «Hvordan håndterer bedrifter i utkantområdene bemanning i en bærekraftig fremtid». For å finne teori som passet oppgaven, måtte jeg kikke nærmere på problemstillingen som omhandler utkantsområder, menneskelige ressurser og bærekraft. Teorien som blir funnet i dette kapittelet, vil senere i oppgaven bli brukt opp mot funnene fra informantene mine gjennom en analyse. Kapittelet er bygd opp gjennom disse tre hoveddelene:



Figur 2 Oppbygging av teoretisk rammeverk

2.1 Utkantsområder

Helt siden slutten av 1990 tallet har vestliggende land opplevd at sentrale områder har hatt økonomisk vekst samtidig som utkantsområdene har opplevd populasjonsnedgang i tillegg til høyere andel arbeidsledighet og andre økonomiske utfordringer (Hansen & Aner, 2017).

Utkantsområder kan beskrives på flere måter, men NOU 2020: 15 (2020) definerer utkantsområder som plasser hvor få folk er fordelt på store arealer. Det kan da enten være langt mellom folk, som vil si at befolkningstettheten er lav, eller at folk bor på øyer som gjør at de er mer isolerte og er avhengige av båt eller fly for å komme til fastlandet. Men man ser også at avstanden ikke nødvendigvis trenger å være så lang, men Norge er et land med dype fjorder og høye fjell, og med en infrastruktur som ikke alltid er like bra utbygd, blir avstandene lengere. Siden mange utkantsområder har mangel på folk, resulterer dette i små arbeidsmarkeder, som igjen resulterer i at mange har lang reisevei til jobb eller skole, som ofte blir kostbart i lengden (NOU 2020: 15, 2020). Nøkkelproblemet til hvorfor utkantsområdene opplever problemer, er ifølge Hansen og Aner (2017) reduksjon i antall arbeidsplasser som følge av reduksjon av industrielle sektorer, som har vært dominerende i

disse områdene. Resultatet av denne reduksjonen er at det har oppstått en ubalanse mellom tilbud av ufaglært arbeidskraft i utkanten og økende etterspørsel av kvalifiserte ansatte i mer sentrale strøk. Og dette er en utfordring som de flere utkantsområdene i hele Europa står ovenfor (Hansen & Aner, 2017).

Flere og flere unge velger å flytte fra utkantsområdene, og ifølge NOU 2020: 15 (2020) har dette vært en politisk bekymring over lang tid. NOU 2020: 15 (2020) mener at utkantsområdene har tre forskjellige utfordringer, og disse er forbundet til tre forskjellige forhold, men felles kalles for demografiutfordringer. Disse tre utfordringene er:

Utfordringer	Årsak
Befolkningsnedgang	Som tidligere nevnt, flytter mange mennesker fra utkanten og nærmere byene (NOU 2020: 15, 2020).
Aldring	Samtidig som utkantsområdene sliter med fraflytting, ser man at befolkningen i utkanten blir eldre. For å håndtere dette, er det viktig at samfunnene oppretter systemer som reduserer konsekvensene samtidig som de over tid er bærekraftig (NOU 2020: 15, 2020).
Spredt bosetting	Man kan se at i mange utkantsområder i Norge er det en blanding av lav befolkningsandel i kombinasjon med at avstandene er store. Dette har en påvirkning både på hverdagslivet til menneskene som bor der, i tillegg til jobb, studier og omsorgstjenesten (NOU 2020: 15, 2020).

Tabell 1 Utkantsutfordringer

NOU 2020: 15 (2020), sier også at disse tre utfordringene gjerne oppstår sammen. For å redusere disse utfordringene, kan befolkningsvekst eller stabilitet i folketallet være behjelpelig

for en periode, og NOU 2020: 15 (2020) mener at befolkningen i utkantsområdene er viktig for Norges del og at kommunene som ligger i utkanten bekymrer seg mer for befolkningsnedgang enn aldring.

Ifølge NOU 2020: 15 (2020), kan man se at det er flest unge voksne som flytter, og det kan være knyttet til arbeid og utdanning. Siden mange unge velger å flytte for å kunne sikre seg en utdanning, må man tenke på hva kan gjøres for å redusere dette problemet. En ting som kan være med å redusere problemer er infrastruktur. Dersom infrastrukturen for transport og kollektivtrafikk blir bedre utviklet, kan tilgjengeligheten økes og avstandene reduseres og et resultat av dette er at mange blir boende i stedet for å flytte bort (Dahl et al., 2021). Mange ønsker i tillegg å kunne jobbe mer hjemmefra, og mange plasser i utkanten er den digitale infrastrukturen for dårlig til at dette lar seg gjøre (Dahl et al., 2021).

2.1.1 Infrastruktur

God infrastruktur i fysisk form av veier og kollektivtrafikk er viktig, men en velutviklet digital infrastruktur er like viktig. Gjennom digitalisering ser man et revolusjonerende resultat på informasjonsflyten, og per dags dato bruker vi mange ulike plattformer for å få tilgang til, lage, dele og utnytte informasjon på en meget effektiv måte (Bhutani & Paliwal, 2015). Et resultat av digitaliseringen er at de sosiale gapene i samfunnet er redusert, som betyr at den sosiale utviklingen går rette veien (Bhutani & Paliwal, 2015). Gjennom å sikre at utkantsområdene har god nok digital infrastruktur, slik at innbyggerne i små bygder har muligheten til å benytte seg av digitale medier kan redusere fraflyttingen (Dahl et al., 2021). Mange har et ønske om å kunne jobbe mer hjemmefra og dermed ha muligheten til å skape seg mer fleksible hverdager, og gjennom en god digital infrastruktur, er dette mulig (Dahl et al., 2021). Med en velutviklet digital infrastruktur er alle globalt koblet sammen, og avstandene virker mindre (Bhutani & Paliwal, 2015).

For å sikre utvikling i utkantsområdene, er det viktig at kommunen og næringen forstår befolkningens behov. Og det er viktig at det er balanse i utviklinger på tvers av byen, slik at næringsutvikling møter boligutviklingen samtidig som byutviklingen og tilflytting samsvarer med denne utviklingen (Dahl et al., 2021). Dersom det oppstår ubalanse i dette systemet, kan det resultere i negativ effekt for byen. En måte å forklare dette nærmere på er at dersom næringslivet ønsker stor utvikling i form av øking i arbeidsplasser, er det viktig at

boligmarkedet i byen har en infrastruktur som tåler økt tilflytting. Dersom boligmarkedet ikke strekker til, vil ikke næringslivet klare og tiltrekke seg ansatte da de ikke har noen steder og bo (Dahl et al., 2021).

2.1.2 Fraflytting

Det er ikke alltid like enkelt å forstå hvorfor folk flytter fra bygd til by, men ifølge Sørлие et al. (2012) kan man si at rundt 80 prosent av flyttingen som skjer, skjer som følge av at man har satt seg mål her i livet som gjerne ikke kan realiseres der man bor. Ifølge Dahl et al. (2021) mener unge at gode kollektivløsninger i utkanten er viktig for å bli boende. Mange utkantsområder har mangel på fritidsaktiviteter og skoler, og jobbmarkedet er lite. Ifølge Sørлие (2009) stiller et godt etablert arbeidsmarked sterkere enn boligmarked når det kommer til å bo i utkantsområder. Siden folk ønsker et sterkt arbeidsmarked med mange arbeidsmuligheter, ser vi at dette er en negativ faktor for utkantsområder hvor arbeidsmarkedet er lite. Store avstander mellom boliger og et svakt boligmarked er også noe som gir en negativ effekt for utkantsområdene (Sørлие, 2009). Dersom man ikke har familie eller sosiale relasjoner i området, i tillegg til dårlig arbeidsmarked, er det lite som holder folk igjen og resultatet blir at de flytter (Sørлие, 2009). Med et lite utviklet arbeidsmarked, er sannsynligheten stor for at helsetjenester og skole også er det. Og som tidligere nevnt er det nettopp arbeidsmarked, sosialt samhold, tilhørighet, og følelsen av trygghet som gjør at folk vil bli boende der de bor (Dahl et al., 2021).

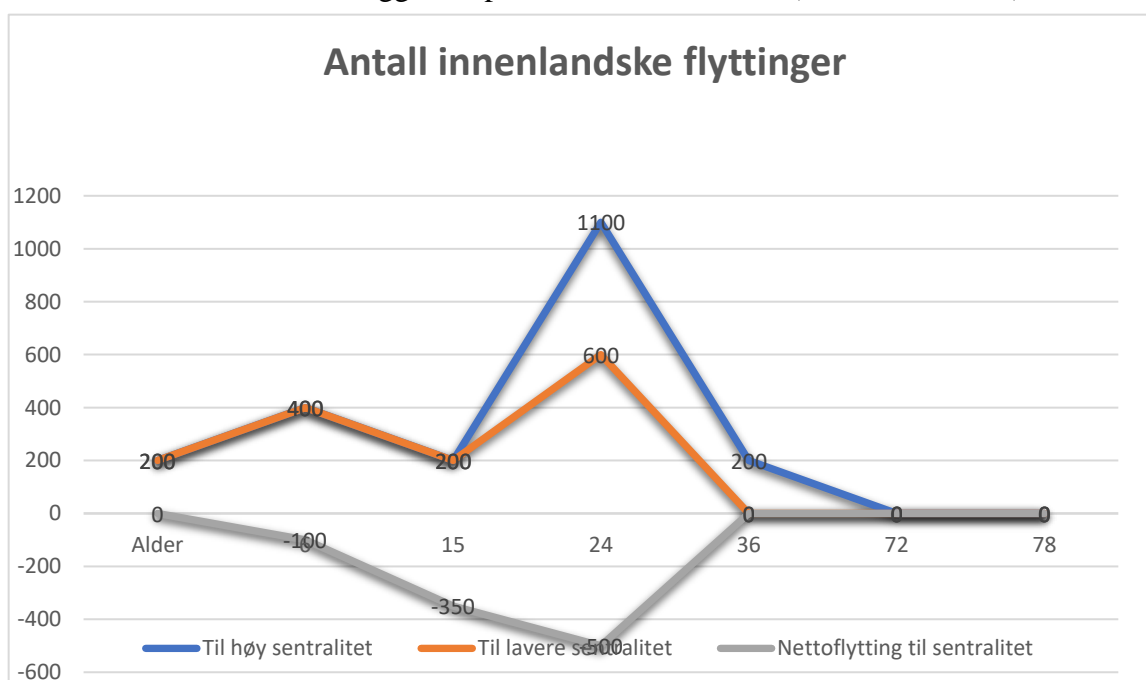
	Innflytting			Utflytting			Nettoinnflytting		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
0301 Oslo kommune	31 404	32 930	33 318	32 764	32 150	36 076	-1 360	780	-2 758
1103 Stavanger	5 791	5 848	5 832	6 018	6 231	6 547	-227	-383	-715
5001 Trondheim	8 818	9 082	9 969	8 328	8 707	9 147	490	375	822
1804 Bodø	1 918	1 892	1 856	1 906	1 956	2 086	12	-64	-230
1833 Rana	634	525	575	673	682	716	-39	-157	-141

Figur 3 Innenlandsk flytting, etter region, statistikkvariabel og år (SSB.no)

2.1.3 Redusere fraflytting

For å bli boende i utkanten, mener Sørлие (2009) at lange avstander med mindre tilgjengelighet til byområdene og dårlige kommunikasjonsfaktorer bør utbedres. Handeland,

Risnes og Solbakken (2020) mener at utvikling av utkanten er viktig for at befolkningen skal bli boende. Mange byer i utkanten har et spredt sentrumsområde, og gjerne et sentrum som ikke blir brukt etter at butikkene har stengt for kvelden. Spredte sentrumsområder gjør at mange må bruke bilen for å komme seg til de forskjellige plassene, og med for store avstander, og dårlige kollektivtilbud, blir det vanskelig for folk å kvitte seg med bilen (Dahl et al., 2021). Utfordringene som omhandler spredt sentrum, dårlig kollektivtilbud og lite liv på kveldene er utfordringer byene i utkantene må ta stilling til for å i det heletatt ha muligheten til å utvikle seg (Dahl et al., 2021). Dersom ulike bransjer klarer og samarbeide på tvers av bransjene kan være med på å fremme utvikling i utkanten. Hvis de samarbeider, er muligheten stor for samlokalisering, som gjør at sentrum blir mer samlet, og muligheten for å utvikle et større tilbud enn det som allerede eksisterer er stor (Handeland et al., 2020). For å skape byer som er attraktive og i tillegg er klimavennlige, mener Dahl et al. (2021) at samarbeid mellom transport, bolig og arealplanlegging er viktig. Et samarbeid mellom disse kan resultere i et mer levende sentrum, i tillegg til at privat trafikk reduseres (Dahl et al., 2021).



Figur 4 Antall innenlandske flyttinger i perioden 2009-2018 (NOU, 2020)

2.1.4 Returnering

Som tidligere nevnt, så er både infrastrukturen for boliger og den digitale infrastrukturen viktig for befolkningen. Ifølge Dahl et al. (2021) er behovene hos byene i utkanten og de store byene både ulike og like. Derfor er det veldig viktig at utkantsområdene vet hvilke behov

både byen og beboerne har slik at de kan bli møtt på best mulig måte. Dersom næringslivet gjør de grepene som trengs for å skape positiv utvikling i utkanten, og skaper flere arbeidsplasser, samtidig som infrastrukturen for bolig og digitalisering blir utbedret, blir utkanten automatisk mer attraktiv, og kan resultere at folk returnerer til utkanten (Dahl et al., 2021). Økonomiske virkemidler fra kommunen kan også være hjelpelig med å få folk til å returnere. Det kan for eksempel være at folk får støtte i form av tilskudd og hjelp ved kjøp av bolig (Dahl et al., 2021). Mange flytter fra bygd til by for å sikre seg utdanning, problemet er at ikke like mange returnerer etterpå. En faktor som kan få folk til å returnere, er at de har familie og venner boende i utkanten. Alle har et behov for sosialt nettverk, og dette behovet kan være så sterkt, at når de er ferdig utdannet, returnerer de hjem igjen (Sørli, 2009). Mange unge flytter fra utkanten for å komme seg nærmere storbyen og det sosiale livet. Mens de er i storbyen sikrer de seg kanskje en utdanning, og stifter kanskje familie. Når de blir eldre og har erfart hva storbyen er, er det mange som lengter tilbake til utkanten. Årsaken til dette er at de føler at de ikke har den samme stedsidentiteten i storbyen som de har til utkanten. Stedsidentitet kan forklares med at noen føler at de er følelsesmessig tilknytning og at det er i utkanten de virkelig føler at de hører til (Sørli, 2009).

Som tidligere nevnt, er nøkkelproblemet som utkantsområdene står ovenfor reduksjon i antall arbeidsplasser som følge av reduksjon av industrielle sektorer, og dette har ført til en ubalanse mellom tilbud av ufaglært arbeidskraft i utkanten og økende etterspørsel av kvalifiserte ansatte i mer sentrale strøk (Hansen & Aner, 2017). Ifølge NOU 2020: 15 (2020) så er det flest unge som flytter, og årsaken til dette kan være at de ønsker å få flere utdannings eller jobbmuligheter. Sørli et al. (2012) sier at 80% av flyttingen skjer fordi man har satt seg mål her i livet, som ikke kan realiseres der man bor. Mange mennesker ønsker og bo på et sted hvor arbeidsmarkedet er sterkt, dersom arbeidsmarkedet er svakt i utkanten, resulterer dette i at folk flytter (Sørli, 2009). Dette igjen resulterer i at bedriftene i utkanten opplever problemer med å finne kvalifisert arbeidskraft. At folk ikke returnerer til utkanten etter et studie, er også en faktor som gjør at utkantsområdene blir sittende med svært lite kvalifisert arbeidskraft. For å få folk til å returnere, mener Handeland et al. (2020) at utvikling av utkanten er nødvendig. Utviklingen det bør fokuseres på, er ifølge Dahl et al. (2021) bedring av kollektivtransport, samt den digitale infrastrukturen. Samtidig så er det som tidligere nevnt viktig at næringsutvikling og boligutviklingen er synkronisert, slik at det ikke blir ubalanse

der som igjen kan ha en negativ effekt for byen som er under utvikling (Dahl et al., 2021).

2.2 Menneskelige ressurser

Menneskelige ressurser (HR) blir sett på noe av det viktigste en bedrift har, og uten de ansatte, er det lite jobb som blir gjort (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dersom en bedrift ønsker suksess, er det viktig å huske at mennesker er den viktigste ressursen, og ikke bygninger, maskiner og annet utstyr (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Mange bedrifter produserer i tillegg produkter som er veldig like, noe som gjør at dyktige ansatte og ansatte som er svært service innstilte blir stadig viktigere (Iversen, 2020). Opp gjennom tiden har diverse operativsystemer og vanlige arbeidsteknikker blitt mer avanserte, noe som krever bredere utdanning og større kompetanse hos de ansatte. Med denne type utvikling som krever mer av de ansatte, er det viktig at bedriften legger til rette for at personlige behov hos den enkelte ansatte blir møtt, og imøtekommer de ansatte slik at de blir motiverte og i tillegg tilegner seg den kompetansen som ønskes og trengs av begge parter (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

2.2.1 HRM

HRM (Human Resource Management) blir vanligvis definert som en helhetlig, integrert og strategisk måte for å ansette folk i bedriften, utvikle dem og følge de opp (Jacobsen & Thorsvik, 2013). HRM tar grunnlag i bedriftens strategier og mål, og omhandler hvordan bedriften på best mulig måte kan frembringe, utvikle, dra nytte av og beholde de menneskelige ressursene (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Mange bedrifter rundt om i landet har behov for å legge planer, både på lang og kort sikt. Dette innebærer for eksempel forretningsplaner, ulike strategier og virksomhetsplaner (Egerdal, 2019). Noe som er viktig med denne planleggingen, er og være klar over hvilken arbeidskraft bedriften har i dag, og hvilken arbeidskraft som trengs i fremtiden, dette for å være sikker på at de menneskelige ressursene bedriften har, blir utnyttet optimalt (Egerdal, 2019). Når bedrifter søker etter ny arbeidskraft, er det viktig at bedriften har gjennomført en grundig behovsanalyse. Dette for å være sikker på hvilken arbeidskraft de trenger (Iversen, 2020). Å ansette noen, er muligens en av de viktigste tingene en leder gjør. Og det er svært viktig for bedriften at de rette personene blir rekruttert. Dersom en leder rekrutterer feil person, kan dette resultere i effektivitetstap, høye kostnader, fortvilelse og mye frustrasjon for bedriften (Iversen, 2020). Man kan si det slik at dagens arbeidsliv kjennetegnes ved at det er økt endringstakt, økt konkurranse og globaliseringen øker, samtidig som det stadig kommer ny teknologi og kravene til

effektivisering og nytenking innad i bedriftene er så å si endeløse (Iversen, 2020). Siden kravene og utviklingen er slik som den er i dag, er det ekstremt viktig at ledere rekrutterer de rette personene; de som er med på sikre at bedriften når sine mål. Og dette er ikke bare viktig for at lederen skal oppleve suksess, men for at bedriften skal være konkurransedyktig (Iversen, 2020).

Det er ikke alltid like lett for en bedrift og finne kvalifisert arbeidskraft. Ifølge Egerdal (2019) er det viktig at personene i HR-avdelingen forstår kandidatmarkedet de opererer i. Dersom lokalmiljøet hvor bedriften holder til kan tilby jobb til en eventuell samboer, at det er gode barnehager og skoler i nærmiljøet og byen er levende, kan dette være faktorer som er avgjørende for rekrutteringsprosessen. Mange bedrifter i dag er både i det nasjonale og det internasjonale markedet. Så for at bedriftene skal kunne tiltrekke seg de rette kandidatene med de rette kvalifikasjonene både nasjonalt og internasjonalt, er det viktig at bedriften jobber fremtidsrettet med omdømmebygging, og forstår hvilke kanaler som må brukes for å nå ut til folket (Egerdal, 2019). Kvaliteten på søkermassen, kan ifølge Kuvaas og Dysvik (2020) styres gjennom bedriftens attraktivitet og omdømme.

2.2.2 Beholde menneskelige ressurser

Mange mennesker bruker store deler av livet sitt innenfor arbeidsplassen. Mange bruker faktisk mer tid på arbeidsplassen, enn de har fritid i løpet av et døgn. Dette betyr at det er viktig at man har muligheten til å utvikle seg og vokse å realisere drømmene sine på arbeid. Dette er verdier som er viktige for mange mennesker, og kan avgjøre om personen trives eller ikke. Dersom disse verdiene er oppfylt, kan det føre til personlig utvikling og vekst, noe som gir positive opplevelser (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dersom et HRM system fungerer i bedriften, og de ansattes ønsker og behov blir ivaretatt, kan dette resultere i økt effektivitet hos bedriften (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Ifølge Subba Rao (2009) kan et velutviklet HRM system resultere i at både bedriftens og samfunnets mål blir oppnådd. En av viktighetene med HRM er at menneskelige ressurser kan sees på som en avgjørende rolle i en eventuell utviklingsprosess mot en moderne økonomi. Selv om naturressurser og tilgjengeligheten av både økonomiske og fysiske ressurser er viktig, er ingen av disse mer viktig enn engasjert og effektiv arbeidskraft. Dersom utvikling skal skje, krever det et åpent og motivert menneskesinn (Subba Rao, 2009).

Vi mennesker har flere behov som burde oppfylles for at vi skal være tilfredsstilt. Og hvis vi ikke er tilfredsstilt, kommer vi til å søke etter det som tilfredsstiller oss til vi finner det. Hvis det betyr at man må flytte eller bytte jobb, så er mange villige til å ta det steget. Ifølge Dahl et al. (2021) er folk opptatt av å skape nettverk som kan gi oss trygghet, vi ønsker å føle at vi hører til der vi er, og vi ønsker og knytte sosiale bånd. Dersom disse tingene er på plass er det stor sannsynlighet for at personene blir værende i byen (Dahl et al., 2021). Hvis en bedrift skal klare å beholde de menneskelige ressursene, er det noen tiltak som kan gjøres. Jacobsen og Thorsvik (2013) mener at i løpet av de siste årene har det vært diskutert om HRM kan være med på å hjelpe bedrifter gjennom nye utfordringer. Dersom en bedrift benytter seg av ferdigheter-motivasjon-muligheter-modellen, kan HRM resultere i at:

- Bedriften sikrer seg den ønskede kompetansen, og at den i fremtiden utvikles videre (ferdigheter).
- Bedriften lykkes i å motivere de ansatte til å yte maksimalt (motivasjon).
- Bedriften lykkes med å tilrettelegge for at de ansatte får muligheten til å hjelpe bedriften med å nå bedriftens mål (muligheter).

Dersom en bedrift utfører tiltak som omhandler de ansattes ferdigheter, gjør at ansettelsesprosedyren går fortere, samtidig som at de som allerede er ansatt har muligheten til å fortsette og jobbe å dermed utvikler ferdigheter og kunnskap. Tiltak som rettes mot å øke de ansattes motivasjon handler om å utbedre belønningssystemer, gi de ansatte bekreftelse på jobbsikkerhet og muligheter for videre karriere. Tiltak som retter seg mot økende muligheter for de ansatte omhandler at de ansatte får muligheten til å delta i forskjellige jobbutførelser (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Årsaken til at disse tiltakene er viktig, er at de ansatte får faglig utvikling, som gjør at de kan bidra til mer, og hvis bedriften holder på de ansatte de allerede har i stedet for å finne nye ansatte, gir dette bedriften mulighet til å øke produktiviteten i bedriften (Jacobsen & Thorsvik, 2013). For bedrifter i utkantsområdene er det kanskje ikke alltid like lett å finne en ansatt som kan erstatte en annen. Ifølge Sunde og Haaland (2020) blir det dermed enda viktigere at de ansatte motiveres til styrke sin kunnskap og øke sin kompetanse samtidig som kommunen støtter opp om dette ved å tilby både eksterne og interne tilbud. Det og lære opp noen som ikke nødvendigvis har den rette kompetansen for jobben, krever til dels mer bruk av ressurser, i form av kursing av den ansatte, eller betale for utdanning av personen. Men, ifølge Filstad (2010) kan dette være positivt for bedriften da

bedriften selv kan være sikker på at den ansatte tilegner seg kunnskap og kvalifikasjoner som både bedriften og den ansatte kan dra nytte av.

2.2.3 Tiltrekking av kvalifiserte ansatte

Det å ha vellykket rekruttering i en bedrift kan være avgjørende for bedriftens evne til å utvikle seg, og kan dermed være avgjørende for deres evne til og eventuelt vokse eller i det heletatt overleve (Nyström, 2021). I tillegg til å være en eventuell hindring for vekst, kan rekrutteringsproblemer blant annet føre til mangel på kompetansetilpassing. Dette er problemer som gjerne dukker opp i utkantsområder (Nyström, 2021). Mange som søker jobb, ser på utkantsområdene som noe negativt. Årsaken til dette kan være at mange arbeidstakere i utkanten møter en rekke problemer, som for eksempel mangel på jobbmuligheter som oppfattes som profesjonelle, som igjen gir begrensede muligheter for utvikling og mindre tilgjengelighet til områdene rundt grunnet dårlige transport tilbud og mindre mobilitet (Nyström, 2021). Det er ikke alltid like enkelt for bedrifter og finne de rette personene med de rette kvalifikasjonene. Men en ting som bedriften kan gjøre for å gjøre bedriften mer attraktiv, er å sikre at de har et godt omdømme. Fordelen med og ha et godt omdømme, er at flere mennesker legger merke til bedriften, og dette kan gjøre rekrutteringsprosessen enklere i tillegg til å sikre økonomisk vekst (Brønn, Velsand & Sjøbu, 2019). Mange mennesker velger og flytte på grunn av jobbmuligheter, og dersom en bedrift har et godt omdømme, kan det gjøre avgjørelsen om flytting lettere. Ifølge Brønn et al. (2019) er mange mennesker laget slik at hvis de må ta avgjørelser fort uten noen særlig betenkningstid, som for eksempel om de har fått et jobbtilbud fra en bedrift med kort svarfrist, kan omdømmet til bedriften være avgjørende for beslutningen. Men, enten med lang eller kort betenkningstid, vil omdømme ha noe å si for hvor attraktiv bedriften er (Brønn et al., 2019). For å sikre bolyst i byen, og dermed øke omdømmet og tiltrekke flere folk, må det ifølge Dahl et al. (2021) jobbes mot en bærekraftig utvikling som gjør at byen kan tilby både møteplasser, kulturaktiviteter og andre ting folk ønsker seg i nærmiljøet. Byer i utkantsområdene har store behov for utvikling. Dersom byen mangler kvalifisert arbeidskraft, kan dette være en negativ effekt for forskning og utvikling innad i byen. Ifølge Dahl et al. (2021) er mange kommuner i distriktene og lokalsamfunn avhengige av at bedriftene i regionen utvikler seg. Så for å si det enkelt, for at en by skal håndtere en bærekraftig utvikling, er alle aktørene som finnes i regionen ansvarlige for gjennomføring og oppfølging av den utviklingen.

2.3 Bærekraft

Ordet bærekraft, er et ord som ifølge Scoones (2007) må være et av de ordene som er brukt mest i løpet av de to siste tiårene. Og man skulle nesten tro at det ikke finnes noe som ikke kan beskrives som bærekraftig. I dag har vi blant annet bærekraftige næringsliv, bærekraftig ressursforvaltning og bærekraftige byer bare for å nevne noe, og selvfølgelig bærekraftig utvikling, som gjør at stadig flere ting kan kalles for bærekraftig (Scoones, 2007).

Noen kaller ordet bærekraft for et «grensebegrep»: der vitenskapen møter bærekraften og der bærekraften møter vitenskapen. Og ifølge Scoones (2007) kan man si at «grensearbeidet» som omkretser bærekraft, går ut på å bygge fellesskap som er epistemiske med en felles forpliktelse og en delt forståelse av å knytte sammen bekymringen hele verden sitter med, bekymringen om økonomisk og miljømessig utvikling (Scoones, 2007). Det finnes enklere måter og beskrive bærekraft, og White (2009) forklarer det ganske enkelt: å være bærekraftig går ut på å sikre bedre livskvalitet for dagens generasjon, uten at det går utover fremtidige generasjoner ved å ha fokus på miljø, ta sosialt ansvar og sikre økonomisk utvikling (White, 2009).

Mange flytter fra utkantsområdene for å komme seg nærmere de større byene, men NOU 2020: 15 (2020) mener at Norge må forstå at utkantsområdene er viktige. Utkantsområdene er trossalt deler av et mangfold, og politikken innenfor utkantsområdene er med på å bidra til at hele landet blir et bærekraftig samfunn (NOU 2020: 15, 2020).

2.3.1 Bærekraftsmålene

Mange mennesker i verden lever i ekstrem fattigdom. Fattigdom er en av mange globale problemer vi står ovenfor, å ved å samarbeide, vedtok FN i 2015 og deres medlemmer som er 193 stater i verden og bli enige om 17 bærekraftsmål som verden sammen ønsker og prøve og nå innen 2030 (Pedersen, 2021). Gjennom og bruke en demokratisk måte og høre på innspill fra flere land fra hele verden og dermed ende opp med at nesten 10 millioner mennesker sin mening ble registrert ved å bruke en spørreundersøkelse, ble målene laget (FN-Sambandet, 2022). Bærekraftsmålene omhandler og bekjempe sult og ekstrem fattigdom, sikre alle rent vann, utdanning, elektrisitet og helsetilbud. Samtidig gjøre et forsøk på å sikre likestilling, stoppe klimaendringene, bekjempe ulikhet, skape fred og samtidig utvikle nye samarbeid for å klare å nå målene (Pedersen, 2021). Ifølge FN-Sambandet (2022) er et av hovedmålene i bærekraftsmålene at ingen utelates, og derfor er det viktig at de menneskene som er mest

sårbare, er de som prioriteres. Bærekraftsmålene til FN gjelder for alle land i verden. Og målene har enorm innvirkning på politikken i Norge, da både i lokalsamfunn, kommuner og ikke minst nasjonalt (FN-Sambandet, 2022). For å innfri målene som er satt, kreves det at det skjer omfattende endringer i hvordan både enkeltindivider handler og tenker, samtidig hvordan offentlige og private virksomheter agerer og prioriterer, og det er viktig å se hvordan overnasjonale organer, nasjonalstater og regioner etablerer sine rammeverk (Pedersen, 2021). Det er også viktig at både private personer, samt offentlig og privat sektor ser på jobben for å nå bærekraftsmålene som en felles dugnad (Pedersen, 2021).



Figur 5 FNs bærekraftsmål 2015

2.3.2 Bærekraftig utvikling

Begrepet bærekraftig utvikling kan forstås på mange måter, men Martins et al. (2006) drar frem noen hovedideer: Å leve innenfor grensene, forstå sammenhengene mellom økonomi, miljø og samfunn, og jevn fordeling av ressurser og muligheter.

I løpet av de siste tiårene har det blitt klart at hvis man skal bevege seg mot bærekraft, krever det at det skjer endringer i livsstilen til de som bor og lever i land som er velutviklet. Og det produksjonsmønsteret og forbruket utviklede land har, er noe utviklingsland også ønsker og streber etter (Martins et al., 2006). Man kan også se at begrepet bærekraftig utvikling, i senere tid har fått svært stor oppmerksomhet både nasjonalt, internasjonalt, i privat og offentlig sektor og til og med lokalt. Og i dag er det mange forskjellige organisasjoner som forsker og

jobber med å utvikle strategier og tiltak som kan gi muligheter for langsiktig balansert samarbeid mellom mennesker og naturen (Martins et al., 2006).

2.3.3 Bærekraftig utvikling i bedriften

Flere og flere bedrifter ønsker å oppnå en bærekraftig utvikling innad i bedriften. For store bedrifter, gir bærekraftig utvikling både en mulighet og et ansvar. Muligheten er at de har muligheten til å redusere kostnader, møte nye behov hos forbrukerne, bygge de ansattes merverdi i tillegg til at de får muligheten til å levere en verdi som er større til lokalsamfunnet, men også aksjonærene (White, 2009). Ansvaret de har med den bærekraftige utviklingen er at de burde drive en etisk bedrift, og samtidig sørge for at produktene de produserer og operasjonene de utfører er trygge for både mennesker og miljøet (White, 2009). Gjennom en bærekraftig utvikling, blir ofte flere av operasjonene bedriften har mer kompliserte, og dette er noe som krever høyere kvalifisert arbeidskraft (Tvilde, 2013). Ved å sikre seg kvalifisert arbeidskraft, er bedrifter mer rustet for å håndtere den bærekraftige utviklingen (Tvilde, 2013). Dersom bedriftene har økt fokus på å innhente kvalifisert arbeidskraft, kan det resultere i økt verdiskapning for lokalsamfunnet hvor bedriften ligger. Dette fordi høyere etterspørsel av kvalifiserte ansatte, gir en økt etterspørsel av utdanningstilbud, som igjen gir voksende befolkningsvekst og etterspørselen etter boliger stiger dersom disse etterspørslene innfris av byen (Tvilde, 2013).

Bærekraft er som tidligere nevnt noe som omhandler at dagens generasjons handlinger, ikke skal påvirke dagens generasjons levemåte, og samtidig ikke påvirke fremtidige generasjoner i negativ retning. Økonomisk vekst og økonomisk suksess er viktig, og gir store fordeler for både enkeltpersoner og hele samfunnet samlet (Savitz, 2013). Men det er også viktig å huske at det finnes flere andre menneskelige verdier som også er viktige, som for eksempel familieliv, kunstnerisk uttrykk, intellektuell vekst og åndelig og moralsk utvikling (Savitz, 2013). For å drive en bedrift bærekraftig, og oppnå vekst og samtidig tjene penger, er det viktig at man anerkjenner og støtter både de ikke-økonomiske og de økonomiske ambisjonene til de menneskene bedriften er avhengige av både innenfor og utenfor bedriften (Savitz, 2013). For å skape fremtidig profitt for selskapet og mer økonomisk, sosial og miljømessig velstand for samfunnet, krever det at bedriften har eller skaper et bredt spekter av interessenter som de skal være ansvarlige for, utvikle relasjoner som er åpne og er villige til å finne måter å samarbeide på med mål om gjensidig nytte (Savitz, 2013). Det å vite hvilke

verdier som er viktige hos bedriftens interessenter, er både viktig for bedriften, men det gir også interessenten en følelse av at de betyr noe og kan gjøre at flere nye interessenter viser interesse for bedriften (Akisik & Gal, 2011). Og ifølge Savitz (2013) finnes det bare en måte og overleve på i dagens samfunn, og det er og omfavne bærekraft. Produktene som produseres, forventes og utnyttes til det maksimale, og det er viktig at de passer både dagens, men også fremtidens generasjoner (Akisik & Gal, 2011).

2.3.4 Bærekraftig utvikling i sentrale strøk

For å nå de globale bærekraftsmålene som er satt, kan byutvikling bli sett på som motoren, i hvert fall hvis det gjøres på rett måte (Kjersti, 2016). 140 land sluttet seg til Ny urban agenda (NUA) gjennom FNs konferanse i Quito, og NUA kan nå klassifiseres som en veiviser for hvordan byer må utvikles og bygges opp i felleskap for å nå bærekraftsmålene som er satt av FN (Kjersti, 2016). NUA's visjon er at alle byer skal ha de samme frihetene som er grunnleggende og samme rettigheter, og med det tilgang til felleskap som er sosiale, velutviklede transportsystemer, grunnleggende tjenester og velstand (Kjersti, 2016). Dersom et bysamfunn skal være sterkt, krever det at det arbeides på mange forskjellige områder. Dette omhandler at klimaendringene som vi møter, skal håndteres på en slik måte at det for eksempel ikke bygges veier eller boliger i skredutsatte områder (Kjersti, 2016). En bærekraftig byutvikling skal også, ifølge Kjersti (2016) være med på å redusere fattigdom, og bidra til helsemessige gevinster i form av økt bevissthet rundt miljø og luftkvalitet. En ting er å sikre at boliger ikke blir bygd på områder som er utsatt for skade, men ifølge Jens Fredrik (2015) strekker ikke boligtilbudet til i en rekke områder i Norge. Dette skaper en ubalanse mellom næringslivet og boligmarkedet, og dette er en negativ faktor for området som rammes.

2.3.5 Bærekraftig utvikling i utkanten

Det er mye snakk om bærekraftig utvikling, og ifølge Jørn (2016) bør man være forsiktig med å bruke de samme teknikkene for utvikling av utkanten som brukes i byplanlegging. Årsaken til dette er at i de små områdene rundt om i Norge, spiller kommunen en svært viktig rolle i motsetning til i storbyene hvor alt bare går sin gang (Jørn, 2016). Det som kan være hjelpelig med å skape en bærekraftig utvikling i utkanten, er å gjøre befolkningen oppmerksom på stedets sjel og kulturarv. Ved å gjøre dette, kan man få befolkningen til å føle stolthet over bygda, og et ønske om å ivareta den øker (Jørn, 2016). For næringslivet, er det viktig at kommunene lykkes i å skape bostedsaktivitet for å skape, beholde og tiltrekke

nødvendig og ønsket arbeidskraft. Dersom dette oppfylles, vil det bety at kommunen vil oppleve positiv befolkningsvekst (Handeland et al., 2020). Dersom kommunen klarer og skape et levende sentrum og sikrer byen stedskvaliteter som befolkningen drar nytte av, vil dette øke muligheten for å tiltrekke og beholde folk i utkanten (Handeland et al., 2020). For den økonomiske biten, ser man ifølge Handeland et al. (2020) at byer i utkanten som har høy kvalitet på bygningene, et levende og attraktivt byrom og sjøfront ofte har høyere omsetning. Dersom byen i utkanten i tillegg tenker på å legge til rette for bedre infrastruktur i forhold til kollektivtransport, blir dette også en positiv medvirkning i den bærekraftige utviklingen da det sparer miljøet for unødvendige utslipp fra biler (Handeland et al., 2020).

2.4 Oppsummering

Gjennom dette kapittelet, har jeg gjort rede for teori som skal hjelpe meg å besvare problemstillingen på best mulig måte. Jeg vil nå oppsummere hele kapittelet slik at det blir lettere å forstå hvorfor jeg har valgt den teorien jeg har valgt og hvorfor den må være med. Vi starter med og se på utkantsområder. Mange utkantsområder i Norge har de siste årene slitt med befolkningsnedgang, årsaken til dette kan være mange ting, men jeg har valgt og ta for meg temaene infrastruktur, fraflytting, redusere fraflytting og returnering. Grunnen til at jeg har valgt disse temaene, er fordi jeg føler at de er svært sentrale i sammenheng med hvordan bedrifter skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. Dersom infrastrukturen innenfor transport, bolig, utdanningstilbud og jobbmarkedet er underutviklet, resulterer dette i at mange velger å flytte til steder hvor disse tingene er mer tilrettelagt (Dahl et al., 2021). Så, den røde tråden her er at dersom kommunene og næringslivet i utkantsområdene fokuserer på å utvikle byene slik at menneskene som bor der blir tilfredsstillt og dermed blir boende, blir det lettere for bedriftene i disse områdene å håndtere bemanning i fremtiden. Dersom byene blir velutviklet og mer attraktive, er det i tillegg større sannsynlighet for at folk returnerer, som resulterer i økt befolkningsvekst (Handeland et al., 2020).

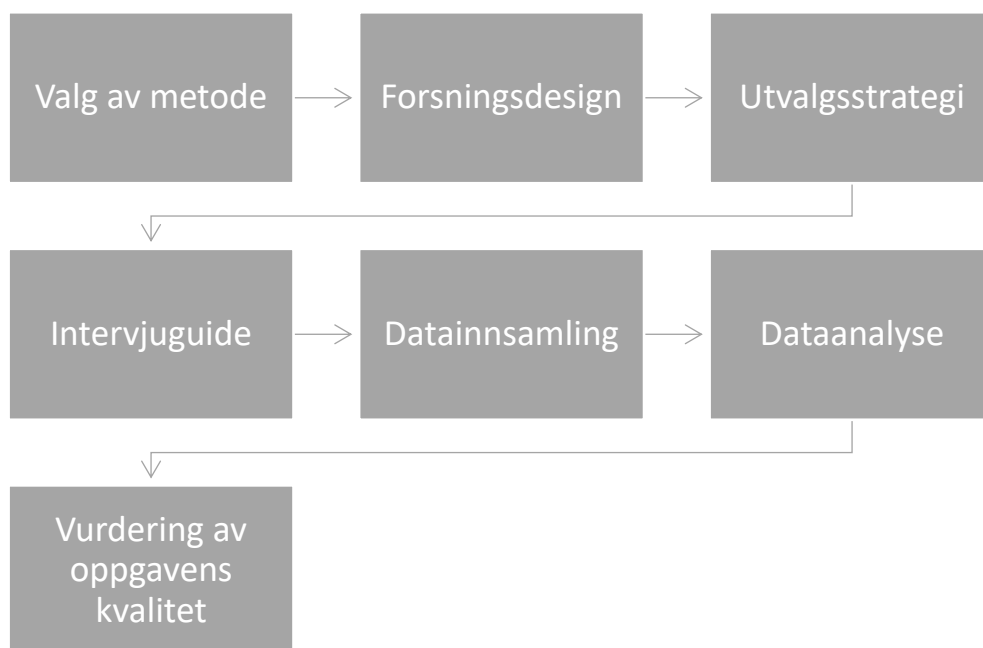
Hvis vi ser på punktet om menneskelige ressurser, er disse naturlig nok svært viktige for en bedrift. Når man nå trer inn i en bærekraftig fremtid, er det mange ting som kan endre seg. Flere og flere bedrifter gjør alt de kan for å kunne klassifiseres som en grønn bedrift, og et resultat at dette er at mange arbeidsprosesser som tidligere ble utført av mennesker, blir nå overtatt av roboter og blir automatisert (Tvilde, 2013). Dette gjør at det stilles høyere krav til kvalifikasjoner hos de ansatte, noe som gjør at det er svært viktig at bedriften klarer og enten

benytte seg av den arbeidskraften de allerede har, eller at de klarer å tiltrekke seg kvalifiserte ansatte (Tvilde, 2013). Dette henger sammen med infrastrukturen i forrige delkapittel. Grunnen til dette er at dersom byen er velutviklet, er sjansen og muligheten større for at kvalifisert arbeidskraft er mulig å få tak i, eller at allerede eksisterende arbeidskraft har muligheten til å utvikle seg i den retningen som både den ansatte og bedriften trenger (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Når man da ser på dette med bærekraftig utvikling, er dette delkapittelet relevant i forhold til problemstillingen i den grad at man lettere skal forstå hvilke endringer som kan oppstå, og hvorfor. Bærekraft handler jo om at de handlinger man utfører i dag, ikke skal hemme dagens generasjon, men skal heller ikke gå på bekostning av fremtidige generasjoner (White, 2009). Som et resultat av å følge den bærekraftige utviklingen, kan mange kostnader bli redusert, nye markedsmuligheter kan åpne seg og muligheten for å levere større verdi til lokalsamfunnet øker (White, 2009). Den bærekraftige utviklingen i sentrale strøk omhandler å møte de grunnleggende behovene hos innbyggerne, og sammen klare og bekjempe klimakrisen vi står ovenfor. Når det gjelder bærekraftig utvikling i utkanten, handler det om at utkantsområdene skal klare å strekke seg etter de mer sentrale strøkene, men ved at kommunene lytter til innbyggerne og næringslivet og møter deres behov (Dahl et al., 2021). Hvis kommunene jobber målrettet mot en bærekraftig utvikling i utkantsområdene, kan dette resultere i befolkningsvekst ved utbygging av boligområder og økt arbeidsmarked, og bedre luftkvalitet dersom infrastrukturen for transport bedres (Handeland et al., 2020).

3.0 Metode

I dette kapittelet skal jeg gjøre rede for hvilket valg av vitenskapelig forskningsmetode jeg har brukt i min oppgave. Jeg skal forklare hvorfor valgt metode er den som passer best for min oppgave, og hvorfor jeg har valgt det forskningsdesignet jeg har gjort. I tillegg skal jeg forklare hvorfor jeg har valgt de informantene jeg valgt, hvordan jeg utformet intervjuguiden, hvordan jeg utførte datainnsamlingen og hvordan jeg behandlet den. Til slutt vil jeg argumentere for hvordan kvalitet oppgaven min har.



Figur 6 Oppbygging av metode

3.1 Valg av metode

Formålet med denne oppgaven er å se nærmere på hvordan bedrifter i utkantsområdene skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. Det finnes to forskjellige metoder som kan brukes innen forskning. Den ene er kvantitativ metode hvor man gjerne sender ut et spørreskjema til et større utvalg, som utvalget får beskjed om å besvare og senere returnere. Ved bruk av spørreskjema er forskeren ofte opptatt av å kunne telle opp funnene sine for å kartlegge en eventuell utbredelse (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Den andre metoden er kvalitativ metode. Kvalitativ metode brukes ofte i sammenhenger hvor forskeren

ikke vet så mye om fenomenet, og området er lite forsket på. Kvalitativ metode brukes ofte for å få en dypere forståelse for fenomenet og samtidig se om det finnes noe mønster mellom de forskjellige informantene, som gjerne er et mindre utvalg enn hva som brukes i kvantitativ metode (Johannessen et al., 2011). Ved å bruke kvalitativ metode, har man også muligheten til å finne det særegne og spesielle ved fenomenet. I tillegg kan man komme nærmere informantene som naturligvis øker sjansen for bredere forståelse og muligheten for å ende opp med å forstå helheten av fenomenet øker (Dalland & Keeping, 2020).

I denne oppgaven har jeg valgt kvalitativ metode. Årsaken til dette er fordi jeg ønsker og få en dypere forståelse for området jeg forsker på. Måten dataen i kvalitativ metode samles inn på er ofte gjennom intervju. Ved å utføre intervju, får jeg muligheten til å innhente den informasjonen som er nødvendig for min besvarelse av problemstillingen ved at jeg selv kan velge hvem som skal være mine informanter. Gjennom å utføre datainnsamling via intervju, øker i tillegg fleksibiliteten ved at svaralternativene ikke er faste, slik som de er i et spørreskjema (Dalland & Keeping, 2020). All data som samles inn må behandles gjennom transkribering, som vil si at det gjøres opptak av intervjuene, og talen blir dermed omgjort til tekst (Johannessen et al., 2011).

3.2 Forskningsdesign

Når man har bestemt seg for hvilken metode som passer studien best, kan man gå videre til og bestemme seg for hvilket forskningsdesign man vil bruke. Allerede ganske tidlig i forskningsprosessen må man finne ut hva og hvem man ønsker å undersøke (Johannessen et al., 2011). Når man gjennomfører en kvalitativ undersøkelse, har man flere forskjellige forskningsdesign og velge mellom. Johannessen et al. (2011) tar for seg noen av de forskningsdesignene som er mulig og bruke. Disse er: Fenomenologi, som gjennom kvalitativt design går ut på å beskrive og utforske forskjellige mennesker og se hvilken forståelse og hvilke erfaringer de har med et fenomen (Johannessen et al., 2011). Grounded theory er et annet design som er mulig og bruke, og det handler om at man lager ny teori på bakgrunn av data (Johannessen et al., 2011). Etnografisk design er et design som er en fortolkning og en beskrivelse av et sosialt system, en kultur eller en sosial gruppe (Johannessen et al., 2011). Til slutt har vi casesdesign, som kjennetegnes ved at forskeren forsøker og hente inn så mye informasjon som mulig fra så få informanter som mulig over en lengre eller kortere tidsperiode gjennom grundig og detaljert datainnsamling (Johannessen et

al., 2011). Det forskningsdesignet som passer oppgaven min best er casedesign. Grunnen til dette er at jeg har begrenset med tid, jeg vet lite om fenomenet, og det er viktig for meg å få så dyp forståelse for fenomenet som overhodet mulig på denne tiden.

Ifølge Yin (1994) er det særlig fem komponenter som er viktig og inkludere i gjennomføring av et casestudie. Disse fem er:

- **Problemstilling:** I casestudier passer ofte «hvorfor» og «hvordan»-spørsmål, så det første man må gjøre, er å bestemme seg for hva problemstillingen for oppgaven skal være (Yin, 1994). Problemstillingen kan dannes ved at man har en generell interesse for et område, og ved å stille flere forskjellige spesifikke spørsmål, ender man til slutt opp med en problemstilling (Johannessen et al., 2011).
- **Teoretiske antagelser:** Når man har dannet seg en problemstilling, har ofte forskeren dannet seg noen antagelser, og dette er årsaken til at man forsker videre på fenomenet (Yin, 1994). Så i dette tilfellet har jeg allerede dannet meg en antagelse om at bedriftene i utkantsområdene kommer å se endringer i hvordan bemanningen blir i en bærekraftig fremtid.
- **Analyseenheter:** Når man er kommet så langt at man har definert problemstillingen, blir det naturlig at man videre ser på hva som egentlig skal studeres nærmere (Yin, 1994). I dette tilfellet handler oppgaven om å undersøke om hvordan bedrifter i utkantsområder skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid, og dermed blir mine analyseenheter hentet fra en bedrift.
- **Den logiske sammenhengen mellom antakelser og data:** Ifølge Yin (1994), er den beste måten å gjøre dette på, å utføre en teoristyrte undersøkelse. Dette kan gjøres dersom man har gjort seg en eller flere teoretiske antagelser på forhånd (Johannessen et al., 2011).
- **Kriterier for å tolke funnene:** I denne delen er det snakk om at man skal koble funnene man har opp mot teori som allerede eksisterer (Yin, 1994).

3.2.1 Casestudiedesign

Denne oppgaven er bygd opp med at det er en enkelt casestudie, med flere analyseenheter. Ifølge Yin (1994) betyr dette at undersøkelsen omhandler for eksempel en organisasjon, men at man bruker analyseenheter fra flere avdelinger eller flere områder innenfor denne organisasjonen. Og det er nettopp det jeg gjør i min oppgave. Oppgaven min er sentrert rundt en bedrift, men jeg benytter meg av flere analyseenheter for å lettere klare og besvare problemstillingen min.

3.3 Utvalg

Når man bestemmer seg for å utføre en undersøkelse, er valget med og finne ut hvem som skal delta i undersøkelsen en svært viktig del (Johannessen et al., 2011). Når man utfører en kvalitativ undersøkelse, slik som jeg har gjort, så vil man veldig gjerne komme så nærme informantene som overhode mulig, dette for å forhåpentligvis ha muligheten til å innhente så mye relevant informasjon som mulig (Johannessen et al., 2011). Som tidligere nevnt, vil utvalget innenfor kvalitative undersøkelser gjerne være begrenset, men med et håp om å innhente mye informasjon.

3.3.1 Utvalgsstrategi

Ved utførelsen av en kvalitativ undersøkelse vil man da være sikker på at man kommer i kontakt med de rette personene, og statistiske generaliseringer uteblir (Johannessen et al., 2011). For å vite hvem man skal kontakte for å innhente den informasjonen som er nødvendig for besvarelsen av problemstillingen, er det greit og lage seg en utvalgsstrategi (Johannessen et al., 2011).

Utvalgsstrategien jeg valgte for min oppgave, var strategisk utvelgelse ved å bruke snøballmetoden. Strategisk utvelgelse vil ifølge Johannessen et al. (2011) si at ved bruk av kvalitativ metode, vil forskeren tidlig i prosessen finne ut hvilken målgruppe som trengs for å få samlet inn den nødvendige dataen. Når målgruppen er valgt, må forskeren bestemme seg for hvem innenfor denne målgruppen som skal være med i undersøkelsen (Johannessen et al., 2011). Snøballmetoden går ut på at jeg som forsker, forhørte meg med mennesker innenfor målgruppen min, om hvem jeg burde komme i kontakt med (Johannessen et al., 2011). På denne måten ble jeg introdusert for flere informanter med mye god informasjon, som igjen

kunne sette meg i kontakt med nye informanter.

3.3.2 Presentasjon av informantene

Her vil jeg gi en enkel innføring av hvem mine informanter var. Det de alle hadde til felles, var at deres stillinger var svært relevante i forhold til besvarelsen av min problemstilling. Seks av informantene mine tilhørte samme bedrift, men de var fra forskjellige avdelinger som er uavhengige av hverandre og er fordelt over hele landet inkludert Sverige. Årsaken til at jeg gjorde det på denne måten var at jeg ønsket og se på hvordan bedrifter i utkantsområdene skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid, og dermed var det viktig for meg å ha informanter som befant seg i mer sentrale strøk i tillegg til de som holder til i utkanten. På denne måten fikk jeg se om det er noen forskjell på hvordan bedrifter skal håndtere bemanning i utkanten kontra de mer sentrale strøkene. Når jeg hadde gjennomført intervjuene av informantene mine fra bedriften, bestemte jeg meg for å gjennomføre et ekspertintervju. Grunnen til det var fordi jeg ønsket og innhente informasjon fra en uavhengig informant, som i tillegg kunne gi generell informasjon om det aktuelle temaet, fra utsiden av bedriften og samtidig sikret jeg meg informasjon som omhandler regionen som helhet.

I tabellen nedenfor lister jeg opp en kort oversikt over hvilken bedrift jeg intervjuet, hvor informanten holder til, hvilken stilling hver informant har og når og hvor langt intervjuet var.

Informant	Hvor	Stilling	Når	Tid
Celsa Nordic	Nord-Norge	Bærekraft og kommunikasjonssjef	11.03.22	18.24 min
Celsa Armeringsstål AS	Nord-Norge	POD manager	21.02.22	28.19 min
Celsa Armeringsstål AS	Nord-Norge	HR rådgiver	15.03.22	22.39 min
Celsa Steel Service	Østlandet	MD	21.02.22	16.33 min
Celsa Steel service	Østlandet	POD manager	07.03.22	22.51 min
Celsa Nordic Recycling	Sør i Sverige	MD	23.02.22	31.20 min
Rana utviklingsselskap	Nord-Norge	Kommunikasjonsrådgiver	15.03.22	16.36 min

Tabell 2 Liste over informanter

I denne tabellen har jeg sortert informantene mine etter når intervjuet fant sted. Jeg har i tillegg valgt og navngi informantene mine med «informant 1,2,3 ...», som er navnene som kommer til å bli brukt på informantene mine videre i oppgaven, og dette kommer klarere frem under empiri og analyse kapittelet.

Bedrift	Hvor	Informant	Når	Tid
Bedrift 1	Nord-Norge	Informant 1	21.02.22	28.19 min
Bedrift 1	Østlandet	Informant 2	21.02.22	16.33 min
Bedrift 1	Sør i Sverige	Informant 3	23.02.22	31.20 min
Bedrift 1	Østlandet	Informant 4	07.03.22	22.51 min
Bedrift 1	Nord-Norge	Informant 5	11.03.22	18.24 min
Bedrift 1	Nord-Norge	Informant 6	15.03.22	22.39 min
Bedrift 2	Nord-Norge	Informant 7	15.03.22	16.36 min

Tabell 3 Navn på informantene i oppgaven

3.4 Intervjuguide

Når man utfører en kvalitativ undersøkelse, er det normalt og lage seg en intervjuguide. Intervjuguiden fungerer som et hjelpemiddel som veileder intervjueren gjennom intervjuet (Dalland & Keeping, 2020). Intervjuguiden kan utformes på flere ulike måter, men Johannessen et al. (2011) forklarer tre måter på en enkel måte. Disse tre er:

- **Ustrukturert intervjuguide:** Denne formen for intervjuguide er meget uformell og har ingen faste spørsmål. Temaet for intervjuet er satt på forhånd, men spørsmålene dannes etter hvert og former seg etter hvert enkelt intervju (Johannessen et al., 2011).
- **Delvis eller semistrukturert intervjuguide:** Denne formen for intervjuguide er litt mer strukturert ved at både spørsmål og tema er delvis bestemt på forhånd, og rekkefølgen av spørsmål kan variere fra intervju til intervju (Johannessen et al., 2011).
- **Strukturert intervjuguide:** I denne formen for intervjuguide er både spørsmål og tema bestemt på forhånd, og det er oppgitt faste svaralternativer som krysses ut (Johannessen et al., 2011).

For min oppgave, passet det best med en semistrukturert intervjuguide, som jeg for øvrig har lagt som vedlegg i denne oppgaven. Årsaken til at dette var det rette intervjuoppsettet var at dette gav informantene mine muligheten til å svare med egne ord, og jeg kunne bevege meg fritt i intervjuguiden. Ved å utføre intervju med en semistrukturert intervjuguide, sikrer forskeren seg svar som er mer utfyllende enn hvis intervjuet skulle vært utformet med faste svaralternativer (Johannessen et al., 2011). Desto mer åpen og ledig hele intervjusituasjonen er, desto større sannsynlighet er det for at man får uventede, levende og spontane svar (Dalland & Keeping, 2020). Selv om intervjuguiden er semistrukturert, var det viktig for meg at spørsmålene som ble stilt til informantene mine, var de samme. Årsaken til dette var at jeg ønsket å kunne sammenligne svarene til slutt. Så ifølge Johannessen et al. (2011) kan man si at intervjuene mine ble gjennomført som et åpent intervju, hvor spørsmålene var standardisert mens informanten besvarte spørsmålene med egne ord.

3.5 Datainnsamling

For innsamling av datamateriale, måtte jeg avtale møte med informantene mine. Noen av informantene mine bodde langt unna og pga. covid-19 situasjonen, ble det nødvendig å utføre de fleste intervjuene via teams, selv om det mest optimale hadde vært og møte dem ansikt til ansikt.

I forkant av intervjuet sendte jeg informantene mine et samtykkeskjema som de kunne lese gjennom og signere, også sendte jeg dem intervjuguiden slik at de hadde muligheten til å forberede seg til intervjuet dersom de skulle ha et ønske om det. Selv om informantene frivillig deltok i intervjuet mitt, var det viktig at jeg viste respekt for informantene og ikke var for pågående. Ifølge Johannessen et al. (2011) er det viktig at intervjueren gjør det han kan for at informanten skal føle seg komfortabel i situasjonen. Dersom informanten føler seg presset kan dette ha en negativ effekt på verdien av informasjonen som informanten gir (Johannessen et al., 2011). Dette er også noe som ifølge Dalland og Keeping (2020) er viktig, så når man har stilt et spørsmål, må intervjueren være tålmodig og gi informanten tid til å besvare spørsmålet. For meg var det viktig at informantene følte seg komfortable, så informantene selv fikk velge tid og sted for intervjuet. Det er også viktig at intervjueren viser interesse for hva informanten har og fortelle. Dersom intervjueren ikke viser interesse, kan dette resultere i at informanten holder tilbake informasjon som han ellers ville delt (Johannessen et al., 2011). For meg var det naturlig å ha interesse for hva informantene mine fortalte. Jeg har selv valgt

tema for undersøkelsen, og derfor var det naturlig for meg å interessere meg for hva informantene fortalte, og motivasjonen min for å innhente så mye informasjon som mulig var høy. Samtidig passet jeg på at jeg ikke stilte spørsmål som kunne gjøre informantene mine ukomfortable slik at intervjuene mine ble så vellykket som mulig. Et vellykket intervju resulterer ofte i mye og svært verdifull informasjon (Dalland & Keeping, 2020). All form for innsamling av data, må ifølge Johannessen et al. (2011) dokumenteres. Dette betyr at når intervjuene var gjennomført, måtte jeg sette meg ned og transkribere intervjuene. Måten jeg håndterte dette på var at jeg gjorde lydopptak av intervjuene, så når datainnsamlingen var ferdig gjorde jeg talen om til tekst. Transkriberingene fra intervjuene er svært viktige for videre bearbeiding og tolkning av dataen som er samlet inn (Dalland & Keeping, 2020).

3.6 Dataanalyse

Når datainnsamlingen og transkriberingen er gjennomført, kan man begynne og analysere teksten. Ved å gjennomføre analyse av dataen, har man mulighet til å se hva intervjuet forteller (Dalland & Keeping, 2020). Analysen struktureres ofte allerede i intervjuguiden, for det er der du fastsetter hva det er du vil finne ut av å hvilken informasjon du trenger (Dalland & Keeping, 2020). Når jeg analyserte intervjuene, startet jeg med å se over intervjuene for å få en helhetlig oversikt over den innsamlede dataen. Videre begynte jeg å tolke alt av data. Når man tolker datamateriale, forsøker forskeren og bestemme seg og deretter skille ut hva som er nødvendig informasjon i forhold til besvarelsen av problemstillingen (Johannessen et al., 2011). Man fortsetter videre med koding av datamaterialet. Dette gjøres ved at man lager seg koder som er relevante for problemstillingen, og ved å lese gjennom transkriberingene, henter man ut den informasjonen som passer innenfor de forskjellige kodene (Johannessen et al., 2011). Når jeg hadde gjort dette, satt jeg igjen med et datamateriale som var mulig og jobbe videre med, ettersom at datamaterialet var blitt kraftig redusert (Johannessen et al., 2011). Hvordan en forsker utfører kodingen, sier noe om hvordan forskeren oppfatter og forstår datamaterialet, og koding har som mål og komprimere intervjuets meningsinnhold (Johannessen et al., 2011). Når jeg var ferdig med kodingen min, og hadde fått hentet ut den informasjonen som jeg anså som viktig for besvarelsen av min problemstilling, var det viktig for meg at jeg rettet fokuset over på oppgavens kvalitet, da jeg ønsker at den skal være bra.

3.7 Vurdering av oppgavens kvalitet

I dette kapittelet skal jeg se nærmere på oppgavens kvalitet, og vil derfor se på reliabilitet (pålitelighet), troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet.

3.7.1 Reliabilitet (pålitelighet)

Når man utfører en undersøkelse, er det viktig at arbeidet du utfører er til og stole på. Og det er nettopp det reliabilitet handler om (Dalland & Keeping, 2020). Reliabilitet er noe som for det meste brukes innenfor kvantitative undersøkelser hvor det som oftest brukes datainnsamlingsteknikker som er strukturerte, mens i kvalitative undersøkelser er det som regel samtaler mellom mennesker som styrer innsamlingen av data (Johannessen et al., 2011). I denne oppgaven bruker jeg bare intervjuer for å samle inn data, så all datainnsamling foregikk gjennom samtaler mellom meg og informantene mine. Det er vanskelig å måle reliabilitet innenfor kvalitativ forskning, siden forskeren ofte opererer alene, og ingen andre forskere har samme erfaring og bakgrunn som forskeren, noe som betyr at ingen tolker undersøkelsen på samme måte (Johannessen et al., 2011). For å øke reliabiliteten på en kvalitativ undersøkelse, er det viktig at forskeren er åpen om hvorfor han forsker på dette, hvordan fremgangsmåte som er brukt for å samle inn data og hva som eventuelt kan påvirke resultatet av forskningen (Dalland & Keeping, 2020). Gjennom denne oppgaven, har jeg lagt stor vekt på at jeg er åpen om hvordan fremgangsmåte jeg har brukt gjennom hele forskningsprosessen, dette for å oppnå best mulig reliabilitet. Men samtidig ville det vært interessant og se hvordan andre hadde tolket den samme informasjonen dersom det var noen andre som hadde samlet den inn.

3.7.2 Troverdighet (begrepsvaliditet)

For å sikre validitet innenfor kvalitativ forskning, burde undersøkelsen inneholde informasjon om hvordan metoder som er brukt under innsamlingen av data, intervjumetode og hvordan analysen av transkriberingene er gjort (Johannessen et al., 2011). En ting som man aldri kan være sikker på under datainnsamling i kvalitative undersøkelser, er hvorvidt informanten er ærlig (Johannessen et al., 2011). En annen ting man må huske på, er at intervjueren enten bevisst eller ubevisst kan påvirke informanten enten ved stemmeleie, kroppsspråk, holdninger og antrekk til å svare det han vet at intervjueren vil at informanten skal svare, og dette kalles intervju effekt (Johannessen et al., 2011). Gjennom prosessen med datainnsamling for denne oppgaven, følte jeg at informantene mine var svært komfortable. Jeg så til at spørsmålene som

ble stilt, ikke kunne virke støtende og jeg følte at alle informantene mine var ærlige i besvarelsene sine. Intervjuene fungerte som en normal samtale, og jeg følte at informantene ikke nølte under svarene sine og informasjonen som ble gitt til meg var ærlig og oppriktig. Med den type undersøkelse jeg utførte, og med problemstillingen min, ville informantene mine tape på å være uærlig. Intervjuguiden inneholdt ingen personlige spørsmål, men spørsmål som hjelper meg å finne en løsning på hvordan bedrifter skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. For at informantene skal kunne benytte seg av resultatet av denne oppgaven i ettertid, var det viktig at svarene de gav meg var sann, og det følte jeg at de var. Det er også viktig at forskeren er klar over de forskjellige typene metodefeil eller skjevheter som kan oppstå under en undersøkelse, og Johannessen et al. (2011) tar for seg noen av disse her:

- Utvalgsskjevhet: Dersom noen informanter blir underrepresentert eller utelatt fra utvalget kan skape utvalgsskjevhet (Johannessen et al., 2011). I denne oppgaven brukte jeg snøballmetoden for å danne mitt utvalg. Siden jeg bare brukte en bedrift, var det viktig for meg å lytte til informantene mine når det kom til hvem jeg burde rekruttere til mitt utvalg for å på best mulig måte kunne besvare problemstillingen min, siden det var de som kjenner bedriften best.
- Intervjuskjevhet: Dette er noe som oppstår dersom intervjueren ikke behandler informantene likt og dermed ender opp med å ikke kunne sammenligne svarene fra datainnsamlingen (Johannessen et al., 2011). For meg var det viktig, at selv om jeg brukte en semistrukturert intervjuguide og kunne bevege meg fritt i den under intervjuene, at jeg passet på at alle informantene mine ble stilt de samme spørsmålene. Dette for å være sikker på at jeg kunne sammenligne svarene i ettertid.
- Hukommelsesskjevhet: Man husker aldri 100% av hva som har blitt sagt, og minnene kan påvirkes av forskjellige faktorer, og dette er noe som er viktig å huske på når man intervjuer informantene siden de, som alle andre mennesker evaluerer, husker og opplever ting som skal undersøkes på en annen måte enn andre (Johannessen et al., 2011). For å hindre at man skulle glemme noe, passet jeg på at alle intervjuene jeg gjennomførte ble gjort opptak av. Dette gjorde at jeg slapp og glemme noe, samtidig som informantene kunne lese over transkriberingen og godkjenne det de hadde sagt,

samtidig som de hadde muligheten til å lese over det så mange ganger de bare vil for å være sikre på tolkningen og besvarelsen sin.

- Frafallsskjevhet: Dette er noe som oppstår dersom man i utgangspunktet hadde planlagt et intervju med en person, men at personen trakk seg fra undersøkelsen enten før intervjuet eller etter datainnsamlingen (Johannessen et al., 2011). Dette er noe jeg ikke har opplevd i denne oppgaven, men noe som jeg viste kunne skje. I forkant av intervjuene skrev alle informantene mine under et samtykkeskjema, hvor de samtykket at de ønsket og delta i undersøkelsen. I dette samtykkeskjema var det også presisert at de på hvilket som helst tidspunkt kunne trekke seg og få fjernet informasjonen de hadde gitt meg, men ingen av mine informanter benyttet seg av dette.

Troverdigheten til en undersøkelse kan i tillegg styrkes ved at flere mennesker med rett kompetanse gjør en analyse av datamaterialet for å undersøke om de også kommer frem til de samme fortolkningene som forskeren har gjort (Johannessen et al., 2011).

3.7.3 Overførbarhet (ekstern validitet)

I denne delen handler det om i hvilken grad resultatene fra min oppgave kan overføres til liknende oppgaver. Når man har gjennomført datainnsamling, bryter forskeren ned dataen til mindre koder, og tar de ut av den konteksten de opprinnelig inngikk i, for så å bruke den dataen til å bygge opp nye kunnskaper rundt et fenomen, som enkelt forklart gjør at det dannes et typisk men enkelt bilde av virkeligheten som opprinnelig eksisterer (Johannessen et al., 2011). Overførbarheten handler om at resultatene fra en undersøkelse lykkes med å etablere begreper, beskrivelser, forklaringer og fortolkninger som er anvendelige i andre områder enn hva som studeres i utgangspunktet (Johannessen et al., 2011). I denne oppgaven har jeg kun brukt informanter fra en bedrift, så sannsynligheten er stor for at resultatene av denne oppgaven kan brukes innad i andre bedrifter. Problemstillingen er til en viss grad bred, men siden jeg bare har undersøkt en type bedrift, er sjansen stor for at flere bedrifter kan dra nytte av resultatene jeg kommer frem til. I tillegg handler problemstillingen om bærekraftig fremtid, noe som blir mer og mer aktuelt i tiden fremover, så det er høyst sannsynlig at resultatene fra denne oppgaven kan overføres til andre undersøkelser.

3.7.4 Bekreftbarhet (objektivitet)

Når en forsker gjennomfører en kvalitativ undersøkelse, forventes det at forskeren tar med seg et unikt syn inn i undersøkelsen de gjennomfører, og det er svært viktig at funnene som blir funnet er et resultat av undersøkelsen og ikke av holdningene til forskeren (Johannessen et al., 2011). For å sikre at dette skjer, finnes bekreftbarhet, hvor man ser på i hvilken grad resultatene fra undersøkelsen kan bekreftes av andre undersøkelser som er tilsvarende (Johannessen et al., 2011). For å sikre bekreftbarhet, er det viktig at forskeren vektlegger beskrivelsen av samtlige beslutninger som gjennom hele forskningsprosessen, slik at leseren kan følge med og vurdere disse (Johannessen et al., 2011). For at bekreftbarheten skal bli best mulig, er det viktig at forskeren klarer og være selvkritisk til hvordan han har utført undersøkelsen, at han er åpen om hvilke erfaringer han har fra før, om det finnes noen form for skjevheter eller andre ting som kan påvirke tilnærmingen eller fortolkningen av undersøkelsen (Johannessen et al., 2011). Bekreftbarheten kan i tillegg styrkes dersom forskeren undersøker om at fortolkningene han har støttes opp av annen eller liknende litteratur, i tillegg til om at informantene i undersøkelsen støtter dette (Johannessen et al., 2011). Når jeg startet denne oppgaven, var det viktig for meg at jeg gikk inn i dette med et åpent sinn. Selv om jeg hadde gjort meg noen antakelser på forhånd, var det viktig at jeg gjennom teorikapittelet og hele metoden fokuserte på å samle inn informasjon som eventuelt kunne bekrefte de antagelsene jeg hadde. Jeg har, som tidligere nevnt gjort mitt beste for å være selvkritisk og se til at leseren kan følge forskningsprosessen fra start til slutt for å på best mulig måte kunne vurdere oppgaven.

4.0 Empiri

I dette kapitlet skal jeg se på funnene jeg gjorde under datainnsamlingen, og jeg vil dermed presentere de funnene som jeg mener er relevante i forhold til besvarelsen av min problemstilling. For å kunne besvare problemstillingen på best mulig måte senere i oppgaven, bestemte jeg meg for å bygge opp dette kapitlet på de tre forskningsspørsmålene mine, slik at jeg får besvart dem på best mulig måte og dermed dannes et grunnlag for en senere besvarelse av problemstillingen.

Forskningsspørsmål:

F1: *Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområder?*

F2: *Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?*

F3: *Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter?*

4.1 Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområder?

Gjennom intervjuene med informantene mine, var alle klare på at infrastrukturen er viktig. Informantene som tilhørte mer sentrale strøk, hadde lite å si på akkurat dette med infrastruktur innenfor deres region, men de snakket en del om hvordan innvirkning infrastrukturen har for utkantsområdene. Informant 3 som befinner seg sør i Sverige, mener at han har en teori om hvorfor mange flytter fra utkantsområdene:

«jeg tror det henger mye sammen med skolen, jobb eller kjærlighet, som gjør at folk flytter»

Med en underutviklet infrastruktur, virker avstandene i utkanten større enn de nødvendigvis er. Og hvis man skal tenke på miljøet, så er en underutviklet infrastruktur en negativ faktor for nettopp dette. Mennesker i dag ønsker at ting skal være lett. Det vil si at det skal være lett og komme seg på butikken, skole og jobb. Mange mennesker er svært opptatte i dag, så dersom ting blir mer vanskelig enn nødvendig, og tar lengere tid enn nødvendig, kan dette være negativt for utkanten. Informant 3 mener at dersom man er avhengig av egen transport for å komme seg til jobb, skole og dagligvare, blir dette ofte ansett som en ulempe.

«Og, dessverre har det på en måte blitt sånn at hvis du vokser opp i utkanten, så skal du automatisk flytte til større byer, hvor man har dagligvare, nærhet til skolen, bussen går ikke i utkanten, og det var en stor årsak til at jeg flyttet nærmere byen, jeg bor fortsatt i utkanten, men nærmere, og en stor del var infrastrukturen. Bussen gikk bare en gang om dagen. Toget gikk heller ikke. Med de store drivstoffprisene så kommer flere til å flytte nærmere byene»

Siden mange mennesker i dag er opptatte og har travle hverdager, er det mange som gjør det de kan for å redusere dette stresset. Gjennom Covid-19 pandemien, var det mange som benyttet seg av hjemmekontor. Noen likte dette veldig godt, mens andre savnet det sosiale som arbeidsplassen hadde å by på. Mange av de som likte det godt, har i dag fortsatt hjemmekontor så lenge det lar seg gjøre. I utkanten er det dessverre slik at den digitale infrastrukturen ikke alltid er like utviklet. Noe som gjør det vanskelig å gjennomføre ordningen med hjemmekontor. Resultatet av å ikke kunne jobbe hjemmefra, var at mange måtte finne andre lokaler og jobbe fra gjennom pandemien, som gjorde at mange mennesker i utkanten likevel måtte sette seg i en bil for å kjøre til lokalet de kunne jobbe fra. For at en person fra utkanten skal ha muligheten til å skape seg en fleksibel hverdag, resulterer dette ofte i flytting. Dette er noe som bekreftes av informant 3.

«Her oppe, er det litt sånn, flyet er ikke bra, toget er ikke bra, veiene er ikke bra, det finnes ikke noe som er bra. Det beste er vel det digitale, nå vet jeg ikke helt hvordan det er der, men i Sverige ligger ganske langt fremme med utbygging i utkanten, men det var en av årsaken til at jeg flyttet fra midt ute i utkanten, til nærmere byen, men samtidig i utkanten, det var fordi jeg kunne drive jobb hjemmefra, det fantes ingen oppkobling, det var oppringt internett og hvis det blåste, så fungerte ikke det heller. Så det er viktig. Så det er også en ting, det burde kanskje være billigere for internett i utkanten enn inne i Oslo»

Informant 1 holder til i utkanten, og mener at infrastrukturen i utkanten svikter på mange områder, og at dette har en negativ effekt for byene som ligger i utkanten.

«Den er på etterskudd, trenger jeg å si så mye mer enn det? Den er på etterskudd i forhold til skole, barnehage, bolig og kollektivtransport»

Når infrastrukturen henger etter på alle disse områdene, lover det ikke godt for byen det omhandler. Man har sett at skole, barnehage, bolig og kollektivtransport er viktig for at mennesker skal anse byen som attraktiv. Når dette ikke er på plass, tenker ikke mennesker at dette er byen de ønsker og stifte familie i. Arbeidsmarkedet kan være greit, men når ingen andre ting strekker til, blir det vanskelig og overbevisende arbeidere om at dette er den byen de skal ønske og bo i.

Alle mennesker går gjennom forskjellige livsfaser, og de fleste er innom fasen hvor de ønsker og stifte familie. For å stifte familie, er det viktig at man føler man har en trygg arbeidsplass, at det finnes skole og barnehagetilbud, at alle i familien har muligheten til å utvikle seg i byen og at man føler på en sosial trygghet. Informant 4 som holder til i mer sentrale strøk påpeker at terskelen for å flytte gjerne blir mindre når man er i en endring av livsfase og at dette kan by på utfordringer for bedriftene i form av at bedriftene ikke alltid vet hvor lenge de har den arbeidskraften de har.

«I hvert fall med tanke på jobb så kan det fort være utfordringer med at folk bare med endring av livsfase velger og flytte på seg»

Ofte er det slik at når mennesker føler at de er klare for å stifte familie, er de fortsatt unge. Dette gjør at boliger i utkanten kan friste mer, siden de ofte er billigere, og det blir desto viktigere at kommuner i utkanten fokuserer på å gjøre byen attraktiv og imøtekommende for disse menneskene. Ifølge informant 4 spiller boligprisene en rolle.

«det er mange som flytter til Oslo, men en del gjør det bare for midlertidig, også flytter de ut av byen når de skal ha familielivet og lavere boligpriser og den biten der da, og da forsvinner jo folk også da»

Selv om boligprisene spiller en rolle for hvor villige folk er til å flytte på seg, ser vi fra tidligere at mange krever at byene de skal flytte til må være utviklet og gjerne innfri krav om

velutviklet digital infrastruktur og at infrastrukturen i forhold til transport, skole og jobb også må være utviklet. Dette innebærer at det blir endringer i boligprisene, og kanskje ikke i den retningen unge folk ønsker seg. Informant 7 som oppholder seg i utkanten påpeker at jo mer utviklet en by er, og jo høyere attraktiviteten er, desto høyere blir boligprisene.

«Men prisene kommer til å stige kraftig. Prisstigningen kommer til å være 108% av det vi har sett i løpet av de 13 årene, så det kommer til å bli mye dyrere»

Informant 7 trekker også frem at omdømme og attraktiviteten til byer i utkanten er viktig på alle områder. Dersom folk skal ønske og flytte til utkanten, er det en fordel at de har hørt positive ting om byen.

«Vi snakker med en del leverandører, altså omdømmeleverandører som skal levere et prosjekt for oss, for hvordan man skal gjøre byen mer attraktiv og kjent. Så det er det vi jobber med på omdømme og attraktivitetssiden, også har vi meg på kommunikasjon, som er mer ansvarlig for synlighet nasjonal og internasjonalt. Og det er på en måte, både i tradisjonell media, også har vi medieomtaler av byen, også jobber vi også med annonser, annonseplasser, slik at vi er synlig på den måten også, både redaksjonelt innhold og annonseinhold. Også sørger vi for at byen er involvert på viktige nasjonale arenaer slik at flere snakker om oss»

Byene i utkantsområdene ønsker at folk skal vite om dem, og gjerne flytte til dem. Kommuner i utkanten jobber hardt for at folk fra utsiden skal legge merke til byen deres, og er nesten villige til å gjøre hva som helst for at folk skal ta steget og flytte dit, men det kan virke som at de kanskje glemmer bort de innbyggerne de allerede har. Informant 7 trekker frem at det er viktig at kommunene er flinke og formidle ut til innbyggerne hvilke muligheter som finnes i byen. Mange er kanskje ikke like informert, noe som kan ha en negativ effekt for byen.

«det handler også om at man må informere de unge som er her, hvilke muligheter de har her.

De tenker bare at det er en plass du kan jobbe i her, hvis du går på videregående. Og det begynner å bli et ganske stort kommunikasjonsmiljø her i byen, men det vet ikke så mange om,

for det er ikke det folk tenker på når de tenker på hva de lurer på hva de skal gjøre, å da flytter de gjerne ut»

4.2 Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?

Når man ser på de utfordringene utkantsområdene står ovenfor med tanke på fraflytting og dårlig utviklet infrastruktur, er det naturlig at bedriftene sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Informant 3 er bekymret for hvordan bedriften han jobber i skal klare seg i fremtiden i forhold til bemanning.

«bemanning for den bedriften jeg jobber i, ser ikke lys ut for fremtiden, og enda mindre i utkantsområdene, der er det mer eller mindre utrivelig. Så for bedriften, ser det ikke bra ut. Og for distriktet eller det lokale, så er det samme sak. Altså, det er to saker i det, det ene er at i og med at vi har en ubalanse i tilgang og etterspørsel når det gjelder kompetansen, så blir det til at lønnsnivåene stiger. Og har du en veldig høy lønn, så tror jeg ikke det frister og bo i utkanten som å bo i en by. Og det gjør også at kompetansen forsvinner fra utkanten»

Informant 2 som jobber i en sentral by er også bekymret for hvordan bedriften skal håndtere bemanning i fremtiden. Som mange andre bedrifter har denne bedriften benyttet seg en del av utenlandsk arbeidskraft, men også dette ser ut til å kan bli et problem i fremtiden.

«Det tror jeg blir vanskeligere, litt avhengig av type funksjoner, men på mange funksjoner så ser jeg det som at det blir flere om beinet, så det blir vanskeligere. Spesielt også, det blir mindre tilgang, vi har en del arbeidere som er fra de gamle østeuropeiske landene, og den tilgangen ser ut til å bli vanskeligere nå»

Årsaken til at østeuropeiske arbeidere ikke lenger anser det som lønnsomt å reise til Norge for å jobbe, har informant 2 en mulig forklaring på.

«levestandard og lønnsvilkår i de landene begynner å bli såpass bra at de ikke finner det interessant og dra fra familie for å jobbe i Norge lenger»

Når en bedrift ikke lenger kan belage seg på å hente arbeidskraft fra utlandet, gjelder det å finne nye løsninger. Kanskje finnes det utenlandsk arbeidskraft fra andre steder enn bare østeuropeiske arbeidere. Informant 6, som holder til i utkanten mener at nytenkning kan være løsningen på rekrutteringsproblemet.

«jeg tror vi må åpne og utvid horisonten litt, se litt mer på utenlandsk arbeidskraft og ikke bare satse på ung lokal arbeidskraft. Og ellers så tror jeg jo at med tanke på bemanning, jeg vet ikke om det er innenfor, men sånn rent kompetansemessig så tror jeg også at vi må tenke annerledes»

Dette er noe som informant 5 som også holder til i utkanten også trekker frem som en mulig løsning på kompetanseproblemet i tillegg til at samarbeid på tvers av bedriftene kan være en løsning.

«jeg tror det blir vanskelig å finne rett kompetanse, og da tror jeg det er viktig at bedriftene samarbeider sammen, og ikke konkurrerer for mye mellom. Slik at man heller kan skape den situasjonen at man er, og at man vil som ansatt at noen år er man på denne bedriften, og så går man videre til neste, og det gjør at man hever kompetansen også og det er alltid flott, og noen liker det og noen ikke. Men jeg opplever at den kommende generasjonen er veldig opptatt av bærekraft og miljø og ansvar, og at man hele tiden har muligheten til å utvikle seg. Og noen ganger kan det være vanskelig å få det til i en bedrift, men siden vi har den bedriftssituasjonen som vi har, så er det kanskje mulig å beholde ansatte med å samarbeide tettere. At det ikke blir et lønnspeil på dette. For folk kommer til å skjønne at det er vanskelig å finne folk»

For mange mennesker er det viktig å kjenne på følelsen av å lykkes. Mange har også behovet for å bli hørt, behov for å utvikle seg både faglig og personlig, og da er det viktig at bedriftene imøtekommer disse behovene. Dersom bedriftene ikke hører på de ansatte i det heletatt og ikke ser på de ansatte som noe mer enn en person som får jobben gjort, kan dette ha en svært negativ effekt for bedriften. Et resultat av dette kan være at personen ikke lenger ønsker og jobbe for bedriften, og velger og flytte. Dersom dette skjer, kan denne personen dele sine

negative erfaringer med andre personer, som gjør at bedriften til slutt ikke finner folk som ønsker å jobbe der på grunn av dårlig omdømme. Informant 3 mener at involvering av de ansatte er viktig.

«For meg er det viktig at alle deltar. Man må bygge en organisasjon, for meg er kommunikasjon og informasjon veldig viktig. Og da må man la de ansatte være en del i prosessen, om det gjelder, ikke alle prosessene, men de store prosessene»

Hos denne bedriften, er det ikke omdømme som skal være grunnen til at de sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. De er svært opptatte av at de ansatte blir inkludert, og de har en god kultur på hvordan både ledelsen og de ansatte skal ha det på jobb. Informant 5 er enig med informant 3 om at involvering av de ansatte er viktig. Og at dette kan være en stor grunn til hvorfor bedriften lykkes.

«Så vi har en kultur hvor de ansatte skal være involvert, og det mener vi er en suksess. Og det tror jeg er en viktig del av at vi lykkes, at de ansattes kompetanse blir hørt, og at de ansattes stemme blir hørt. For vi har alle forskjellige oppgaver vi har valgt i en organisasjon, og alle er like viktig. Så det er viktig og høre på de som er der ute og ser, er like viktig som jeg som sitter her. Men ingen er mer viktig for at de sitter på den ene eller andre plassen, og den kulturen holder vi ganske sterkt i bedriften, noe som jeg er glad for, for jeg liker ikke hierarki spillet»

Dersom en bedrift sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft, kan dette være kjedelig for bedriften. Informant 6 nevnte at nytenkning kan være en mulig løsning, og hvis man ser nærmere på det, kan dette være lurt. Ofte kan man se at bedrifter leter etter nye ansatte. Men i mange tilfeller tror jeg at dersom de hadde brukt mer tid på å undersøke hvilken arbeidskraft de allerede sitter med, kunne de oppdaget at de allerede har de rette personene innad i bedriften, og dette er noe som informant 3 bekrefter.

«Involverer du folk, så kan du også finne de gode ressursene, som du kanskje har i ditt

personell, som faktisk kan utvikles til den ressursen du søker, og det får du aldri frem om du ikke lar de være delaktige»

Med den bærekraftige utviklingen som skjer, så stilles det stadig høyere krav til de ansatte. Hvis bedrifter ikke er åpne for å legge til rette for at de ansatte kan tilegne seg den kompetansen de trenger, kan det være at de sliter. Informant 5 sier at i deres bedrift gjør de så godt de kan for at de ansatte skal kunne regnes som en kvalifisert ansatt.

«vi vet at noen arbeidsoppgaver må vi erstatte med automasjon eller digitalisering. Også ser vi også at vi må ha ansatte som må ha mer bredere fag, at de kanskje må ha 2 eller 3 fagbrev.

Så det stilles mer krav til fremtidens arbeidere at de har mer bredde og har kompetanse innenfor flere fagfelt, og der legger vi til rette for at man kan ta flere fagbrev og vi hjelper til som bedrift og utdanne til flere fagbrev»

Bedriften er flink til å spre ordet om at de er en bærekraftig bedrift, og at de har som mange andre bedrifter en veldig bra miljøprofil som er med på å tiltrekke kvalifisert arbeidskraft. Dagens generasjon er opptatt av miljøet og siden denne bedriften jobber hardt for å møte alle kravene som blir satt, og samtidig er åpen om det, resulterer det i at bedriften blir attraktiv for mange mennesker, og dette er noen informant 2 mener er en fordel.

«Men jeg kan si på ansettelse, nå har vi ansatt flere nye av disse høyt kvalifiserte med mastergrader etc. og et par av dem, så har de sagt rett ut at det er pga. vår miljøprofil som gjør at de har takket ja, så der har det vært et stort fortrinn»

4.3 Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter?

Som tidligere nevnt, handler bærekraft om at handlinger dagens generasjon gjør, ikke skal begrense dagens generasjon, men skal heller ikke gå på bekostning av kommende generasjoner. Bedriften jeg har brukt i denne oppgaven, er svært opptatt av bærekraft. Dette er noe informant 1 som holder til i utkanten kan understreke.

«altså bærekraft har jo vært, er jo et gen i bedriften i utgangspunktet som driver med resirkulerbart produkt, altså vårt produkt er resirkulerbart, som i seg selv er bærekraftig. Også jobber vi samtidig knallhardt med de tingene som vi anser som ikke så bærekraftig, altså miljøaspektene, utslipp til luft og vann og støy, det er jo ting som vi jobber for å ivareta på best mulig måte. Og det har vi jobbet systematisk med i mange år, og har fått ganske store forbedringer. Vi har jo en nullvisjon inn mot 2050, der vi skal, over på fossilfri drift og på transport. Vi har ren energi som forhåpentligvis har uendelig varighet gjennom vannanlegg i området. Så alt ligger til rette for at vi skal opprettholde en bærekraftig produksjon i byen og i denne bedriften»

Siden bærekraft er et gen i bedriften, vil det si at dette er noe de har jobbet med lenge, og de ligger derfor fremfor på mange områder. Det er altså ikke en selvfølge at man skal klare å henge med, og informant 1 mener at det kan oppstå enkelte utfordringer med den bærekraftige utviklingen.

«det er jo klart at det kan bli utfordringer med nye krav. Det kan være at kravene kommer fortere enn bedriftene klarer og tilpasse seg, for det blir nok strengere og strengere. Det som gjør at vi er så langt fremme på banen nå, er jo at vi har jobbet med dette her i mange år allerede»

Når en bedrift står ovenfor en bærekraftig utvikling, blir det automatisk noen endringer. Dette kan være endringer i måten de produserer varer på, eller generelt endringer i den daglige driften. For denne bedriften har den bærekraftige utviklingen endret på måten bedriften går frem når det kommer til å inngå avtaler. Informant 3 sier dette:

«Når vi gikk ut i prosjekter eller avtaler, var alltid holdbarhet og miljø med på agendaen, men når alt skulle avgjøres da var det prisen som betydde nå. Og det har endret seg, i dag

veier man inn holdbarhet, miljø og sirkulæritet i anskaffelser på en helt annen måte og er du ikke med der nå, så kommer du ikke til å finnes i morgen. Og dette er noe som denne bedriften har forstått og det er jo en av grunnene til at vi, og det gjør at vi har anledningen til å kunne ha full sporbarhet og vi er den første bedriften innenfor dette området i Europa som gjør det.

Man ligger i fremkanten»

Og være bærekraftig er noe som tidligere nevnt ligger som et gen for denne bedriften. Allerede fra oppstart var denne bedriften bærekraftig. Så det som gjelder nå, er og holde tritt med de nye kravene som stadig dukker opp. Dette kan være utfordrende for mange bedrifter, og dersom bedriften ikke klarer å holde følge, ser det mørkt ut for fremtiden. Informant 3 trekker frem at det og ligge i fremkant er svært viktig for å i det heletatt ha muligheten til å være konkurransedyktig.

«vi ligger langt fremfor andre likeverdige bedrifter, vi ligger i fremkant på nesten alt, og vi ønsker og ligge der, og vi må ligge der for å være konkurransedyktig»

Informant 2 trekker frem at bedriften, som mange andre bedrifter har delmål som de ønsker å oppnå i fremtiden.

«Ja, vi har en sånn, kall det milepæl strategi for 2030, 2040, 2045-50, også har vi mange handlingsplaner rundt det, for hvordan vi ønsker å ha fokus og deadlines etc. så det har vi med tanke på å bli bedre på miljønsiden. Vi merker jo mye endringer i folks væremåte og tankesett pga. det. At man i jobben naturlig nok blir mer fokusert på det også på privaten faktisk»

Når man ser på bemanning i fremtiden, og alle disse kravene som stilles til bedriftene, så er det jo en fordel dersom bedriften har muligheten til å overleve. Og selv om bedriften i dag ligger langt fremme nå på den bærekraftige utviklingen, blir det, ifølge informant 5 stadig mer og holde orden på.

«Vi har jo en, vi produserer jo et miljøvennlig byggemateriale for å bygge fremtidens samfunn, og samfunnsutvikling kommer det alltid til å være, og bygge hus og broer osv. nå

skjer det ting globalt som gjør at det går fort eller sakte, men det kommer alltid og være en samfunnsutvikling å bygge byer, som betyr at vårt marked kommer til å være der. Så om vi gjør de rette tiltakene om å fortsette og være grønn, å være et bærekraftig samfunn når det gjelder miljø og kvalitet, så overlever vi. Da har vi en posisjon i markedet. Men spillereglene har endret seg, de er ikke like enkle i dag og det kommer til å bli vanskeligere for det stilles mye mer krav på miljø, og det stilles mye mer krav for at du tar ansvar for dine ansatte og at man er en transparent bedrift som tar ansvar når det gjelder både det sosiale, miljøvennlige og samfunnsmessige, og der må vi henge med om vi skal være konkurransekraftige»

Gjennom den bærekraftige utviklingen, blir stadig flere maskiner som tidligere ble styrt av mennesker, robotisert og automatisert. Håndteringen av bemanning blir stadig vanskeligere da det som tidligere nevnt stadig stilles høyere krav til den ansatte. Informant 4 mener at det lett kan bli litt frafall på bemanningssiden, men at fremtiden ser lys ut for de ansatte som klarer å henge med på utviklingen.

«destomer avanserte maskinene blir, og det tror jeg vi har et ønske om ikke sant, at maskinene skal være, om ikke selvstendige enheter, men at jeg vil tro at systemene på maskinen blir mer avanserte, så det vil stille krav til at de kun blir de beste operatørene som får lov til å håndtere de, og å da kan man få et eliteskille i operatørmassen da, og kanskje flere som vil slite med å følge med, og det tror jeg er litt sånn utfordrende for alle bransjer egentlig, når teknologien går videre, så er det alltid noen som blir stående igjen på plattformen, og de som klarer å henge med er de som klarer å vinne arbeidslivet da»

Dette er også noe som informant 6 sier seg enig i.

«ting blir digitalisert, automatisert, robotisert, det er mindre hender på selve produktet og oppgavene, og mer styres fra, slik som hos oss da, at det styres fra hovedkabin, på sikt vil jeg tro det bli, om ikke, behov for mindre ansatte, men at man må tenke annerledes, man må jobbe annerledes, jobb videre og smartere»

Tidligere nevnte informant 5 at samarbeid på tvers av bedrifter kan være hjelpelig med tanke på å finne kvalifisert arbeidskraft. Men at dette ikke nødvendigvis er noe som passer for alle. Men jeg tror at dersom bedrifter i utkanten klarer og samarbeide i den grad at de snakker godt om hverandre, og vil hverandre gode ting, er dette en positiv ting for byene i utkanten. Mange utkantsområder er såpass små, at alle bedrifter vet hvem hverandre er, og mange av innbyggerne vet om alle de forskjellige bedriftene. Dersom dette utnyttes, kan det ha en positiv effekt for både byen og bedriftene. For å lykkes med den bærekraftige utviklingen, og i tillegg tiltrekke eller beholde kvalifisert arbeidskraft, drar informant 3 avslutningsvis frem at samarbeid er en svært viktig brikke.

«Jeg bruker og si, ensom er ikke sterk i denne verden, her er samarbeid og tosamheten eller tresamheten sterkere. Vi kan ikke sitte på all kunnskap, vi kan ikke sitte på alle logistikk linjer, vi må leie inn transportmidler, samarbeidene er viktig og de må utvikles. For meg er samarbeid at begge er vinnende parter, jeg er imot samarbeid der den ene er vinneren hver gang, man kan gjerne være vinnere noen ganger, men hver gang er ikke samarbeid, da er det utnyttelse av et samarbeid»

5.0 Analyse

I dette kapitlet vil jeg analysere funnene fra empirikapitlet opp mot teorien som jeg har funnet i teorikapitlet. Jeg har i tillegg valgt å bygge opp dette kapitlet også på de tre forskningsspørsmålene mine slik jeg gjorde i forrige kapittel.

5.1 Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområdene?

En velutviklet infrastruktur gir oss en følelse av at avstandene blir redusert, tilgjengeligheten øker og folk blir boende (Dahl et al., 2021). Informantene mine var generelt enige i at infrastrukturen spiller en stor rolle når det kommer til attraktiviteten til byen. Informant 3 var inne på dette med at når man er vokst opp ute i utkanten, så vil man automatisk inn til større byer når man vokser opp. Dette kan være fordi man er lei av at tilgjengeligheten er dårlig, eller at man rett og slett ikke har noe valg, siden det ikke finnes utdannings eller jobbmuligheter i utkanten hvor de bor. Både informant 1 og 3 er veldig klar på at alt av infrastruktur er dårlig utbedret i utkanten, og et resultat av dette er at folk flytter. Sørli et al. (2012) understreker dette med at tallet på de som flytter er et resultat av at folk flytter fordi de har drømmer og mål her i livet som ikke kan realiseres der man bor.

Med en underutviklet infrastruktur, reduseres attraktiviteten til byen. Dersom byen ønsker og endre dette, og med det klare og tiltrekke seg folk, er det viktig at utviklingen skjer på tvers av både boligutvikling, transport utvikling og utvikling innenfor næringslivet. Hvis det skulle oppstå en ubalanse i dette systemet, vil det kunne resultere i en negativ effekt for byen. Grunnen til dette er at dersom næringslivet utvikler seg og skaper mange nye arbeidsplasser, så er næringslivet avhengig av at boligmarkedet også utvikler seg slik at næringslivet får tak i den arbeidskraften de er ute etter (Dahl et al., 2021).

Handeland et al. (2020) mener at dersom ulike bransjer klarer og samarbeide på tvers av bransjene, kan dette være med på å skape utvikling i utkanten. Sannsynligheten for samlokalisering øker, som gjør at sentrum blir mer levende og muligheten for å utvikle et større tilbud enn det som allerede eksisterer øker. Mange mennesker, og spesielt unge flytter nærmere større byer for å komme nærmere det sosiale. Mens de er der, er sannsynligheten stor for at de stifter familie og blir boende. Dersom byen i utkanten hadde vært utviklet, med et levende sentrum og en utviklet infrastruktur, ville kanskje ikke flyttingen ha skjedd.

Informant 4 mener at mange unge ønsker og flytte nærmere utkanten når de skal stifte familie. Årsaken til dette er fordi boligene ofte er billigere i utkanten. For at de skal flytte til utkanten, er det ikke bare boligprisene som spiller en rolle, men ifølge Dahl et al. (2021) er det svært viktig for de aller fleste mennesker at de kan føle på sosialt samhold, trygghet ovenfor familien og arbeid og tilhørighet der de skal bo. Informant 7 mener at boligprisene i utkanten kommer til å øke dersom flere flytter til, og infrastrukturen blir utbedret slik som folk ønsker.

5.2 Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?

Og ha en vellykket rekruttering i en bedrift, kan være avgjørende for bedriftens evne til å overleve (Nyström, 2021). Dersom en bedrift sliter med rekruttering, kan dette resultere i dårlig vekst og mangel på kompetanse, og dette er noe som ifølge Nyström (2021) er typisk for bedrifter i utkanten. Informant 3 er svært bekymret for hvordan det skal gå for bedriften han jobber i, i fremtiden. Han mener at det virkelig ser mørkt ut. Årsaken til at han mener dette er fordi han mener at det er en ubalanse mellom tilbud og etterspørsel når det gjelder kompetansen, også mener han at lønnen spiller en rolle. Dersom en person har høy lønn i byen, er det mulig at det ikke frister og flytte til utkanten og risikere lavere lønn.

Informant 2 som tidligere nevnt holder til i mer sentrale strøk mener at tilgangen på utenlandsk arbeidskraft kommer til å bli redusert, og dette er noe som både denne bedriften i tillegg til andre bedrifter som har benyttet seg av denne type arbeidskraft kommer til å merke. Ifølge Egerdal (2019) er det viktig at bedriften jobber målrettet og fremtidsrettet med omdømmebygging. Dette for at bedriften skal tilegne seg kunnskap om hvilke kanaler som burde brukes for å nå ut til den ønskede arbeidskraften. Det og jobbe for et godt omdømme og høy attraktivitet er noe som ifølge Kuvaas og Dysvik (2020) kan gi bedriften en mulighet til å styrke kvaliteten på søkermassen.

Dersom en bedrift sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft, kan samarbeid være løsningen. Informant 5 trekker frem at hun mener at dersom bedriftene klarer og samarbeide sammen i stedet for å kun konkurrere, er dette noe som de involverte bedriftene kan dra nytte av. Hun mener også at i tiden fremover kommer flere av bedriftene i utkanten til å oppdage at det blir vanskeligere og finne folk, og dermed blir det viktigere at bedriftene klarer og samarbeide seg imellom. Det er svært viktig at bedriften sørger for at behovene hos den enkelte ansatte blir

møtt (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dersom bedriften ser at en ansatt har behov for å utvikle seg i en retning de ikke kan gi, så kan løsningen være å ha et slikt samarbeid at den ansatte kan overflyttes til en annen bedrift innenfor samme region.

For å sikre at den enkelte ansatte blir ivaretatt innad i bedriften, kan det være veldig greit og ha et velfungerende HRM system. Et velfungerende HRM system tar for seg hvordan bedriften på best mulig måte kan frembringe, dra nytte av, utvikle og beholde de menneskelige ressursene bedriften har (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Informant 3 trekker frem at for han er det svært viktig at de ansatte blir involvert i de store prosessene. Årsaken til det er at målet er å bygge en organisasjon, og hvis de ansatte ikke er inkludert, mangler dermed en viktig brikke i organisasjonsbyggingen. Han trekker også frem at kommunikasjon og informasjonsdeling er svært viktig. Et velfungerende HRM system som kan gi bedriften en positiv gevinst, er ferdigheter-motivasjon-muligheter-modellen. Ved å bruke denne modellen kan bedriften sikre seg den ønskede kompetansen å videreutvikle den senere, de ansatte kan bli motivert og dermed ha et ønske om å yte optimalt, og bedriften har muligheten til å lykkes med å tilrettelegge for de ansatte slik at de har muligheten til å hjelpe bedriften med å nå dens mål (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Informant 6 trekker frem at nytenkning kan være en løsning dersom bedriften sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Det er også, som tidligere nevnt viktig at bedriften forstår at de ansatte bruker mesteparten av dagen på arbeid, og at det dermed er svært viktig at de har muligheten til å vokse, utvikle seg å realisere drømmene sine. Dersom disse verdiene blir oppfylt, kan det resultere i fornøyde ansatte som trives på jobb (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Informant 3 trekker inn at dersom bedriften er flink til å involvere de ansatte, kan bedriften oppdage at den arbeidskraften de søker etter, allerede finnes i en av de ansatte de allerede har. Men, for å ha muligheten til å oppdage dette, er det viktig å gjøre slik som informant 3 sier og kommunisere og involvere de ansatte, slik at de ansatte får vist hva de er gode for.

Det kan ifølge informantene mine virke som at dagens generasjon er svært opptatte av at ting skal være bærekraftige. Det er et pluss for denne bedriften siden de i bunn og grunn har vært bærekraftige helt siden oppstart. Informant 2 sier at bedriften har en fordel med å ha vært tidlig ute med å være bærekraftig. I tillegg har de en fordel med at de jobber hardt for å møte de nye kravene som blir satt, og de er svært åpne om det til omverdenen. Informant 2 sier

også at noen av de siste som har blitt ansatt, har sagt at grunnen til at de ønsket og jobbe i denne bedriften, var på grunn av deres miljøprofil, og dette er noe som er svært positivt for bedriften når det kommer til hvordan de skal håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid. Det at bedriften er åpen om deres miljøprofil, er med på å øke deres omdømme. Og ifølge Brønn et al. (2019) vil et godt omdømme ofte resultere i at flere legger merke til bedriften, og i mange tilfeller ønsker seg dit, noe som kan resultere i at rekrutteringsprosessen blir enklere og at bedriften sikrer seg økonomisk vekst.

5.3 Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter?

Og forstå sammenhengene mellom økonomi, miljø og samfunn, leve innenfor grensene og i tillegg klare og ha en jevn fordeling av ressurser og muligheter, er hvordan Martins et al. (2006) vil beskrive begrepet bærekraftig utvikling. Flere og flere bedrifter ønsker og bli mer bærekraftige. Årsaken til at store bedrifter ønsker og ha bærekraftig utvikling, er at de oppnår både muligheter og et ansvar. Muligheten de får er at de har muligheten til å redusere kostnadene sine, de har muligheten til å bygge de ansattes merverdi, i tillegg til at de får muligheten til å levere en verdi som er større til lokalsamfunnet (White, 2009). Ansvaret de får er at driften deres bør være etisk, og samtidig må de sørge for at både produksjon og sluttproduktet er trygt både for mennesker og miljøet (White, 2009). Bærekraft er som et gen for denne bedriften, og det har det vært helt siden oppstart. Produktet de leverer er resirkulert, og samtidig mener informant 1 at de jobber hardt mot å bli bedre på miljøaspektene, utslipp til luft, vann og støy. I tillegg har bedriften en nullvisjon inn mot 2050. med god tilgang på vannanlegg i området, så ligger egentlig alt til rette for at bedriften skal klare å opprettholde en bærekraftig produksjon i byen innad i bedriften.

Når en bedrift står ovenfor en bærekraftig utvikling, oppstår det automatisk endringer på noen områder. Ifølge Tvilde (2013) medfører ofte en bærekraftig utvikling, utvikling på forskjellige produksjonsmetoder som gjør at de blir mer kompliserte, noe som gjør at det stilles høyere krav til hvilke kvalifikasjoner de ansatte har. Informant 4 mener at de mest sannsynlig kommer til å oppleve frafall på bemanningssiden. Årsaken til det er at destomer avanserte maskinene blir, desto vanskeligere blir det for de ansatte og klare og henge med på utviklingen. Så informant 4 sier at de som klarer å henge med, er de som vinner arbeidslivet. Informant 6 er delvis enig i dette, og legger til at i fremtiden kanskje vil ha behov for mindre

ansatte, men da må de ansatte som sitter igjen tenke annerledes, jobbe annerledes, jobbe videre og smartere.

For at man skal lykkes med en bærekraftig utvikling, er det viktig at det skjer omfattende endringer i hvordan enkeltindivider handler og tenker (Pedersen, 2021). Informant 2 mener at de merker mange endringer i folks væremåte og tankesett grunnet jobbingen mot en bærekraftig utvikling. Og han understreker at det ikke bare er innenfor jobben at man blir mer fokusert på bærekraft, men at folk også er begynt å tenke i de baner på privaten også. For at bedriften skal oppnå økonomisk og produksjonsmessig vekst, er det viktig at bedriften skaper et bredt spekter av interessenter, utvikler relasjoner som både er åpne og villige til å finne måter å samarbeide på med et felles mål om gjensidig nytte (Savitz, 2013). Og som informant 3 har nevnt tidligere, samarbeid er viktig. For, ensom er ikke sterk i denne verden, og med samarbeid blir man sterkere. Det er også som Savitz (2013) sier at man burde ha et bredt samarbeid med flere interessenter hvor alle jobber mot samme mål. Og som informant 3 sier, dersom man samarbeider med noen, er det viktig at alle parter vinner av og til. Samme bedrift kan vinne flere ganger, men om det kun er den bedriften som skal vinne, så kalles det ikke for samarbeid lenger, men utnyttelse av et samarbeid.

6.0 Konklusjon

I dette kapittelet vil jeg presentere de viktigste funnene mine, og komme med en konklusjon på forskningsspørsmålene mine. Så vil jeg gå videre til å presentere konklusjonen min knyttet til problemstillingen før jeg presenterer eventuelle svakheter for oppgaven og forslag til videre forskning.

6.1 Hvilken betydning har infrastruktur for utkantsområder?

Flere av informantene mine gir uttrykk for at en underutviklet infrastruktur er negativt for byer. Dahl et al. (2021) sier at dersom infrastrukturen er utviklet på rett måte, vil dette kunne resultere i høyere attraktivitet for byen, noe som vil kunne tiltrekke folk. Det er også svært viktig at utviklingen som skal skje, skjer på en balansert måte. På denne måten vil utviklingen av næringslivet, møte boligutviklingen, og dette er positivt for byen (Dahl et al., 2021). Attraktiviteten til byen kan også styrkes ved å sørge for at ulike bransjer klarer og samarbeide og skape et mer samlet og levende sentrum (Handeland et al., 2020).

De aller fleste har behov for å føle seg trygge der de skal bo, de ønsker å føle at de har muligheten til å utvikle seg, og at det finnes gode barnehage og skoletilbud. På denne måten skapes en følelse av tilhørighet, noe som også er viktig. I de mer sentrale strøkene finnes ikke disse infrastrukturproblemene, og overraskende nok ser man at mange unge ønsker å flytte nærmere utkanten når de skal stifte familie, og med de kravene som stilles i dag med en utviklet infrastruktur, betyr det at boligprisene mest sannsynlig kommer til og øke.

Men, ifølge Sørli et al. (2012) ser man at rundt 80% av flyttingen som skjer, er et resultat av at mennesker har mål og drømmer her i livet som ikke kan realiseres der man bor, så hvis kommunene og de som jobber med utvikling av infrastrukturen forstår hvilke behov innbyggerne har, vil et resultat være at folk blir boende.

6.2 Hvordan tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften?

Det og ha en vellykket rekruttering i en bedrift, kan som tidligere nevnt være avgjørende for bedriftens evne til å overleve (Nyström, 2021). Så hvordan skal man da tiltrekke kvalifiserte ansatte til bedriften er til dels det samme om man bor i utkanten eller i mer sentrale strøk. Flere av informantene mine er bekymret for hvordan bedriften skal håndtere bemanning i

fremtiden både i utkanten og i sentrale byer. En mulig løsning kan være og jobbe fremtidsrettet og målrettet med omdømmebygging. For dersom bedriften etablerer seg et godt omdømme, kan kvaliteten på søkermassen strykes (Kuvaas & Dysvik, 2020). Bedriften i dette tilfellet, er svært åpen om deres miljøprofil, og siden dagens generasjon legger stor vekt på akkurat dette området, er dette noe som er med på å øke deres omdømme. Og en av informantene trekker frem at de allerede har fått nye ansatte i bedriften som har sagt at det var bedriftens miljøprofil som gjorde at de ønsket og jobbe der.

En annen ting som er svært viktig, og som kan hjelpe bedriften å tiltrekke seg kvalifiserte ansatte, er å være åpne på at de ønsker og møte hver enkelt ansatts behov. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013) er dette et punkt som er svært viktig. For å sikre at behovene hos de ansatte blir møtt på best mulig måte, er et velfungerende HRM system et godt verktøy, da dette skal sikre at bedriften på best mulig måte kan frembringe, utvikle, dra nytte av og beholde de menneskelige ressursene bedriften har (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Flere av informantene trekker frem at det er svært viktig for dem at de ansatte blir involvert i de store prosessene. På denne måten kan bedriften sikre at de ansatte får muligheten til å vokse og utvikle seg. En av informantene trekker også frem at dersom bedriften er flink til å la de ansatte utvikle seg, kan det være at de oppdager at de allerede har den kvalifiserte arbeidskraften de trenger, men at kommunikasjon og involvering må til for å oppdage dette.

En annen informant trekker frem at dersom bedriften har problemer med å finne kvalifisert arbeidskraft, kan samarbeid mellom forskjellige bedrifter være løsningen. I utkanten er det slik at flere og flere bedrifter begynner og oppdager at det blir vanskeligere og finne kvalifisert arbeidskraft, og dersom de forskjellige bedriftene klarer og samarbeide, kan dette være en løsning på problemet. Dette er også noe som kan gjøres dersom bedriftene i mer sentrale strøk oppdager at de sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft, men akkurat dette problemet er størst i utkanten.

6.3 Hva betyr bærekraftig utvikling for bedrifter?

Som tidligere nevnt, er det flere og flere bedrifter som ønsker og ha en bærekraftig utvikling. Årsaken til at store bedrifter ønsker dette, er fordi dette kan gi dem en mulighet til å redusere kostnadene sine, samtidig som de har muligheten til å både bygge deres ansattes merverdi og

at de får muligheten til å levere en høyere verdi til lokalsamfunnet (White, 2009). Denne bedriften har en stor fordel når det kommer til den bærekraftige utviklingen. Grunnen til dette er fordi de har vært bærekraftige helt fra oppstarten siden de produktet de leverer er resirkulert.

De endringene som oppstår som følge av den bærekraftige utviklingen, tror en av informantene at de mest sannsynlig kommer til å oppleve frafall på bemanningssiden. Årsaken til dette er at flere av maskinene som tidligere ble styrt av mennesker, nå blir automatisert og robotisert. En annen informant sier seg delvis enig i dette, og mener at de ansatte som overlever denne utviklingen må tenke annerledes, jobbe annerledes og rett og slett bare jobbe videre og smartere.

Under den bærekraftige utviklingen, er det viktig at det skjer endringer i bedriften, men det er også viktig at enkeltindivider gjør endringer i hvordan de handler og tenker (Pedersen, 2021). En av informantene merker allerede at flere er begynt og tenke annerledes, og ikke bare innenfor bedriften, men også på fritiden.

Og ha en bærekraftig utvikling i en bedrift, resulterer ofte i at interessentgruppen blir utvidet. Årsaken til dette, er fordi det er viktig at bedriften utvikler relasjoner som både er åpne og villige til å finne måter å nå felles mål på, som gir gjensidig nytte for de involverte (Savitz, 2013). En av informantene mener at det er svært viktig, spesielt i utkanten, at bedriftene samarbeider. Det som også er viktig i utkanten, er at dersom bedriftene skal samarbeide, er det viktig at alle bedriftene føler at de til tider vinner.

6.4 Konklusjon for problemstillingen

Problemstillingen jeg skal besvare i denne oppgaven er:

Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområdene bemanning i en bærekraftig fremtid?

For å kunne besvare problemstillingen, tok jeg utgangspunkt i punktene utkantsområder, menneskelige ressurser og bærekraft. Gjennom oppgaven kommer det klart frem at en utviklet

infrastruktur er svært viktig for områdene i utkanten. Dette fordi avstandene ofte er store, og sentrum av byen ofte er meget spredt. Boligutviklingen henger ofte etter, samtidig som skole, barnehage og arbeidsmarkedet også henger etter. Dette er faktorer som slår negativt ut på utkantsområdene og mulighetene for å redusere fraflytting. En annen ting som kommer klart frem er at det er viktig at bedriftene i både utkanten, men også i sentrale strøk tar vare på de ansatte de har, og gjør det de kan for at de ansattes behov blir dekt. Ved å sikre de ansatte muligheten for å vokse og utvikle seg, gjør at de ansatte får lyst til å bli værende i stedet for å flytte. Det som også kommer frem i oppgaven, er at det er svært viktig at ulike aktører klarer og samarbeide, for at byen skal oppleve en positiv utvikling. Hvis det oppstår ubalanse mellom utviklingen i næringslivet og boligutviklingen, vil dette som tidligere nevnt ha en negativ effekt for byen som helhet.

Bedriften i denne oppgaven er i tillegg svært langt fremme i den bærekraftige utviklingen noe som gjør at det ofte kreves høyere kvalifikasjoner hos de ansatte. Grunnen til at det stilles høyere krav av kvalifikasjoner hos de ansatte, er at prosesser innad i bedriften gjerne blir mer avanserte gjennom den bærekraftige utviklingen.

Dersom de klarer å følge den bærekraftige utviklingen videre og samtidig fortsette og være åpne om deres miljøprofil, vil bedriften klare og være konkurransedyktig i fremtiden og samtidig øke omdømmet deres. Ved å ha et godt omdømme, kan bedriften sikre seg bedre tilgang til kvalifisert arbeidskraft og høyere kvalitet på søkermassen, og dermed sikre seg økonomisk vekst.

Dersom disse punktene som jeg har listet opp nå blir tatt tak i, vil denne bedriften i utkanten ikke ha noen problemer med å håndtere bemanning i en bærekraftig fremtid.

6.5 Svakheter med oppgaven

Det som jeg anser som en svakhet med oppgaven, er den begrensede tiden. Hvis jeg hadde hatt bedre tid, kunne jeg intervjuet flere personer, noe som ville styrket kvaliteten på dataen. En annen ting som kan være en svakhet, er at jeg intervjuet seks personer fra samme bedrift, mens den siste var fra en annen bedrift. Hadde jeg hatt bedre tid, kunne jeg intervjuet flere personer fra flere bedrifter. Spørsmålene i intervjuguiden var svært generelle, så det hadde

ikke vært noe problem å intervju personer fra andre bedrifter. Jeg benyttet meg av en casestudie, noe som gjorde at jeg kom tett på informantene mine. Hadde tiden strukket til, ville utsendelsen av et spørreskjema også kunnet styrket kvaliteten på dataen min.

6.6 Forslag til videre forskning

Det ville vært interessant og se om resultatet hadde vært det samme om jeg hadde benyttet meg av flere bedrifter. I tillegg ville det vært interessant og se om resultatet hadde vært annerledes dersom jeg hadde utført en kvantitativ metode av samme problemstilling. Siden spørsmålene i intervjuguiden var såpass generelle, ville det ikke vært noe problem og utvidet antall informanter. Det som også ville vært interessant, er å se nærmere på dette området om noen år, for å se om det er de samme problemene som dukker opp da.

Litteraturliste

- Akisik, O. & Gal, G. (2011). Sustainability in businesses, corporate social responsibility, and accounting standards: An empirical study. *International Journal of Accounting & Information Management*.
- Bhutani, S. & Paliwal, Y. (2015). Digitalization: a step towards sustainable development. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 8(12), 11-24.
- Brønn, P. S., Velsand, K. & Sjøbu, A. (2019). *Åpen eller innadvendt : omdømmebygging for organisasjoner* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Dahl, I., Handeland, M. W., Lyngaas, G. & Risnes, T. (2021). Småbyutvikling i Distrikts-Norge.
- Dalland, O. & Keeping, D. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Egerdal, Å. G. (2019). *HR-boka* (2. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Filstad, C. (2010). *Organisasjonslæring : fra kunnskap til kompetanse*. Bergen: Fagbokforl.
- FN-Sambandet. (2022, 23.februar). FNs Bærekraftsmål. Hentet fra <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- Handeland, M. W., Risnes, T. & Solbakken, M. (2020). Næringslivets betydning for stedsutvikling, boligutvikling og inkludering i distriktskommuner. *Steinkjer: Distriktssenteret*.
- Hansen, H. K. & Aner, L. G. (2017). On the location dynamics of highly educated people migrating to peripheral regions of Denmark. *Population Space and Place*, 23(8), e2076. <https://doi.org/ARTN> e2076
- 10.1002/psp.2076
- Iversen, O. I. (2020). *Rekrutterings- og intervjuetknikk : om bruk av effektive rekrutteringsmetoder* (2. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Jens Fredrik, N. (2015). Boligmarked i ubalanse. *Plan*, (6), 2-3.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg. utg.). Oslo: Abstrakt forl.
- Jørn, C. (2016). En planleggingsteori for utkant-norge. *Plan*, (6), 48-53.

- Kjersti, G. (2016). Den bærekraftige og inkluderende byen skal skapes i fellesskap. *Plan*, (6), 10-15.
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM* (4. utgave / Bård Kuvaas og Anders Dysvik. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Martins, A. A., Mata, T. M. & Costa, C. A. (2006). Education for sustainability: challenges and trends. *Clean Technologies and Environmental Policy*, 8(1), 31-37.
- NOU 2020: 15. (2020). *Det handler om Norge: Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-15/id2788079/>
- Nyström, K. (2021). Recruitment of scarce competences to rural regions: Policy perspectives. *Review of Regional Research*, 41(2), 211-227.
- Pedersen, J. (2021). FNs bærekraftsmål og Norges rolle. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 56(2-03), 102-113.
- Savitz, A. (2013). *The triple bottom line: how today's best-run companies are achieving economic, social and environmental success-and how you can too* John Wiley & Sons.
- Scoones, I. (2007). Sustainability. *Development in practice*, 17(4-5), 589-596.
- Subba Rao, P. (2009). *Human resource management* (Rev. ed. utg.). Mumbai India: Himalaya Pub. House.
- Sunde, R. B. & Haaland, B. (2020). *Personaladministrasjon : rettigheter og plikter i arbeidsforhold* (13. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sørli, K. (2009). Bolyst og stedsattraktivitet.
- Sørli, K., Aure, M. & Langset, B. (2012). Hvorfor flytte? Hvorfor bli boende? Bo-og flyttemotiver de første årene på 2000-tallet.
- Tvilde, D. (2013). Norsk planlegging i et europeisk perspektiv. *Plan*, 44(6), 12-17.
- White, P. (2009). Building a sustainability strategy into the business. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research : design and methods* (2nd ed. utg., bd. vol. 5). Thousand Oaks, Calif: Sage.

Vedlegg

Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområdene bemanning i en bærekraftig fremtid?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse hvordan bedrifter håndterer bemanning i en bærekraftig fremtid. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med masteroppgaven min er å få innsyn i hvordan bedrifter i utkantsområdene håndterer bemanning i en bærekraftig fremtid. Man kan se at folk i økende grad flytter fra utkantsområdene for å sikre seg jobb eller utdanning, og returnerer ikke. Dette resulterer i manglede arbeidskraft hos utkantsområdene. De økende kravene bedriftene står ovenfor i forhold til bærekraft, krever kvalifisert arbeidskraft. Så med kombinasjonen av økende krav om kvalifisering og stadig færre innbyggere, har ført meg frem til problemstillingen: «Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområdene bemanning i en bærekraftig fremtid?».

Masteroppgaven vil bli tilgjengelig for andre forskere slik at de enten kan føre videre forskning innenfor feltet, eller sammenligne svarene sine med mine.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nord Universitet, Bodø er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Årsaken til at du får spørsmål om å delta, er fordi jeg har vært i kontakt med et lokalt firma som har vist stor interesse for temaet. Og med dette ønsker jeg innsikt i hvordan du håndterer denne situasjonen per dags dato, og ønsker å vite hvordan fremtidige tanker du har om dette temaet. I tillegg til deg, vil jeg kontakte 5-6 andre innenfor samme bedrift, men med forskjellige lokasjoner i landet. Årsaken til at utvalget mitt holdes innenfor samme bedrift, er fordi jeg ønsker og se om det er noen forskjeller på håndteringen av dette temaet i forhold til lokasjon til bedriften.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden jeg har tenkt å bruke er kvalitativ metode. Dette betyr at du enten stiller til et muntlig intervju som tar mellom 20-40 minutter, eller at du besvarer spørsmålene mine så utfyllende som mulig per mail via et delvis strukturert, men standardisert spørreskjema du får tilsendt av meg. Spørsmålene du skal besvare er spørsmål som omhandler problemstillingen og som vil være hjelpelig i forhold til besvarelsen av den. Dersom intervjuet blir gjennomført muntlig, vil jeg gjøre lydopptak av intervjuet og transkribere intervjuet i tiden etterpå. Lydopptaket vil bli slettet når oppgaven leveres 18.05.2022.

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Opplysningene jeg samler inn via intervjuet vil bli brukt for å besvare min problemstilling.
- Lydopptaket vil kun være tilgjengelig for meg og ingen andre.
- Veilederen min for oppgaven er Førsteamanuensis Rannveig Edda Hjaltadóttir.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene og lydopptak som samles inn i dette prosjektet vil bli slettet når prosjektet levers, noe som etter planen er 18.05.2022.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Nord Universitet avd. Bodø har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nord universitet, Bodø ved Førsteamanuensis Rannveig Edda Hjaltadóttir. E-post: rannveig.hjaltadottir@nord.no
- Vårt personvernombud: Toril Irene Kringen, tlf: +4774022750

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

- Personverntjenester på epost: personverntjenester@sikt.no
(personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Iselin Johannessen

tlf. 99251535

Mail: Iselinj92@gmail.com

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområder bemanning i en bærekraftig fremtid*, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i muntlig intervju.
- å delta i intervju per mail.
- at det blir gjort opptak av intervjuet.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

NSD Godkjenning

Prosjekttittel

Hvordan håndterer bedrifter i utkantsområder bemanning i en bærekraftig fremtid?

Behandlingsansvarlig institusjon

Nord Universitet / Handelshøgskolen / Marked, organisasjon og ledelse

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Rannveig Edda Hjaltadóttir, rannveig.hjaltadóttir@nord.no, tlf: 75129712

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Iselin Johannessen, Iselinj92@gmail.com, tlf: 99251535

Prosjektperiode

01.01.2022 - 18.05.2022

Vurdering (1)

28.02.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Personverntjenester legger til grunn at

behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Intervjuguide

1. Hvordan ser du på bemanning i fremtiden?
 - For bedriften
 - For distriktet

2. Hvordan er det å finne ansatte med de rette kvalifikasjonene?
 - Tid
 - Tilgang
 - Hvor?

3. Bærekraftig fremtid?
 - Fremtiden til bedriften
 - Fremtiden til distriktet
 - Muligheter
 - Utdfordringer
 - Menneskelige ressurser
 - Involvering av ansatte
 - Beholde ansatte
 - Faglig og personlig utvikling hos de ansatte

4. Opplever du at folk flytter til andre byer for å sikre seg utdanning/arbeid?
 - Manglende arbeidskraft
 - Få folk til å returnere
 - Tiltrekke de rette folkene
 - Lokale tiltak
 - Hindre de fra og dra
 - Få folk til å returnere

5. Utvikling innad i bedriften?
 - Strategier for suksess
 - Bruk av ressurser

- Samarbeid med andre bedrifter

6. Utvikling lokalt?

- Mer attraktiv plass
- Bedre infrastruktur for endring
- Ønske om befolkningsøkning