



VF-rapport nr. 7-2023

Arbeidsliv og karriere i Sogn og Fjordane

Myten om ei raskare karriereutvikling i distrikta - stemmer den?

Kristin Løseth og Daniel Furberg

VESTLANDSFORSKING

VF-rapport	7-2023
Utgitt av Adresse	Vestlandsforskning Postboks 163, 6851 Sogndal
Prosjekttittel	Arbeidsmobilitet i Sogn og Fjordane
Oppdragsgivar	Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane
På framsida Foto	Bygging av Loftesnesbrua i Sogndal Ole Kristian Åset, Statens vegvesen
ISBN	978-82-428-0460-0

Creative Commons Namngiving 4.0 Internasjonal lisens
Vestlandsforskning 2021: CC BY-NC 4.0

www.vestforsk.no

Innhald

Tabell og figurliste	4
Samandrag	6
English summary	8
1.0 Kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og karriere i distrikta	10
1.1 Kompetanseutfordringar i Sogn og Fjordane.	13
1.2 Arbeidsliv og karriere i distrikta	20
2.0 Metode	27
3.0 Resultat frå spørjeundersøkinga	31
3.1 Kven svara på undersøkinga?	31
3.2 Alternative arbeidsplassar lokalt	37
3.3 Motivasjonsfaktorar i arbeidslivet	40
3.4 Tilknytning til regionen og flyttemotiv	43
3.5 Kva tyder lokalisering for arbeidsliv og karriereutvikling?	45
Ope spørsmål - positive og negative sider ved arbeidsliv og karriereutvikling i Sogn og Fjordane	55
4.0 Oppsummering	59

Tabell og figurliste

Tabell 1. Fordeling av respondentar i dei tre regionane	31
Tabell 2. Fordeling av respondentar offentleg og privat	33
Tabell 3. Reell fordeling offentleg og privat	33
Figur 1. Inn- og utflytting i Sogn og Fjordane	15
Figur 2. Nettoinnflytting i Sogn og Fjordane	15
Figur 3. Inn- og utflytting i Sogn og Fjordane, alder	16
Figur 4. Aldersfordeling blant innbyggjarar i Sogn og Fjordane 20	
Figur 5. Aldersfordeling blant respondentane	31
Figur 6. Utdanningsnivå blant respondentane	32
Figur 7. Utdanningsnivå region	33
Figur 8. Tilsette i privat og offentleg sektor	34
Figur 9. Tilsette i verksemder av ulik størrelse	35
Figur 10. Tal på år respondenten har vore i verksemda	37
Figur 11. Tal på skifte av hovudjobb	37
Figur 12. Alternative jobbmoglegheiter	38
Figur 13. Alternative jobbmoglegheiter, region	39
Figur 14. Viktighet av ulike faktorar i yrkeslivet	40
Figur 15. Positiv skilnad for samfunnet	41
Figur 16. Tilknytning til region, alder	43
Figur 17. Tilknytning til region, utdanningsnivå	44
Figur 18. Tilknytning til region, region	45
Figur 19. Korleis lokalisering påverkar karriera	46
Figur 20. Korleis lokalisering påverkar retning på karriera	47
Figur 21. Korleis lokalisering påverkar retning på karriera, region	48
Figur 22. Korleis lokalisering påverkar retning på karriera, alder	49
Figur 23. Tempoet i karriereutviklingen, region	50
Figur 24. Tempoet i karriereutviklingen, utdanningsnivå	51
Figur 25. Tempoet i karriereutviklingen, tilknytning	52
Figur 26. Påstandar storby opp mot distrikt	53
Figur 27. Betre karriereutvikling, utdanningsnivå	54

Forord

Rapporten er skriven av Vestlandsforskning på oppdrag frå Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane. Sparebankstiftinga ynskte å få undersøkt ei mogleg positiv side ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane. Er det slik at ein her gjennom breiare arbeidsoppgåver, meir ansvar, og tettare kontakt med leing og myndigheiter får ei raskare karriereutvikling?

I arbeidet med å spreie spørjeskjemaet til arbeidsgjevarar i Sogn og Fjordane fekk me særst god støtte frå Nordfjordakademiet, Sunnfjord Utvikling, Aksello, Akvahub, Måløy Vekst, Sogn Næring og Framtidsfylket. Takk for hjelpa!

Sogndal 31/03/2023

Kristin Løseth (prosjektleder) og Daniel Furberg

Samandrag

Å få tak i og halde på nok og rett kompetanse er ei veksende utfordring for Distrikts- Norge. I rekrutteringsarbeidet i Sogn og Fjordane har det derimot vekse fram ei førestilling om at karriereutviklinga kan gå raskare ute i distrikta i og med at ein her gjerne får breiare arbeidsoppgåver, meir ansvar og tettare band til eiga leiing og til lokale myndigheiter. Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane gav hausten 2022 Vestlandsforskning i oppdrag å undersøkje denne førestillinga empirisk, gjennom å utforme eit kunnskapsgrunnlag og gjere ei spørjeundersøking blant tilsette i Sogn, Nordfjord og Sunnfjord.

Kunnskapsgrunnlaget viste at det var lite forskning spesifikt på arbeidsliv og karrieremoglegheiter i distrikta. Det er forska mykje på rekruttering og kvifor folk vel å flytte «mot straumen», men lite på det som skjer på distriktsarbeidsplassen. Førestillinga får ei viss støtte frå kvalitative studiar som viser at ein får auka synlegheit ute i distrikta, meir ansvar og varierte oppgåver. Ideen om distriktsarbeidsplassen som springbrett til meir attraktive jobbar finn me også att i ein eldre rapport om flyttemønster (Orderud og Onsager, 1998).

Med støtte frå nettverket til Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane sendte me ut ei spørjeundersøking til tilsette i Sogn, Nordfjord og Sunnfjord. Her fekk me svar frå 648 respondentar. Det var eit høgt utdanningsnivå blant dei som valde å svare på undersøkinga.

Spørjeundersøkinga ga ei god støtte til førestillinga om raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane. 47 % hadde erfart at lokalisering i Sogn og Fjordane påverka hurtigheita i karriereutviklinga anten noko positivt eller negativt. Samstundes var det mange som trakk fram færre alternative arbeidsplassar i verksemda og i den lokale og regionale arbeidsmarknaden som ein negativ faktor. Særleg dei med lengst utdanning og dermed meir spesialisert kompetanse ser at lokaliseringa kan vere begrensande for

karriereutviklinga. Når vi spør noko breiare om i kva grad lokalisering påverkar betre karriereutvikling er andelen som svara positiv noko mindre (37%).

I undersøkinga scorar subjektive mål på karriereutvikling høgt. Det å auke personleg kompetanse og det å ha ein god balanse mellom jobb og fritid er viktig for de som har svara på undersøkinga. Utvalet er godt utdanna og kunne nok hatt større objektiv karrieresuksess (løn, posisjon) i ein større by. Val av arbeidsstad reflekterer slik sett og eit verdival.

Undersøkinga vart avslutta med eit ope spørsmål. Her kom det fram ein del negative sider ved små arbeidsmiljø og moglegheiter for karriereutvikling i distrikta. Fleire opplever at kjennskap og venskap kan ha betydning i tilsetjingsprosessar og ved lønsfastsetting, og det kan vere problematisk å ta opp utfordrande sider ved arbeidet om miljøet er lite.

Arbeid er ein viktig del av folk si avgjerd om å flytte ut i distrikta eller bli buande. Funna frå studien får fram fleire nyansar ved arbeidsliv og karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane som kan vere nyttige i rekrutteringssamanheng.

Ettersom moglegheitene for å bytte til ein anna relevant jobb gjerne er mindre ute i distrikta, blir det å halde på dei tilsette desto viktigare, til dømes gjennom kompetansehevande tiltak, variasjon i arbeidsoppgåver eller moglegheiter for progresjon i organisasjonen

English summary

To recruit and keep employees with the needed expertise is a growing challenge in the rural parts of Norway. In the former county of Sogn og Fjordane a notion has existed for some time that career development is generally achieved faster in rural areas as a result of being assigned broader work tasks, more responsibility, and closer ties to the organizations' leaders and local authorities. In the autumn of 2022, Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane assigned Western Norway Research Institute the task of examining this notion more closely, through reviewing previous research on career development in rural areas and later conducting a survey among employees in Sogn, Nordfjord, and Sunnfjord.

Working life and career development in rural areas has not been the subject of much previous research. There is more research on recruitment and why people choose to move to rural places, but little on what actually takes place at the rural workplace. The notion of faster career development in rural areas lends some support from qualitative studies indicating that individuals are more conspicuous in rural worklife settings and are assigned more responsibility as well as more varied job tasks. The idea of the rural working place as a springboard to more attractive jobs is also found in an older report on demographic mobility in Norway (Orderud og Onsager, 1998).

With support from the business network of Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane we conducted a convenience-sample survey to employees in Sogn, Nordfjord, and Sunnfjord. This yielded a total of 648 individual responses. The respondents were characterized by a high level of education.

The survey supported the notion of faster career development in the Sogn og Fjordane region. 47 per cent had experienced that location in Sogn og Fjordane had a positive effect on the pace of their career development. Still, many respondents mentioned a lack of alternative career options either within the organization or in the local and regional labour market as a negative factor. Particularly those with the highest education level and thereby more specialized expertise acknowledged that geographical location may limit their career development.

While aims associated with objective career success such as high wages and movement up a career ladder received low scores in the study, aims associated with subjective career success received high scores. To increase personal competence and achieve a good balance between work and leisure is considered important by most respondents. As the education level was high in the sample, the respondents would likely have had the opportunity of pursuing higher 'objective' career success (wage, positions) in a bigger city. The choice of working in a rural area thus also signifies a choice of lifestyle and alternative values.

The survey ended with an open question. Here some negative aspects of working in smaller, rural worklife settings and possibilities for career development in rural areas were brought forth. Several respondents had experienced that personal or social relations influenced processes of recruitment and wage decisions. Some mentioned that it is challenging to raise questions concerning problematic aspects of the job when working in a small business, organisation, or town.

Work is an important part of people's decision to move to rural areas as well as deciding to stay or settle down there. The findings in this study may be of use to leaders involved in recruitment processes as it sheds light on nuances on the working life and career prospects in Sogn og Fjordane.

As rural areas generally offer fewer possibilities of switching to other relevant jobs in the same area, it becomes more crucial to keep employees, e.g. through measures aiming to increase their personal competence, securing varied

assignments, and through facilitating possibilities for professional development or progression of some kind within the organisation.

1.0 Kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og karriere i distrikta

Rekruttering av kompetent arbeidskraft har vore og er ei sentral utfordring for næringslivet i Sogn og Fjordane. Dei nye rapportane frå Grøn Region Vestland peiker på mangel på kvalifisert arbeidskraft og negativ folketalsutvikling som to store utfordringar i regionane Fjordane og Indre Vestland. Nedgangen i folketal forsterkar mangelen på kvalifisert arbeidskraft. Det er mange unge i 20-åra som flyttar ut av regionen, og andelen er særleg stor blant dei som har høgare utdanning innan teknologiske eller økonomiske fag (Årethun, Nesse og Håvald, 2017).

Ulike rekrutteringstiltak har vore nytta for å prøve å motvirke eller bremse utfordringane, og fleire aktørar driv rekruttering gjennom å vise karrieremoglegheitene som finns i Sogn og Fjordane. Framtidsfylket er ei slik satsing, der organisasjonen jobbar breitt for å rekruttere og halde på arbeidskraft i Vestland fylke, gjennom å vise fram ledige stillingar, ha jobbmesser og synleggjere rurale ressursar.

I dette rekrutteringsarbeidet har det vekse fram ei førestilling om at ein i Sogn og Fjordane har særleg gode føresetnader og kortare veg til ei positiv utvikling av si yrkeskarriere. Faktorar som breiare arbeidsoppgåver og ansvarområde, nærare kontakt med leiinga i eiga bedrift og tettare myndigheitskontakt vert brukt som forklaringar på at karriereutviklinga kan gå raskare her enn andre stader.

I dei neste kapitla skal me sjå nærare på om det er hald i myten om ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane. I dette kapitlet vil me kartlegge tidlegare forskning på moglegheiter og utfordringar knytt til arbeidsliv og karriere i rurale område og undersøke i kva grad denne førestillinga har vorte belyst i tidlegare kvalitativ og kvantitativ forskning.

For å få ei god oversikt over i kva grad førestillinga samsvarar med det folk erfarer i sine jobb- og karrieresituasjonar har Vestlandsforskning gjort ei spørjeundersøking blant tilsette i Sogn og Fjordane. Metodiske avvegingar blir presentert i kapittel to før vi presenterer resultat og tilrådingar i kapittel 3 og 4.

Forskingsspørsmåla me ynskjer å svare på er:

1. I kva grad stemmer det at arbeidstakarar i Sogn og Fjordane erfarer ei rask karriereutvikling?
2. Kva sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane opplever arbeidstakarane som positive og negative for eiga karriereutvikling?

I det følgjande vil me først skildre bakteppet for rapporten; kompetanseutfordringane i Sogn og Fjordane (1.1). Det å rekruttere nok og rett kompetanse er uløyselig knytt til styrking av lokal kompetanse, tilbakeflytting og nytilflytting. Andre del av kapittelet (1.2) ser nærare på arbeidsmobilitet, kvifor folk flyttar og kvifor dei vert verande. Her ser ein at attraktive arbeidsplassar berre er ein del av eit komplekst bilete, der faktorar som tilknytning, bu- og oppvekstforhold og kulturelle tilbod og spelar inn.

Arbeidsliv og karrieremoglegheiter er dermed berre ei brikke i puslespelet som handlar om å rekruttere kompetanse til Sogn og Fjordane. Jobb er likevel ein viktig del av folk si avgjerd om å flytte, og det er difor overraskande at sjølve arbeidslivet i distrikta har fått lite forskingsmerksemd. I siste del av kapittelet (1.3) ser me på tidlegare norsk og internasjonal forskning på arbeidsliv og karriereutvikling i distrikta. Delkapittelet startar med at me kort gjer greie for omgrepa *ruralitet* og *karriere* og korleis me forstår desse omgrepa i denne konteksten.

1.1 Kompetanseutfordringar i Sogn og Fjordane.

NHOs kompetansebarometer for 2022 (Rørstad, Børing og Solberg, 2023). viser at to av tre verksemdar på landsbasis har eit kompetansebehov. Sogn og Fjordane føl her landsgjennomsnittet, men det er stor variasjon mellom regionane. I Sunnfjord og Ytre Sogn svarar heile 89% at dei har udekka kompetansebehov, for Nordfjord og Kinn er talet 68%, medan behova er mindre i Sogn, der 49% svarar at dei har udekka kompetansebehov

På landsbasis ser ein at kompetansebehova er aukande, og frå 2020 til 2022 er det særleg ein auke blant dei verksemdene som frå før hadde *stor grad* av udekka kompetansebehov. Auken må sjåast i samanheng med pandemien og at tilgangen på utanlandsk arbeidskraft har vore redusert i tida etterpå.

Verksemdar etterspør kompetanse på ulike utdanningsnivå. NHO's kompetansebarometer viser at kompetansebehova heng saman med sentraliseringsindeksen. Dess meir sentral ein kommune er, dess større er behova for tilsette med høgare utdanning. Ute i distrikta er derimot etterspørselen relativt høgare etter fagskuleutdanna og vidaregåande (Rørstad et al, 2023).

Den fagkompetansen som er mest etterspurt i NHO Vestland er ingeniør- og tekniske fag og handverksfag, der henholdsvis 47% og 65% av verksemdene etterspør denne type kompetanse. Dette er i følgje kompetansebarometeret på landsbasis dei mest etterspurde kompetanseområda hos NHO- verksemdene.

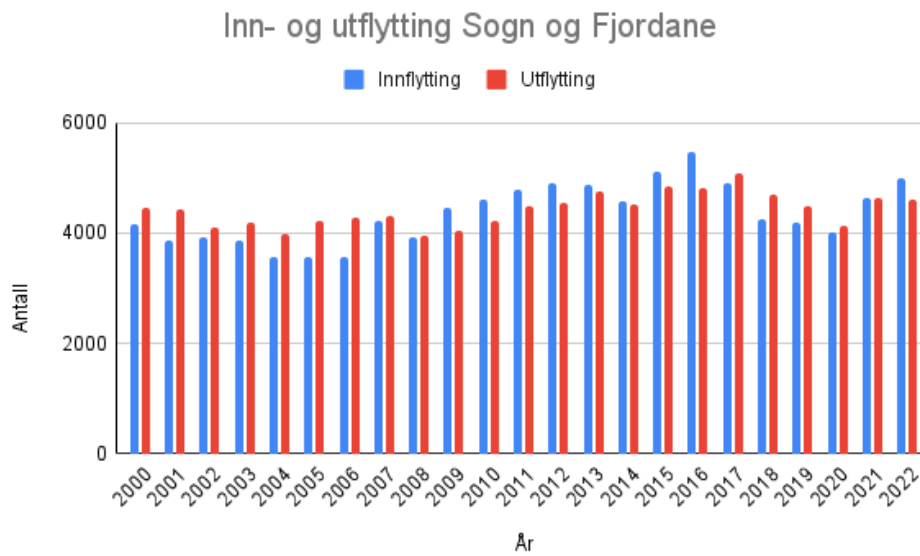
Det er eit aukande kompetansebehov innanfor IKT. Over såg vi at dei generelle kompetansebehova i Sogn og Fjordane er størst i Sunnfjord og Kinn, og det er og her at IKT kompetansebehova er størst. I Sunnfjord og Kinn seier 59% av verksemdene at dei treng meir kompetanse. Talet for Nordfjord og Kinn er 48% og for Sogn 35%.

Skilnadane i kompetansebehov mellom regionane kan forklarast med store skilnader i næringsstruktur, folketettheit, flyttemønster og det ein breitt kan kalle stadsattraktivitet.

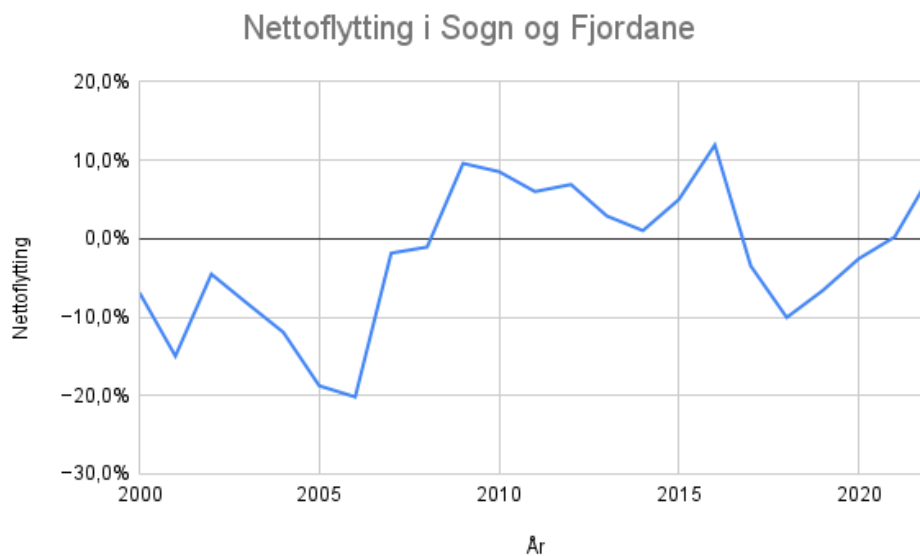
Kompetansebehov heng naturleg saman med utdanningsmønstra i ein region. Ser ein på landet som heilheit finn ein tydelege skeivheiter i utdanningsmønster. Storbyregionane har ein høgare befolkingsandel med universitets- og høgskuleutdanning innan naturvitskap/ teknikk, økonomi/ administrasjon og samfunnsvitskap enn dei mindre sentrale regionane (Onsager, Gundersen, Langset & Sørli, 2010: 55). I rurale område finn ein relativt fleire universitets- og høgskuleutdanna innan undervisning og helse/sosial som fagfelt. Innan desse fagfelte er andelen kvinner særleg høg, og andelen aukar vidare jo meir i utkanten ein kjem (Ibid. 58). Mennene med universitets- og høgskuleutdanning er jamnare fordelt mellom tettbygde strok og rurale område, men i dei meir rurale stroka finn ein relativt fleire menn knytt til energi, handel, transport, bygg/ anlegg og undervisning.

Utdanning og arbeidsmarknad heng saman, og ein finn at jo meir spesialisert utdanning ein har jo større og meir varierte arbeidsmarknader vil ein måtte orientere seg mot for å finne relevante jobbar (Wiborg & Anvik, 2000:12). Ofte er det par som ynskjer å flytte ut i distrikta, og det å finne relevante jobbar til to kan vere særleg utfordrande. Ein studie av kvinner med IT-utdanning viste at kvinner som gjerne ville flytte heim etter utdanninga, sleit med å finne relevante og attraktive jobbar ute i distrikta (Corneliussen, Seddighi & Dralega, 2022).

Flyttemønster og rekrutteringsutfordringar



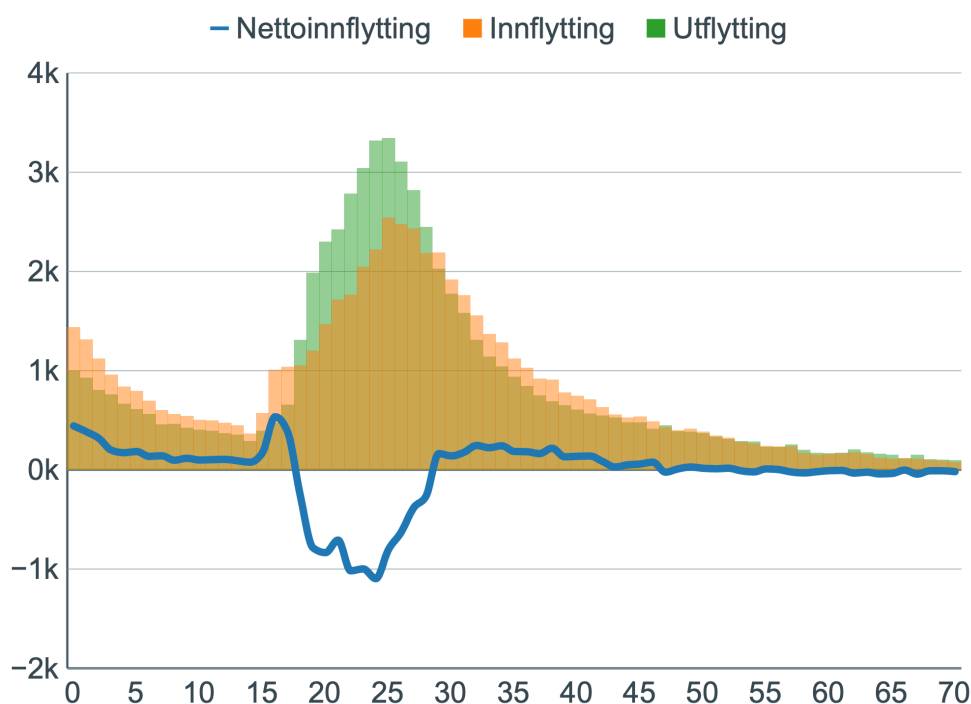
Figur 1. Inn- og utflytting i Sogn og Fjordane i perioden 2000-2022. Kjelde: SSB statistikkbank 06913.



Figur 2. Nettoinnflytting i Sogn og Fjordane i åra 2000-2022. Kjelde: SSB statistikkbank 06913.

Talet personar som flyttar ut er ikkje spreidd likt utover ulike alderstrinn. Figuren under henta frå www.regionalanalyse.no (Telemarkforskning basert på

tal frå SSB) viser hovudutfordringa for flyttemønsteret i Sogn og Fjordane. Det er i stor grad yngre som flyttar ut for å ta utdanning og desse kjem i mindre grad attende til område seinare. Ein tidlegare studie syner at talet utflyttarar er særleg høgt blant dei som tek høgare utdanning innan teknologiske eller økonomiske fag (Årethun, Nesse og Håvald, 2017).



Figur 3. Inn- og utflytting i Sogn og Fjordane, sett opp mot alder på innbyggjarar. X-aksen viser alder. Y-aksen viser talet på innbyggjarar som flyttar (i tusental). Den blå kurva viser nettoinnflytting for ulike aldersgrupper.

Tala varierer naturleg nok frå kommune til kommune i Sogn og Fjordane, men mønsteret med høg utflytting på grunn av utdanning er gjentakande.

Årethun (i Nesse, Sogseid, Skarbø og Hjelmset Larsen, 2014) har sett på utdanningsnivået til tilflyttarar jamfør befolkninga elles i Sogn og Fjordane. Han finn ein at ein større prosentdel av tilflyttarane enn blant befolkninga elles i området har utdanning frå høgskule og universitet. Blant dei med lengst høgskule- og universitetsutdanning var det 10% fleire blant tilflyttarane,

medan talet var 7% blant dei med 4 år eller mindre høgskule og universitetsutdanning. Årethun viser dermed at tilflyttarar aukar det gjennomsnittlege utdanningsnivået i fylket, og at den auken er størst for de med lengst utdanning. Ettersom det er fleire med høgare utdanning som flyttar ut blir likevel Sogn og Fjordane ifølgje Årethun ein netto eksportør av høgt utdanna arbeidskraft. Mange tek med seg ei bachelorutdanning frå Sogn og Fjordane til jobb eller masterutdanning andre stader i landet.

Å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft handlar ikkje berre om både å halde på arbeidskrafta, men og om å få dei som har flytta ut til å kome attende, og å tiltrekke seg nye innflyttarar. Mange studie har sett på kvifor folk vel å flytte til distrikta, men konklusjonane er ikkje eintydige. Årethun, Nesse og Håvold (2017: 216) viser at det er nokre faktorar som går igjen når folk skal gjere greie for kvifor dei vel å flytte:

1. Det ein breitt kan kalle anti-urbanisme. Her er tilgang på natur og friluftsliv viktig, men og andre kjenneteikn på det rurale, som mindre grad av anonymitet og tettare band mellom folk.
2. Moglegheit for å få gode jobbar og karrieremoglegheiter
3. Moglegheiter for å ta utdanning (for yngre tilflyttarar)
4. God tilgang på bustader
5. Gode kommunale tenester
6. Gode kulturtilbud.

Desse faktorane går ifølge forfattarane igjen i ulike studie, men rekkjefølga, altså kor viktig dei ulike faktorane er, variere mellom studia. I ein artikkel om kampen om kompetansen i distrikta, viser Båtevik, Grimsrud, Nesse, Nilsen, Yttredal og Årethun (2013) til to studier som illustrerer slike skilnader. Den fyrste studien deira ser på rekruttering til kompetanseintensive næringar i Møre og Romsdal. Der fann dei at det regionale kompetansemiljøet og gode arbeidsforhold var dei viktigaste faktorane som bant tilflyttarane til regionen, med moglegheitene for å utøve ulike formar for friluftsliv på ein tredjeplass. Den andre studien omhandla ulike attraksjonsfaktorar for å bu og arbeide i Sogn og Fjordane. Der fann dei at karrieremoglegheiter, ein god bustad og jobb til ektefelle eller sambuar som dei viktigaste faktorane. Dette reflekterer

ulikskap både i motivasjon hos den enkelte og i regionane folk flyttar til, både når det gjeld næringsstruktur, stadsattraktivitet og geografiske forhold.

Som forskingsfunna over viser, er overføringsverdien av denne type studiar frå ein region til ein annan avgrensa. Ser ein fleire slike studiar i samanheng kjem det likevel fram enkelte mønster. Basert på ei rekkje studie av kvifor folk vel å flytte til distrikta, laga Orderud og Onsager (1998) tilbake i 1998 ei inndeling over ulike kategoriar av innflyttarar som nok er like relevant i dag. Dei skil mellom nyttilflyttarar og tilbakeflyttarar, og ulike underkategoriar under desse. Gruppene har ulike motiv for å flytte og ulik tilnærming til jobb og karriere. Inndelinga kan difor vere nyttig å ha i bakhovudet når ein jobbar med rekruttering ute i distrikta.

I kategorien nyttilflyttarar finn Orderud og Onsager tre ulike typar:

- *Jobbkariereinnflyttarar*, som gjerne har høg utdanning og tilknytning til den nasjonale arbeidsmarknaden. Dei brukar jobbar i distrikta som springbrett til meir attraktive jobbar på sentrale arbeidsmarknader. Dei er ofte nyutdanna, mobile og uetablerte. På grunn av avgrensingar i den lokale arbeidsmarknaden, flyttar dei relativt fort vidare.
- *Eventyrinnflyttarar* har gjerne lik bakgrunn som gruppa over, men legg mindre vekt på dei karrieremessige aspekta ved jobben. Ein like viktig motivasjon for dei er moglegheita til å oppleve noko anna før dei etablerer seg med familie. Cassel, Thulemark og Duncan (2018:33) nyttar eit tilsvarande omgrep «lifestyle mobility» om innflyttarane som er like opptatt av å etterleve ein særskilt livsstil som dei er av karriere.
- *Livsfaselivsstilsinnflyttare* er i ein familiefase og er opptekne av forhold som gjer familien sin totale situasjon betre. Nærleik til natur og familie er viktig, saman med gode oppvekstvilkår for ungane. Her finn ein og motivasjon både knytt til det å oppleve noko anna og til jobbkariere motivasjon.

Tilbakeflyttarar:

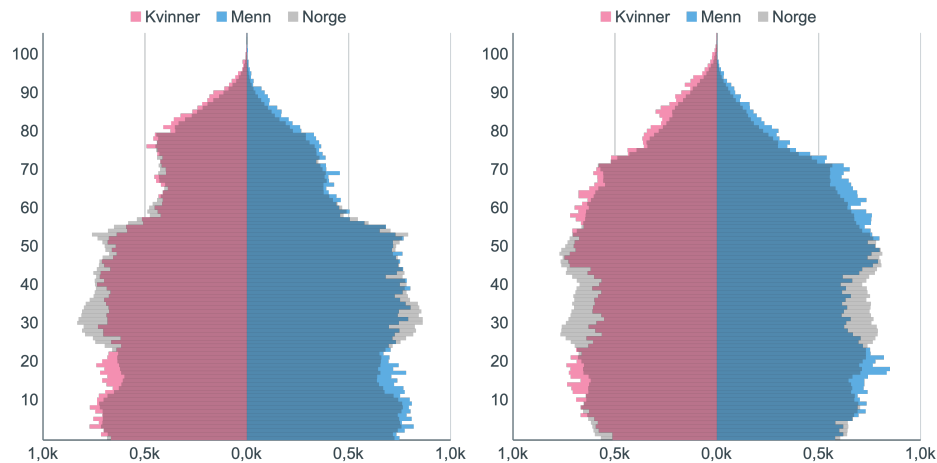
- *Jobbtilbakeflyttarar* flyttar tilbake til heimstaden når det dukkar opp ein attraktiv og relevant jobb
- *Miljøtilbakeflyttarar* kjem gjerne som par og kan redusere krava til attraktive jobbar for å oppnå andre verdiar som nærleik til familie og vener, låge bukostnader, gode oppvektsvilkår og kjente omgjevnader.
- *Retrett-tilbakeflyttarar* er ei gruppe som primært flyttar tilbake til heimstaden pga havareerte jobb,- utanning- eller familieprosjekt.

Inndelinga syner at ein må ha ei heilskapleg tilnærming til rekruttering til distrikta. Medan nokre rurale kommunar har for lite kompetansearbeidsplassar, kan andre kommunar som har attraktive arbeidsplassar, ha andre utfordringar knytt til bu-attraktivitet. For kommunar der næringslivet har vekt i tal arbeidsplassar, må kommunane skape bustadattraktivitet for at veksten skal gje samfunnsutvikling og befolkningsvekst over tid (Onsager, 2019: 17). Rekruttering handlar slik sett og om samspelet mellom næringsliv og kommune.

Demografisk utvikling

Aldersfordeling i befolkninga seier noko om storleiken på arbeidsstokken i dag og i framtida. «Eldrebølga» som ein ser over heile Norge har større verknad i distrikta enn elles, sidan dette gjerne er område der ein har stor utflytting av personar i aldersgruppa 18-25 år. Det blir difor relativt færre i arbeidslivet i desse områda enn i meir tettbygde strok med tilflytting av same aldersgruppe.

Figurane under, henta frå www.reginalanalyse.no (Telemarkforsking, basert på tal frå SSB) viser aldersfordeling i Sogn og Fjordane i år 2000 (til venstre) og 2018 (til høgre). I 2000 var figuren brei i aldersgruppa 30 til 50 år før den smalnar utover i femtiåra. I forhold til Norge som heilheit (i grått) ser ein at figuren er noko smalare i Sogn og Fjordane i alderen 30-40 år.



Figur 4. Aldersfordeling blant innbyggjarar i Sogn og Fjordane. Den venstre grafen viser fordelinga i år 2000 og den høgre i 2018. Y-aksen viser alder. X-aksen viser talet på innbyggjarar, raudt for kvinner og blått for menn. Dei grå stolpane i bakgrunnen viser landssnittet. Kjelde: www.regionalanalyse.no.

Ser ein på same figur for 2018, ser ein at den breie delen av figuren har flytta seg oppover. No er figuren breiast mellom 50 og 70 år. Her ser ein tydeleg utfordringane med at det vil bli fleire eldre dei neste tiåra. Såleis peikar tala på ei auke i talet på pensjonistar. Dette er folk med mykje erfaring og kompetanse som forsvinn ut av arbeidslivet, og det vil verte stadig meir utfordrande å tette kompetansemangelen etter dei. Ein kan dermed forvente at kompetanseutfordringane ein ser i dag ikkje vil verte mindre dei neste tiåra, snarare tvert om. Frå eit arbeidstakarperspektiv vil det derimot vere mange spennande jobbar å velje mellom. Det vil truleg bli større skilnader mellom stader som klarar å trekkje til seg kvalifisert arbeidskraft, og dei som av ulike orsakar ikkje lukkas med rekrutteringa.

1.2 Arbeidsliv og karriere i distrikta

Over har vi vist at rekruttering av kompetanse til distrikta handlar om meir enn tilhøve ved arbeidsplassen. Arbeidsliv og karriere er likevel viktige brikker i heilskapen og i dette delkapittelet vil vi sjå nærare på tidlegare forskning knytt til desse tema. Omgrepa karriere og ruralitet vil bli mykje brukt

i det fylgjande, og vi vil først gjere greie for korleis dei sentrale omgrepa har blitt forstått i forkingslitteraturen.

Karriere, kva meiner vi med det?

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

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

Vektlegginga av objektiv karrieresuksess gjer at Cassel, Thulemark & Duncan (2018:32) kallar omgrepet karriere normativt; det impliserer at det å gjere karriere er noko positivt både for arbeidstakaren og for organisasjonen. Særleg i ein rural kontekst er dette eit viktig poeng. Mange vel kanskje å

busette seg ute i distrikta nettopp for å kunne bruke tida si på meir enn karriere, men og kunne prioritere andre ting. Her vil målet på ei vellukka karriere kanskje heller handle om at ein finn ein god balanse mellom arbeid og andre delar av livet.

Ei anna utfordring i distrikta er at det gjerne er færre alternative jobbmoglegheiter enn i urbane strok. Det er fleire små verksemdar, med få moglegheiter til å klatre internt, og det er færre verksemdar å velje mellom om ein vil byte jobb. I karrieresamanheng aukar hyppige jobbskifte gjerne objektiv karrieresuksess, sidan det gjerne fører med seg nye ferdigheiter og breiare kompetanse som igjen gjev høgare løn og gjer ein meir attraktiv på arbeidsmarknaden (Feldman og Ng, 2007). Slik sett gjev distrikta andre rammer for karriereutvikling enn det ein finn i meir urbane område.

Ruralitet, kva meiner vi med det?

I forskingssamanheng nyttar ein gjerne omgrepet *ruralitet* som ein kontrast til det urbane. Ruralitet kan likevel vere så mangt, og rurale område er langt frå einsarta, og varierer både når det gjeld folketalsutvikling, næringsstruktur og busettingsmønster. Mange vil nok sjå på heile Sogn og Fjordane som eit ruralt område, men vi som bur her veit godt at skilnadane innan regionen er store. Rurale område er likevel langt frå einsarta, og varierer både når det gjeld folketalsutvikling, næringsstruktur og busettingsmønster

Haugen og Stræte (2011) skildrar tre ulike dimensjonar ved det rurale. Den første er den geografiske, som handlar om avstand til byer eller tettstader og folketettheit. Kommunal- og distriktsdepartementet brukar denne tilnærminga når dei jamleg utviklar distriktsindeksen, som rangerar kommunane basert på indikatorane sentralitet, sysselsetting, grad av einssidig næringsstruktur og befolkningsutvikling. Om ein ser til forskingslitteratur om regional utvikling blir rurale område kjenneteikna av store geografiske område der ein finn låg sentralitet, små arbeids- og servicemarked og tynne næringsmiljø (Onsager, 2019:17). Dette blir sett i samanheng med generelle

utfordringar knytt til folketalsutvikling, sysselsetting og verdiskaping, tilgang på kompetanse og innovasjonsressursar.

Den andre dimensjonen kan knytast til økonomiske, sosiale og kulturelle praksisformer. Medan rurale område tradisjonelt har vore kjenneteikna av primærnæringar og nytting av andre naturbaserte ressursar, meiner Haugen og Stræte at biletet no er meir mangfaldig. Næringsstrukturen har endra seg, med auka omfang av tenesteyting og vekst i offentleg sektor.

Den tredje tilnærminga reflekterer våre førestillingar om det rurale, og kan knytast til tankar om verdiar, identitet, livsstil og haldningar. Desse førestillingane er ikkje statiske men er i endring parallelt med at samfunnet endrar seg. Haugen og Stræte (2011:14) meiner det rurale står sterkt både politisk, økonomisk og i folk sine førestillingar i Norge og at dette er eit særtrekk ved det norske samfunnet.

Dei generelle tilhøva i rurale område har konsekvensar for rekrutting til næringslivet. Både geografisk mobilitet i form av flytting eller pendling og mobilitet i arbeidsmarknaden er ein viktig del av økonomisk vekst både i regionane og i verksemdene (Cassel et al, 2018)

Utfordringane med å trekke kompetanse til rurale område er ikkje unik for Norge. Norge er likevel eit «annleisland» på mange måtar ved at vi over lengre tid har hatt ein aktiv distriktpolitikk (Langøren, 2007). Det kan dermed vere utfordrande, og kanskje til dels misvisande å diskutere norsk ruralitet og ruralt arbeidsliv i ein internasjonal samanheng. Her må ein ta høgde for ulikheiter ikkje berre lokalt og regional, men og ulike tilhøve på nasjonalt plan.

Kjenneteikn ved arbeidsliv og karriereutvikling i distrikta

Medan mykje er skriva om kvifor folk vel å busette seg ute i distrikta, og kva kvalitetar som er med på å halde folk der, er det lite forskning spesifikt på arbeidsliv og karrierar i rurale område. Sjølv om ein veit at konteksten set

nokre rammer for korleis folk tolkar og forstår dei moglegheitene dei har i arbeidslivet (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005), har det vore lite forskning på korleis, til dømes, skiljet mellom rurale og urbane næringsmiljø verkar inn på korleis folk oppfattar sine karrieremoglegheiter. Lokalitet og næringsstruktur blir sjeldan nemnt verken som hindring eller som moglegheit for individuell karriereutvikling (Cassel et al, 2018:32).

Når det gjeld arbeidsliv i distrikta generelt, undersøkte Smart (2008) strategiar for å halde på tilsette i små verksemder i Georgia, USA. Ho fann at eit familie-orientert miljø, gode relasjonar på arbeidsplassen, fleksibilitet, at ein hadde ei kjensle av kontroll over jobbsituasjonen og ein kjekk jobb, var faktorar som fekk tilsette til å bli verande i små verksemder i distrikta.

Karrieremoglegheitene er gjerne færre i rurale område og det å halde på godt kvalifiserte tilsette blir dermed desto viktigare. Hoyos & Green (2011:178) føreslår kompetansehevande tiltak og moglegheiter for progresjon i verksemda som tiltak for å halde på tilsette.

Medan det ser ut til å ha vore lite forskning på karrierar i rurale strøk generelt, så kan nokre studiar knytt til spesifikke yrkesgrupper gje innsikt i nokre kjenneteikn ved rurale karrierar. Eksempla under er henta frå reiselivsnæringa, juss og kreative næringar.

Cassel, Thulemark & Duncan (2018) undersøkte geografiske skilnader i karrierevegar og mobilitet i den svenske reiselivsnæringa. Deira funn indikerer at den lokale konteksten påverkar arbeidstakarane sine karrieremoglegheiter og val av strategiar. I næringa blir ein oppmoda om arbeidsmobilitet om ein vil gjere suksess, men dette fann dei å vere klart enklare i urbane områder. Der kan ein kan velje mellom ein overflod av hotell og kjedehotell med utviklingsmoglegheiter utan at ein geografisk må flytte om ein ynskjer ny jobb. Om ein ynskjer karriereutvikling på ein mindre stad må ein gjerne flytte. I distrikta er det relativt færre faste fulltidsstillingar ledige i og med at reiselivsnæringa er meir sesongbasert og det er mindre bevegelse i den lokale arbeidsmarknaden. Undersøkinga viste og at når arbeidstakarar valde å flytte ut i distrikta for å jobbe med reiseliv, var hovudmotivasjonen knytt til

friluftslivsinteresser og ikkje til karriereutvikling. Dei som valde å flytte av slike motiv hadde gjerne bakgrunn frå andre næringar og tok med seg verdifull kunnskap inn i den lokale reiselivsnæringa.

Ein eldre studie frå USA (Landon, 1992) såg på karriereskilnader mellom jussutdanna som valde å arbeide ute i distrikta og dei som valde å arbeide i urbane område. I distrikta arbeider juristane i større grad for seg sjølv, med eit breiare spekter av klientar, meir fokus på individuelle utfordringar enn på store verksemdar og med ei djupare involvering i lokalsamfunnet. Sjølv om mykje har endra seg sidan 90-talet illustrerer studien godt korleis karrierar vert forma av dei sosiale, økonomiske og politiske forholda ein arbeider i. Med utgangspunkt i same utdanning kan geografi i stor grad vere med og forme retninga på karrieren.

I ein nyare studie intervjuar Alacovska, Fiesler & Wong (2021) freelancere frå kreative næringar som hadde flytta frå storby til rurale området og tatt jobben med seg. Dei fann at sjølv om moglegheitene for å utvikle seg innanfor kreative næringar gjerne var større i storbyane, var levekostnader høge og gjorde det vanskeleg å ha det informantane kalla eit godt liv der. Ved å flytte måtte dei redefinere kva dei såg på som karriere-suksess til òg å innehalde livskvalitet. Etter flytting blei karriereforståelsen i sterkare grad knytt til det å leve meningsfulle liv. Denne heilheitstenkinga rundt karriere er nok ein sentral del av det å arbeide i distrikta, der evnene kan nyttast på fleire måtar enn på ein meir målretta karriereveg med objektive suksesskriterium.

Desse studia frå ulike næringar gjev eit meir nyansert bilete av arbeidsliv i distrikta. Myten me vil undersøke, om ein raskare karriereveg i Sogn og Fjordane finn me likevel ikkje direkte støtte for her. Det tyder ikkje at ideen er ny. Orderud (1998) identifiserte ulike flyttegrupper ut i frå deira motiv om å flytte til distrikta. Grappa han kallar jobbkariereinnflyttarar brukar jobbar i distrikta som springbrett til meir attraktive jobbar på sentral arbeidsmarknader. Denne grappa har klare parallellar til førestillinga om raskare karriereutvikling i distrikta. Jobbkariereinnflyttaren flyttar gjerne langt og brukar distriktsjobbar til å opparbeide seg yrkeserfaring og

kompetanse, som igjen kan nyttas vidare i meir attraktive jobbar i sentrale arbeidsmarknader. Grunna avgrensingar i den lokale arbeidsmarknaden flyttar jobbkarriereinnflyttaren ofte vidare om dei ynskjer vidare avansement gjennom ny jobb (Orderud, 1998:25).

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

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

Ein studie frå Orknøyane viser korleis unge arbeidstakarar oppfattar moglegheiter og hindringar i eit (veldig) ruralt område. Arbeidstakarane opplevde her at arbeidet kravde meir fleksibilitet og evne til kompromiss. Arbeidsmiljøa var mindre enn i dei store byane, slik at den same stillinga på Orknøyane ville vere meir variert og krevje større fleksibilitet og evne til å ta initiativ (Alexander, 2013:39). Praktiske og «kvardagslege» ferdigheiter og kontaktar i grenseland mellom det sosiale og det profesjonelle, hadde høg verdi i denne jobbkonteksten. Det uformelle preget gav og utslag i forhold til jobbsøking, der arbeidstakarane meinte indirekte jobbsøkingmetodar

gjennom lokale sosiale kontaktar var effektivt. Dei rurale kjenneteikna kunne i nokre høve slå positivt ut, slik som ein av hennar informantar seier: *«if you know the right people and have the right connections, then actually opportunities can arise that maybe wouldn't be there for you otherwise»* (Ibid: s.39). Evna til å få det meste ut av moglegheitene sine, tenke strategisk og bruke sosiale kontaktar vart framheva som viktige eigenskapar.

Desse studia støttar opp om førestillinga om at karriereutviklinga kan gå raskare ute i distrikta. I kapittel 3 ser vi nærare på om vi kan finne att den tendensen blant tilsette i Sogn og Fjordane.

2.0 Metode

Målet med denne studien var å finne ut i kva grad det stemmer at arbeidstakarar i Sogn og Fjordane erfarer ei rask karriereutvikling, samt å undersøke kva sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane arbeidstakarane opplever som positive og negative for deira karriereutvikling.

For å undersøke myten om ein brattare karriereveg i distrikta gjorde me fyrst kunnskapskartlegginga som er grunnlag for kapittel 1, før me ut i frå denne laga og sendte ut ei spørjeundersøking til tilsette ved verksemder i Sogn og Fjordane. I det fylgjande gjer me kort greie for metodiske val knytt til spørjeundersøkinga.

Spørjeundersøkinga

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

Spørjeundersøkinga vart meldt inn og godkjent hos Sikt, personverntenestene for forskning (tidlegare NSD), og ligg som vedlegg til rapporten.

Utval

I studien valde vi å bruke bekvemmelighetsutval. Det inneber at vi har brukt lett tilgjengelege respondentar, der alle som fall under kriteria våre kunne delta i undersøkinga. Utvalet er dermed ikkje eit representativt utval, der utvalet har ein samansetning av faktorar som stemmer overeins med populasjonen ein skal studere. I eit bekvemmelighetsutval, eller

ikkje-representativt utval, er det sannsynleg at resultatane vert påverka av samansetninga av respondentane. For å kunne ta omsyn til dette i analysen av resultatane, så vart respondentane spurde om bakgrunnsinformasjon. Vi har dermed hatt moglegheit til å sjå korleis ulike bakgrunnsfaktorar har påverka resultatane på dei ulike spørsmåla.

Spørsmål om karriereutvikling er ikkje like relevant i alle verksemdar. Vi valde å berre ta med verksemdar som har minst tre fulltidstilsette. Blir organisasjonane mindre får ein fort enkeltmannsføretak og veldig små verksemdar der karriereutvikling nok er mindre relevant for dei tilsette. Vi la dette inn som ekskluderingskriterie i SurveyMonkey, slik at personar tilsett i ei verksemd med mindre enn tre tilsette ikkje kom vidare og fekk svare på spørjeskjemaet. Det same vart gjort med geografisk tilhøyrighet; dei som ikkje var frå Sogn og Fjordane kom ikkje vidare. Denne filtreringa førte til at 100 respondentar ikkje kunne reknast med og vi sat att med 648 svar.

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

Distribusjon av spørjeundersøkinga

Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane sitt nettverk bidrog med å formidle linken til spørjeskjemaet til arbeidsgjevarar i Sogn og Fjordane. Her var Sunnfjord Utvikling, Nordfjordakademiet, Måløy Vekst, Sogn Næring, Aksello, Akvahub og Framtidsfylket til stor hjelp med å få ut spørjeskjemaet til heile regionen.

Undersøkinga vart og sendt ut til alle kommunar i Sogn og Fjordane. Vi prøvde å formidle linken til dei store offentlege aktørane i Sogn og Fjordane; Høgskulen på Vestlandet, Digitaliseringsdirektoratet, sjukehuset i Førde, Fylkesmannen og Statens Vegvesen. Etersom dei får veldig mange slike

henvendingar fekk me lite respons i desse organisasjonane. I utvalet me enda opp med er det mange som har svara at dei er frå store offentlege organisasjonar, så me har nok likevel nådd fram med undersøkinga gjennom andre kanalar.

Me hadde sak om undersøkinga i Sogn Avis, Porten, Firda og Nasjonen og var på morgonsendinga til NRK Sogn og Fjordane 15.februar 2023. Undersøkinga vart og spreidd på LinkedIn og Facebook.

Undersøkinga vart sendt ut gjennom Sparebankstiftinga Sogn og Fjordane sitt nettverk. For å auke talet på svar purra vi to gonger før vi lukka undersøkinga. Då hadde me fått 748 svar.

3.0 Resultat frå spørjeundersøkinga

I dette kapitlet vil me presentere resultatata frå spørjeundersøkinga sendt ut til tilsette i Sogn, Nordfjord og Sunnfjord. Me startar med å presentere bakgrunnsinformasjon om dei som svara på undersøkinga (3.1). Undersøkinga vart gjort på eit bekvemmelighetsutval og bakgrunnsinformasjonen vil difor virke inn på svara vi får vidare i undersøkinga.

3.1 Kven svara på undersøkinga?

Me fekk totalt 748 svar på undersøkinga. 100 svar vart luka vekk fordi respondentane ikkje oppfylte kriteria for undersøkinga; anten hadde dei ikkje arbeidsstad i regionen, dei hadde ein mindre stillingsprosent (under 60%), eller verksemda hadde berre 1-3 tilsette og dermed var mindre enn det vi hadde sett som nedre grense. Då desse vart trekt frå satt me igjen med 648 svar. Av desse var 293 menn (46%) og 348 kvinner (54%). Dei neste tabellane viser andre kjenneteikn ved dei som svara på undersøkinga.

Regionfordeling

Fordelinga av respondentar var god ut i frå befolkningstal i dei tre regionane.

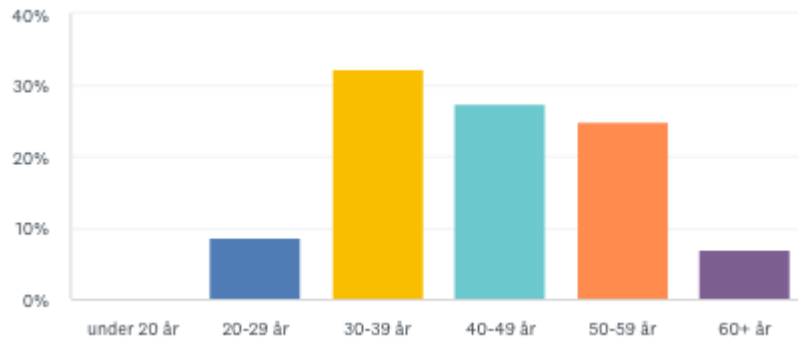
Tabell 1. Regionfordeling. Kjelde: SSB Statistikkbanken 06913 år 2019.

	Tal %	Faktisk fordeling år 2019
Sunnfjord	214 (33%)	21959 (22 %)
Nordfjord	172 (27%)	35662 (36 %)
Sogn	254 (40%)	42005 (42%)

Alder

Som grafen under syner er det flest i alderen mellom 30 og 60 år som har svara på undersøkinga. Det er relativt få i aldersgruppa 20-29 år. Som

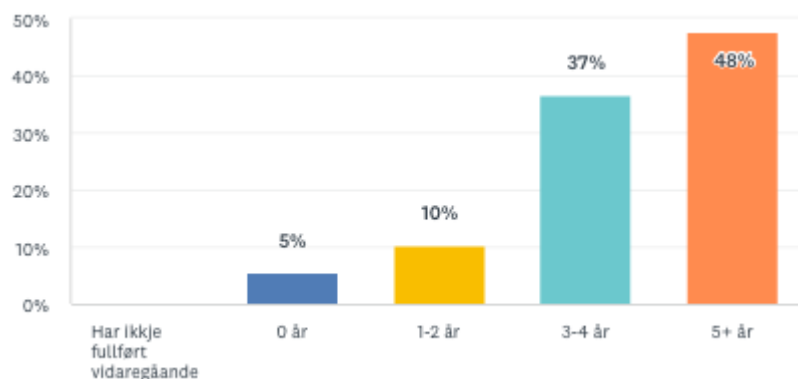
kunnskapsgrunnlaget viste er det høg utflytting grunna utdanning i Sogn og Fjordane i den alderen. Ein anna grunn til at det er få yngre som svarar finn ein i neste tabell som viser utdanningsnivået blant respondentane.



Figur 5. Aldersfordeling i prosent blant respondentane. Talet på svar: 641.

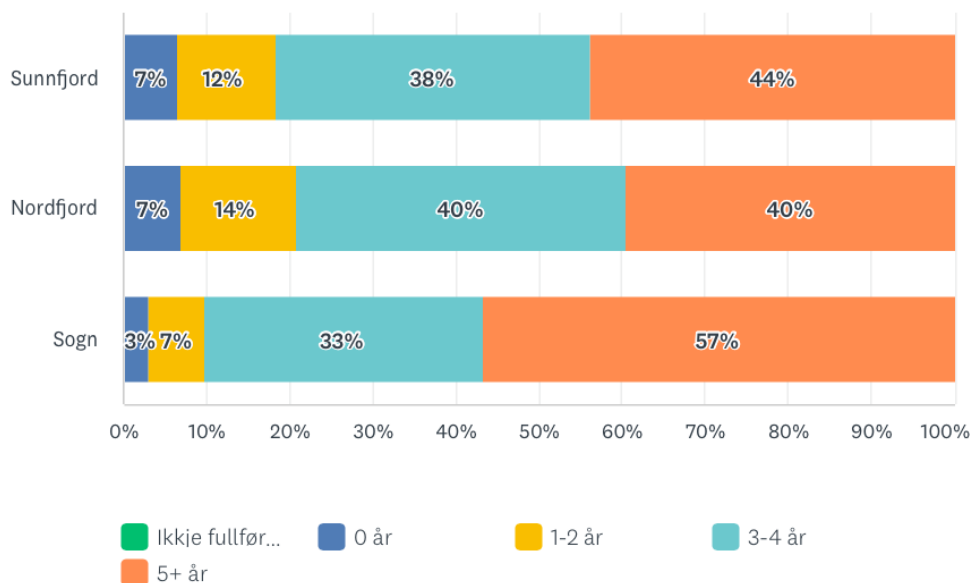
Utdanningsnivå

Grafen under viser eit høgt utdanningsnivå blant respondentane. 85% har 3 år eller meir med høgare utdanning, eit tal som er langt høgare enn landsgjennomsnittet på 36%, og snittet for Sogn og Fjordane som er på 30 % (SSB, 2021, statistikkbank 09429. Tala må sjåast i samanheng med at dette er ei undersøking der ein nyttar ordet *karriere* i overskrifta, og at det kanskje er noko særleg dei som har valt å ta høgare utdanning er opptekne av. Det høge utdanningssnittet er ein viktig bakgrunnsvariabel når svara i undersøkinga skal tydst.



Figur 6. Utdanningsnivå. Andel av respondentene med ulike utdanningsnivå. Tal på respondentar: 641.

I undersøkinga finn me skilnader i utdanningsnivå mellom regionane. Sjølv om utdanningsnivået jamt over er høgt er det særleg fleire med fem år og lengre utdanning i Sogn jamfør Sunnfjord og Nordfjord.



Figur 7. Utdanningsnivå i dei tre ulike regionane. Andel respondentar med ulike utdanningsnivå.

Sektor

Det var ein liten overvekt av tilsette i privat sektor blant respondentane.

Tabell 2. Fordeling av respondentar tilsett tilsei offentleg og privat sektor i Sogn og Fjordane.

Offentleg	Privat	Anna
267 (42%)	359 (56%)	16 (2%)

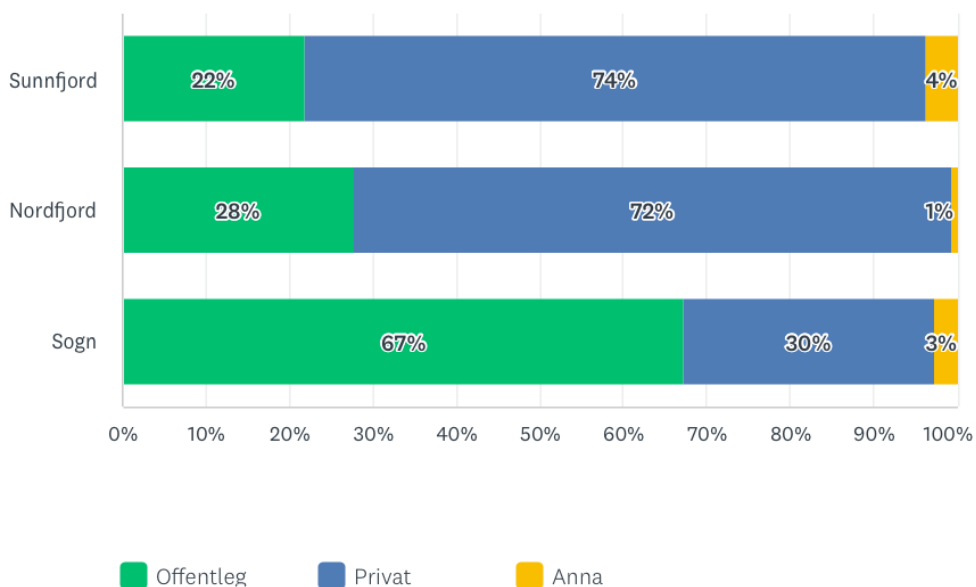
Tabell 3. Reell fordeling av tilsette i offentleg og privat sektor i Sogn og Fjordane og Noreg. Kjelde: SSB Statistikkbank 13472. Tal frå 2022

	Offentleg	Privat
Sogn og Fjordane	24 727	29 777

	(45%)	(55%)
Norge	994 816 (35%)	1823 359 (65%)

Om ein ser dette opp mot landsgjennomsnittet, var det i 2022 35% tilsette i offentlig forvaltning, medan det i Sogn og Fjordane var 45%. Utvalet vårt ligg dermed noko under snittet for Sogn og Fjordane (SSB, 2022).

Som grafen under syner, fann vi stor variasjon mellom dei ulike regionane. Medan det i Sunnfjord og Nordfjord er under 30% av respondentane som jobbar i offentlig sektor, er det nærare 70% i Sogn. Dette kan truleg reflektere at Sogn har både ein stor campus for Høgskulen på Vestlandet og store offentlege verksemdar som Vestland fylkeskommune, Statsforvaltaren i Vestland, Digitaliseringsdirektoratet, Nav økonomiteneste og Statens vegvesen, og truleg har undersøkinga henta mange respondentar der.



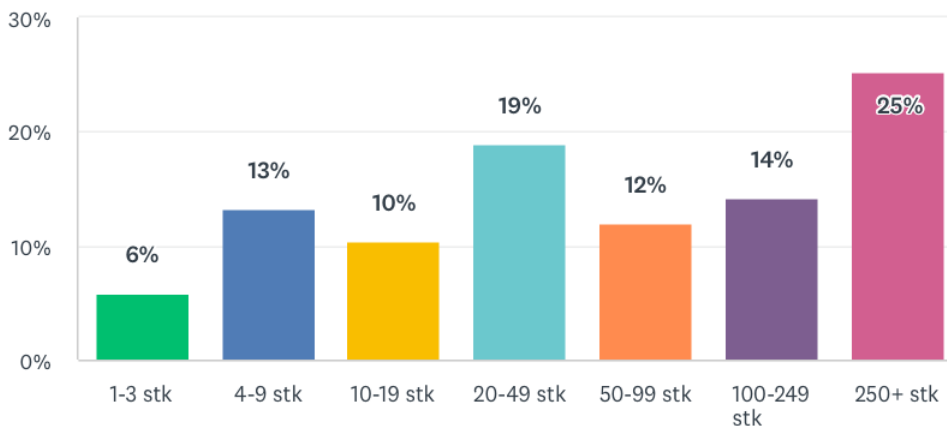
Figur 8. Fordeling av respondentar tilsette i offentlig og privat sektor i Sunnfjord, Nordfjord og Sogn. Tal på respondentar: 640.

Har arbeidsplassen kontor og utanfor Sogn og Fjordane?

Me spurde og om organisasjonen dei jobbar i har kontor utanfor Sogn og Fjordane. Her var det ei lita overvekt som hadde kontor utanfor Sogn og Fjordane, 55%, mot 45% som ikkje hadde det. Å vere tilsett i ein større organisasjon med fleire geografiske forgreiningar kan ein tenkje seg vil verke inn på fleire sider ved arbeidslivet, som det å vere del av større fagmiljø, og ha større moglegheiter til å bytte jobb internt i organisasjonen.

Tal lokalt tilsette i verksemda

Figur 9 viser tal lokalt tilsette i verksemdene respondentane jobbar i. Her ser ein at dei fleste jobbar i større verksemdar. Heile 25% av svara er henta frå organisasjonar med meir enn 250 tilsette lokalt, og heile 70% jobbar i verksemdar med 20 eller fleire tilsette. I Statistikkbanken til SSB finn ein den reelle spreinga av verksemdar etter ulik størrelse i Sogn og Fjordane. Her finn ein i 2020 til saman 5432 verksemdar, der absolutt dei fleste verksemdene har 9 og færre tilsette (3783), medan berre 621 verksemdar har 20 eller fleire tilsette. Ein finn og at det er at det berre er 5 verksemdar (inkludert offentlege organisasjonar) som har 250 tilsette og meir i Sogn og Fjordane (SSB, 2020).



Figur 9. Andel av respondentane som jobbar i verksemdar av ulik storleik. Horisontal akse viser talet på tilsette i verksemda. Tal på svar: 746.

Den relativt store delen av svar frå folk som arbeider i store organisasjonar vil verke inn på svara me får. Dette er organisasjonar der ein kan forvente at både

kompetansemiljø og moglegheitene for intern mobilitet er større enn i små og meir entreprenørielle verksemdar.

Vi spurde og kor mange år dei har jobba i organisasjonen. Her var det ei god fordeling mellom svara, men færre som hadde vore der i meir enn 20 år.

Oppsummering frå delkapittelet:

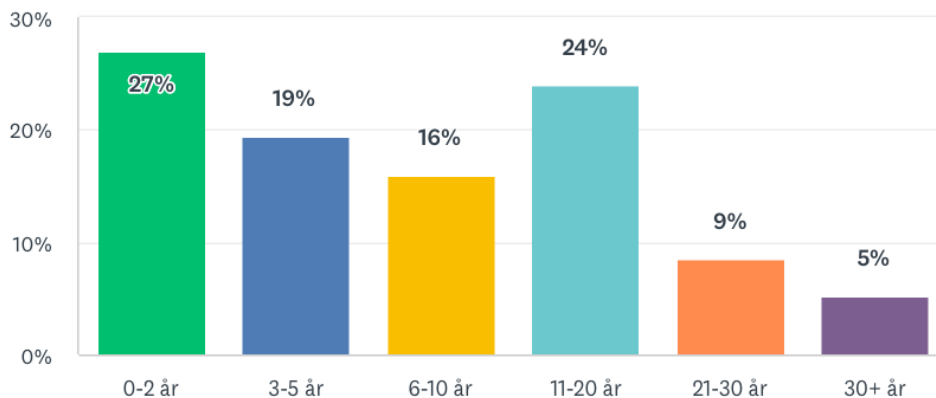
Kjenneteikn på dei som svara på undersøkinga:

- 46% menn og 54% kvinner.
- 33% frå Sunnfjord, 27 % frå Nordfjord og 40 % frå Sogn.
- Flest i aldersspennet 30-60 år.
- Høgt utdanningsnivå. 37 % med 3-4 års utdanning og 48 % med 5 år og meir utdanning.
- 42% jobba i offentleg sektor, medan 56 % jobba i privat sektor. Her var dei regionale skilnadane store, der 70 % av respondentane frå Sogn jobba i offentleg sektor.
- Heile 70 % av respondentane jobbar i verksemdar med 20 eller fleire tilsette.

3.2 Alternative arbeidsplassar lokalt

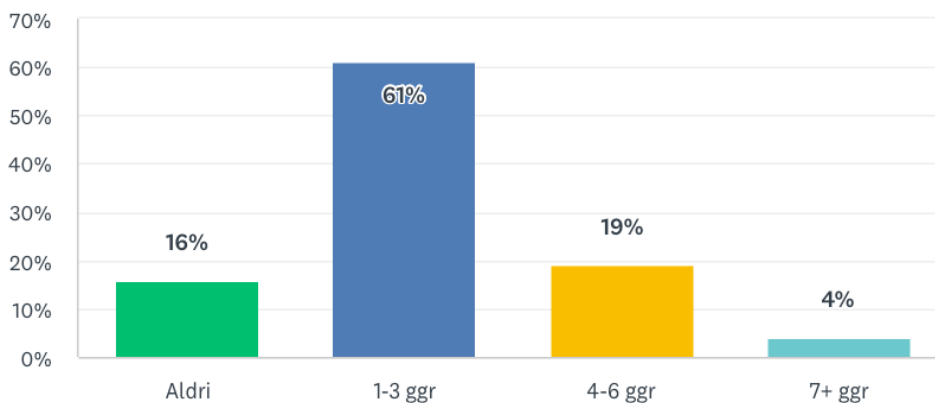
Byte av jobb heng gjerne saman med auke i løn og det som ofte blir rekna som objektive kriterium for karrieresuksess (Feldmann & Ng, 2007:353). I dette avsnittet vil me sjå nærare på korleis arbeidstakarane i vår undersøking ser på moglegheitene for å byte jobb.

Figuren under viser kor mange år respondentane har vore i organisasjonen dei jobbar i no. Tala viser ei god spreing, med relativt mange, 27%, som har vore under to år i organisasjonen.



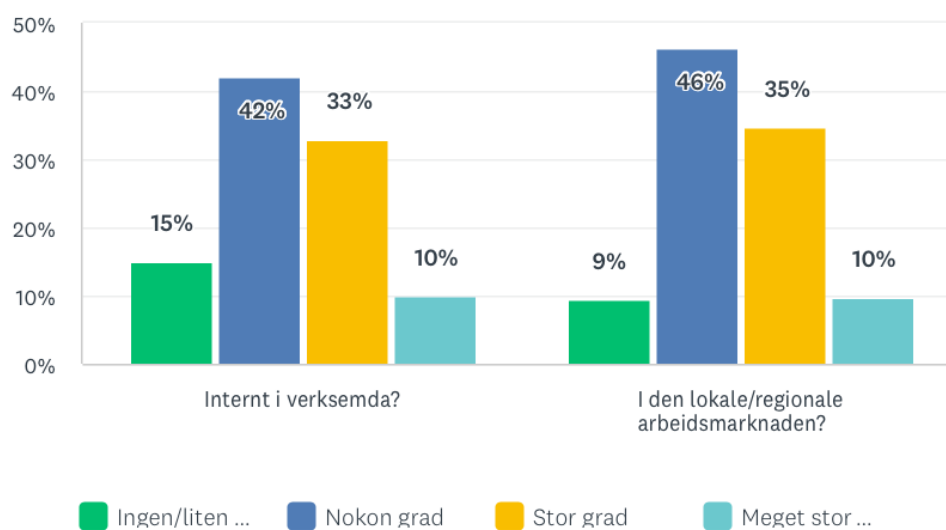
Figur 10. Talet på år respondentane har jobba i verksemda. Tal på svar: 641.

Grafen under syner kor mange jobbskifte dei som svara på undersøkinga har gjort. Her ser ein at fleirtalet har færre enn fire jobb-byte bak seg. Relative låge tal på jobbskifte heng nok naturleg saman med færre alternative arbeidsplassar lokalt (sjå neste graf). Få moglegheiter for jobb-byte blir gjerne brukt som ei av forklaringane på kvifor lønnsnivået gjerne er lågare ute i distrikta.



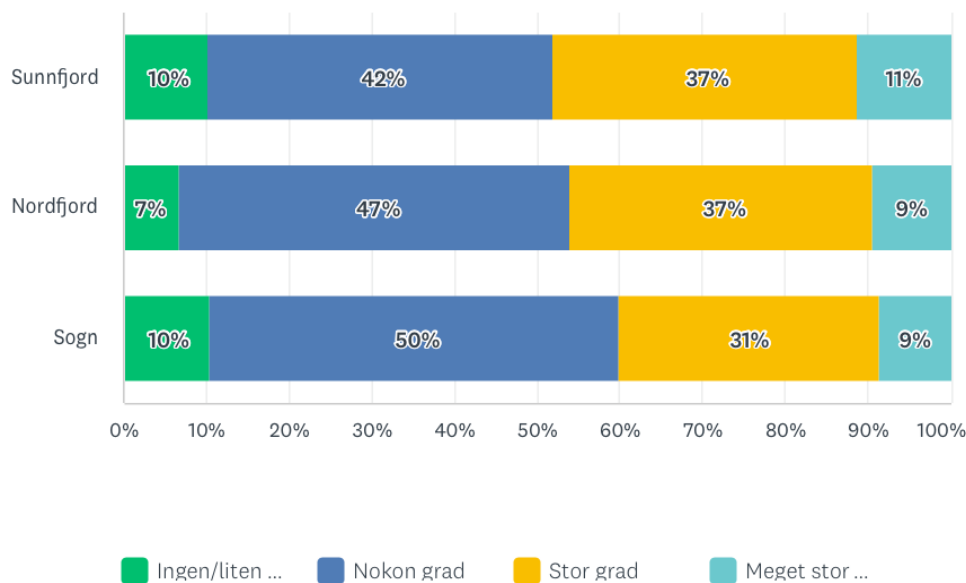
Figur 11. Grafen viser kor mange gonger respondentane har skifta hovudjobb. Tal på svar: 640.

Eit viktig spørsmål vidare blir då i kva grad respondentane opplever at det finns andre jobbmoglegheiter anten internt i verksemda, eller i den lokale eller regionale arbeidsmarknaden.



Figur 12. Figuren viser i kva grad respondentane opplever at det finst andre jobbmoglegheiter. Tal på svar: 575.

Her ser ein at respondentane har svara temmeleg likt når det gjeld jobbskifte internt i verksemda og i den lokale eller regionale marknaden. Over halvparten meiner at det i ingen eller i nokon grad finns alternative jobbmoglegheiter. Det viser at mange ser begrensingar lokalt for mobilitet i arbeidslivet. For å sjå om det er her regionale skilnader la vi dette som filter for resultatata over. Grafen under syner at skilnadane ikkje er store, men at det er flest i Sogn som ser få alternative jobbmoglegheiter (60 %). Dette kan henge saman med at det er særleg mange med fem års utdanning og meir blant respondentane i Sogn (sjå figur 7), og at ein med meir spesialisert kompetanse vil ha mindre valmoglegheit i den lokale og regionale arbeidsmarknaden.



Figur 13. Figuren viser i kva grad respondentar frå dei ulike regionane opplever at det finst andre jobbmoglegheiter i den lokale og regionale arbeidsmarknaden.

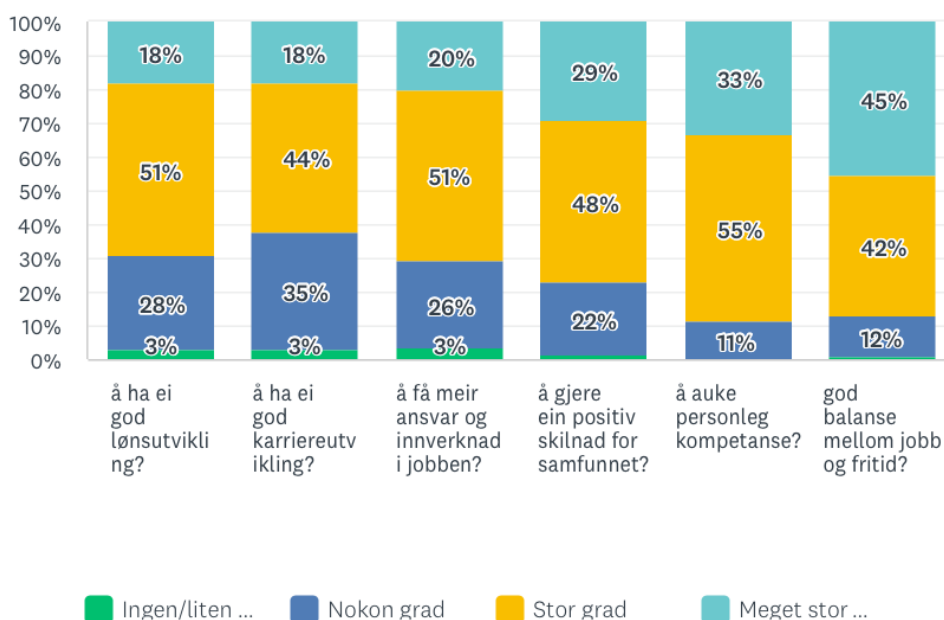
Oppsummert:

- Dei som svara på undersøkinga hadde erfart relativt få jobbyte. 23% hadde skifta jobb fire gonger eller meir.
- Over halvparten av dei som svara på undersøkinga meiner dei har få moglegheiter til å byte jobb, både internt i verksemda og i den lokale og regionale arbeidsmarknaden.
- Her er det lite skilnad mellom regionane, men det er nokon fleire i Sogn som ser begrensingar i den lokale jobbmarknaden.

3.3 Motivasjonsfaktorar i arbeidslivet

Kva motiv for arbeidslivet er det som dominerer blant tilsette i Sogn og Fjordane? I undersøkinga lista me opp 6 faktorar som me bad respondentane gradere svara på; (1) å ha ei god lønsutvikling, (2) å ha ei god karriereutvikling, (3) å få meir ansvar og innverknad i jobben, (4) å gjere ein positiv skilnad for samfunnet, (5) å auke personleg kompetane og (6) å ha ein

god balanse mellom jobb og fritid. Grafen syner at alle faktorane me har lista opp scorar godt, men her er det interessante variasjonar. Sjølv om vanlege kriterium på objektiv karrieresuksess slik som auke i løn og ein form for progresjon i arbeidslivet (faktor 1-3) scorar høgt, er det faktor 5, «å auke personleg kompetanse», og faktor 6, «ha ein god balanse mellom jobb og fritid», flest ser på som viktige. Det er dermed dei meir subjektive kvalitetane ved arbeidslivet som betyr mest blant respondentane. Over 80% svarar at desse to faktorane i stor eller meget stor grad er viktige for dei. Heile 45% svarar “i meget stor grad” på at det er viktig med ein god god balanse mellom jobb og fritid.

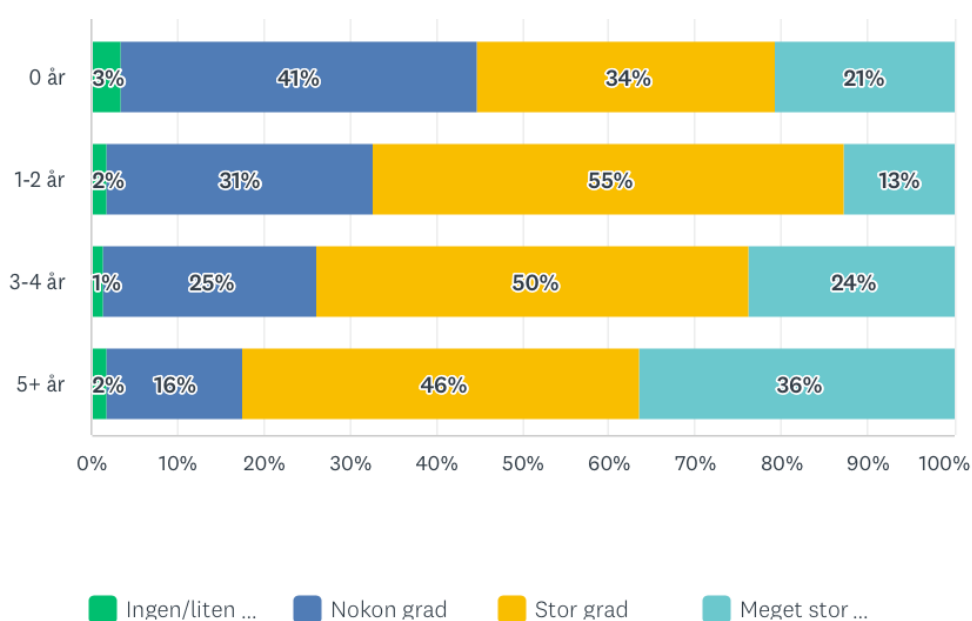


Figur 14. Figuren viser i kva grad ulike faktorar er viktige for respondentane sitt yrkesliv. Tal på svar: 579.

Her ser ein og at det er nærare 40% som ikkje er særskilt opptatt av karriereutvikling. Det er eit høgt tal, særleg med tanke på at utdanningsnivået i utvalet er høgt. Kanskje heng det saman med at mange og svarar at ein god balanse mellom jobb og fritid er viktig. Ein flyttar kanskje ikkje ut i distrikta fyrst og fremst for å gjere karriere, det er heller ein kombinasjon av fleire ting som handlar om livskvalitet.

Me la alder som filter på dei ulike faktorane og fann då tydelege skilnader mellom yngre og eldre arbeidstakarar. Dei yngre scorer høgare på alle motivasjonfaktorane. Det var likevel ingen tydelege mønster som viser at motivasjonsfaktorane blir prioritert forskjellig i de ulike aldersgruppene.

Om ein ser nærare på faktoren «å gjere ein positiv skilnad for samfunnet gjennom jobben» så ser ein at det blir viktigare dess høgare utdanning ein har. Med færre jobbalternativ for dei med høgast utdanning er det kanskje endå viktigare å oppleve at det ein jobbar med er meningsfullt for fleire enn ein sjølv.



Figur 15. I kva grad er det viktig å gjere ein positiv skilnad for samfunnet? Tal på svar: 579.

Me såg og på skilnader her mellom kjønn og fann at kvinner i noko større grad enn menn blir motivert av å gjere ein positiv skilnad for samfunnet, å auke personleg kompetanse og å ha ein god balanse mellom jobb og fritid.

Oppsummert:

- På spørsmål om kva faktorar respondentane meinte var viktige for dei i arbeidslivet i Sogn og Fjordane var det subjektive kvalitetar som scora særleg høgt. På begge faktorane “å auke personleg kompetanse”

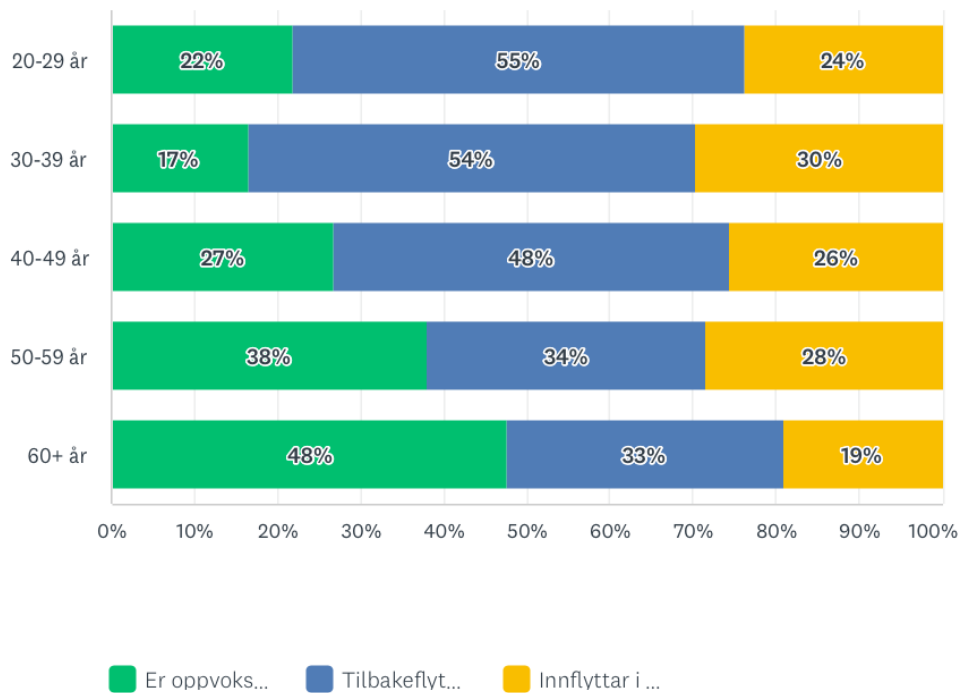
og det “å ha ein god balanse mellom jobb og fritid” var det meir enn 80% som svarta at det i stor eller meget stor grad var viktig for dei.

- Å ha ein god balanse mellom jobb og fritid var det flest som trakk fram som *meget viktig*, med 45%.
- Nærare 40% av respondentane er i liten grad opptekne av karriereutvikling. Dette kan sjåast i samanheng med at mange svarar at balanse mellom jobb og fritid er viktig, og at dermed det å bu og arbeide i Sogn og Fjordane for mange er knytt til verdival.
- Det å gjere ein positiv skilnad for samfunnet gjennom jobben er viktig for mange, men faktoren scorar særleg høgt blant dei med høgast utdanning.

3.4 Tilknytning til regionen og flyttemotiv

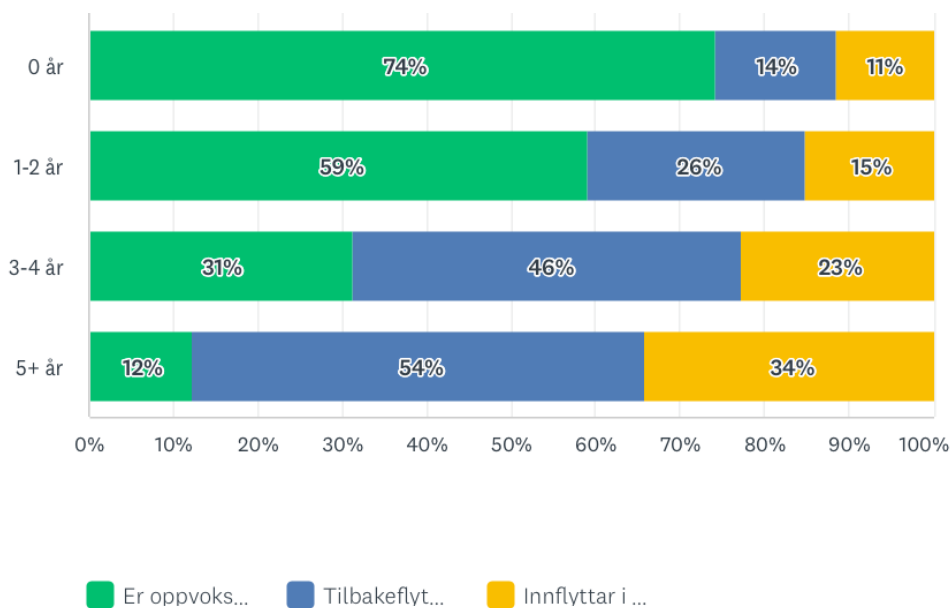
Dei som svarte på undersøkinga hadde ulik tilknytning til regionen. 27% av dei var oppvokst i Sogn og Fjordane og har blitt buande her, 46% er tilbakeflyttarar som har flytta ut til dømes for utdanning, men kome tilbake, medan 27% er tilflyttarar til regionen.

Om ein ser tilknytning til regionen opp i mot ulike aldersgrupper ser ein at delen av tilflyttarar er relativt konstant i dei ulike aldersgruppene. Det er tydeleg at det er fleire tilbakeflyttarar blant dei yngre respondentane. Det kan forklarast ut i frå at utdanningsnivået har auka raskt dei siste åra og at det er avgrensa moglegheiter for å ta høgare utdanning i Sogn og Fjordane.



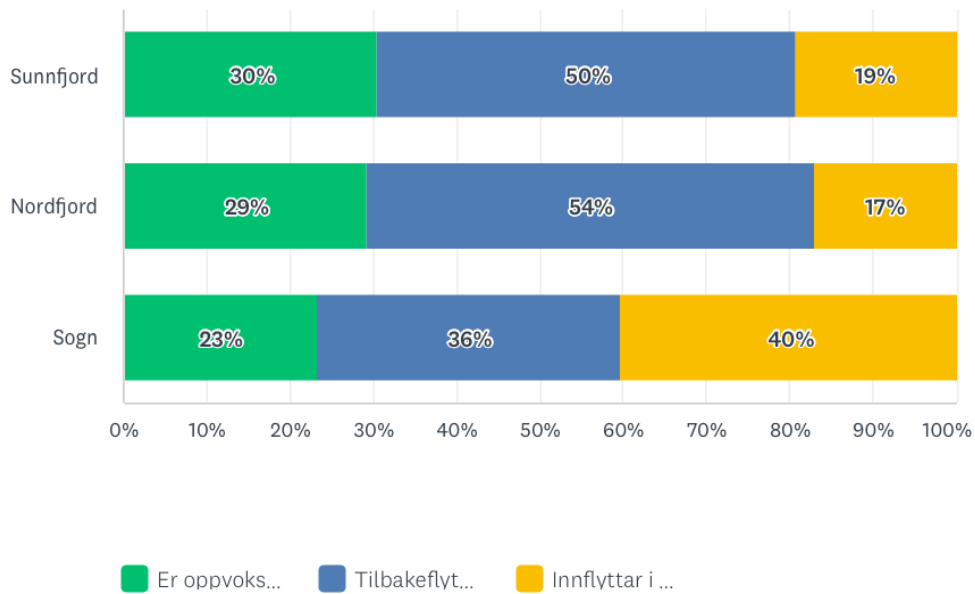
Figur 16. Tilknytning respondentane har til regionen sett opp imot aldersgruppe. Tal på svar: 637.

Utdanningsnivå er ulikt blant dei som er oppvekst i regionen, tilbakeflyttarar og innflyttarar. Grafen under syner at det er større del tilbakeflyttarar og innflyttarar blant dei med 3 år og meir utdanning. Det heng sannsynlegvis saman med at utvalet av høgare utdanningar er begrensa i Sogn og Fjordane. Grafen viser og at ein har lukkast med å rekruttere høgt utdanna tilbakeflyttarar samt å tiltrekke seg innflyttarar med høg utdanning.



Figur 17. Respondentane si tilknytning til regionen sett opp imot utdanningsnivå. Tal på svar: 637.

Når det gjeld regionale skilnader så ser ein i grafen under at det er ein dobbelt så stor del innflyttarar i Sogn som i Nordfjord og Sunnfjord. Samstundes ser ein at både Nordfjord og Sunnfjord har mykje større del tilbakeflyttarar enn Sogn.



Figur 18. Tilknytning respondentane i dei tre regionane har til regionen dei bur i. Tal på svar: 637.

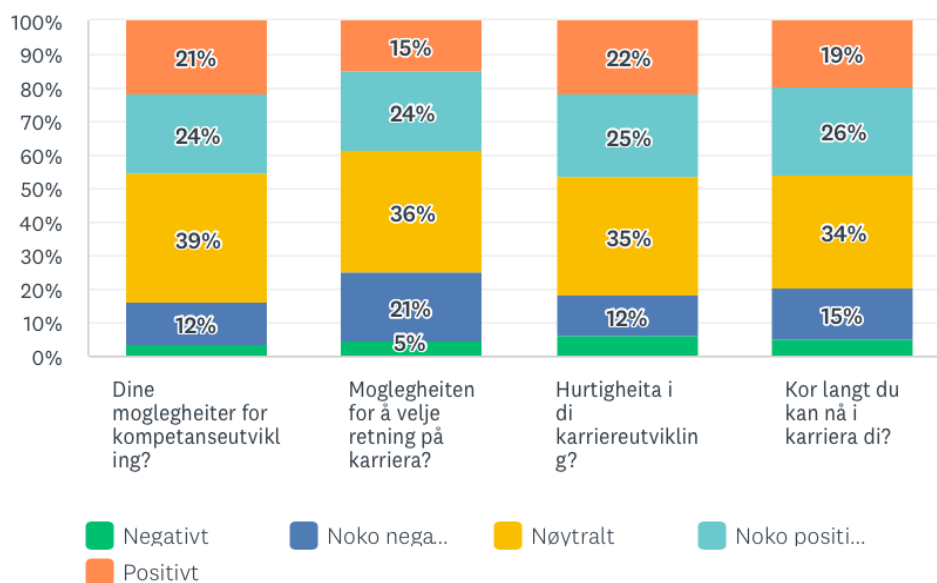
Oppsummert:

- Mange tilbakeflyttarar og innflyttarar har høgt utdanningsnivå og tek med seg verdifull kompetanse til Sogn og Fjordane.
- Blant respondentane har Sogn dobbelt så mange innflyttarar som Nordfjord og Sunnfjord, medan Nordfjord og Sunnfjord har større del tilbakeflyttarar. Her må ein hugse at utvalet er særleg skeivt med tanke på utdanningsnivå, og at tala difor i liten grad speglar den faktiske fordelinga mellom innflyttarar, tilbakeflyttarar og dei som er oppvokst og bur i Sogn og Fjordane.

3.5 Kva tyder lokalisering for arbeidsliv og karriereutvikling?

Kunnskapsgrunnlaget i kapittel 1 viste at geografisk lokalisering på ulike måtar påverkar arbeidsliv og moglegheiter for karriereutvikling. På grafen under ser vi korleis respondentane på undersøkinga opplever at lokalisering i

Sogn og Fjordane påverkar deira moglegheiter for (1) kompetanseutvikling, (2) moglegheiter for å velje retning på karrieren, (3) hurtigheita i karriereutviklinga og (4) kor langt ein kan nå karrieremessig.

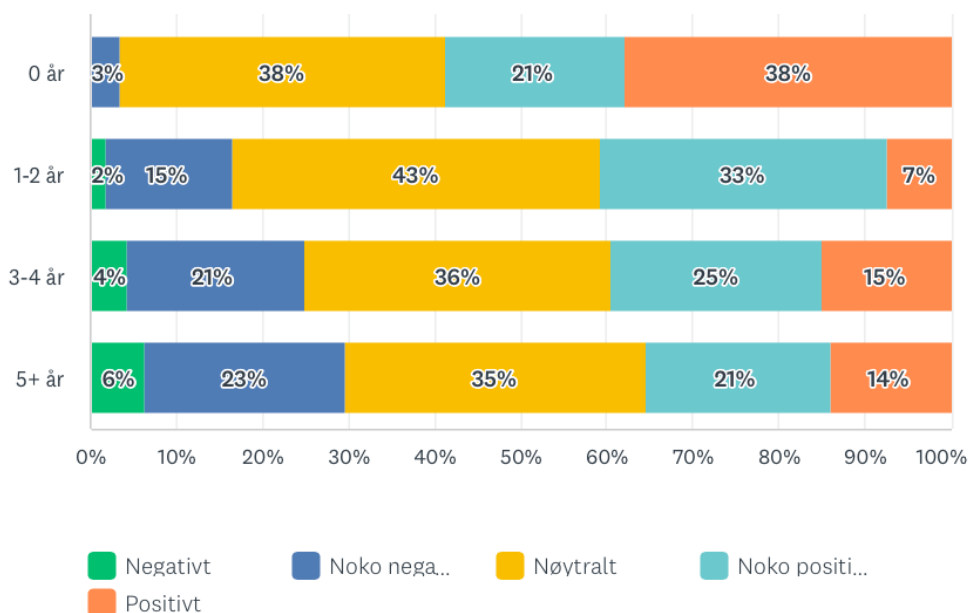


Figur 19. Korleis respondentane opplever at lokalisering av arbeidsstad i Sogn og Fjordane påverkar karriera deira. Tal på svar: 579.

Her er det mellom 30 og 40% som har svar nøytralt på alle dei fire faktorane. Det kan enten tyde at dei ikkje opplever at lokalisering har hatt særleg innverknad på deira karrieremoglegheiter eller det kan tyde at dei ikkje veit om lokalisering har verka positivt eller negativt sidan dei ikkje nødvendigvis har kunnskap om eit alternativ. Har ein alltid jobba i distrikta veit ein ikkje nødvendigvis korleis karriera hadde arta seg om ein budde i ein storby.

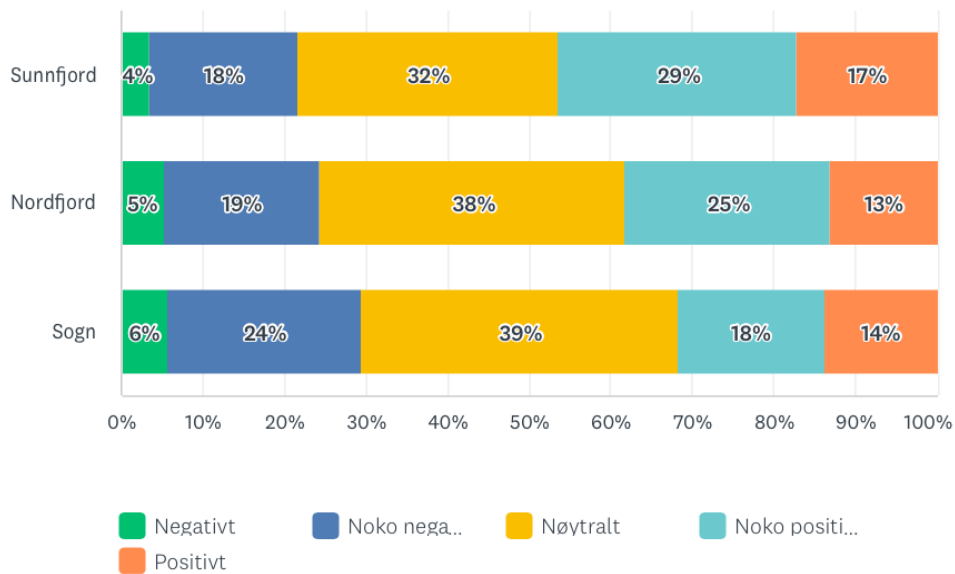
Vidare ser ein at det er overvekt av positive svar knytt til at verksemda er lokalisert i Sogn og Fjordane. Sjølv om svar er noko mindre positive når det gjeld moglegheitene til å velje retning på karriera, er det samla sett få som opplever at det å være lokalisert i Sogn og Fjordane begrensar moglegheitene deira. Svara må sjåast i samanheng med svaret over, der nærare 40% ikkje var særskilt opptatt av karriereutvikling.

Grafen under ser spørsmålet om moglegheiter for å velje retning på karrieren opp mot lengde på utdanning. Den viser at det er blant dei med høgast utdanning ein finn flest som meiner lokalisering i Sogn og Fjordane er negativt for moglegheita til å velje retning på karriera. Med større grad av spesialisering så kan nok moglegheitene for å velje retning på karrieren vere mindre i ein mindre jobbmarknad.



Figur 20. Korleis respondentar med ulik lengde på utdanninga opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar moglegheiten for å velje retning på karriera. Tal svar 579.

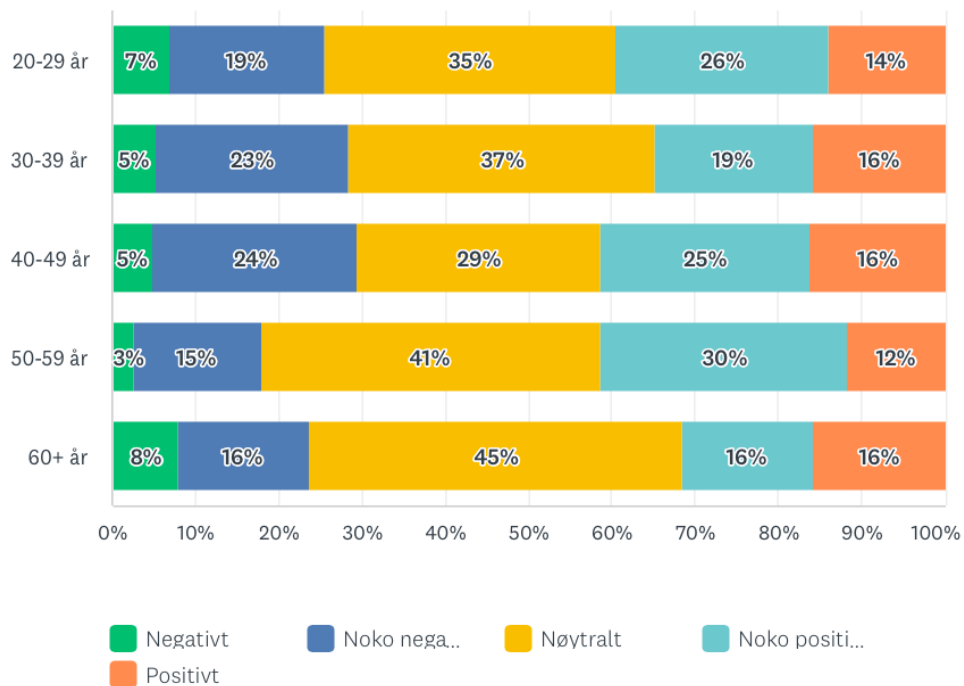
På same spørsmål finn ein og nokre regionale skilnader, som grafen under viser. Her ser ein at det er flest i Sunnfjord som ser moglegheiter for å velje retning på karriera og færrest i Sogn. Her kan utdanningsnivå spele inn, der ein vil tru at høgare utdanningsnivå gjev mindre moglegheit til å velje retning på karriera. Dette kan forklare skilnaden til Sogn, som har den høgaste andelen med respondentar som har 5 år og meir utdanning. Men det forklarar ikkje skilnaden mellom Sunnfjord og Nordfjord.



Figur 21. Korleis respondentar frå dei tre ulike regionane opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar moglegheiten for å velje retning på karriera. Tal på svar: 579.

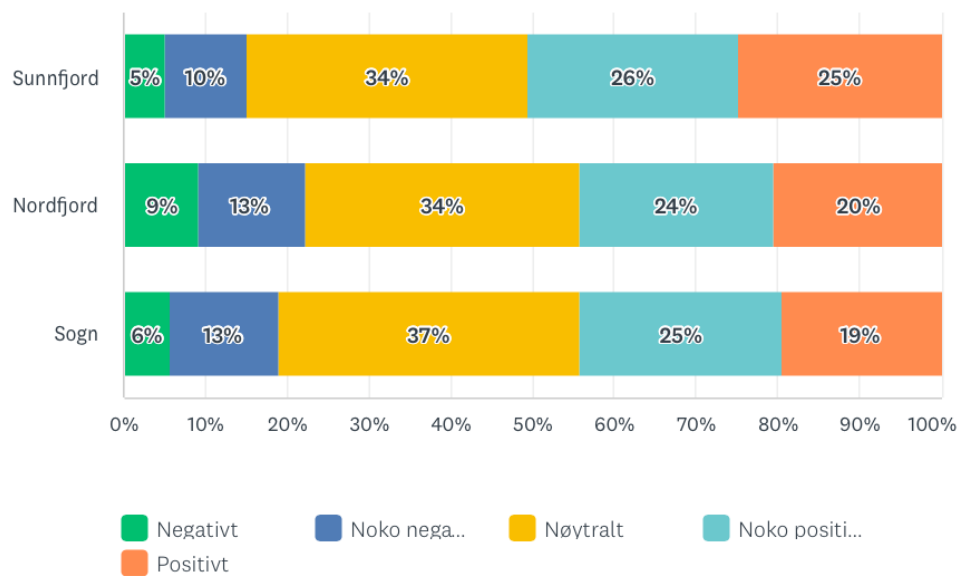
Eit sentral punkt i studien var å undersøke ei førestilling om raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane. På spørsmålet om hurtigheit i karriereutviklinga er svara veldig positive. Ut i frå tabellen over ser vi at 47% svarar at lokalisering i Sogn og Fjordane påverkar hurtigheita i karriereutviklinga positivt. Undersøkinga gjev dermed god støtte til førestillinga om ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane.

Om ein ser nærare på faktoren «hurtigheit i karriereutviklinga» er det fleire yngre enn eldre som opplever ein raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane.



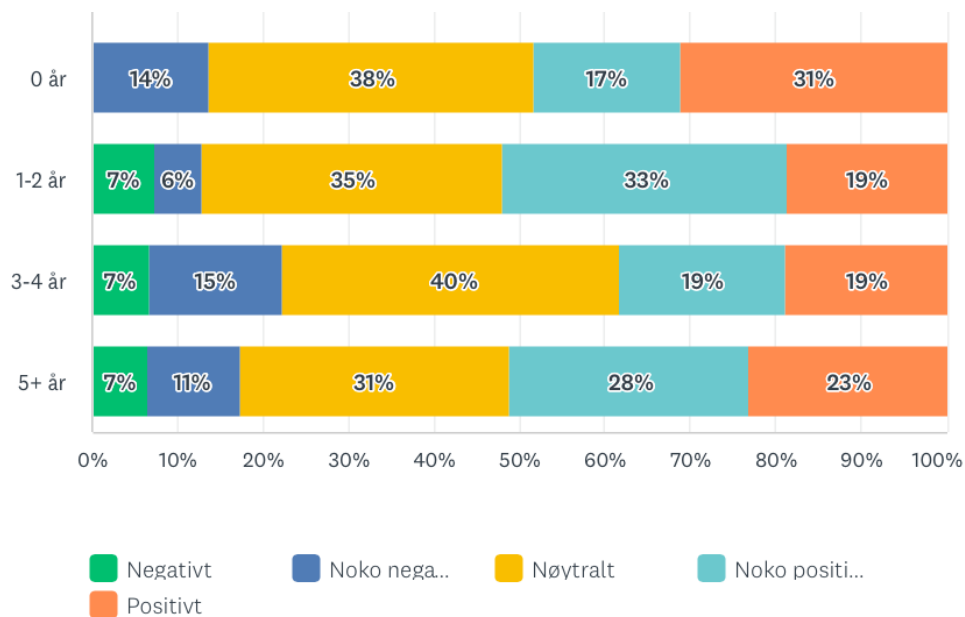
Figur 22. Korleis respondentar i ulike alder opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar moglegheiten for å velje retning på karriera. Tal på svar: 579.

For å sjå nærare på faktoren «hurtigheit i karriereutviklinga» la vi inn region og utdanningsnivå som filter. Når det gjeld geografiske skilnader ser me i grafen under at ein i Sunnfjord i noko større grad enn i Sogn og Nordfjord meiner at lokalisering har gjeve ei hurtigare karriereutvikling.



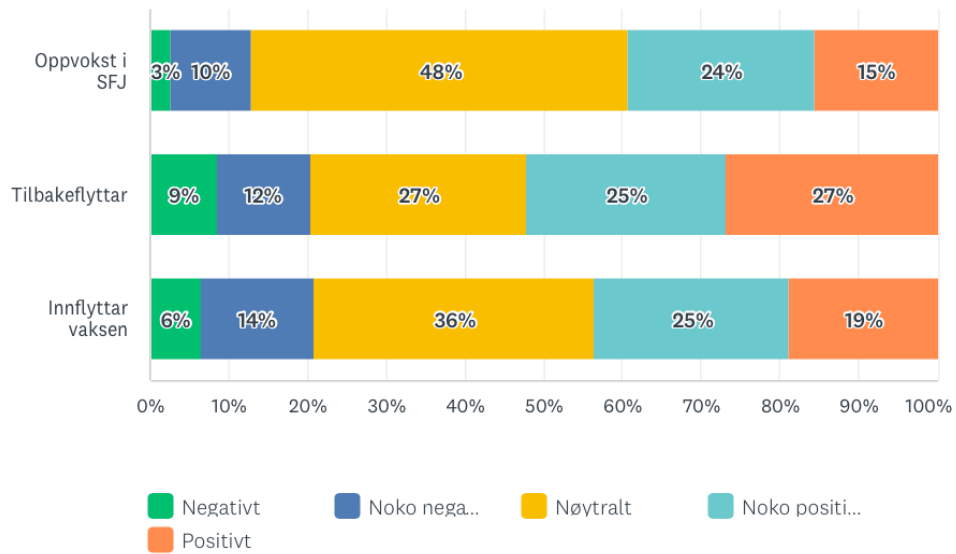
Figur 23. Korleis respondentar frå dei tre ulike regionane opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar tempoet i karriereutvikling. Tal på svar: 579.

Om ein ser hurtigheita i karriereutvikling opp i mot utdanningsnivå ser ein at det særleg er dei med 1-2 års utdanning og dei med 5 år og meir som meiner at dei opplever ei raskare karriereutvikling ute i distrikta.



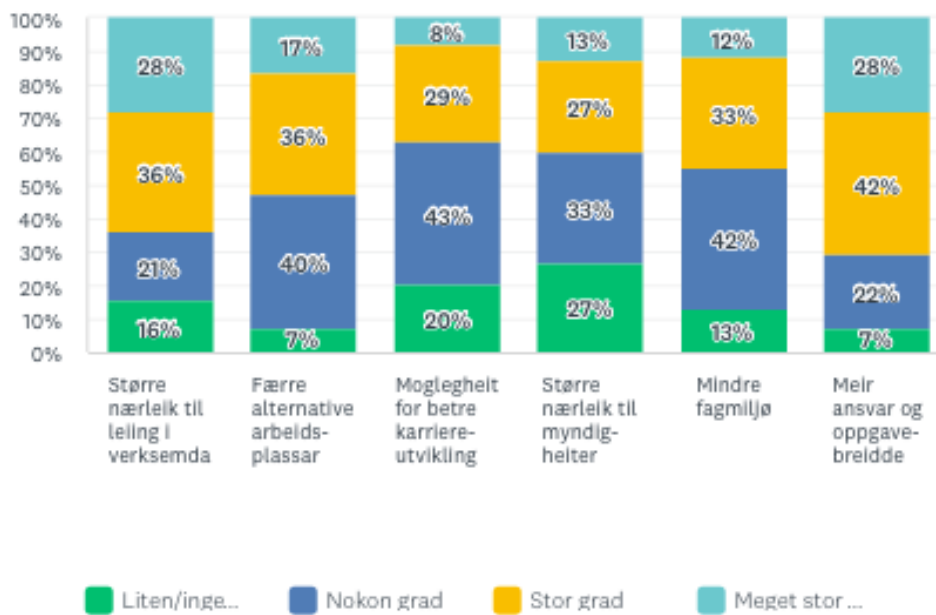
Figur 24. Korleis respondentar med ulik lengd på utdanninga opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar tempoet i karriereutvikling. Tal på svar: 579.

Når ein ser hurtigheit i karriereutvikling opp i mot om ein er født og oppvokst i regionen, er tilbakeflyttar eller innflyttar, ser ein at det er noko fleire tilbakeflyttarar som opplever ei hurtigare karriereutvikling.



Figur 25. Korleis respondentar med ulik tilknytning til regionen opplever at lokalisering av arbeidsstad påverkar tempoet i karriereutvikling. Tal på svar: 579.

I undersøkinga lista me opp nokre påstandar om arbeidslivet i distrikta sett opp mot storbyane. Me bad respondentane rangere i kva grad dei meiner påstandane stemmer med deira jobberfaring. Påstandane me ynskte å undersøke var; (1) større nærleik til organisasjonen si leiing, (2) Færre alternative arbeidsplassar, (3), Moglegheit for betre karriereutvikling, (4) Større nærleik til myndigheiter og beslutningstakarar, (5) Mindre fagmiljø, og (6) Meir ansvar og større breidde i arbeidsoppgåvene.

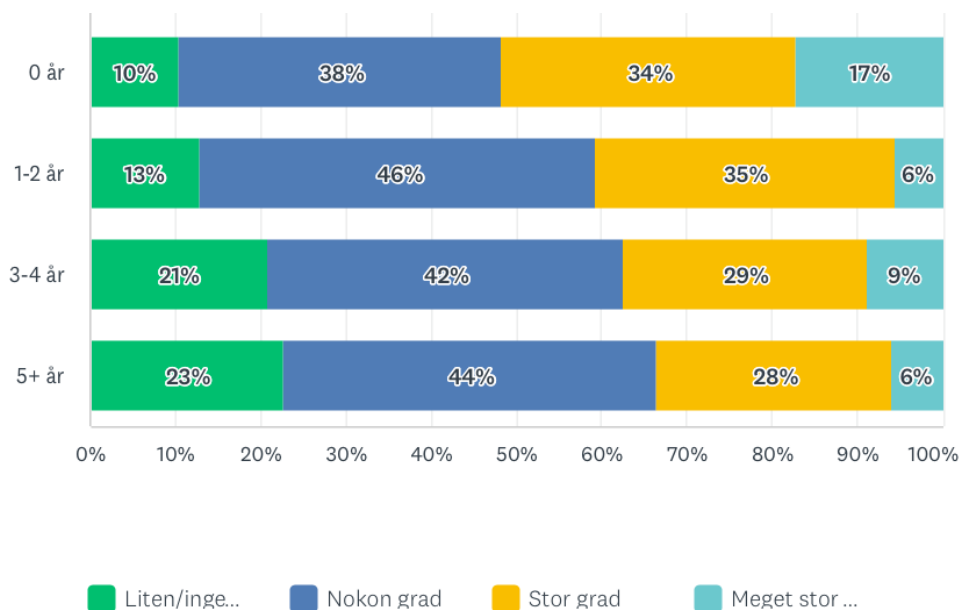


Figur 26. Her har vi lista opp nokre påstandar om arbeidslivet i distrikta samanlikna med storbyane, og bede respondentane svare i kva grad påstandane stemmer med deira erfaring. Tal på svar: 578.

Ut i frå grafen ser det ut til å vere stor einigheit om at ein får “større nærleik til organisasjonen sin leiling” (64%) og “meir ansvar og større breidde i arbeidsoppgåvene” (70%) i Sogn og Fjordane sett opp mot storbyane. Dette er og kjenneteikn ein finn frå tidlegare studie (Corneliussen et al, 2022).

Ein tredjedel av respondentane (37%) seier her at ein opplever i stor eller meget stor grad at det er moglegheiter for betre karriereutvikling. Her er spørsmålet om karriereutvikling stilt på ein annan måte enn i førre spørsmål der me såg på hurtigheita i karriereutviklinga. “Betre» karriereutvikling heng meir saman med totalbiletet av korleis dei oppfattar eiga karriere.

I grafen under ser vi på samanhengen mellom moglegheit for betre karriereutvikling og utdanningsnivå.



Figur 27. Figuren viser kva respondentar med ulik lengd på utdanninga har svara på i kva grad dei opplever moglegheiter for betre karriereutvikling i distrikta samanlikna med i storbyane. Tal svar 578.

Dei med høgast utdanning opplever i mindre grad at de har moglegheit for ei betre karriereutvikling i Sogn og Fjordane, jamfør med i en storby. Det er sannsynleg at det heng saman med at dei høgt utdanna i undersøkinga i mindre grad opplever at dei har gode jobbalternativ eller kan velgje retning på karriera, jfr figur 20.

Over halvparten av respondentene oppgjer at dei i stor eller meget stor grad har færre alternative arbeidsplassar å velgje mellom. Dette samsvarer godt med figur 12 om jobbmoglegheiter lokalt tidlegare i rapporten.

Oppsummert:

- Det er ein høg andel som svarar nøytralt på arbeidslivsskilnader mellom Sogn og Fjordane og storby, som kan tyde at dei enten ikkje opplever at lokalisering har hatt særleg innverknad på deira karrieremoglegheiter eller at dei ikkje veit om lokalisering har verka positivt eller negativt sidan dei ikkje nødvendigvis har kunnskap om eit alternativ.

- 47% svarar at lokalisering i Sogn og Fjordane påverkar hurtigheita i karriereutviklinga positivt. Undersøkinga gjev dermed god støtte til førestillinga om ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane.
- Fleire yngre enn eldre opplever ei raskare karriereutvikling i Sogn og Fjordane.
- Det er små geografiske skilnader på spørsmålet om hurtighet i karriereutvikling. Respondentane frå Sunnfjord svarar noko meir positivt enn i Sogn og Nordfjord.
- Sjølv om variasjonen ikkje er stor, er det noko fleire med 1-2 års utdanning og med 5 år og meir utdanning som svarar at dei opplever ei raskare karriereutvikling
- Noko fleire tilbakeflyttarar opplever ei raskare karriereutvikling, enn innflyttarar og folk som er oppvokst og har blitt buande i Sogn og Fjordane
- Ein får “større nærleik til organisasjonen sin leiing” (64%) og “meir ansvar og større breidde i arbeidsoppgåvene” (70%) i Sogn og Fjordane sett opp mot storbyane.
- På spørsmål om ein opplever “betre moglegheiter for karriereutvikling” i Sogn og Fjordane svarar 37% positivt. Her er det altså færre positive svar enn på spørsmål om ei raskare karriereutvikling. “Betre” karriereutvikling heng nok meir saman med totalbiletet av korleis dei oppfattar eiga karriere over tid.
- Jo høgare utdanningsnivå, desto mindre grad opplever ein moglegheiter for ei betre karriereutvikling i Sogn og Fjordane.

Ope spørsmål - positive og negative sider ved arbeidsliv og karriereutvikling i Sogn og Fjordane

På det siste opne spørsmålet kom det inn 57 svar av ulik lengde og karakter. Tema varierte mykje og me har valt å forkorte og trekkje ut sitat som seier noko om positive og negative sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane. Tekstboksen under viser sitata som omtalar arbeidsliv og moglegheiter i positive vendingar. Her er det fleire svar som byggjer opp under førestillinga om gode moglegheiter i Sogn og Fjordane. Auka synlegheit kjem fram fleire

gonger. Jobben ein gjer blir lagt merke til. Samstundes er det gjerne mindre konkurranse om stillingane slik at ein kan få moglegheiter ein kanskje ikkje ville fått med lange søkarlister. Her har me valt å legge inn kjennskap og vennskap som ei positiv side, men som ein kan sjå i neste tekstboks har dette og negative sider:

Positive sider ved karriereutvikling i Sogn og Fjordane (frå det opne avslutningsspørsmålet)

Anbefales. Særlig de som er nye i arbeidslivet bør sjekke ut de utrolig spennende jobbene som finnes også utenfor storbyen. Har fått en stilling jeg trolig aldri hadde fått i storbyen. En superkickstart på karrieren, som gir svært verdifull erfaring helt fra starten av arbeidslivet. En annen positiv ting er at det i mindre miljø er lettere å se igjen de samme folka og bli kjent.

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

Fleire eg kjenner nemner at moglegheitene for karriereutvikling er stor, spesielt i kommunal sektor, kanskje. Kortare karrierestige enn i byar. Færre kandidatar på utlysingar - I alle fall dei to-tre siste åra. Leiarar og direktørar er tett på organisasjon og tett på i privat samanheng i små kommunar. Sett på som positivt.

Fordelen med å jobbe på en liten/mindre plass og i mindre organisasjonar er at samfunnet er at din innsats, evne og faglege dyktigheit blir raskt lagt merke. I små organisasjonar får man også raskere ansvar og jobber tettere på beslutningstakerne. Dette gjør også at den personlige og faglige utviklingen ved på å jobbe her blir stor.

Ein blir meir synleg på ein liten stad, og om ein gjer ein god jobb blir det lagt merke til. Konkurransen er mindre, og dermed auka sjansen for å lukkast, men ein lykkast ikkje utan å være dyktig.

Vennskap og kjennskap spelar nok ein merkbart større rolle her enn i dei store byane.

I distrikta er det begrensa med søkjarar på utlyste stillingar, dette har ført til at vegen inn i ei stilling eg hadde blitt vurdert som "underkvalifisert" til har blitt kortare. Her satsast det på lokale, engasjerte personar som kan ha mangel på utdanning og formell utdanning

I tekstboksen under har vi trekt ut sitat som viser til det repondentane opplever som negative sider ved arbeidslivet i Sogn og Fjordane.

Her ser ein at det opne spørsmålet får fram viktige sider som elles ikkje vert fanga opp av undersøkinga. Dei små forholda, som vert skildra positivt i den første tekstboksen, kan og ha negative effekter:

Utfordrande sider ved arbeidsliv og karriereutvikling i Sogn og Fjordane (frå det opne avslutningsspørsmålet)

Mykje kjennskap og venskap når nye stillingar skal lysas ut der kompetanse og erfaring har mykje å seie. Veldig, veldig få stillingar blir annonsert på Finn.no eller lokal avisa som gjer at det er vanskelegare å finne/vite om karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane.

Det verkar som det er ein veldig viktig faktor i små bygdesamfunn som her kontra større by, at det sit nokre få individ og styrer veldig mykje med tanke på kven som «vinn» jobbane rundt om.

Det låge talet på folk som er fagorganiserte her i området fører til svake fagforeiningar, noko som gjer at arbeidsplassane er særst toppstyrte, noko som igjen gjev eit dårleg psykososialt arbeidsmiljø på jobben.

Kjennskap og venskap tel meir ved tilsetting her enn i byane.

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

Lønsfavorisering kan lett oppstå på mindre plassar

Alle leiarar er utad positiv til behandling av "varslarar" men i praksis, kanskje mest i kommunal sektor, er det eit hierarki meir eller mindre filtrert der det er uråd å lita på at ein får opne og fair behandling. Seier seg sjølv at ein varslar ikkje får ein stigande karriere i ein slik organisasjon.

Her kjem det fram at små miljø kan føre til uryddige prosessar, der kjennskap og venskap får for mykje innverknad på tilsettingsprosessar og forhandlingar om løn. Her blir det og nemnt at nokre få individ styrer veldig mange av avgjerslene knytt til tilsettingar ute i distrikta.

Kort veg til leiinga kjem fram som positivt i sjølve spørjeundersøkinga, men på det opne spørsmålet kjem det fram at dette og kan ha ei negativ side: *“Kort veg til leiing betyr av og til kort veg for nokon og ikkje for alle”*. Om ein av ulike grunnar har havna i ein dårleg relasjon til leiinga kan dette vere særskilt utfordrande i små miljø, der leiarane gjerne sit lengre i stillingane sine og det er færre alternative jobbar tilgjengelig lokalt (Cassel et al, 2018:42).

Om kjennskap og venskap får for mykje plass kan ein og risikere det som blir nemnt til sist i tekstboksen, at det blir vanskeleg å seie frå om uønska hendingar sidan ein då kan havne på kant med leiinga. Om synlegheit og det å ha eit godt rykte er viktig for å vinne fram karrieremessig, kan det vere enno meir utfordrande å trekke fram negative sider ved arbeidsplassen.

4.0 Oppsummering

Vi valde å bruke eit bekvemlegeheitsutval i vår studie. Om me ser på bakgrunnsvariablane er det særleg det høge utdanningsnivået blant respondentane som er med å farge svara på undersøkinga vår. 85% av dei som svarte har meir enn 3 års utdanning og heile 48% har 5 år eller meir utdanning.

Dei viktigaste funna frå undersøkinga er:

- Blant dei høgt utdanna respondentane var det mange som såg gode moglegheiter for rask karriereutvikling i Sogn og Fjordane. Heile 47% svarte at lokalisering i Sogn og Fjordane hadde bidrege noko positivt eller positivt til hurtigheita i deira karriereutvikling. 35 % svarar her nøytralt, og 18% svarar noko negativt og negativt.

Gjennom undersøkinga får me ikkje vite *kvifor* det er slik, men på det opne spørsmålet avslutningsvis kjem det fram faktorar som at ein er meir synleg i små samfunn, det er færre kandidatar på utlyste stillingar, ein får meir ansvar og er tettare på beslutningstakarar.

I undersøkinga finn me ein liten geografisk skilnad. Det var nokon fleire i Sunnfjord som hadde opplevd ei raskare karriereutvikling enn i Nordfjord og Sogn.

- Moglegheitene til å bytte jobb er mindre ute i distrikta, og i vår undersøking er det særleg dei med 5 års utdanning og meir som ser få relevante stillingar i eiga verksemd og i den lokale eller regionale arbeidsmarknaden. Med spesialisert kompetanse får ein færre relevante stillingar å velje mellom.

- Det var dei med høgast utdanning som var mest opptatt av å gjere ein skilnad for samfunnet gjennom jobben.
- Nærheit til leiing er eit kjenneteikn ved ruralt arbeidsliv som mange i Sogn og Fjordane kjenner seg igjen i. Nærheit til eiga leiing treng likevel ikkje berre vere positivt, og særleg i kombinasjon med at leiarar gjerne sit lengre i posisjonane sine ute i distrikta (Cassel et al, 2018), kan det og opplevast negativt. På det opne spørsmålet kjem fleire problematiske sider ved arbeidsliv ute i distrikta fram. Respondentane nemner tilsetjingar basert på kjennskap og venskap, lønsfavorisering, kort veg til leiinga for nokon, men ikkje for alle, og at små forhold gjer det vanskeleg å varsle om problematiske sider ved jobben.
- I undersøkinga scorar subjektive mål på karriereutvikling høgt. På spørsmål om kva som viktig for respondenten i jobbsamanheng så er det faktorar som det å auke personleg kompetanse og det å ha ein god balanse mellom jobb og fritid flest tikka av. Her har ein eit utval som er svært godt utdanna og som nok kunne ha nådd lengre når det gjeld objektiv karrieresuksess (løn, posisjon) i ein større by med større arbeidsmarknad og fleire tilbod. Val av arbeidsstad reflekterer slik sett og eit verdival.

Tilrådingar

- Funna frå studien får fram fleire nyansar ved arbeidsliv og karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane som kan vere nyttige i rekrutteringssamanheng.
- Ettersom moglegheitene for å bytte til ein anna relevant jobb gjerne er mindre ute i distrikta, blir det å halde på dei tilsette desto viktigare, til dømes gjennom kompetansehevande tiltak, variasjon i arbeidsoppgåver eller moglegheiter for progresjon i organisasjonen (Hoyos & Green, 2011:178). I undersøkinga fann vi og at det var dei med høgast utdanning som var mest opptatt av å gjere ein skilnad for samfunnet gjennom jobben. Eit utfordrande, men nyttig verkemiddel for å halde på spesialisert kompetanse kan difor vere å legge til rette

for at dei tilsette i større grad får brukt tida si på ting som dei opplever som meningsfullt i ein større samanheng.

- På det opne spørsmålet kom det fram fleire negative sider ved arbeidsliv og karrieremoglegheiter i Sogn og Fjordane. Her har ikkje vi data til å seie noko om kor utbreidd slike utfordringar er, men det er uansett utfordringar knytt til små arbeidsmiljø som bør få auka bevisstheit. Gode rutinar knytt til tilsettingsprosessar, lønfastsetjing og ei viss rullering av leiarposisjonar, til dømes gjennom auka bruk av åremålsstillingar der det er mogleg, kan vere eit nyttige tiltak for å unngå at dårlege mønster set seg i organisasjonen.

Vidare forskning

I gjennomgangen av tidlegare forskning fann me relativt lite om kjenneteikn på arbeidsliv og kunnskap om karriereutvikling i distrikta. Arbeidsplassen er ein viktig del av avgjerla når folk vel å flytte til distrikta, og er og avgjerande for om dei vel å bli verande. Med store og aukande kompetanseutfordringar trengs meir kunnskap om både moglegheiter og utfordringar ved arbeidsliv og karriereutvikling utanfor dei store byane. Det opne spørsmålet avslutningsvis i vår undersøking gav innblikk i kompleksiteten i ruralt arbeidsliv. Ein får ein anna djupne i materialet når folk får tid til å reflektere og argumentere. Ei nyttig forlenging av denne undersøkinga vil slik sett vere å gjere kvalitative intervju med tilsette.

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

Referansar

Alacovska, A. & Fieseler, C. & Wong, S. I. (2021). "Thriving instead of surviving": A capability approach to geographical career transitions in the creative industries. *Human relations*, 74 (5), 751-780.

Alexander, R. (2013). «Here you have to be a bit more fluid and willing to do different things": Graduate career development in rural communities. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 31 (1).

Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 177-202.

Båtevik, F. O., Grimsrud, G. M., Nesse, J. G., Nilsen, E. R., Yttredal, E. R. & Årethun, T. (2013). Kampen om kompetansen- Innovasjon og rekrutteringsutfordringar i regionalt perspektiv. *Plan*, 45 (6).

Cassel, S. H., Thulemark, M. & Duncan, T. (2018). Career paths and mobility in the Swedish hospitality sector. *Tourism Geographies*, 20:1, 29-48, DOI: 10.1080/14616688.2017.1402946

Corneliussen, H. G., Seddighi, G., & Dralega, C. A. (2022). The discourse of rurality in women's professional- life narratives: Gender and ICT in rural Norway. Chapter 11 in: Griffin, G. (Ed.). *Gender inequalities in tech-driven research and innovation: Living the contradiction*. Bristol: Bristol University Press. Pp 173- 187.

Feldman, C. & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness and success. *Journal of Management*, Vol. 33 (3), 350-377. DOI: 10.1177/0149206307300815

Haugen, M. & Stræte, E. P. (2011). På sporet av det rurale. Kap 1 i: Haugen, M. & Stræte, E. P. (Reds.). *Rurale brytninger*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

Hoyos, M. og Green, A. (2011). Recruitment and retention issues in rural labour markets. *Journal of rural studies*, 27, 171-180.

Høgestøl, A. & Bjørnebekk, O. L. (2021). *Kandidatundersøkelsen: Fra studier til jobb på Vestlandet 2020*. Ideas2evidence, rapport 01:2021.

Landon, D. D. (1992). Law careers and community context: A comparison of rural and urban experiences. *Great Plains Research*, 2 (1), 67-96.

Langøren, A. (2007). Sentralisering- årsaker, virkninger og politikk. *Samfunnsspeilet*, 2007/2. Statistisk Sentralbyrå.

Onsager, K. (2019). *Nærings- og distriktutvikling- perspektiver, politikk/ virkemidler og samhandling*. NIBR-Rapport 2019:7.

Onsager, K., Gundersen, F., Langset, B. & Sørli, K. (2010). *Kompetanseintensive næringer og tjenester- lokalisering og regional utvikling*. NIBR-rapport 2010:20.

Orderud, G. I., Onsager, K. (1998) *Flytting - mønstre og årsaker. En kunnskapsoversikt*. NIBR, prosjektrapport, 1998:6

Nesse, J. G., Skogseid, I., Skarbø, K og Heimset Larsen, Ø. (Reds.)(2014). *Innovasjon i Sogn og Fjordane, vilkår og barrierar*. Dokumentasjonsrapport. Vestlandsforskning rapport nr.3/2014.

Rørstad, K., Børing, P. & Solberg, E. (2023). *NHOs kompetansebarometer 2022. En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2022*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Rapport, 2022:3.

Smart, L. C. (2008). *Choosing small businesses: A qualitative study of employee retention in rural Georgia*. Dissertation Abstracts International section A: Humanities and social 69, s. 289.

Statistisk Sentralbyrå (2023). *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 29.03.2023 fra:

<https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

Wiborg, A. & Anvik, C. H. (2000). *Klassiske analyser. Betingelser og barrierer for bosetting i distriktene*. NIBR Notat 2000:120.

Årethun, T., Nesse, J. G. & Håvold, J. I. (2017). Rekruttering av arbeidskraft til utkantane. Ein analyse av likskapar og ulikskapar mellom avgangselevar i vidaregåande skule og ferdig utdanna kandidatar. Kap 10 i: Nesse, J. G. (Red.). *Innovasjonsøkosystem*. Bergen: Fagbokforlaget.