

## Hvordan få flere til å bli igjen?

*En studie om hvordan man kan motivere flere unge til å bli igjen på bygda for å arbeide*

**Michelle K Olsen**

*Masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi – juni 2018*



## **FORORD**

Med denne oppgaven fullfører jeg mitt masterstudium ved Universitetet i Tromsø. Oppgaven utgjør det selvstendige arbeidet for en masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi (MBA). Arbeidet har vært krevende, men samtidig veldig lærerikt og inspirerende.

Jeg vil rette en stor takk til mine to veiledere, Kristin Woll (Handelshøgskolen) som hjalp meg på god vei i starten da jeg druknet i ideer, samt Anders Hauge Wien (Handelshøyskolen) som kom inn som en reddende engel når min originale tildelte veileder ikke hadde mulighet lengre. Takk for god hjelp, veiledning og beroligende ord.

Jeg vil også takke mine respondenter.

Sortland, mai 2018

Michelle Olsen



## SAMMENDRAG

Fraflytting og sentralisering er ikke ukjente fenomener, og som vi vet er det enormt mange unge som flytter fra bygda til byen når de er ferdig med videregående skole. Formålet med denne studien var derfor å se på hva som kunne motivere unge til å bli igjen på bygda for å arbeide, i stedet for å flytte til storbyen. Valg av case falt på Sortland, en bygd i Nordland hvor handel står som hovednæring, og problemstillingen ble som følger: *Hva motiverer arbeidskraften til å bli igjen på Sortland å jobbe for handelsstanden?*

For å besvare problemstillingen ble det tatt utgangspunkt i teori om intern migrasjon og motivasjonsteoriene The Self-Determination Theory, To-faktor teori og Målsettingsteori.

Oppgaven bygger på en deduktiv og eksplorerende strategi, og datainnsamlingen ble gjennomført med kvalitativ metode. Det ble gjort åtte individuelle intervjuer med to forskjellige grupper av respondenter; fire som hadde blitt boende på Sortland etter videregående, og fire som hadde flyttet vekk. Empirien ble analysert, og funnene er drøftet i lys av teorier om intern migrasjon og motivasjon.

Hovedfunnene i denne undersøkelsen viser at for å motivere arbeidskraften til å bli igjen på Sortland må tilbudet til høyere utdanning økes. Bedriftene i handelsstanden må satse mer på de unge, og la flere få muligheter til å søke på stillingene som er ledige. I følge undersøkelsen flytter de unge vekk for å ta høyere utdanning slik at de senere kan få seg karrierejobber med god lønn. Tilbudet til utdanning på Sortland er for dårlig, og selv om det finnes mange arbeidsplasser på dette stedet er det slik at man "kun" får jobb via bekjentskap.

Nøkkelord: Intern migrasjon, fraflytting, motivasjon, indre motivasjon, ytre motivasjon, tilhørighet, autonomi, kompetanse, motivasjonsfaktorer, hygiene faktorer, mål.



## Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b>	<b>3</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema	3
1.2 Problemstilling	3
1.3 Oppgavens oppbygging	4
<b>2 Teori</b>	<b>5</b>
2.1 Migrasjon fra bygd til by	5
2.2 Push- og pull-faktorer	6
2.3 The value-expectancy model	6
2.4 Self-Determination Theory (SDT)	6
2.4.1 Ytre motivasjon	8
2.4.2 Indre motivasjon	9
2.4.3 Amotivasjon	10
2.5 To-Faktor teori	10
2.5.1 Motivasjonsfaktorer	10
2.5.2 Hygienefaktorer	11
2.6 Målsettingsteori	13
2.7 Oppsummering teori	14
<b>3. Metode</b>	<b>15</b>
3.1 Forskningstilnærming og oppgavens formål	15
3.2 Datakilder	15
3.3 Datainnsamling	16
3.4 To forskjellige grupper respondenter	16
3.5 Min rolle som forsker	17
3.6 Utvalg av respondenter	18
3.7 Intervjuguide	18
3.8 Gjennomføring av intervju	19
3.9 Metodens gyldighet	21
<b>4. Presentasjon og analyse av resultater</b>	<b>22</b>
4.1 Respondentene	22
4.2 Tilbud til høyere utdanning	23
4.3 Tilbud til arbeid	23
4.4 Sosialt samhold	25
4.5 Holdninger til samfunnet	26
4.6 Bosituasjon	27
4.7 Tilbud til aktivitet og kultur	28
4.8 Arbeidsplassen	29
4.9 Mål for fremtiden	31
4.10 Oppsummering	32
<b>5. Oppsummering og diskusjon</b>	<b>34</b>
5.1 Tilbud til høyere utdanning	34
5.2 Tilbud til arbeid	34
5.3 Sosialt samhold	35
5.4 Bosituasjon	35
5.5 Tilbud til aktivitet og kultur	36
5.6 Indre og ytre motivasjon i jobben	36
5.7 Mål for fremtiden	36

<b>6. Konklusjon</b>	<b>37</b>
6.1 Oppsummering	37
6.2 Praktiske implikasjoner	38
6.3 Forslag til videre forskning	39
<b>7. Litteraturliste</b>	<b>40</b>
<b>8. Vedlegg</b>	<b>42</b>
8.1 Intervju – de som ble igjen	42
8.2 Intervju – De som flyttet vekk	43



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Temaet for denne masteroppgaven er hva som kan motivere unge i etableringsfasen til å bli igjen i distriktet for å arbeide, i stedet for å flytte til større byer. Utgangspunktet for valg av tema for oppgaven er blant annet at små kommuner setter inn tiltak for å få unge til å flytte hjem til distriktene, og det er mye fokus på hva distriktene har å tilby. Kommunen jeg har valgt å bruke i undersøkelsen er Sortland, og hovednæringen for denne kommunen er handel. På bakgrunn av dette vil jeg finne ut hva som kan motivere de unge til å bli igjen å arbeide for handelsstanden.

Sortland er en kommune i Vesterålen med 10.400 innbyggere (SSB, 2018). Sortland er i vekst, og kommunen har størst omsetning i varehandel per innbygger i hele Nordland fylke (Aarstein, 2014). Til tross for at det blir ført en aktiv distriktpolitikk, er det ingen hemmelighet at små utkantkommuner preges av fraflytting. Det er som oftest ungdom i etableringsfasen som flytter fordi de ønsker høyere utdanning, bedre jobber og en urban livsstil (Langørgen, 2007). Fraflyttingen skyldes i hovedsak sterk sentralisering i Norge, og forskjellen mellom bygd og by er derfor stor. I byene er det flere tilbud i forhold til jobb, reise og utdanning. Sentralisering har negative virkninger for landsbygda, noe som igjen kan bidra til selvforsterkende sentralisering (Langørgen, 2007).

I de innledende fasene av mitt masterprosjekt ble en diskusjon med min første veileder avgjørende. Vi diskuterte hjembyen min Sortland, og hva som var typisk for dette stedet. Sortland er et handelssentrum for mange kommuner rundt, og det er derfor svært mange arbeidsplasser innenfor varehandel. Problemet med å ha så mange butikker på et sted hvor de unge velger å flytte til større byer, er at det er vanskelig for dem som driver butikk å ansette medarbeidere som ønsker å være i samme stilling over lengre tid. De som kommer tilbake til distriktet har som regel vært i større byer å tatt høyere utdanning, og de ønsker naturlig nok ikke å arbeide som medarbeider i for eksempel en klesbutikk.

## 1.2 Problemstilling

På bakgrunn av overnevnte faktorer har jeg formulert problemstillingen min som følger:  
*Hva motiverer arbeidskraften til å bli igjen på Sortland å jobbe for handelsstanden?*

Undersøkelsen bygger på to studier med samme tematikk, *The same people in the same places? Socio-spatial identities and migration in youth* av Jones (1999) og *Why do people migrate? A review of the theoretical literature* av Hagen-Zanker (2008). Studien til Jones (1999) ser på hvorfor unge folk migrerer fra bygden og hvordan nye innkommere blir tatt imot, mens studien til Hagen-Zanker (2008) ser på forskjellige teorier om hvorfor folk migrerer. Min undersøkelse ser både på hvorfor de unge velger å migrere, men også hvordan man kan motivere dem for å bli igjen å arbeide for handelsstanden. Jeg vil også basere meg på tre forskjellige motivasjonsteorier; Selvbestemmelsesteorier, To-faktor teori og Målsettingsteori.

For å belyse problemstillingen vil jeg intervjuer to forskjellige grupper av mennesker: Unge som har blitt igjen på Sortland hele livet, og unge som flyttet til større byer etter videregående.

Hovedformålet med denne oppgaven var å finne en problemstilling som kunne være relevant for allmenheten, noe jeg mener at denne problemstillingen i aller høyeste grad er. Den er selvsagt mest relevant for kommunen, og de som har bedrifter på Sortland, men også de som generelt er interessert i fraflytting. Jeg ønsker å sette fokus på hvordan man kan beholde de unge i bygda, da jeg har en følelse av at man tar som et selvfølge at de blir å flytte vekk.

### 1.3 Oppgavens oppbygging

**Kapittel 1.** Viser bakgrunn, temavalg, problemstilling og avgrensning.

**Kapittel 2.** Gir en innføring i det teoretiske rammeverket. Teoridelen tar for seg motivasjon i form av selvbestemmelsesteorien, to-faktor teori og målsettingsteori, samt teori om migrasjon. Deretter settes det frem noen variabler som oppgaven skal legge vekt på.

**Kapittel 3.** Her redegjøres for metodevalg for å svare på problemstillingen.

**Kapittel 4.** Analyserer undersøkelsens resultat.

**Kapittel 5.** Drøfting av funnene opp mot presentert teori og empiri.

**Kapittel 6.** Her presenteres konklusjon.

## 2 Teori

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for de teoriene som benyttes for å kunne svare på min problemstilling. Fraflytting og motivasjon er to store teoretiske områder, og jeg har valgt ut de teoriene som jeg mener er mest relevante for oppgaven. Kapitlet starter med å presentere migrasjonsteorier om *migrasjon fra bygd til by*, *push- og pull-faktorer*, og *the value-expectancy model*. Deretter vil jeg gå gjennom motivasjonsteoriene *self-determination theory*, *to-faktor teori* og *målsettingsteori*.

### 2.1 Migrasjon fra bygd til by

Migrasjon fra bygd til by er et tema som har blitt mye forsket på, og i 1999 publiserte Gill Jones studien ”The same people in the same places? Socio-spatial identities and migration in youth” hvor hun så på hvorfor unge folk migrerer fra bygden, og hvordan nye innkommere blir tatt imot. Under vil jeg fokusere mest på teori om hvorfor unge migrerer fra bygden, da dette er mest relevant i forhold til min problemstilling.

I små kommuner er det ofte slik at de satser på gammel business i stedet for å støtte nye ideer og aktører. Det er dessuten veldig få karrierejobber, og man får i tillegg lavere lønn på bygda enn i storbyen. Mange unge folk som vokser opp i små bygder forlater foreldre og hjem for å få seg utdanning og arbeid. De frigjør seg fra båndene i samfunnet, og omstendighetene rundt seg, ved å migrere til større byer (Jones, 1999).

I studien til Jones (1999) fant hun ut at flertallet av de som forlot bygda gjorde det nettopp for å få seg en høyere utdanning og bedre jobb. Det kom også frem at de som migrerte til større byer hadde oppnådd både sikre jobber og bedre betalt innen de var 23 år (Jones, 1999). Man kan heller ikke se vekk i fra sosial klasse, da de fleste som flyttet vekk var fra middelklassen, og flytting kunne derfor være en mulighet for oppgradering for dem.

Selv om utdanning og jobb var det som lokket de fleste til å flytte, viste studien at holdninger til samfunnet i hjembyen også påvirket valget. Generelt sett var de som migrerte mer negativ til hjembyen, men de som ble igjen var også kritiske. I små bygder vet alle hvem alle er, mens i storbyen er det ingen som kjenner deg. I studien fortalte intervjuobjektene at folk på bygda kunne være både trøstende og vennlig hvis man trengte hjelp, men at det også kunne være kvelende og ekskluderende å bo i et slikt samfunn. De snakket også om at de fikk masse hjelp og støtte, men at det kunne utarte seg som innblanding og sladder. En annen negativ

konsekvens ved å bo på bygda var at man ikke ble godtatt hvis man var annerledes (Jones, 1999).

## 2.2 Push- og pull-faktorer

Everett S. Lee (1966) fra USA var den første som omtalte migrasjon i et push-pull-rammeverk på individnivå hvor han så på både tilbud- og etterspørselssiden ved migrasjon. (Hagen-Zanker, 2008). Teorien hans går ut på at hvert enkelt individ avgjør om de skal flytte basert på såkalte ”push & pull” faktorer. Push-faktorer er negative faktorer som ”dytter fra seg” folk, og dermed fører til fraflytting. Pull-faktorer er positive faktorer som ”drar til seg” folk, og dermed fører til tilflytting. Hvilke faktorer som oppfattes som negative og positive varierer fra person til person, og disse kan være med i vurderingen om hvor man skal bo, i større eller mindre grad (Lee, 1966). Teorien hans omfatter i utgangspunktet migrasjon fra et land til et annet, men i denne oppgaven vil jeg bruke den til intern migrasjon. Under er noen eksempler på push- og pullfaktorer:

Push	Pull
Ikke nok jobbmuligheter	Jobbmuligheter
Dårlig betalt	Godt betalt
Ikke mulighet for utdanning	Mulighet for utdanning
Ikke slekt, kjærlighet, venner, samhold	Slekt, kjærlighet, venner, samhold
Dårlig klima	Attraktivt klima
Dårlige boforhold	Gode boforhold

Tabell 1: Push- og pullfaktorer

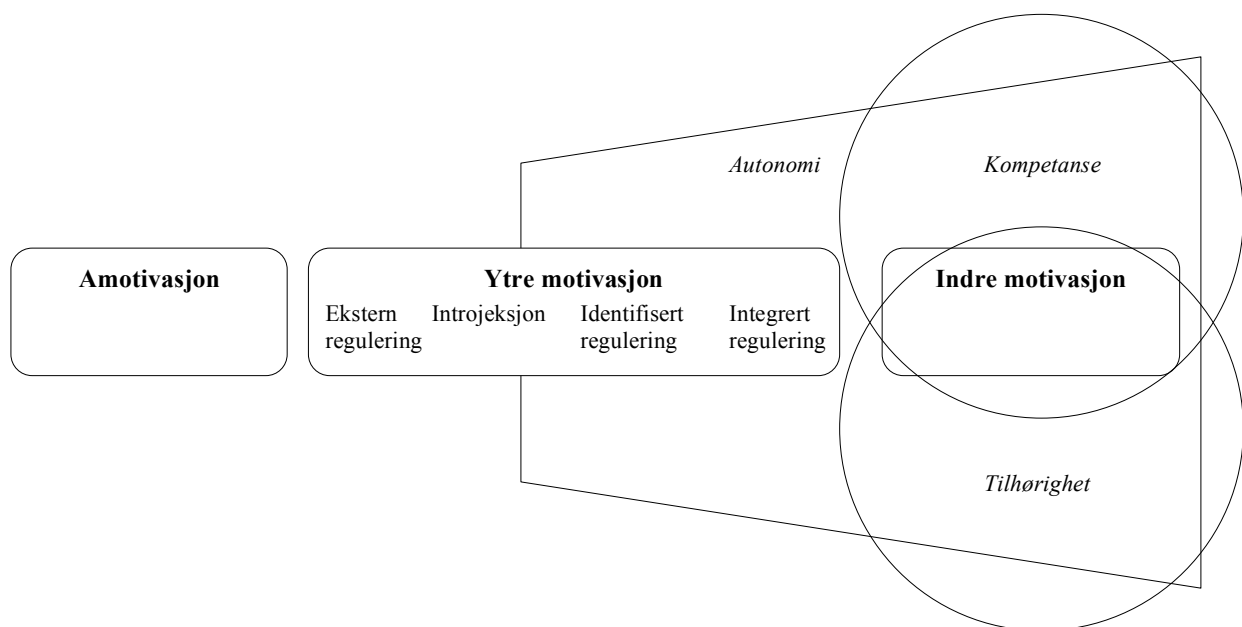
## 2.3 The value-expectancy model

The value-expectancy model er en kognitiv atferdsmodell som går ut på at migranter tar bevisste beslutninger om å migrere basert på mer enn bare økonomiske hensyn (Hagen-Zanker, 2008). Om en migrant ønsker å flytte på seg avhenger av hvor store verdier migrasjonen vil ha, og hvilke forventninger man har om at migrasjon faktisk vil føre til disse utfallene. De vurderer altså nytten av det å flytte på seg opp mot nytten av det å bli igjen. Verdiene kan være spesifikke mål som for eksempel rikdom eller autonomi, men det kan også være verdier som ikke er økonomiske, som sikkerhet eller selvoppfyllelse. Verdier og forventninger avhenger av personlige egenskaper, utdanning og samfunnsnormer (Hagen-Zanker, 2008).

## 2.4 Self-Determination Theory (SDT)

På 1980-tallet ble Self-Determination Theory (SDT) introdusert av de to amerikanske motivasjonsforskerne Richard M. Ryan og Edward L. Deci (1985). SDT har et organisk

perspektiv på mennesket, og teorien handler om at mennesket har et iboende behov for å tilfredsstille sine interesser, dyrke sine kunnskaper og mestre oppgaver. Det argumenteres for at motivasjon ikke kan sees på som et enhetlig fenomen, og den skiller hovedsakelig mellom indre og ytre motivasjon, som videre deles inn i flere undergrupper av motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Selvbestemmelsesteorien har etter hvert utviklet et ”system”, hvor undergruppene av motivasjon plasseres ut ifra grad av selvbestemmelse – eller grad av autonomi. Amotivasjon, befinner seg i den ene enden, mens indre motivasjon, som representerer motivasjonen med mest autonomi, befinner seg i den andre enden av systemet. Forskjellige former for ytre motivasjon er fordelt utover midten (Gagnè & Deci, 2005). *Figur 1*. gir en oversikt over hvordan motivasjonstypene fordeler seg.



*Figur 1: The self-determination theory. Amotivasjon og den ytre motivasjonstypen ekstern regulering anses for å være fraværende fra autonomi. Indre motivasjon anses for å være den motivasjonsorienteringen som har høyest grad av autonomi. I tillegg består indre motivasjon av behovene for kompetanse og tilhørighet.*

En motivasjon kan være ytrestyrt og/eller indrestyrt, og for å karakteriserer motivasjonen som ligger bak en atferd må man se på en persons holdninger og mål (Deci & Ryan, 2000). For eksempel kan en person være veldig fornøyd med å bli igjen å arbeide for handelsstanden på Sortland, fordi personen har en iboende lidenskap for å drive business. En annen person kan være like fornøyd med å arbeide for handelsstanden på Sortland, men den bakenforliggende

grunnen kan for eksempel være at personen ønsker å oppnå høy lønn. Mengde motivasjon kan være lik i begge disse tilfellene, men betingelsene for motivasjon er forskjellig – den første personen har indrestyrt motivasjon, mens den andre har ytrestyrt.

#### 2.4.1 Ytre motivasjon

Ytre motivert atferd betyr at man motiveres av det ønskede resultatet av en aktivitet, og ikke aktiviteten i seg selv (Deci & Ryan, 1985). Denne type motivasjon kommer ofte fra et ønske om å oppnå konkrete belønninger i form av materielle gjenstander, anerkjennelse eller å unngå straff. Et eksempel på en slik motivasjon kan være hvis en selger får vanlig belønning ved salg av inntil 10 produkter, mens han får dobbel belønning ved salg av over 10 produkter. Her vil en som er ytre motivert gjøre alt han kan for å selge over 10 produkter.

Ryan og Deci (1985) mener at motivasjon er en blanding av både indre- og ytre motivasjon, og at grad av autonomi i motivasjon er en viktig faktor i skillet mellom de forskjellige motivasjonstypene. Ytre motivasjon blir delt opp i ekstern regulering og internalisering, og sistnevnte deles inn i introjeksjon, identifisert regulering og integrert regulering.

Ekstern regulering ligger veldig nært amotivasjon, og bygger på at det er liten eller ingen grad av selvbestemmelse. Et eksempel på dette kan være når en sjef legger strenge føringer for hvordan de ansatte skal arbeide, og det blir ikke godtatt noen forslag om alternative måter å utføre arbeidet på – selv om arbeidsmetoden fører til et bra resultat. Lederstilen til sjefen kan dermed oppfattes som kontrollerende, og de ansatte får en manglende følelse av autonomi.

Internalisering er en form for ytre motivasjon, og den handler om at ytre regulert atferd blir indre regulert. Internalisering kjennetegnes ved at eksterne belønninger ikke er nødvendig lengre, men motivasjonen er fortsatt ytrestyrt (Gangè & Deci, 2005). Det finnes tre former for internaliserte motivasjoner:

Introjeksjon skjer når en person begynner å følge ytre krav om handling, selv om personen ikke aksepterer handlingen som en del av seg selv. Introjeksjon er en kontrollert motivasjon, og den opptrer som en slags indre tvang der dårlig samvittighet, skam eller skyld truer.

Identifisert regulering og integrert regulering er en delvis eller helt selvbestemt motivasjon. Selv om verdiene og holdningene som knyttes til aktiviteten samsvarer med individet, vil motivasjonen kategoriseres som ytrestyrt når aktiviteten i seg selv ikke er interessant. I

identifisert regulering kan personen få en følelse av frihet til å velge, og dette er tilfelle når regler og normer oppfattes som viktige og akseptable. Integrrert regulering er når handlingen er i overenstemmelse med det personen står for, og graden av selvregulering er høy (Gangè & Deci, 2005).

### 2.4.2 Indre motivasjon

Indre motivasjon handler om glede og interesse for aktiviteten i seg selv, og befinner seg i motsatt ende av amotivasjon i systemet til SDT (Deci & Ryan, 1985). Indre motivasjon kan karakteriseres som fullkommen autonomi i aktiviteten, og når et menneske er indre motivert vil det være interessert, føle lyst til å gå i gang med en aktivitet og like det de gjør. Dette kan for eksempel være når en ansatt tar initiativ til å lære mer om arbeidet i seg selv fordi vedkommende syntes det er spennende, eller når den ansatte gjør en ekstra innsats for kundene, fordi personen ganske enkelt elsker å gjøre kundene fornøyde. Indre motivasjon handler altså om selvbestemmelse, men også om personlig interesse. I følge SDT finnes det tre grunnleggende behov som er nødvendig for å fremme og vedlikeholde indre motivasjon. Behovene er autonomi, kompetanse og tilhørighet, og disse må tilfredsstilles for at de ansatte skal oppleve indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000).

#### **Autonomi**

Autonomi handler om behovet for å ta egne valg og å selv være initiativtaker til aktiviteter, for eksempel ved at en ansatt kommer innom arbeid utenom arbeidstid for å lære mer om noe vedkommende syntes er interessant. Autonomibehovet kan tilfredsstilles ved at de ansatte får være med på å bestemme hvordan man skal utføre et arbeid, og at de får mulighet til å utfolde seg (Deci & Ryan, 2000).

#### **Kompetanse**

Alle har et behov for å føle seg kompetent, og kompetansebehovet blir definert at Deci og Ryan (1985) som behovet for å være i interaksjon med miljøet og ønsket om å bruke evner og ferdigheter gjennom å beherske ideelle utfordringer. Det å gi de ansatte oppgaver som oppleves som utfordrende, men allikevel håndterbare, er med på å fremkalle indre motivasjon (Deci og Ryan, 1985).

## **Tilhørighet**

Behovet for tilhørighet innebærer at vi trenger å føle en tilknytning til eller likhet med andre mennesker, noe som kan skapes ved gode relasjoner til kolleger, eller at man har kolleger man kan relatere seg til (Deci & Ryan, 2000).

### **2.4.3 Amotivasjon**

Amotivasjon (mangel på motivasjon) er når man bedriver en aktivitet til tross for at man ikke har noen grunn til det (Ryan & Deci, 2007). Amotivasjon befinner seg i det ene ytterpunktet, hvor motivasjonen karakteriseres som fraværende og upersonlig. Negativ feedback kan føre til amotivasjon, da det reduserer både indre og ytre motivasjon (Deci & Ryan, 1985).

## **2.5 To-Faktor teori**

På 1960-tallet ble et av de mest innflytelsesrike bidrag om motivasjon og trivsel på arbeidsplassen, publisert av Frederick Herzberg (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Teorien tar utgangspunkt i at forhold som skaper tilfredshet, er forskjellig fra de forhold som ligger til grunn for mistrivsel. Dette betyr at hvis man gjør noe med forholdene som gjør arbeiderne utilfredse, så er ikke det ensbetydende med at de vil bli tilfredse og motiverte (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Tilfredsheten viste seg å være sterkt knyttet til arbeidsoppgavens karakter, mens mistrivsel i arbeidet derimot var koblet til arbeidsmiljøet og hvordan de ansatte ble behandlet. Jobbtilfredshet og jobbmistrivsel påvirkes altså av ulike faktorer, og disse forholdene kalte Herzberg for motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer (House & Wigdor, 1967). Selv om denne teorien opprinnelig er ment for motivasjon og trivsel på arbeidsplassen vil jeg bruke den opp mot det å trives og motiveres på det stedet man bor på.

### **2.5.1 Motivasjonsfaktorer**

Motivasjonsfaktorer er avhengig av det enkelte individ og påvirkes av våre egne ønsker og mål. Disse faktorene skaper trivsel og tilfredshet i jobben, i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er tilstede (Jacobsen og Thorsvik, 2013). De generelle motivasjonsfaktorene var:

#### **Følelse av prestasjon**

Det å kunne prestere, ferdigstille en jobb på en suksessfull måte, løse problemer som oppstår, og kunne se resultater av ens eget arbeid (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).



### **Anerkjennelse**

I hvilken grad en ansatt får anerkjennelse av kolleger og ledelse når vedkommende har gjort en god jobb (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Arbeidet i seg selv**

Arbeidets karakter, og i hvilken grad jobben er variert, interessant og utfordrende (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Ansvar**

Nivå av ansvar for eget arbeid eller ansvar ovenfor andre, og kontroll over egen arbeidssituasjon (Herzberg, Mausner & Syderman, 1993),

### **Forfremmelse og vekst**

Forfremmelse, altså personlig utvikling for å kunne flytte seg oppover i karrierestigen innad i en organisasjon. Denne kategorien gjaldt kun for hendelser der det var en reell forandring av status eller posisjon i selskapet (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **2.5.2 Hygienefaktorer**

Hygienefaktorer er faktorer som oftest ikke er knyttet til selve jobben, men inkluderte de ytre enhetene rundt jobben. Disse faktorene skaper ikke trivsel, men hvis de mangler kan de skape mistriivsel (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Hygienefaktorer motiverer ikke i seg selv, men faktorene må være til stede som et grunnleggende behov som medvirker til motivasjon. De generelle hygienefaktorene som Herzberg pekte på var:

### **Organisasjonens arbeidspolitikk og administrasjon**

Denne faktoren går ut på hvorvidt organisasjonens arbeidspolitikk og administrasjon er tilstrekkelig eller ikke (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Ledelse**

Ledernes kompetanse, sans for rettferdighet, delegering av ansvar og villighet til å videreføre sin kunnskap til ansatte (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Mellommenneskelige forhold**

Relasjonen mellom overordnede og underordnede hadde en innvirkning på hvorvidt en følte mistriivsel. Dette mellommenneskelige forholdet skulle ikke preges av mistillit, dårlig omsorg eller dårlig samhold (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Arbeidsforholdene**

Denne hygienefaktoren omfattet både de fysiske forholdene, arbeidsmengde og tilrettelegging. Noen eksempler på slike forhold er ventilasjon, lys, teknologiske verktøy og plass (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Lønn**

Lønn blir ikke anvendt som en egen hygienefaktor i Herzbergs undersøkelse, kun som en bisetning under personlige forhold (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Nyere litteratur anser likevel lønn som en sentral faktor for motivasjon, og dersom noen mottar bedre lønn enn andre kan dette føre til mistriivsel (Abrahamsson & Andersen, 2005).

### **Status**

Statussymboler ved jobben kunne skape mistriivsel dersom noen hadde dårligere statussymboler enn andre (Abrahamsson & Andersen, 2005). Et eksempel på et statussymbol kunne være å ha en egen sekretær (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Trygghet**

Trygghet i jobben handlet blant annet om det at de ansatte kunne ha et oppsigelsesvern, altså hvor trygg de var på at de hadde faste stillinger (Abrahamsson & Andersen, 2005),.

### **Privatlivet**

Dersom arbeidet influerte privatlivet i den grad at de ansatte stadig måtte ta med seg arbeidet hjem, eller om det påvirket fritiden, kunne dette skape mistriivsel (Abrahamsson & Andersen, 2005).

## 2.6 Målsettingsteori

Målsettingsteorien ble utviklet av forskerne Edwin Locke og Gary Latham på slutten av 1960-tallet. Teorien tar for seg at intensjonen om å arbeide mot et bestemt mål er en sentral motivasjonskilde. (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

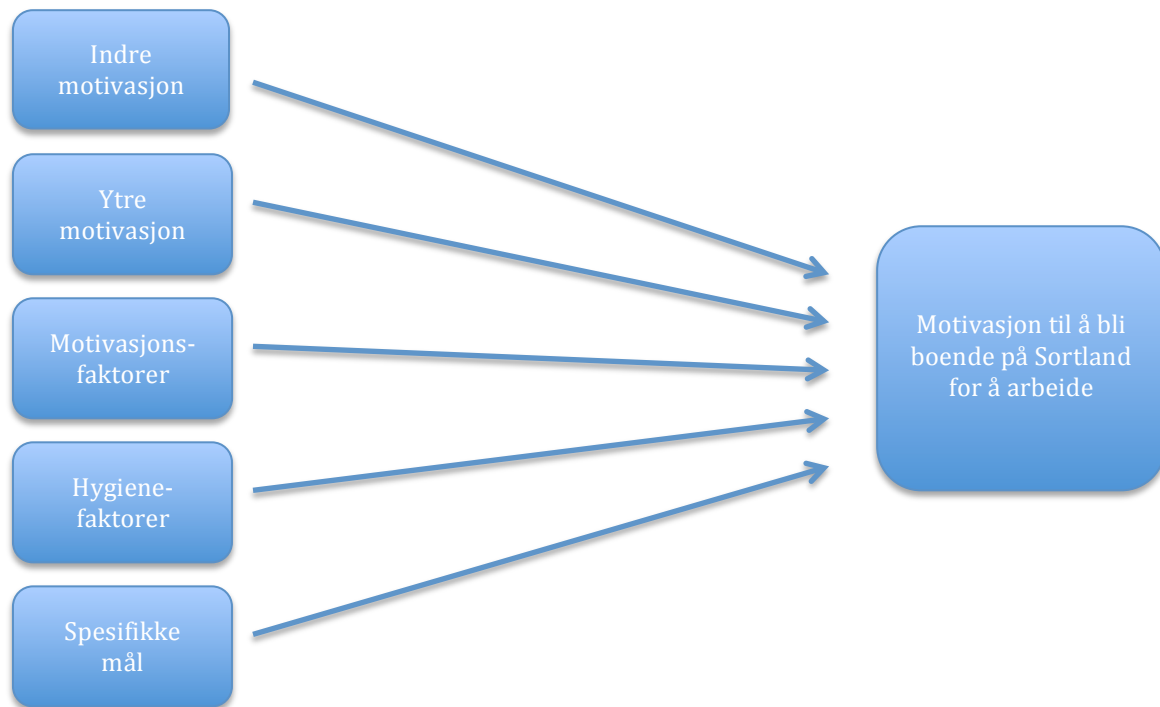
Forskningen som ble gjennomført av Locke og Latham viste at spesifikke og vanskelige mål førte til bedre resultater, enn hvis målene var utydelig eller ikke eksisterende (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981).

Vanskelige mål er mest motiverende, med den forutsetning at de ansatte har den kompetansen de trenger for å nå målet. Det er viktig at de ansatte aksepterer målet, noe som vil si at de anser målet som realistisk og gjennomførbart (Hein, 2009). Når et mål oppnås vil de ansatte bli motiverte til å arbeide mot neste mål. Hvis målet oppfattes som urealistisk og uopnåelig vil det kunne virke demotiverende på de ansatte. Og hvis målet aldri nås vil det å arbeide mot et mål oppleves som lite meningsfullt (Hein, 2009).

Det er viktig at de ansatte får tilbakemeldinger på det arbeidet som blir gjort, slik at de vet hvordan de ligger an i forhold til målet, og om det arbeidet som blir gjort fører til at man nærmer seg målet eller ikke (Hein, 2009). Hvis den overordnede mener at arbeidet ikke er utført på en bra måte, må de ansatte få tilbakemelding på hvilke tiltak som må settes i gang for å kunne nå målet på sikt. I målsettingsteori er det viktig at individet forplikter seg til å følge opp målsettingen, og ikke på egenhånd endrer eller forlater den (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

## 2.7 Oppsummering teori

I denne oppgaven vil jeg bruke indre- og ytre motivasjon, motivasjons- og hygiene-faktorer og spesifikke mål til å for å se hva som kan motivere de unge til å bli igjen på Sortland for å arbeide.



*Figur 2: Oppsummering av teori. Uavhengige variabler til venstre, avhengig variabel til høyre.*

### 3. Metode

Oppgaven har som formål å utforske unges motivasjon for å bli igjen på bygden å arbeide, hvilket undersøkes ved å se på to forskjellige grupper av respondenter. Kapitlet redegjør for den vitenskapelige forskningsmetoden som benyttes for datainnsamling, med hensikt å svare på problemstillingen på best mulig måte.

#### 3.1 Forskningstilnærming og oppgavens formål

Et forskningsdesign beskrives som en plan med formål om å utdype hvordan man skal besvare forskningsspørsmålet, og det skilles mellom kvalitativ og kvantitativ forskning (Jacobsen, 2015). I denne oppgaven har jeg valgt å bruke kvalitativ forskningstilnærming, og oppgaven er en eksplorerende studie. Grunnen til at jeg valgte kvalitativ metode, er fordi den bidrar til å få frem nyanser og detaljer fra informantene for å kaste lys over de gitte fenomenene - i dette tilfellet motivasjon og fraflytting. En kvantitativ studie ville kun gitt standardiserte svar, mens jeg ønsket å få tak i hva respondentene egentlig mente, og hvorfor de tok de avgjørelsene de gjorde. Det var viktig at jeg fikk vite bakgrunnen for valgene de hadde tatt, ikke bare hvilke valg de hadde tatt.

En eksplorerende studie er en nyttig fremgangsmåte dersom det skal stilles åpne spørsmål med hensikt å avdekke hva som foregår, samt å få innsikt i et tema av interesse (Saunders et al., 2011). Det finnes en rekke måter å gjennomføre slike studier på, men jeg har valgt å ha ustrukturerte individuelle intervju, hvilket utdypes i neste punkt, 3.2.

Som forskningsstrategi kan man velge å starte med datainnsamlingen først og deretter å utlede teori, eller man kan starte med å danne et teoretisk grunnlag før man tester ut teorien. Dette kalles induktiv og deduktiv metode (Saunders et al., 2011). I denne oppgaven har jeg valgt å bruke deduktiv metode for å gjøre det på en mest mulig effektiv og oversiktlig måte. Denne fremgangsmåten tillot meg å utforme tanker i forkant av datainnsamlingen, slik at jeg hadde kontroll på hva jeg ønsket å spørre om. Denne strategien opplevdes som svært nyttig under datainnsamlingen, hvilket bekrefter at det var et riktig valg.

#### 3.2 Datakilder

Denne oppgaven bygger på data som har oppstått mellom forsker og kilden, altså primærdata. Primærdata har som formål å besvare forskningsspørsmålet, og det produseres og innsamles kontrollert av forskeren, hvilket gir større kontroll på dataens kvalitet. Dataene ble innsamlet i

en semi-naturlig setting, det som går ut på å be mennesker dele egne eller andres holdninger, handlinger eller motiver (Blaikie, 2010).

### **3.3 Datainnsamling**

Metoden som ble valgt for datainnsamling er individuelle intervjuer med middels strukturingsgrad. Ved å bruke individuelle intervjuer hadde jeg mulighet til å komme ganske nære mine respondenter, noe som gjorde at jeg fikk utfyllende besvarelser.

Semistrukturerte intervjuer var tidskrevende, men den egnet seg godt til min studie ettersom jeg hadde få respondenter. Grunnen til at jeg valgte middels strukturingsgrad var fordi at respondentene skulle ha mulighet til å ta opp egne temaer, samtidig som jeg hadde kontroll på hva jeg ville ha svar på (Jacobsen, 2015).

Intervjuene ble gjort i to ulike former, nemlig ansikt til ansikt og over telefonen. Halvparten av respondentene mine bodde på Sortland, og jeg hadde derfor mulighet til å ta intervjuene ansikt til ansikt. Den andre halvparten av respondentene mine bodde i forskjellige storbyer i Norge, noe som gjorde det både vanskelig og dyrt å skulle møte dem, de ble derfor utført over telefonen.

Alle intervjuene ble tatt opp på lydopptak slik at jeg kunne fokusere på å ha gode samtaler med respondentene i stedet for å bruke tid på å notere. Det var også til stor hjelp å ha opptak av alle samtalene da disse skulle transkriberes i ettertid.

### **3.4 To forskjellige grupper respondenter**

I denne oppgaven valgte jeg å intervjuer to forskjellige grupper respondenter. Den ene gruppen bestod av fire mennesker som var født og oppvokst på Sortland, og som har blitt boende der hele livet. Den andre gruppen bestod av fire mennesker som var født og oppvokst på Sortland, men som flyttet til en større by etter videregående skole. Grunnen til at jeg valgte å intervjuer to forskjellige grupper var for at jeg ønsket å få flere perspektiver av en sak, og det fikk jeg ved å se på hvorfor noen ble igjen og hvorfor andre flyttet vekk. På bakgrunn av dette kunne jeg lettere forstå hvilke faktorer som var viktige for respondentene i forhold til hvilke valg de tok. De som ble igjen fortalte meg hva de likte med Sortland, og hva som holdt dem igjen. Mens de som flyttet vekk fortalte hvorfor de flyttet, og hva de syntes manglet på Sortland. Det var mye hjelp i å intervjuer to forskjellige grupper da jeg tror det kunne blitt veldig ensidig hvis jeg bare skulle intervjuet en av dem.

### 3.5 Min rolle som forsker

Min rolle som forsker i denne undersøkelsen er veldig viktig å avklare. Jeg vokste opp på Sortland, men flyttet til storbyen etter videregående. Etter å ha bodd borte i 8 år har jeg flyttet tilbake til hjembyen min, og ettersom dette er en liten by er det slik at jeg kjenner de aller fleste menneskene som bor her.

Når man studerer egen by er det både fordeler og ulemper ved dette. Man kan nok sammenligne det litt med å studere egen organisasjon. Fordelene med å kjenne til byen og menneskene er at man har førstehåndskjennskap, og da er det ofte lettere å få tilgang til informasjon, samt at man møter mer åpenhet og tillitt i forhold til hva en uteforstående ville gjort. Jeg visste også godt hvordan jeg skulle kommunisere med folk for å få frem informasjon (Jacobsen, 2015).

Det finnes også ulemper ved å ha førstehåndskjennskap til byen og menneskene. Van Hecke (2007) mener at man kan utvikle ”blinde flekker” når man er innsider, noe som vil si at de som kommer fra utsiden vil se ting som innsidere ikke får øye på. Det kan også være vanskelig å holde den nødvendige kritiske avstanden til det man studerer (Jacobsen, 2015). Jeg var en av dem som flyttet vekk fra Sortland etter videregående, noe som kunne bidratt til at jeg ikke var åpen nok for svar som ikke var i samsvar med mine erfaringer, og jeg var derfor veldig bevisst på dette da jeg intervjuet mine respondenter.

Ettersom jeg var en av dem som flyttet vekk fra Sortland kunne jeg blitt sett på som partisk av dem som ble værende igjen her. Respondentene kunne oppfattet meg som en person som bare syntes det var positive ting ved å komme seg vekk i fra bygda, og jeg var derfor veldig obs på at jeg bare skulle lytte under intervjuene.

En stor ulempe ved å intervjuer mennesker man kjenner til, er at både undersøker og respondent kan føle at de må ”legge bånd på seg” (Jacobsen, 2015). I noen situasjoner kan det være slik at respondenten ikke er helt ærlig fordi at det finnes informasjon han/hun ikke vil at undersøker skal vite om. Og omvendt kan det være slik at undersøker vet at respondenten har mer på hjertet, men at man ikke tør å spørre mer. Jeg prøvde så godt jeg kunne å få frem mest mulig detaljer rundt hvorfor respondentene ønsket å bli igjen på Sortland, eller hvorfor de ønsket å flytte vekk.

Som forsker måtte jeg forbedre meg godt, og jeg tenkte mye over hvordan jeg kunne minimere ulempene jeg har nevnt over. Det er viktig for meg å få frem et troverdig resultat,

og jeg jobbet derfor mye med rollen min som intervjuer. I starten var det vanskelig å få respondentene til å gå i dybden på de viktigste temaene, men dette ble jeg flinkere til å håndtere etter hvert som jeg intervjuet folk. Jeg håper med dette at fordelene ved å studere hendelser som skjer i en by hvor jeg er vokst opp og kjenner alle, er større enn ulempene.

### 3.6 Utvalg av respondenter

I denne oppgaven har jeg, som nevnt i punkt 3.4, tatt for meg to forskjellige grupper av respondenter: De som ble igjen på Sortland, og de som flyttet til storbyen. Jeg satte meg noen inkluderings- og ekskluderingskriterier for utvelgelsen, slik at jeg hadde klart for meg hvilke trekk respondentene måtte ha for å kvalifisere seg til å delta i undersøkelsen (Jacobsen, 2015). Felles kriterier for alle respondentene var at de måtte være mellom 18- og 25 år og at de måtte ha en jobb. Andre kriterier var at den ene gruppen måtte bestå av folk som hadde blitt boende på Sortland hele livet, mens den andre gruppen måtte bestå av folk som hadde flyttet til storbyen etter videregående.

For å velge ut respondenter måtte jeg prate med folk på Sortland for å høre hvem som kunne være aktuelle med tanke på de kriteriene jeg hadde satt. Respondentene ble valgt ut i forhold til anbefalinger jeg fikk, og jeg forsøkte å få litt variasjon i type informant for å få frem ulike perspektiver. Det var enkelt å skaffe respondenter som hadde flyttet til større byer, men det var en stor utfordring å finne nok respondenter av dem som ble værende på Sortland. Det viser bare at det er veldig mange som flytter vekk etter videregående.

Totalt har jeg intervjuet åtte respondenter, fire som flyttet og fire som ble igjen. Jeg tok utgangspunkt i at antallet respondenter ikke måtte være for stort, da både forberedelser, gjennomføring og bearbeiding av intervjuer er svært tidskrevende. Samtidig var det veldig viktig at det materialet jeg satt igjen med etter intervjuene skulle kunne gi tilstrekkelig grunnlag for gode beskrivelser. For at svarene ikke skulle preges av overrepresentasjon av et spesielt kjønn, har jeg valgt å intervju fire jenter og fire gutter.

### 3.7 Intervjuguide

Jeg valgte å legge opp en intervjuguide for et semistrukturert intervju. Grunnen til dette var at jeg ville at respondentene skulle ha mulighet til å ta opp egne temaer, samtidig som jeg sørget for at alle de viktigste temaene ble tatt opp (Jacobsen, 2015). De fleste spørsmålene gav rom for at respondentene skulle få snakke mest mulig fritt, men jeg hadde også med noen ja/nei-spørsmål som skulle være med på å bekrefte eller avkrefte antagelser. Selv om jeg stilte



ja/nei-spørsmål var jeg påpasselig med å få en begrunnelse for svarene.

Spørsmålene i intervjuguiden er utarbeidet med bakgrunn i oppgavens teoretiske rammer. Jeg har laget to forskjellige intervjuer: Ett for respondentene som ble igjen, og ett for respondentene som flyttet vekk. Her ønsket jeg å få frem hvorfor noen ble igjen på Sortland, og hva som kunne fått flere til å bli igjen i stedet for å flytte til større byer. I intervjuguiden tok jeg først for meg spørsmål som handlet om mennesket og bostedet, og så tok jeg for meg spørsmål i forhold til respondentenes arbeidsplass. Spørsmålene ble designet i forhold til teorier om migrasjon og motivasjon. Begge intervjuguidene finnes i sin helhet som vedlegg til oppgaven.

### **3.8 Gjennomføring av intervju**

Det første jeg gjorde da intervjuguiden var klar var å utføre to test-intervju med uavhengige personer for å se hvordan spørsmålene ble tolket. Deretter måtte jeg gjøre noen små justeringer på spørsmålene før jeg kunne gå i gang med de ordentlige intervjuene. Jeg avtalte dato og sted med respondentene, og alle intervjuene ble gjennomført i løpet av en uke.

I forkant av intervjuene sendte jeg ut en kort beskrivelse av studien og temaet, slik at respondentene skulle være forberedt på tematikken, og føle seg trygg. Halvparten av intervjuene ble gjort ansikt til ansikt, mens den andre halvparten tok jeg over telefon. Dette grunnet at fire av respondentene bodde andre steder i Norge, og det ville blitt for dyrt å skulle reise til alle for å intervju dem. I tabellen nedenfor finnes en oversikt over respondenter, tidspunkt og varighet på intervjuene.

Respondent	Dato for intervju	Tidsbruk	Intervju
<b>Respondent 1, ble igjen (A1)</b>	21.03.2018 kl. 19.00	50 min	Ansikt til ansikt
<b>Respondent 2, ble igjen (A2)</b>	22.03.2018 kl. 12.00	35 min	Ansikt til ansikt
<b>Respondent 3, ble igjen (A3)</b>	22.03.2018 kl. 14.00	55 min	Ansikt til ansikt
<b>Respondent 4, ble igjen (A4)</b>	23.03.2018 kl. 09.00	50 min	Ansikt til ansikt
<b>Respondent 5, flyttet vekk (B1)</b>	23.03.2018 kl. 12.00	55 min	Telefonintervju
<b>Respondent 6, flyttet vekk (B2)</b>	23.03.2018 kl. 17.00	60 min	Telefonintervju
<b>Respondent 7, flyttet vekk (B3)</b>	23.03.2018 kl. 20.00	45 min	Telefonintervju
<b>Respondent 8, flyttet vekk (B4)</b>	24.03.2018 kl. 17.00	55 min	Telefonintervju

*Tabell 2: Oversikt over intervju med respondenter*

Som det står i tabellen over så var det litt forskjellig hvor lang tid jeg brukte på hvert intervju. Med respondentenes samtykke, valgte jeg å ta opp intervjuene på lydopptaker slik at jeg kunne fokusere mest mulig på respondenten. Ved å gjøre opptak av samtalene, fikk jeg med meg hver eneste detalj da jeg skulle transkribere. Dette gjorde at det var mye enklere for meg å bearbeide informasjonen, og få tak i viktige data. Det hadde blitt vanskelig å huske alle detaljene fra hver samtale, og da kunne jeg mistet mye av essensen.

Det første intervjuet jeg gjorde gikk veldig bra. Respondenten gikk skikkelig i dybden på de aktuelle temaene, og jeg fikk all informasjon jeg trengte for å kunne trekke konklusjoner. Jeg kjente at jeg var litt nervøs da jeg skulle utføre intervjuet, ettersom dette var en situasjon jeg aldri hadde vært i før, men nervøsiteten ble borte med engang vi startet samtalen.

Da jeg skulle gjennomføre intervju nummer to måtte jeg omstille meg veldig. Respondenten var nemlig meget reservert, og praten gikk ikke like enkelt som i det første intervjuet. Her måtte jeg gå inn i meg selv for å forsøke å gjøre respondenten så trygg som mulig, slik at informasjonen jeg fikk kunne brukes. Det største problemet var nok da jeg skulle spørre om hva han syntes om arbeidsplassen og sine kolleger. Bakgrunnen for dette er at jeg kjenner til de han arbeider sammen med, så det var vanskelig for han å være ærlig. Jeg forsikret han om at alt var anonymt, og at hans kolleger aldri ville få høre noe av det han fortalte under intervjuet. Han ble heldigvis mer avslappet, og intervjuet ble vellykket.

Resten av intervjuene gikk veldig greit. Det var litt annerledes å gjøre intervjuene over telefon, da jeg ikke kunne se ansiktsuttrykket eller kroppsspråket til respondentene da de

pratet, men dette var noe jeg vente meg ganske fort til. Jeg vil nok tro at jeg vokste litt som intervjuer underveis i prosessen, og derfor ble trolig kvaliteten på de siste intervjuene bedre enn de første.

### 3.9 Metodens gyldighet

Det er viktig å forholde seg kritisk til kvaliteten på dataene man har samlet inn, og man må derfor tenke over om man har fått tak i det man ønsker å få tak i (intern gyldighet), om man kan overføre det man har funnet til andre sammenhenger (ekstern gyldighet), og om man kan stole på de dataene man har samlet inn (pålitelighet) (Jacobsen, 2015). Intern gyldighet går ut på om resultatene man har samlet inn oppfattes som riktige, og for å validere mine funn valgte jeg å kontakte alle mine respondenter i ettertid for å bekrefte at resultatene var riktige.

Når det kommer til ekstern gyldighet er det vanskelig å si om mine funn også vil gjelde i andre forskningssammenhenger, da utvalget mitt er relativt lite. Det er derfor usikkert om funnene fra undersøkelsen kan generaliseres. For å sikre bedre ekstern validitet kunne jeg ha studert flere individer, men innenfor tidsrammen til denne oppgaven var dette dessverre ikke mulig.

Det siste spørsmålet i forhold til gyldighet er om man kan stole på de dataene som er samlet inn. Som forsker er det selvsagt en mulighet for at jeg har påvirket hva respondentene svarte under intervjuene, til tross for at jeg gjorde alt som stod i min makt for å være en god intervjuer. Den største trusselen er nok at jeg fikk mer erfaring som intervjuer i løpet av prosessen, og det kan derfor hende at det første intervjuet ble mer påvirket av meg som forsker enn det siste intervjuet. En annen trussel mot troverdighet kan være slurv i nedtegningen og analyse av data (Jacobsen, 2015), men ettersom jeg valgte å ta alle intervjuene på lydopptak, minsket jeg sannsynligheten for å registrere unøyaktige data.

## 4. Presentasjon og analyse av resultater

Formålet med denne oppgaven er å forstå hva som kan motivere de unge til å bli igjen på bygda for å arbeide. I følgende kapittel vil jeg presentere resultater og analysere funnene jeg har gjort i denne undersøkelsen. Noen av kommentarene som ble gitt i intervjuene vil bli gjengitt i kapitlet hvor de finnes relevante. For å presentere funnene har jeg tatt utgangspunkt i teori om fraflytting og motivasjon. Til slutt i kapitlet vil jeg oppsummere og presentere de viktigste funnene.

### 4.1 Respondentene

I gruppen for dem som ble værende igjen på bygden, arbeidet samtlige for handelsstanden på Sortland. Alle hadde fulltidsstillinger. Alderen på respondentene varierte fra 22 til 24 år. I resten av oppgaven vil denne gruppen bli referert til som ”gruppe A”.

Respondenter - De som ble igjen, Gruppe A				
Respondent	Alder	Kjønn	Høyeste utdanning	Stilling
A1	22 år	Kvinne	Videregående	Nestsjef, heltid
A2	24 år	Kvinne	Grunnskolen	Sjef, heltid
A3	23 år	Mann	Videregående, deretter fagbrev	Selvstendig, heltid
A4	22 år	Mann	Grunnskole	Medarbeider, heltid

Tabell 3: Oversikt over respondentene – de som ble igjen

I den andre gruppen hadde alle respondentene flyttet til større byer etter videregående, og de hadde hel- og deltidsarbeid. Alderen på respondentene varierte fra 23 til 25 år. I resten av oppgaven vil denne gruppen bli referert til som ”gruppe B”.

Respondenter - De som flyttet vekk, Gruppe B					
Respondent	Alder	Kjønn	Høyeste utdanning	Stilling	Bosted
B1	24 år	Kvinne	Videregående	Nestsjef, heltid	Trondheim
B2	23 år	Kvinne	Master, under utdanning	Medarbeider, deltid	Tromsø
B3	25 år	Mann	Bachelor	Medarbeider, heltid	Oslo
B4	25 år	Mann	Videregående	Avdelingssjef, heltid	Oslo

Tabell 4: Oversikt over respondentene – de som flyttet vekk

## 4.2 Tilbud til høyere utdanning

Høyere utdanning refererer til utdanning etter videregående, på høyskole eller universitet. Undersøkelsen avdekket store forskjeller i tilbudet til høyere utdanning ved sammenligning av bygda og storbyen. Jones (1999) hevder at unge flytter til større byer for å studere, rett og slett fordi det ikke er tilbud til høyere utdanning på bygda.

A2: *"Jeg vet at videregående skole på Sortland har mange retninger, men jeg vet ikke noe om høyere utdanning i området."*

A4: *"Høyere utdanning er ikke-eksisterende her på Sortland. (...) Hvis jeg vil ta mer utdanning må jeg flytte til en større by."*

B2: *"Jeg flyttet vekk fra Sortland for å få meg en god utdanning. Drømmen har alltid vært å bli advokat, og jeg flyttet derfor til Tromsø for å ta jus."*

B3: *"Jeg er veldig glad i Sortland, men ettersom jeg ønsket å ta høyere utdanning ble jeg nødt til å flytte på meg."*

Disse sitatene er med på å støtte forskningen til Jones (1999). Tilbudet til høyere utdanning på Sortland er svært dårlig, og deltakerne må flytte til større byer hvis de skal ta noe annet enn videregående skole. Respondentene i gruppe B fortalte at tilbudet til høyere utdanning er enormt bra i de byene de bor i, og to av dem flyttet kun fordi de ønsket å gå på universitet, slik at de i fremtiden kunne få seg gode jobber. For de som ønsker å ta høyere utdanning vil det dårlige tilbudet på Sortland fungere som en push-faktor, mens muligheten for utdanning i de større byene vil fungere som en pull-faktor (Lee, 1966). Og hvis nytten ved å flytte vekk for å ta utdanning er større enn ved å bli igjen, vil de velge å migrere (Hagen-Zanker, 2008). Naturlig nok er det slik at de deltakerne som ble igjen på Sortland etter videregående i gjennomsnitt har lavere utdanning enn de som flyttet vekk.

## 4.3 Tilbud til arbeid

Det å ha en arbeidsplass man er fornøyd med kan være avgjørende for hvor man velger å bo (Jones, 1999), og tilbud til arbeid refererer til muligheten for å skaffe seg jobb. Deltakerne mente at det var et stor utvalg av arbeidsplasser både på Sortland og i de store byene, men

undersøkelsen avdekket at det var stor forskjell på hva som avgjorde om man fikk jobb på de forskjellige stedene:

A1: *"De fleste stillingene på Sortland blir kun utlyst internt i bedriftene, eller satt via bekjentskap. Det er svært vanskelig å få seg jobb hvis man ikke kjenner noen i disse bedriftene, eller har en fot innenfor."*

B2: *"Det blir utlyst mange stillinger her i Tromsø, og mange av dem er stillinger med mye tyngde og god lønn. Det er mange søkere på hver stilling, men hvis man har rett utdanning og jobber hardt kan man være heldig å få drømmejobben".*

Det ble også uttrykt misnøye fra deltakerne om at de unge aldri ble prioritert eller satset på i stillinger med mye ansvar og god lønn, på Sortland:

A1: *"Stillinger med ansvar og høy lønn blir kun gitt til de eldre som har mange års erfaring, selv om vi unge er kvalifiserte for stillingen. (...) Vi får aldri mulighet til å vise hva vi kan."*

A3: *"Det er ingen vits å søke på lederstillinger eller lignende på Sortland, for man blir ikke tatt seriøst hvis man er under 40 år."*

B3: *"Jeg kunne gjerne tenke meg å flytte hjem, men det er så få jobbmuligheter der og vi unge blir aldri prioritert. Foreløpig er det mye mer fristende for meg å bo i Oslo, for her får jeg utnyttet utdanningen jeg har. I tillegg er lønnen mye bedre her, enn hvis jeg hadde hatt samme jobb på Sortland."*

Sitatene viser at det kan være vanskelig å få seg jobb på Sortland hvis man ikke har noe bekjentskap eller en fot innenfor de bedriftene man ønsker å jobbe for. Det er også vanskelig å få en jobb med ansvar, ettersom de unge ikke blir prioritert. I de større byene får man seg jobb basert på kunnskap og utdanning, ikke bekjentskap eller alder. Jones (1999) hevder at mange unge flytter til større byer for å sikre seg jobber som er bedre betalt enn på bygda, og denne teorien stemmer godt i dette tilfellet. Dette kan fungere som en push-faktor vekk fra Sortland, og en pull-faktor mot større byer (Lee, 1966).

#### 4.4 Sosialt samhold

I følge tidligere forskning har alle mennesker et behov for å føle en tilhørighet eller tilknytning til andre mennesker (Deci og Ryan, 2000). Det å kunne danne gode relasjoner er med på å fremme den indre motivasjonen, og avgjørende for at man skal trives:

A1: *”Det sosiale samholdet er veldig bra. Jeg har mange venner og familie her på Sortland. (...) Etter videregående var det mange av vennene mine som flyttet til større byer, så det er ekstra gøy i feriene når alle kommer hjem.”*

A3: *”Jeg har en liten vennekrets som jeg omgås med i hverdagen, og jeg og samboeren min er veldig flink til å finne på ting med andre. (...) Det sosiale betyr meget mye for meg, mer enn jeg kanskje tenker over. Jeg har generelt veldig god kontakt med mine venner.”*

B1: *”Det sosiale miljøet er veldig bra her i Trondheim, og det var en avgjørende faktor for at jeg ble boende her. Trøndere er lette å komme i kontakt med, og jeg har derfor veldig mange gode venner her. Det eneste jeg savner er familien min.”*

B3: *”Jeg har foreløpig ikke så mange venner her i Oslo siden vi akkurat har flyttet hit. Oslo er en fin by å bo i, men det virker som om østlendinger er litt kaldere enn nordlendinger, og de er litt vanskelige å bli kjent med. Jeg føler foreløpig ikke på den samme tilhørigheten som jeg gjorde i Nord. (...) Jeg savner å ha familie og nære venner rundt meg”*

Sitatene over er med på å bekrefte at alle har et behov for å føle tilhørighet for å trives (Deci og Ryan, 1985). De deltakerne som fortsatt bor i hjembyen viser en sterk indre motivasjon for å bli værende igjen der, blant annet på bakgrunn av at de føler et sterkt sosialt samhold med både venner og familie. Den gruppen som flyttet vekk sier også at det sosiale samholdet er svært viktig for trivselen, og de mener det er avgjørende for at de ble boende. Det var ingen i gruppe A som hadde familie rundt seg, og i undersøkelsen kom det tydelig frem at dette var noe de savnet veldig.

#### 4.5 Holdninger til samfunnet

Deltakerne hadde forskjellige tanker om det å bo på et lite sted hvor alle kjenner alle i motsetning til å bo i en stor by hvor man er mer anonym. I følge Jones (1999) er holdninger til samfunnet i hjembyen med på å påvirke valget om hvor man skal bo.

A2: *”Det er veldig trivelig å bo på Sortland. Jeg møter folk jeg kjenner overalt; på butikken, på fjellet, på jobb osv. Det må være veldig upersonlig å bo i en stor by. Her er det slik at alle kjenner alle, og hvis man trenger hjelp til noe så er det alltid noen som stiller opp.”*

A4: *”Det er veldig lett å bo på et sted hvor det ikke er alt for mange folk. Da slipper man å stå i kø overalt, og så møter man alltid noen man kjenner.(...) Jeg liker å bo på et sted hvor jeg kjenner de fleste, men det er selvsagt negative sider ved alt. Hvis man gjør noe galt kan man være sikker på at alle får vite det, og at hele bygda blir å huske det for alltid.”*

Deltakerne som fortsatt bor i hjembyen er ganske positive til det. De liker å ha folk rundt seg som de kjenner, og så syntes de det er enklere å bo på et lite sted. Det å ha folk rundt seg som de kjenner vil være en pull-faktor til Sortland, mens det å bo i en stor by å være mer anonym vil være en push-faktor (Lee, 1966).

B1: *”Jeg fikk angst av å bo på Sortland, for uansett hva jeg gjorde, så visste alle det. Det følte veldig kvelende.”*

B2: *”Det er flott å være på Sortland, men jeg slapper mye mer av når jeg er i Tromsø. Det er deilig å kunne gå på butikken å være litt anonym. Det kan være ganske slitsomt å måtte prate med kjente folk hele tiden. Dessuten så følger de alltid med på hva du gjør og hvem du er sammen med.”*

B4: *”Når man er litt annerledes er det vanskelig å bli akseptert på små steder. Jeg trives derfor mye bedre i Oslo hvor ingen bryr seg om hvem jeg er og hva jeg gjør.”*

Deltakerne som flyttet til større byer er mer negativ til å bo på Sortland, og har dårlige opplevelser rundt det at alle kjenner alle. For denne gruppen vil det være en push-faktor at



alle kjenner alle, mens det å kunne være anonym vil være en pull-faktor mot større byer (Lee, 1966). Dette støtter tidligere forskning som hevder at de som migrerer er mer negativ til hjembyen, enn de som blir igjen (Jones, 1999). De ønsker å bo i større byer for å være litt mer anonyme.

#### 4.6 Bosituasjon

Bosituasjon refererer til om deltakerne eier eller leier bolig, om det er vanskelig å finne seg bolig, hvilken standard det er til hvilken pris, og om de generelt er fornøyde med denne faktoren. Det finnes faktorer som ikke skaper trivsel, men som kan skape mistriksel hvis de mangler. En slik faktor motiverer ikke i seg selv, men den må være tilstede som et grunnleggende behov som medvirker til motivasjon (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Det var stor forskjell på deltakernes bosituasjon:

*A1: "Jeg og samboeren min har kjøpt oss hus. (...) Boligmarkedet på Sortland er egentlig ganske bra, og det er mulig å finne seg et fint hus til en levelig pris."*

*A3: "Det er ganske dyrt å leie bolig på Sortland ettersom det er veldig mange unge som flytter hit for å gå på videregående. Det lønner seg derfor å kjøpe bolig, hvis man har mulighet til det. Det koster like mye å leie bolig, som det gjør å eie. Det var derfor helt naturlig for meg å kjøpe egen bolig."*

Tre av fire deltakere i gruppe A eide sine egne boliger. Den siste respondenten i denne gruppen hadde akkurat vært i et samlivsbrudd, og var derfor på jakt etter bolig. Det virker som at de er fornøyde med boligmarkedet på Sortland, og at prisene er overkommelige. Standarden på boligene ble det heller ikke sagt noe på.

*B1: "Jeg eier leilighet i Trondheim, men jeg måtte få hjelp fra mamma og pappa for å ta lån. I begynnelsen da jeg flyttet hit leide jeg en leilighet, men jeg mistriksdes veldig. Det var sinnsykt kaldt inne i huset, og jeg brukte store summer på oppvarming. Badet var fylt med mugg, og jeg måtte dele kjøkken med to andre. Det var dessuten enormt dyrt å bo der."*

*B3: "Jeg har et stort ønske om å kjøpe min egen leilighet i Oslo, men det er så sinnsykt dyrt. Det er ganske kjipt å leie bolig hos andre, spesielt når de fleste leilighetene som leies ut er i kjempe dårlig stand, til tross for at prisen er skyhøy"*

I denne gruppen var det kun én av fire respondenter som eide bolig, resten leide. Deltakerne påpekte at det var veldig dyrt både å leie og eie bolig i store byer på grunn av at etterspørselen er mye større enn tilbudet. Det kom også frem av undersøkelsen at veldig mange av bostedene som blir leid ut er i svært dårlig stand.

Som vi kan se av resultatene er boligsituasjonen på Sortland mye bedre enn i større byer. Prisen er lavere, standarden er høyere, og det er enklere å få seg bolig. Jeg vil si at boligsituasjonen på Sortland absolutt er tilstede som et grunnleggende behov for trivsel, mens den er mer fraværende i de større byene. Gode boforhold vil i dette tilfellet kunne være en pull-faktor mot Sortland, mens dårlige boforhold vil være en push-faktor i forhold til de større byene, og dette gjelder for alle deltakerne (Lee, 1966).

#### 4.7 Tilbud til aktivitet og kultur

Tilbud til aktivitet og kultur er også en hygienefaktor som kan skape mistriivsel hvis det mangler. Det må være tilstede som et grunnleggende behov som medvirker til motivasjon (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Aktivitet og kultur refererer til for eksempel idrett, musikk, kino, forestillinger og bibliotek.

*A2: "Vi har egentlig et ganske bra tilbud her på Sortland. Vi har akkurat fått en ny kulturfabrikk med kino og bibliotek. (...) Jeg har enda ikke vært i kulturfabrikken for jeg er ikke så aktiv på dette området".*

*A3: "Jeg benytter meg ikke av disse tilbudene, så jeg vet ikke så mye om det"*

Sitatene tyder på at det er et godt tilbud til både aktivitet og kultur på Sortland, men det virker som at deltakerne i denne gruppen ikke har noen særlig interesse for dette. Det er kun respondent A1 som forteller at hun liker å benytte seg av de tilbudene som er tilgjengelig.

*B2: "Aktivitet- og kulturtilbudet i Trondheim er fantastisk. Det er en aktiv by hvor det skjer noe hele tiden."*

*B3: "Tilbudet i Oslo er rett og slett fantastisk. Det skjer noe her hele tiden."*

Deltakerne som bor i de større byene forteller også at tilbudet til aktivitet og kultur er veldig bra. Det virker som denne gruppen utnytter tilbudene mer enn de som bor på Sortland.

Som vi kan se av resultatene er tilbudet til kultur og aktivitet ganske bra overalt. Den største

forskjellen er at de som bor på Sortland ikke er like interessert i å benytte seg av tilbudene som deltakerne i de større byene. Jeg vil si at tilbudet absolutt er tilstede som et grunnleggende behov for trivsel både på Sortland og i de større byene.

#### 4.8 Arbeidsplassen

Hvilken jobb man får kan være med på å bestemme hvor man skal bo (Jones, 1999), og jeg har derfor undersøkt hva deltakerne syntes om arbeidsplassen sin. Det ble stilt spørsmål rundt motivasjon, autonomi, kompetanse og tilhørighet for å se om respondentene var indre eller ytre motivert, eller begge deler.

A1: *"Jeg blir definitivt mest motivert av god belønning. Akkurat nå syntes jeg at jeg har veldig dårlig lønn, noe som er svært lite motiverende."*

A4: *"Jeg er veldig fornøyd med lønnsmodellen min, og jeg blir absolutt motivert av mulighet for høyere lønn eller bonus. Det får meg til å jobbe hardt."*

B1: *"Jeg er ikke fornøyd med lønnen min. Det å jobbe i butikk er hardt arbeid, og lønnen står ikke til dette arbeidet. (...) Jeg hadde vært masse mer motivert hvis jeg fikk godt betalt."*

Ytre motivert atferd betyr at man motiveres av det ønskede resultatet av en aktivitet, ikke aktiviteten i seg selv (Deci og Ryan, 1985). Alle de åtte deltakerne mente at de ble ytre motiverte. Denne type motivasjon kom fra et ønske om å oppnå konkrete belønninger i form av lønn, bonus og lignende (Ryan og Deci, 1985).

A3: *"Jeg er min egen sjef. Det å kunne bestemme alt selv i stedet for å gå i gjennom mange ledd for å få svar på noe, er veldig deilig og motiverende. Alt blir mer effektivt da."*

B1: *"Jeg er veldig fornøyd med arbeidsplassen min, men det er veldig strenge retningslinjer i kjeden jeg arbeider for, og det gjør meg egentlig mindre motivert."*

B2: *"I jobben min er det svært mange retningslinjer som må følges. Jeg kan ikke ta egne avgjørelser."*

I følge Deci & Ryan (2000) kan man karakterisere indre motivasjon som fullkommen autonomi i aktiviteten, og når et menneske er indre motivert vil det føle lyst til å gå i gang med en aktivitet, og like det de gjør.

Autonomi handler om behovet for å kunne være selvstendig og ta egne valg (Deci og Ryan, 2000). Undersøkelsen avdekket at de som arbeider på Sortland har i gjennomsnitt større grad av autonomi i jobben sin, enn de som bodde i andre byer. Alle deltakerne i gruppe A hadde mulighet til å bestemme hvordan arbeidet skulle utføres. Gruppe B hadde strenge retningslinjer i jobbene sine, og de fikk ikke være så veldig selvstendige. Kanskje det er enklere å gi mer frihet på et lite sted som Sortland. I større byer har man kunder nesten uansett hva man gjør, mens på mindre steder må man tilpasse seg når man ser hva som fungerer.

*A3: "Jeg får brukt min kompetanse og mine ferdigheter hver dag på jobb".*

*A4: "jeg får brukt litt av min kompetanse, men det hadde vært gøy med flere utfordringer".*

*B2: "Jeg får ikke brukt min kompetanse på jobb. Jeg jobber kun deltid ved siden av studiene, og den kompetansen jeg tilegner meg på universitetet får jeg ikke bruk for i jobben min.*

Alle har et behov for å føle seg kompetent, og for å kunne bruke sine evner og ferdigheter til å beherske utfordringer (Deci og Ryan, 1985). Deltakerne opplever stort sett at de får brukt sin kompetanse i jobben, og at oppgavene de har oppleveres som utfordrende. Det var kun en av respondentene som sa at hun ikke fikk brukt sin kompetanse, men det var på bakgrunn av at hun hadde deltidsjobb ved siden av studiene.

*A2: "Jeg er kun sammen med kollegene mine på jobb. Vi har ikke noe tilfelles på fritiden."*

*A3: "Jeg trives enormt godt sammen med mine kolleger. Det føles som vi er en stor vennegjeng. Vi er mye sammen utenom jobb også."*

B3: *"Vi har et veldig godt miljø på jobb. Jeg gir det terningkast 6. Ledelsen har veldig mye fokus på at man skal ha gode relasjoner til sine kolleger i jobben min."*

Behovet for tilhørighet innebærer at vi trenger å føle en tilknytning til, eller likhet med andre mennesker. Dette kan skapes ved gode relasjoner til kolleger, eller at man har kolleger man kan relatere seg til (Deci og Ryan, 2000). Flertallet av respondentene føler at de har en sterk tilknytning til sine kolleger, og at de har en tilhørighet sammen med dem. Det var bare en i hver gruppe som ikke hadde noe særlig med sine kolleger å gjøre utover oppgavene de hadde sammen på jobb.

Selv om ikke alle er like fornøyde med lønnen sin, mener de at belønning eller bonus er med på å motivere dem. Det virker som at gruppe A har større grad av autonomi på i sin jobb i forhold til gruppe B, noe som muligens kan skyldes størrelsen på stedet og arbeidsplassen. De fleste sier at de føler seg kompetente, og at de får brukt sine evner og ferdigheter. Det viser seg også at flertallet har gode relasjoner til sine kolleger, og at de føler tilhørighet.

Ut i fra undersøkelsen ser det ut til at alle deltakerne er både ytre og indre motiverte. Den største forskjellen på indre motivasjon er at gruppe A har større grad av autonomi enn gruppe B. Hvis dette er tendensen, så kan det å ha større grad av autonomi på Sortland være en pull-faktor, mens mindre grad av autonomi i storbyen vil være en push-faktor (Lee, 1966).

#### **4.9 Mål for fremtiden**

Intensjonen om å arbeide mot et bestemt mål er en sentral motivasjonskilde (Kaufmann og Kaufmann, 2009). For å finne ut om deltakerne hadde et ønske om å utvikle seg og bli forfremmet i jobben sin, stilte jeg spørsmål rundt hvilke mål de hadde satt seg.

A2: *"Jeg vil gjerne bli daglig leder og eier."*

A4: *"Jeg ønsker å bli flinkere med kunder og salg, slik at jeg kan få mer lønn."*

B3: *"Jeg arbeider hardt for å nå målene mine om forfremmelse og bedre lønn."*

B4: *"Mitt mål er å bli regionssjef i første omgang. Det ultimate hadde selvfølgelig vært å bli kjedesjef en gang i fremtiden."*

Det er tydelig at alle jobber mot et mål, og de fleste har et ønske om forfremmelse og bedre lønn. Dette tyder på at respondentene er motiverte i jobbene sine, og det virker som at det er viktig for dem å ha spesifikke mål de kan jobbe mot. Det var kun respondent B2 som ikke hadde noe fremtidig mål for jobben sin, og bakgrunnen var at hun skulle jobbe med noe helt annet når hun var ferdig å studere.

#### **4.10 Oppsummering**

Det kommer tydelig frem at tilbudet til høyere utdanning på Sortland er veldig dårlig, mens tilbudet til høyere utdanning i de større byene er veldig bra. Derfor er det naturlig at de som ønsker å ta utdanning på høyskole eller universitet flytter til andre steder i landet.

Sortland kan tilby mange arbeidsplasser, særlig i handelsstanden da denne er under utvikling. Det eneste problemet er at mange arbeidsplasser utlyses kun internt i bedriften, eller så blir de satt gjennom bekjentskap – noe som gjør at det kan være svært vanskelig å få seg jobb. I følge respondentene er det også slik at eldre folk blir prioritert fremfor yngre folk når det kommer til stillinger med tyngde, fin tittel og god lønn.

I de større byene i Norge er det også et bra tilbud til arbeidsplasser, og de fleste stillingene blir utlyst for allmenheten. Det finnes mange stillinger med tyngde, fin tittel og god lønn i de store byene, og der er det ikke slik at de eldre blir prioritert.

Begge gruppene var fornøyde med det sosiale samholdet der de bodde. Den største forskjellen var at de som bodde i de større byene ikke hadde noe familie rundt seg, noe de savnet.

Vi kan se at de som flyttet vekk til større byer var mer negative til samfunnet på Sortland, enn de som fortsatt bodde i hjembyen. Gruppen med de som flyttet vekk syntes at det kunne være kvelende og angstfylt å bo på Sortland, mens de som fortsatt bodde der syntes det var veldig trivelig å kunne møte kjente folk hele tiden.

Det kommer ganske tydelig frem at boligsituasjonen på Sortland er bedre enn i de større byene. Flertallet av de som bodde i hjembyen var huseiere, mens det var kun én av respondentene i den andre gruppen som eide sin egen leilighet. Boligmarkedet på Sortland er mye sunnere enn i storbyene hvor det er ganske presset, og derfor veldig dyrt både å eie og leie.

Tilbudet til aktivitet og kultur er bra både på Sortland og i de større byene. Den største forskjellen var at de som bodde på Sortland var dårligere til å benytte seg av tilbudet enn de som bodde i andre byer.

I jobbsammenheng var alle respondentene både ytre og indre motiverte. Alle hadde også et ønske om forfremmelse og bedre lønn.

Under vil jeg oppsummere push- og pull-faktorene for de to gruppene. Push-faktorene viser hvilke faktorer som er negative, og som dytter fra seg folk. Pull-faktorene viser hvilke faktorer som er positive, og som drar til seg folk (Lee, 1966). Jeg har valgt å vise at selv om man har valgt å bo på Sortland eller i større byer, så er det både negative og positive sider ved valgene:

De som ble igjen (Gruppe A)		De som flyttet vekk (Gruppe B)	
Push (Sortland)	Pull (Større byer)	Push (Sortland)	Pull (Større byer)
Ikke mulighet for å skaffe seg jobb uten bekjentskap	Mulighet for å skaffe seg jobb	Ikke mulighet for høyere utdanning	Mulighet for høyere utdanning
		Vanskelig å skaffe seg jobb med tyngde, og uten bekjentskap	Mulighet for å skaffe seg jobb med tyngde på bakgrunn av utdanning og erfaring.
		Lite sted hvor alle kjenner alle	Flere folk, man blir mer anonym
		Får ikke opplevd noe nytt i den forstand som de ønsker	Opplive noe nytt
Push (Større byer)	Pull (Sortland)	Push (Større byer)	Pull (Sortland)
Ikke familie i nærheten	Familie i nærheten	Liten grad av autonomi i jobben	Stor grad av autonomi i jobben
For stort, man blir anonym	Lite sted hvor alle kjenner alle	Dårlige boforhold	Gode boforhold
Dårlige boforhold	Gode boforhold	Ikke familie i nærheten	Familie i nærheten

Tabell 5: Push og pullfaktorer for begge gruppene

## 5. Oppsummering og diskusjon

I følgende kapittel vil jeg oppsummere og diskutere funnene opp mot problemstillingen som ble definert først i oppgaven: *Hva motiverer arbeidskraften til å bli igjen på Sortland å jobbe for handelsstanden?* Jeg vil ta for meg de funnene som er mest interessante og relevante for problemstillingen.

### 5.1 Tilbud til høyere utdanning

Som antatt ut i fra teorien til Jones (1999) var tilbudet til høyere utdanning på Sortland svært dårlig, mens tilbudet var veldig bra i de større byene. Flertallet av de som forlater bygda gjør det nettopp for å få seg mer utdanning (Jones, 1999), og det er helt naturlig i dette tilfellet ettersom det ikke er noe universitet eller høyskole på Sortland. En av motivasjonene for å flytte vekk å utdanne seg, er at man senere skal slippe å arbeide i lavlønnede stillinger på bygden (Jones, 1999). Migrasjonen til en by med universitet medfører dermed mer nytte, enn hvis man hadde blitt værende på Sortland, noe støtter the value-expectancy model (Hagen-Zanker, 2008). En naturlig løsning for å få folk til å bli igjen på Sortland etter videregående hadde rett og slett vært å fått et bedre tilbud til høyere utdanning.

### 5.2 Tilbud til arbeid

Det er ikke mangel på tilbud til arbeid, verken på bygden eller i de større byene. Sortland har en stor handelsstand som fortsatt er under utvikling, og det finnes derfor veldig mange arbeidsplasser der. Dette utfordrer teorien til Jones (1999) som sier at små kommuner ofte satser på gammel business, i stedet for å støtte nye ideer. Til tross for at det er mange arbeidsplasser blir det nevnt at det kan være svært vanskelig å få seg arbeid ettersom de fleste stillingene blir utlyst internt i bedriftene, eller satt via bekjentskap. Det er også slik at eldre folk blir prioritert fremfor yngre folk når det kommer til karrierejobber.

I de større byene blir de fleste stillingene utlyst for allmennheten, og jobbene blir satt på bakgrunn av erfaring og kompetanse – ikke alder eller bekjentskap. Her har bedriftene på Sortland litt å lære.

En av faktorene som kan være med på å avgjøre hvor man bor, er arbeidsplassen (Jones, 1999). Hvis målet er å unngå fraflytting fra Sortland, tror jeg det er viktig at bedriftene satser mer på de unge. Bedriftene må begynne å utlyse stillingene for alle, i stedet for å ansette



internt eller via bekjentskap. Dette kan også gi en fordel til bedriftene, for det kan jo hende at de ansetter noen som passer mye bedre for stillingen hvis de gir alle en sjanse, i stedet for å ansette via bekjentskap. De bør også tenke på at det er veldig mange som motiveres av konkrete belønninger (Deci & Ryan, 1985), da jeg tror lønn er et avgjørende tema for om de unge syntes det er verdt det å bli boende her, da de ofte flytter vekk for å finne en jobb med høyere lønn (Jones, 1999). I følge Dagens Næringsliv (2004) er det ofte slik at man får mer lønn i store byer, enn det man får hvis man arbeider i distriktene.

En annen ting bedriftene på Sortland burde gjøre er å utnytte arbeidskraften hos de yngre som blir værende igjen etter videregående. De som blir boende i hjembyen ser ikke ut til å være interessert i å ta høyere utdanning, men dette betyr ikke at de ikke er hardtarbeidende eller praktisk anlagt. Etter min mening burde dette være en gylden mulighet for alle bedrifter på Sortland til å skaffe seg noen flotte ansatte som de kan forme akkurat som de vil. Her kunne de unge startet på bunnen av bedriften med full opplæring, og deretter hatt mulighet for å arbeide seg oppover. Jeg tror det er mye bra arbeidskraft å hente blant de unge, og det er veldig mange som er veldig hardtarbeidende hvis de bare får mulighet til å vise hva de kan.

### **5.3 Sosialt samhold**

Et godt sosialt samhold er viktig for trivsel og for at man skal kunne føle en tilhørighet til andre mennesker (Deci og Ryan, 1985). Alle deltakerne sa at deres sosiale liv var bra, og at de trivdes der de bodde. Dette støtter teorien om at følelse av tilhørighet er med på å påvirke den indre motivasjonen positivt (Deci og Ryan, 1985). De deltakerne som bodde i større byer nevnte at de ofte savnet familiene sine. Selv om det sosiale samholdet på Sortland mest sannsynlig ikke er nok til å stoppe de unge fra å flytte vekk etter videregående, så tror jeg at familie er en underliggende faktor som kan være med på å motivere dem til å bli igjen, hvis alt det andre er på plass. De fleste ønsker vel å ha familie rundt seg, vil jeg tro.

### **5.4 Bosituasjon**

Hygienefaktorer er faktorer som ikke skaper trivsel, men som skaper mistrivsel hvis de mangler (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Bolig er en slik hygienefaktor, og det kommer tydelig frem av undersøkelsen at bosituasjonen på Sortland er bedre enn i de større byene. Tilgang på bolig i seg selv vil nok ikke hindre fraflytting, men det er absolutt en faktor som er tilstede som et grunnleggende behov for trivsel på Sortland.

## 5.5 Tilbud til aktivitet og kultur

Aktivitet- og kulturtilbud kan også anses som hygienefaktorer, da et fraværende tilbud kan skape mistrivsel (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Aktivitet- og kulturtilbudet ser ut til å være tilfredsstillende både på Sortland og i de store byene. Undersøkelsen viste at de som bodde på Sortland ikke benyttet seg så veldig mye av disse tilbudene, mens de deltakerne som bodde i større byer var veldig flinke til å gjøre det. Det er tydelig at kultur og aktivitet er noe som blir verdsatt av de som bor i store byer, og det er derfor viktig at dette tilbudet er bra på Sortland.

## 5.6 Indre og ytre motivasjon i jobben

Undersøkelsen viste at flertallet av deltakerne ble både ytre og indre motiverte uavhengig av hvor de bodde, noe som støtter teorien til Ryan og Deci (1985) om at mennesket har et iboende behov for å tilfredsstillere sine interesser, dyrke sine kunnskaper og mester oppgaver. Alle respondentene ble svært motiverte av å arbeide mot god belønning eller bonus, og dette er noe bedriftene på Sortland bør ta i betraktning når de søker etter folk. Hvis man skal få flere til å bli igjen etter videregående for å arbeide, vil nok lønnen være avgjørende.

I teorien til Ryan og Deci (1985) mener de at det å ha glede og interesse for aktiviteten i seg selv blir påvirket av grad av autonomi, mulighet for å få bruke sin kompetanse og tilhørighet. Det er derfor viktig at arbeidsgivere tar disse faktorene med i betraktning når de søker etter folk. I undersøkelsen kom det frem at bedriftene på Sortland hadde større grad av autonomi enn de i storbyen, og hvis tendensen er at man får være med på å bestemme, være selvstendig og utfolde seg mer hvis man arbeider der, kan dette være en god motivasjon for unge til å bli igjen i hjembyen.

## 5.7 Mål for fremtiden

Flertallet av deltakerne jobber hardt i ønsket å bli forfremmet enten i form av stillingstittel eller i form av høyere lønn, noe som støtter opp om litteraturen til Locke og Latham (1981) som sier at intensjonen om å arbeide mot et mål er en sentral motivasjonskilde. Dette er også noe bedriftene på Sortland bør ta i betraktning når de søker etter folk. De fleste ønsker å jobbe mot et mål, og det er derfor viktig at stillingene byr på utfordringer som kan motivere dem til å bli bedre, og å jobbe hardere.

## 6. Konklusjon

### 6.1 Oppsummering

Oppgaven har som formål å besvare følgende problemstilling: ”Hva motiverer arbeidskraften til å bli igjen på Sortland å jobbe for handelsstanden?”

Resultatene viser ganske klart hva som må til for å motivere de unge til å bli igjen på Sortland for å arbeide for handelsstanden:

1. Den første faktoren er tilbudet til høyere utdanning på Sortland. Per dags dato finnes det verken høyskole eller universitet, og de som ønsker mer utdanning etter videregående må derfor flytte til større byer. Tilbudet til høyere utdanning bør derfor økes betraktelig.
2. Den andre faktoren omhandler muligheten for å få seg arbeid. Sortland har veldig mange arbeidsplasser, men utfordringen er at bedriftene ikke utlyser stillingene for allmennheten. Et annet problem er at det er få som satser på de unge. For å motivere de unge til å bli igjen må de ha mulighet til å søke på jobber, og så må de bli satset på. Lønn og ansvar vil selvsagt være avgjørende for om de ønsker å bli igjen.
3. Faktor nummer tre handler om hva arbeidsgiverne bør tenke på når de skal utlyse en stilling. Undersøkelsen viste at ytre motivasjon var svært viktig for deltakerne, og det er derfor lurt å gi god belønning, eller ha smarte lønnsmodeller. Indre motivasjon er også avgjørende, og arbeidstaker bør derfor ha mulighet for å kunne være selvstendig og utfolde seg, få bruke sin kompetanse og komme inn i et godt arbeidsmiljø. Det siste arbeidsgiverne bør tenke på er å opprette stillingen på en måte som gjør at den ansatte kan arbeide mot et mål.
4. Faktor nummer fire består av faktorer som ikke motiverer i seg selv, men som må være tilstede som et grunnleggende behov som medvirker til motivasjon.
  - Bra tilbud til bolig
  - Bra tilbud til aktiviteter og kultur

5. Den femte faktoren er noe man ikke kan gjøre noe særlig med, men den er verdt å nevne, nemlig familie. Det var svært tydelig at deltakerne syntes det var viktig å ha familien sin rundt seg. De som bodde på Sortland var veldig fornøyd med å bo på samme sted som dem, og de som hadde flyttet vekk sa at de savnet familiene sine hele tiden. I dette tilfellet har Sortland en fordel, ettersom familiene til unge som går ut av videregående mest sannsynlig bor der.

## 6.2 Praktiske implikasjoner

Hva kan staten, kommunen og bedriftene på Sortland gjøre, basert på funnene fra denne undersøkelsen?

Tilbudet til høyere utdanning er fraværende på Sortland, og hvis man skal få flere til å bli igjen er det nødvendig med et bedre utdanningstilbud. Her er det avgjørende at staten kommer inn å gjør det mulig for befolkningen på Sortland å ta utdanning på universitet eller høyskole. Dette kan for eksempel skje ved at de lager en avdeling på Sortland som knyttes opp til Universitetet i Tromsø.

Bedriftene på Sortland kan satse mer på unge folk i tyngre stillinger med god lønn. En start er selvsagt at de må slutte å ansette folk kun ut i fra bekjentskap. De burde ha fokus på hvilken kompetanse de forskjellige kan tilby, og bruke dem i en stilling som de syntes er interessant, krevende, variert og som kan tilby belønning i forhold til den jobben som blir gjort. Det er også viktig for den ansatte at de har et mål med jobben, og at det er mulighet for forfremmelse eller opprykk i lønn.

Kommunen kan fortsette å ha fokus på aktivitet og kultur. Det er også viktig at tilbudet til boliger opprettholdes, og her kan kommunen være med i form av å godkjenne søknader for bygging, eller lignende.

Ut i fra min undersøkelse kan disse faktorene være svært virkningsfulle når man skal motivere de unge til å bli igjen på Sortland å arbeide for handelsstanden.

### 6.3 Forslag til videre forskning

I denne oppgaven har jeg gått inn på hvilke forhold som har betydning for om noen blir boende på Sortland etter videregående for å arbeide for handelsstanden, eller om de velger å flytte vekk til større byer.

Oppgaven er basert på et lite utvalg av unge voksne fra Sortland, og på bakgrunn av dette kan ikke resultatene generaliseres.

Det som kan være interessant for videre forskning er å få innsikt i hvilke andre faktorer som kan ha betydning for om noen velger å migrere eller ikke. Man burde gjort en kvalitativ studie, for å få sett noe nærmere på hvilke motiver som er de viktigste driverne. Denne undersøkelsen har bare fått tak på et lite utsnitt av hva som kan være årsaken til fraflytting, men med bedre tid og flere respondenter kunne det blitt mer utfyllende.

Det kunne også vært interessant å pratet med handelsstanden på Sortland for å høre hva de tenker om fraflytting, og hvilke tiltak de kunne satt i gang for å få flere til å ha lyst til å bli igjen å arbeide for dem.

## 7. Litteraturliste

- Aarstein, K. I. (2014, 9.januar). *Vi ser på Sortland*. Hentet fra: <https://www.vol.no/nyheter/sortland/article8928423.ece>
- Abrahamsson, B & J. A. Andersen (2005). *Organisation. Att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber-Ekonomi.
- Blaikie, N. (2010). *Designing social research* (2 ed). Cambridge: Polity.
- Dagens Næringsliv (2014, 13.juli). *Tjener mindre i distriktene*. Saken ble oppdatert 04.04.14 Hentet fra: <https://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2004/07/13/tjener-mindre-i-distriktene>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2007). *Active human nature: In S.H Hagger and N. L. D. Chatzisaratis (eds) Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Human Kinetics, 1.21.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination*. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 11-40. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7\_2
- Deci, E.L. & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. University of Rochester.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.*, 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322
- Hagen-Zanker, J (2008). *Why do people migrate? A review if the theoretical literature*. MPRA Paper No. 28197, posted 18.january 2011 13.31 UTC <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/28197/>
- Hein, H. H. (2009). *Motivation: motivationsteori og praktisk anvendelse*. København, Hans Reitzels Forlag
- Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees*. Harvard Business Review. Boston, Massachusetts.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland and New Yourk: The World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B. og Bloch, B. S. (1993). *The Motivation. Work*. (11. Edt). New Brunswick: Transaction Publishers
- House, R. J. & Wigdor, L. A. (1967). *Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism*. *Personnel Psychology*, (4): 269-390.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, (3.utg). Cappelen Damm AS.
- Jacobsen, D. I og J. Thorsvik (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*, (4. Utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jones, J. (1999). *The same people in the same places? Socio-spatial identities and migration in youth*. 33(1), 1-22. doi:10.1177/S0038038599000012

- Kaufmann, G. & A. Kaufmann (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Langørgen, A. (2007). *Sentralisering – årsaker, virkninger og politikk*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/sentralisering-aarsaker-virkninger-og-politikk>
- Lee, E. S. (1966). *A Theory of Migration*. University of Pennsylvania.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). *Goal setting and task Performance: 1969-1980*. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125-152.
- Saunders, M., Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2011). *Research Methods for Business Students* (6 ed.). United Kingdom: Pearson Education.
- SSB (2018). *Kommunefakta: Sortland – 1870 (Nordland)*. Hentet 20. mai 2018 fra: <https://www.ssb.no/kommunefakta/sortland-suorta>
- Van Hecke, M. (2007). *Blinds Spots: Why Smart People Do Dumb Things*. Prometheus Books.

## 8. Vedlegg

### 8.1 Intervju – de som ble igjen

1. Alder:
2. Student/arbeidstaker:
3. Hvordan syntes du tilbudet til utdanning er på Sortland?
4. Hvordan syntes du tilbudet til arbeid er på Sortland?
5. Hva syntes du om å bo på en plass hvor alle vet hvem alle er? (Hva er negativt og hva er positivt?)
6. Hvilke faktorer motiverte deg til å bli igjen på Sortland?
7. Har du opplevd perioder hvor du ønsker å flytte fra Sortland? Hvorfor?
8. Har du venner og familie her?
9. Hvordan opplever du det sosiale samholdet og miljøet?
10. Hvor mye har det sosiale betydd for deg?
11. Opplever du at du kan være deg selv her?
12. Er det enkelt å bo Sortland med tanke på jobb, bolig, skatter og avgifter?
13. Hvordan er aktivitets- og kulturtilbudet der du bor?
14. Hvordan er bosituasjonene din? (leier, eier osv).

### Spørsmål om arbeidsplassen

15. Er du fornøyd med din arbeidsplass? Hvorfor/hvorfor ikke?
16. Hva gjør deg motivert i jobbsammenheng?
17. Får du bestemme selv hvordan arbeidet skal utføres?
18. Er du fornøyd med lønnen din, og føler du at lønnen din motiverer deg?
19. Blir du mest motivert av arbeidet og oppgaven i seg selv, eller blir du mest motivert av lønnen eller bonusen du får?
20. Har du mulighet til å være selvstendig og utfolde deg på jobb?
21. Føler du at du får brukt din kompetanse og dine evner ved å arbeide her?
22. Hvordan opplever du det sosiale samholdet og miljøet på jobb?
23. Opplever du at du kan ta beslutninger og være selvstendig her?
24. Er det mulighet for forfremmelse i din jobb? Ønsker du å bli forfremmet?
25. Hvilket forhold har du til dine overordnede, og evt underordnede?
26. Hvordan vil du beskrive de fysiske forholdene i jobben din? (arbeidsmengde, tilrettelegging, teknologiske verktøy osv.)
27. Føler du at du har trygghet i jobben? (hvor trygg er du på at du beholder stillingen din)
28. Må du ta jobben din med deg hjem? Påvirker den fritiden din?
29. Har du et mål du arbeider mot i din jobb?



## 8.2 Intervju – De som flyttet vekk

1. Alder:
2. Student/arbeidstaker:
3. Bosted:
4. Hvordan syntes du tilbudet til for utdanning er der du bor?
5. Hvordan syntes du arbeidsmarkedet er der du bor?
6. Hva syntes om å bo på et sted der det ikke er slik at ”alle kjenner alle”? (i motsetning til hvordan det er i småbyer/på bygda)
7. Hva kunne fått deg til å bli igjen på Sortland?
8. Hvilke faktorer motiverte deg til å flytte vekk fra Sortland?
9. Har du opplevd perioder hvor du ønsker å flytte hjem til Sortland? Hva var grunnen?
10. Har du venner og familie der du bor nå?
11. Hvordan opplever du det sosiale samholdet og miljøet der du bor nå?
12. Hvordan trives du der du bor nå?
13. Hvor mye har det sosiale betydd for deg?
14. Opplever du at du kan være deg selv der?
15. Hva fremmer motivasjon og trivsel hos deg?
16. Er det enkelt å bo der du bor med tanke på jobb, bolig, skatter og avgifter?
17. Hvordan er aktivitets- og kulturtilbudet der du bor?
18. Hvordan er bosituasjonene din? (eier, leier osv.)

### Spørsmål om arbeidsplassen

19. Er du fornøyd med din arbeidsplass? Hvorfor/hvorfor ikke?
20. Hva gjør deg motivert i jobbsammenheng?
21. Får du bestemme selv hvordan arbeidet skal utføres?
22. Er du fornøyd med lønnen din, og føler du at lønnen din motiverer deg?
23. Blir du mest motivert av arbeidet og oppgaven i seg selv, eller blir du mest motivert av lønnen eller bonusen du får?
24. Har du mulighet til å være selvstendig og utfolde deg på jobb?
25. Føler du at du får brukt din kompetanse og dine evner ved å arbeide her?
26. Hvordan opplever du det sosiale samholdet og miljøet på jobb?
27. Opplever du at du kan ta beslutninger og være selvstendig her?
28. Er det mulighet for forfremmelse i din jobb? Ønsker du å bli forfremmet?
29. Hvilket forhold har du til dine overordnede, og evt underordnede?
30. Hvordan vil du beskrive de fysiske forholdene i jobben din? (arbeidsmengde, tilrettelegging, teknologiske verktøy osv.)
31. Føler du at du har trygghet i jobben? (hvor trygg er du på at du beholder stillingen din)
32. Må du ta jobben din med deg hjem? Påvirker den fritiden din?
33. Har du et mål du arbeider mot i din jobb?