



UiT Norges arktiske universitet

Handelshøgskolen ved UiT Norges Arktiske Universitet

Tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter i Nord-Norge

En kvalitativ casestudie av to småbedrifter

Janne Bietilæ

Trine Lise Pedersen

Masteroppgave i økonomi og administrasjon, BED-3901H, mai 2021

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som en del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved UiT Norges Arktiske Universitet i Alta, og er avslutningen på studiet. Underveis i denne prosessen har vi vært midt i Covid-19 pandemien, og fysiske møter har vært begrenset. Denne pandemien startet før vi begynte med oppgaven, og møter og veiledninger har gått som vi håpet, da veldig mange har blitt gode på nettmøter og fysiske møter ikke har vært anbefalt.

Vi har begge samiske røtter og synes dette temaet var veldig spennende. Trine Lise hadde helt fra begynnelsen av masterstudiet hatt lyst til å skrive en oppgave innenfor det samiske, mens Janne var giret på å skrive noe innen reiseliv. Når det kom anbefalinger om å skrive oppgaven i par, ble det naturlig å slå sammen ønskene om tema for oppgaven. Temaet for oppgaven ble dermed tradisjonskunnskap i reindriftsbaserte reiselivsbedrifter.

Arbeidet med oppgaven har vært både spennende, lærerikt og krevende. Det har vært utrolig lærerikt både å finne relevant litteratur til oppgaven, og selve arbeidet med en så stor oppgave. Å jobbe med denne oppgaven har ikke bare vært en dans på roser, det har til tider vært både tungt og frustrerende å klare å se “lyset i enden av tunnelen”.

Derfor vil vi takke våre gode og kunnskapsrike veiledere: Siri Ulfsdatter Søreng og Line Mathisen. Dere har hjulpet oss å komme på riktig vei igjen hver gang vi har satt oss fast i oppgaven. Tusen takk for gode tilbakemeldinger og inspirasjon.

Alta, 27.05.2021

Janne Bietilæ og Trine Lise Pedersen

Sammendrag

Samisk reiseliv er reiseliv basert på samisk kultur og tradisjoner, og krever litt mer enn å ta turister med ut i naturen på spasertur eller på sjøen for å speide etter fisk og hval. Denne oppgaven har fokus på reindriftsbaserte reiselivsbedrifter, da samisk reiseliv kan være mye forskjellig. Kompetansen som er i de reindriftsbaserte reiselivsbedriftene er det som teorien definerer som tradisjonskunnskap. Tradisjonskunnskapen det er behov for er spesiell, og er ikke noe man finner hos de fleste. Formålet med oppgaven er å svare på problemstillingen: “Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter?”.

Opgaven er en casestudie som skal undersøke hva tradisjonskunnskap betyr for ledere i samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter, herav hvordan ledere tolker begrepet tradisjonskunnskap og hvordan den anskaffes og utvikles. Vi har brukt Linda Lai (2013) sin teori på kompetanse for å kunne se på tradisjonskunnskap som en form for kompetanse, og strategisk kompetanseledelse som et analyseverktøy for å se hvordan bedriftene anskaffer og utvikler tradisjonskunnskap. Vi har brukt teorien til Guttorm (2011) for å trekke dette inn på tradisjonskunnskap i samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter. Disse hovedteoriene er med på å kartlegge tre hjelpespørsmål som skal hjelpe å besvare problemstillingen.

Problemstillingen besvares gjennom en kvalitativ studie, der datainnsamlingen er gjennomført med semistrukturerte dybdeintervjuer av to informanter som er ledere i hver sine reindriftsbaserte reiselivsbedrifter.

Sentrale funn i studien viser at tradisjonskunnskap er svært viktig for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter, da bedriftene er basert på samisk kultur og tradisjoner, og tradisjonskunnskap er den formen for kompetanse disse bedriftene sitter med. Det viser seg at rekruttering av kompetanse i casebedriftene stort sett skjer gjennom bekjente, og utvikling av kompetanse foretrekkes gjennom praktisk læring. Våre informanter mente til og med at praktisk læring er den aller beste måten å lære på.

Nøkkelord:

Kompetanse, tradisjonskunnskap, kompetanseanskaffelse, kompetanseutvikling, småbedrifter.

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Aktualisering.....	1
1.2	Problemstilling og avgrensning	2
1.3	Oppgavens struktur	4
2	Teori.....	5
2.1	Tradisjonskunnskap	5
2.1.1	Kunnskap	5
2.1.2	Tradisjonskunnskap	6
2.2	Kompetanse.....	10
2.3	Strategisk kompetanseledelse	11
2.3.1	Kompetanseanskaffelse.....	14
2.3.2	Kompetanseutvikling	15
2.4	Kobling mellom kompetansebegrepet og tradisjonskunnskap	17
3	Metodisk tilnærming.....	21
3.1	Forskningsdesign og metode.....	21
3.2	Valg av case	24
3.3	Rekruttering av informanter.....	24
3.4	Datainnsamling	25
3.4.1	Styrker og svakheter med metoden.....	27
3.5	Studiens kvalitet.....	28
3.6	Etikk.....	29
4	Casebeskrivelse.....	31
5	Empiriske funn.....	34
5.1	Tradisjonskunnskap og kompetanse	34
5.2	Strategisk kompetanseledelse	37

5.2.1	Kompetanseanskaffelse.....	38
5.2.2	Kompetanseutvikling	39
6	Analyse/drøfting	41
6.1	Tradisjonskunnskap	41
6.2	Strategisk kompetanseledelse	47
6.2.1	Kompetanseanskaffelse.....	51
6.2.2	Kompetanseutvikling	52
7	Avslutning.....	57
7.1	Konklusjon.....	57
7.2	Videre forskning	58
8	Referanseliste.....	59
	Vedlegg.....	63
	Intervjuguide.....	63
	Informasjonsskriv med samtykkeskjema.....	68

FIGURLISTE

Figur 1: Strategisk kompetanseledelse som kontinuerlig prosess (Lai, 2013, s. 15).....	13
Figur 2: Lai (2013) vs. Guttorm (2011).....	18
Figur 3: Strategisk kompetanseledelse (Lai, 2013).....	48

1 Innledning

1.1 Aktualisering

Norge har utviklet seg til en matnasjon, men Landbruks- og matdepartementet mener det er behov for at blant annet natur og kulturbaserte opplevelser knyttet til reindrift, kulturlandskap og kulturarv blir mer satset på og mer fremmet (Landbruks- og matdepartementet, 2017, s.28). Ifølge regjeringens skriv fra 2017 utgjorde opplevelsesbasert reiseliv bare 11% av verdiskapningen i næringen, men likevel er det denne typen reiseliv som er i raskest vekst. Det økende synet på bærekraft, har vært med på å gjøre at turister er blitt mer opptatt av opplevelsesbasert reiseliv med fokus på natur og kultur (Landbruks- og matdepartementet, 2017, s. 4-10).

I Nord-Norge er samene en del av befolkningen, og mange av de driver næring basert på sine tradisjoner og tradisjonskunnskaper. Dette er reindrift, håndarbeid og reiseliv basert på den samiske kulturen (Ren, Jóhannesson, Kramvig, Pashkevich & Höckert, 2020). Samisk reiseliv er definert som et reiseliv der de samiske kulturelementene er hoveddelen i virksomheten, der den samiske reiselivsnæringen har sitt opphav i kultur og tradisjoner som eksempelvis reindrift, samisk håndverk, tradisjonell mat, kunst, lassokasting, musikk som f.eks. joik (Wright, 2014). Mye av samenes tradisjoner er nytt og spennende for mennesker utenfra, og dermed en måte å tiltrekke seg turister (Ren et.al., 2020; Butler & Hinch, 2007). I forbindelse med dette må samiske reiselivsbedrifter ha en viss kunnskap om samiske tradisjoner og historie så de kan vise turistene noe nytt og spennende. Tradisjonskunnskap er en spesiell kunnskap som er spisset mot kultur og tradisjoner, der den gjenspeiler det samiske. Det er denne tradisjonskunnskapen vi skal undersøke, og vise hvor viktig den er for de samiske reiselivsbedriftene i Nord-Norge.

I en stortingsmelding (Meld. St. 32 (2016-2017)) skrives det at reindriftsbasert reiseliv er to store næringer som er sammenslått (reindrift og reiseliv), der reindriftsnæringen er en del av markedsføringen av reiselivet i Norge, og nå vil regjeringen satse ytterligere på reindriftsbasert reiseliv (Landbruks- og matdepartementet, 2017).

Reindriftsbaserte reiselivsbedrifter tar utgangspunkt i reindriftsnæringen i den samiske kulturen (Landbruks- og matdepartementet, 2017, s.28). Derfor anses reindriftsnæringen viktig for reiselivet, for å fremme den samiske kulturen i Norge. I tillegg til at for samene er det viktig å få frem den troverdige og ekte kulturarven, f.eks. for å hindre misbruk av den samiske kulturen, noe de kan gjøre gjennom reiselivsbedrifter (Landbruks- og matdepartementet, 2017, s.29).

Da reindriftsbasert reiseliv er et satsningsområde, har vi valgt å se på betydningen av tradisjonskunnskap i samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter. Med en satsning på dette området kan det bety flere turister, og at bedriftene dermed får behov for fokus på kompetansen i bedriftene og kanskje også mer kompetanse. Det er ledelsens ansvar å ta strategiske valg i bedriften og om det skal satses på kompetanse, herav strategisk kompetanseledelse. Denne oppgaven fokuserer på å undersøke anskaffelsen og utviklingen av tradisjonskunnskap.

1.2 Problemstilling og avgrensning

En urfolksgruppe som er godt undersøkt, og som har flere likhetstrekk med samene på mange områder, er maoriene på New Zealand. I New Zealand har det lenge vært en økt maorikultur i reiselivsnæringen. Det blir lagt frem om maorienenes historie, fremvisning av kulturens kunst og håndverk, tolkning av kulturen og muligheter for overnatting slik som maoriene har levd (Butler & Hinch, 2007), noe som gjenkjennes fra samisk reiseliv (Helander-Renvall & Markkula, 2017). Butler og Hinch har lagt frem at dette tiltrekker turister i den forstand at turistene søker etter noe som er nytt for dem, noe som er spektakulært og forskjellig fra hva de er vant til (Butler & Hinch, 2007).

Med undersøkelsene av en urfolksgruppe som maoriene, som er nokså lik samene, vil en satsning på reindriftsbasert reiseliv kunne gi like resultater om en økning i andel urfolkskultur i Norsk reiseliv. Mer samisk kultur i reiselivsnæringen vil kunne skape et behov for mer kompetanse og flere ansatte med tradisjonskunnskap innen denne næringen.

Bakgrunn for problemstillingen kommer av tanken på at en økning i samisk kultur i nordnorsk reiseliv gjør at bedrifter kan få behov for økt kompetanse. Med tradisjonskunnskap

som er en spesiell form for kompetanse, vil oppgaven undersøke hvordan lederne ser på og jobber med tradisjonskunnskap.

Problemstillingen er

“Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter?”.

Denne masteroppgaven har blitt gjennomført med en casestudie der vi har brukt to samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter i Nord-Norge. Med to bedrifter i undersøkelsen vil det gi et bedre bilde av hvordan ledelsen i samiske reiselivsbedrifter ser på tradisjonskunnskapen de har i bedriftene deres, og hvor viktig den er for slike bedrifter. Oppgaven vil ha et ledelsesperspektiv, da studien baseres på ledernes syn og meninger. For å svare på den generelle problemstillingen, er det utledet tre hjelpespørsmål:

- “Hva er ledernes oppfattelse av begrepet tradisjonskunnskap?”
- “Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for lederne i deres bedrift?”
- “Hvordan anskaffes og utvikles tradisjonskunnskap i slike bedrifter?”

Gjennom å undersøke hvordan ledere i samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter jobber med tradisjonskunnskap og hvilken betydning tradisjonskunnskap har for slike bedrifter, kan det gi en bedre forståelse av hvordan ledere anskaffer og utvikler tradisjonskunnskapen i bedriftene.

For at oppgaven ikke skal bli for omfattende så har vi valgt å begrense oppgaven til å kun fokusere på tiltakene anskaffelse (rekruttering) og utvikling av kompetanse i Lais (2013) modell for strategisk kompetanseledelse. Når det gjelder kompetanse i casebedriftene våre så vil fokuset vårt ligge på tradisjonskunnskap. Den tradisjonskunnskapen vi konsentrerer oss om i denne studien er i reindriftsbaserte reiselivsbedrifter, da tradisjonskunnskap kan omfatte veldig mange forskjellig kunnskapsområder.

1.3 Oppgavens struktur

Kapittel 1 er innledningen som presenterer hva som kommer videre i oppgaven. Her beskrives tema, den generelle problemstillingen og hjelpespørsmål, samt avgrensning i oppgaven.

Kapittel 2 er teorikapittelet og tar for seg det teoretiske rammeverket.

Teorien starter med litteratur om tradisjonskunnskap, og hva dette begrepet innebærer. Vi har tatt utgangspunkt i artikkelen til Guttorm, som er skrevet gjennom et samarbeid med Samisk Høgskole, som gikk ut på å samarbeide med forskjellige lokalsamfunn for å kartlegge samisk tradisjonskunnskap, og for å kunne utvikle metoder for å dokumentere samisk tradisjonskunnskap (Guttorm, 2011). Videre fra tradisjonskunnskap, har vi i denne oppgaven har vi valgt å bruke Linda Lais teori på kompetanse og strategisk kompetanseledelse som analyseverktøy, for å dykke dypere. Ved å bruke Lais teori om strategisk kompetanseledelse, vil det gi et utgangspunkt for å kunne reflektere over tradisjonskunnskapen som er i casebedriftene. Linda Lai har tatt utgangspunkt i store organisasjoner mens oppgaven vår fokuserer på småbedrifter i Nord-Norge. Dermed har vi laget en modell og koblet teori om kompetanse til Lai opp mot Guttorms teori på tradisjonskunnskap.

Etter at teorien er gjennomgått, kommer kapittel 3 som handler om metodevalget. Her beskrives og begrunnes valg av case og datainnsamling. Kapittel 4 tar for seg casebeskrivelse som forklarer case, og kapittelet gir en beskrivelse av bedriftene uten å legge frem konfidensiell informasjon. Deretter kommer kapittel 5 som legger frem funn fra intervjuene, etterfulgt av kapittel 6 som inneholder diskusjon og analyse av funn, og kobler teori og funn for å svare på problemstillingen. Kapittel 7 er avslutningen med konklusjon og forslag til videre forskning.

2 Teori

2.1 Tradisjonskunnskap

I den samiske reiselivsnæringen er tradisjonskunnskap en svært viktig faktor. De aller fleste som driver med samisk reiseliv har den kunnskapen de besitter fordi de er født og oppvokst med kulturen eller blitt en del av den samiske kulturen gjennom partnerskap/ekteskap, slektninger, nære venner osv., der det drives med f.eks. reindrift eller tradisjonelt håndverk (Guttorm, 2011). Teorien om tradisjonskunnskap i dette kapittelet vil hjelpe å forklare viktigheten av tradisjonskunnskap i slike reiselivsnæringer og videre forsterke funnene vi får gjennom intervjuene.

2.1.1 Kunnskap

Kunnskap har mange ulike definisjoner. Nonaka (1994) forklarer kunnskap som en individtilpasset informasjonsbølge der masse informasjon kommer i retning av et individ, og individet tar til seg den informasjonen som er tilpasset vedkommendes tro og forpliktelser (interesser). Kunnskap kommer av at vi tror på noe og verdsetter dette noe, som følge av informasjon man mottar av blant annet erfaringer og kommunikasjon (Nonaka, 1994). Kunnskap anses som den viktigste ressursen en organisasjon kan ha, fordi kunnskap er vanskeligere å imitere enn andre faktorer (Argote & Ingram, 2000).

Det skilles mellom to former for kunnskap; eksplisitt og taus kunnskap.

Eksplisitt kunnskap er kunnskap som kan systematisk overføres gjennom språk, og er ofte dokumentert i form av bøker, artikler, databaser osv. (Nonaka, 1994).

Lai (2013) skriver at taus kunnskap er kunnskap som er vanskelig å sette ord på og som er vanskelig å imitere (Lai, 2013). Den regnes som en type kunnskap man ikke har planlagte tiltak for å lære, men som man kan erverve seg gjennom kommunikasjon og sosialisering med andre mennesker, og ikke-språklig gjennom erfaring, praktisering, observering (Nonaka, 1994).

Taus kunnskap er en form som går igjen videre i oppgaven, og vi går dermed litt dypere i den. Ifølge Helander-Renvall og Markkula er taus kunnskap svært vanskelig å forklare samtidig

som det ikke er like synlig for alle (Helander-Renvall & Markkula, 2017), og ifølge Lai er det enklere å observere den tause kunnskapen ved å se ferdighetene til en person (Lai, 2013). Det er altså ikke alltid like lett å sette ord på hvordan man tenker, og da kan det være lettere å vise dette enn å forklare med ord (Nonaka, 1994).

Både Lai (2013) og Argote og Ingram (2000) mener at taus kunnskap er en viktig del i organisasjonen, der taus kunnskap regnes som kunnskap som er vanskelig å overføre og dermed vanskeligere å kopiere (Lai, 2013; Argote & Ingram, 2000). Argote og Ingram (2000) skriver at det er vanskelig å fange opp all kunnskap bedriften har gjennom eksempelvis rapporteringer og selv-analyser av de ansatte, og mener at den tause kunnskapen kommer best frem ved at de ansatte utfører noe (en handling) slik at erfaringene de har kommer bedre til syne (Argote & Ingram, 2000).

2.1.2 Tradisjonskunnskap

Tradisjonskunnskap er en form for kunnskap som er blitt til ved at den er overført fra generasjon til generasjon blant urfolket, og den er utviklet gjennom kulturen; tro, aktiviteter og levemåte.

Urfolk har fått den kunnskapen de har gjennom arv, habitat, historie og håndverk (Viken & Müller, 2017), og mye av forskningen som finnes om bedrifter som er startet opp av urfolk tar i hovedsak utgangspunkt i deres kultur og historiske aktiviteter (Dana & Anderson, 2007; Dana, 2011).

Urfolkskunnskap er definert som folks tilpasning til landet gjennom flere generasjoner, med utgangspunkt i den praktiske og det åndelige forholdet til miljøet (Dana & Anderson, 2007). Dana og Anderson legger også vekt på at urfolkskunnskap er handlingsorientert i form av at urfolkskunnskap ikke bare handler om å vite grunnleggende ting, men også blant annet om hvordan ting blir gjort og utført praktisk, hvilke holdninger og verdier man har, hvordan man oppfører seg mot andre, osv. (Dana & Anderson, 2007).

Samisk reiseliv tar for seg den samiske kulturen, og Butler og Hinch skriver at for bedrifter som tar for seg urfolkskunnskap tiltrekkes turister av noe som er nytt, spektakulært og forskjellig fra det de er vant med (Butler & Hinch, 2007; Ren et al., 2020). Aktivitetene som samiske reiselivsbedrifter spiller på, er hentet fra kulturens tradisjonskunnskap (Ren et al., 2020).

Det finnes ingen entydig definisjon for tradisjonskunnskap (Klima- og miljødepartementet, 2016, s.4), nettopp fordi tradisjonskunnskap ikke bare inneholder teoretisk kunnskap, men også praktiske handlinger og at mennesker tilpasser seg hverandre og miljøet de lever i (Dana & Anderson, 2007; Helander-Renvall & Markkula, 2017).

“...sámi traditional knowledge encompasses the beliefs, practices, innovations, arts, music, livelihoods, spirituality, and other forms of cultural experience and expressions that belong to the Sámi.” (Helander-Renvall & Markkula, 2017, s. 111).

Helander-Renvall og Markkula (2017) sier altså at det er flere ting som spiller inn på hva samisk tradisjonskunnskap er.

“Det skal legges til rette for at urfolks og lokalsamfunns interesser ivaretas og respekteres ved tilgang til og utnyttelse av kunnskap knyttet til genetisk materiale som er utviklet, overført og bevart av et urfolk eller et lokalsamfunn (tradisjonell kunnskap) (...)” (Naturmangfoldloven, 2009, § 61 a.).

Ifølge naturmangfoldloven §61a er tradisjonskunnskap noe som er knyttet til genetisk materiale, som igjen har blitt overført mellom generasjoner og generasjoner i en lang tid - slik at kunnskap har blitt utviklet, overført og bevart av urfolk eller lokalsamfunn (Naturmangfoldloven, 2009, § 61 a.)

Dana og Anderson mener at urfolkskunnskap og tradisjonell urfolkskunnskap har en tett sammenheng, der tradisjonell urfolkskunnskap handler om kunnskap, tro og praksis som er et resultat av mennesker som lever sammen i et miljø der de må tilpasse seg hverandre og miljøet de lever i (Dana & Anderson, 2007).

Guttorm skriver at tradisjonskunnskap er teoretisk og praktisk kunnskap, skikker og tro (Guttorm, 2011). Disse definisjonene er nokså like, men der Dana og Anderson har kunnskap og praksis hver for seg, har Guttorm slått de sammen og lagt til skikker som en komponent i begrepet tradisjonskunnskap.

Selv om Dana og Anderson (2007) og Guttorm (2011) har en ganske lik definisjon på begrepet tradisjonskunnskap, så velger vi å gå videre med definisjonen til Guttorm fordi hun tar utgangspunktet i tradisjonskunnskapen innenfor den samiske kulturen, mens Dana og Andersons (2007) beskrivelse av tradisjonskunnskap tar utgangspunktet i flere grupper blant urfolk.

Med teoretisk kunnskap mener Guttorm tradisjonelle faktakunnskaper som f.eks. navn på snøtyper, hva en kofte er, mens praktisk kunnskap tar for seg praktiske handlinger som eksempelvis hvordan slakte et reinsdyr, hvordan fremgangsmåten er for å sette opp en lavvo (samisk telt), osv.

Skikker handler blant annet om handlinger, atferd og moraler som igjen spiller en stor rolle i det sosiale liv og livsmønsteret.

Tro er en betegnelse på flere ting, som eksempelvis den tradisjonelle livsstilen til samene og hvordan samer har levd og tilpasset seg naturen og kulturen (Guttorm, 2011).

Ifølge Guttorm (2011) er samisk tradisjonskunnskap svært sårbar, da det er vanskelig å dokumentere all den kunnskapen samene besitter. Dette er fordi at mye av tradisjonskunnskapen som samene her blir overført gjennom observering, praktisering, erfaringer mm., noe som kan minne om formen taus kunnskap.

Hver ansatt i en samisk reiselivsbedrift kan sitte på mye verdifull kunnskap og erfaring som går tapt om de velger å forlate bedriften. Hvis en person med mye erfaring og kunnskap slutter i jobben, eller i verste fall dør, vil de ifølge Guttorm ta med seg kunnskapen og erfaringene de har når de forlater bedriften (Guttorm, 2011).

Guttorm mener at tradisjonsdelen av begrepet tradisjonskunnskap beskriver tradisjon som repetisjon av noe, slik at kunnskap overføres fra generasjon til generasjon og på den måten repetert. Med dette mener hun at tradisjonsbegrepet burde ha rom for endring, og hun argumenterer med at mennesker tilpasser seg endringer i omgivelsene. Dette gjelder ikke bare modernisering av utstyr og metoder for praktisering, men også det sosiale mellom mennesker og miljøet de lever i. Kunnskapen som videreformidles fra en generasjon til neste, kommer ikke da bare mer modernisert inn i den nye generasjonen, men også tilpasset gruppe ut ifra interesser, gjøremål, aktiviteter, livsstil, osv. Guttorm mener også at mennesker legger til egne tolkninger og synspunkter om informasjonen man mottar fra andre, slik at informasjonen som vil bli videreformidlet videre vil få en ny tolkning etter hvem som videreformidler informasjonen/kunnskap. Slik kan man tenke at tradisjonskunnskapen vil endre seg etter tid (Guttorm, 2011).

På en annen side kan all endringen medføre at en del av tradisjonskunnskapen vil bli svakere over tid, og muligens forsvinne helt. For at tradisjonskunnskap skal holdes i live er det viktig at den overføres fra generasjon til generasjon, og da forutsettes det at det er noen som besitter tradisjonskunnskap, en “tradisjonsbærer”. Guttorm skriver at en tradisjonsbærer er en ekspert på det tradisjonelle området, der “bæreren” har god kunnskap om det tradisjonelle, har de erfaringene og ferdighetene for å kunne utøve tradisjonelle aktiviteter, har evnen til å lære dette bort til andre, og er en som kan gi gode råd og veiledninger (Guttorm, 2011).

Blant tradisjonskunnskapen som videreføres finner vi både “manneoppgaver” og “kvinneoppgaver”. Guttorm nevner at det er en forskjell mellom den tradisjonskunnskapen menn og kvinner besitter. Dette kommer fra gammelt av der kvinner og menn har hatt forskjellige oppgaver, roller og ansvar i det daglige liv, hvorav kvinnene har hatt mer kunnskap om familieliv, barn, håndarbeid o.l., mens mannfolkene igjen har hatt en annen form for kunnskap som f.eks. hugging av ved, slakting av reinsdyr o.l. (Guttorm, 2011).

Samisk tradisjonelt håndverk, duodji, regnes som en del av den samiske kulturen og den samiske identiteten. Samisk håndverk er fysiske produkter, men det er mennesker som

besitter kunnskap om samisk håndverk som er utgangspunktet til at de samiske produktene blir laget. I utgangspunktet ble samisk håndverk brukt til å lage klær, redskaper o.l. til eget bruk, men håndverket ble også brukt til byttehandel. Samisk håndverk er noe som er veldig tidkrevende og det er ofte en lang prosess fra start til slutt. I senere tid har samisk håndverk utfoldet seg og kan nå betegnes som et fag, kultur og en næring. Det finnes utdanningsmuligheter for å ta samisk håndverk, både på videregående skole og høyere utdanning. I tillegg til dette finnes det også en del ulike kurs som tilbyr samiske tradisjonshåndverk, men selv om det finnes ulike utdanningsmuligheter og kurs innenfor samisk håndverk, så regnes samisk håndverk fortsatt som en tradisjon som blir overført fra generasjoner til generasjoner. Gjennom disse kurs og utdanningene lærer noe samisk håndverk, men noe har også blitt borte da samene gjennomgikk en fornyelse i tidligere tider. Fornyelsen som samene har vært gjennom, skriver Løkka et al. at har vært en stor grunn til at mye av de samiske håndverkstradisjonene har blitt svekket eller blitt borte sammenlignet med tiden før fornyelsen. Selv om dette fant sted så er samisk håndverk fortsatt en stor del av den samiske kulturen, identiteten og tradisjonene (Løkka, Engh & Haugsevje, 2019).

2.2 Kompetanse

Hva er kompetanse? Er det noe man har? Noe man får? Noe man lærer seg? For å se dypere på anskaffelse og utvikling av tradisjonskunnskap som kompetanse, vil dette kapitlet redegjøre for kompetansebegrepet og ta for seg delene som kompetansebegrepet består av.

Kompetansebegrepet har mange ulike definisjoner og forskere vektlegger ulike faktorer til kompetansebegrepet. Kompetansebegrepet er så komplekst at man må se det gjennom flere “briller” for å kunne jobbe med dette på riktig måte. Men alle kompetansedefinisjonene bærer et preg av at kompetanse er både et potensiale og en ressurs i en organisasjon (Lai, 2013).

Lai definerer kompetanse som

“...de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål.” (Lai, 2013, s. 46).

I denne definisjonen handler kunnskap om at man vet noe, eller at man tror man vet noe. Med andre ord at man har faktakunnskap om noe, har kjennskap til årsaks- og relasjonssammenhenger og at man vet/kan noe om konkrete handlinger.

Ferdigheter handler om å kunne utføre en konkret handling på en god måte.

Evner går ut på de personlige egenskapene og mentalitet. Evner påvirker de andre komponentene i den forstand at om man klarer å skaffe seg mer kunnskap eller ferdigheter.

Holdninger refereres til menneskets syn på seg selv og sitt potensiale og har en stor sammenheng med ens egen tillit til seg selv og motivasjon.

Lai skriver også om at kompetanse ikke er en fast og stabil verdi i seg selv, men at kompetansen er situasjonsbestemt og dermed vil kompetansen variere fra tid til en annen (Lai, 2013).

Noen andre som også har en definisjon på kompetansebegrepet er Lindberg og Rantatalo, der de har undersøkt profesjonspraksis og ser på kompetanse som et potensiale for ønsket aktivitet innenfor en profesjonell praksis. De har kommet frem til at kompetanse bør ses på som en balanse mellom prestasjons- og sosialorientering. De fokuserer på hvilken kompetanse (motiver, trekk, ferdigheter) det er som kommer frem i interaksjonen mellom individet og arbeidsoppgaven individet gjennomfører, altså kompetansen som faktisk er i bruk (Lindberg & Rantatalo, 2015).

Vi velger å bruke Lai (2013) sin definisjon på kompetansebegrepet, da Lai tar for seg både kompetanse som er i bruk og ikke er i bruk. Selv om det kan være relevant for oppgaven vår å se på hvilken kompetanse (tradisjonskunnskap) det er som faktisk er i bruk, så faller alternativet vårt på Lais definisjon. Dette er fordi vi vil undersøke betydningen av tradisjonskunnskap i samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter og hvordan tradisjonskunnskap anskaffes og utvikles i bedriftene.

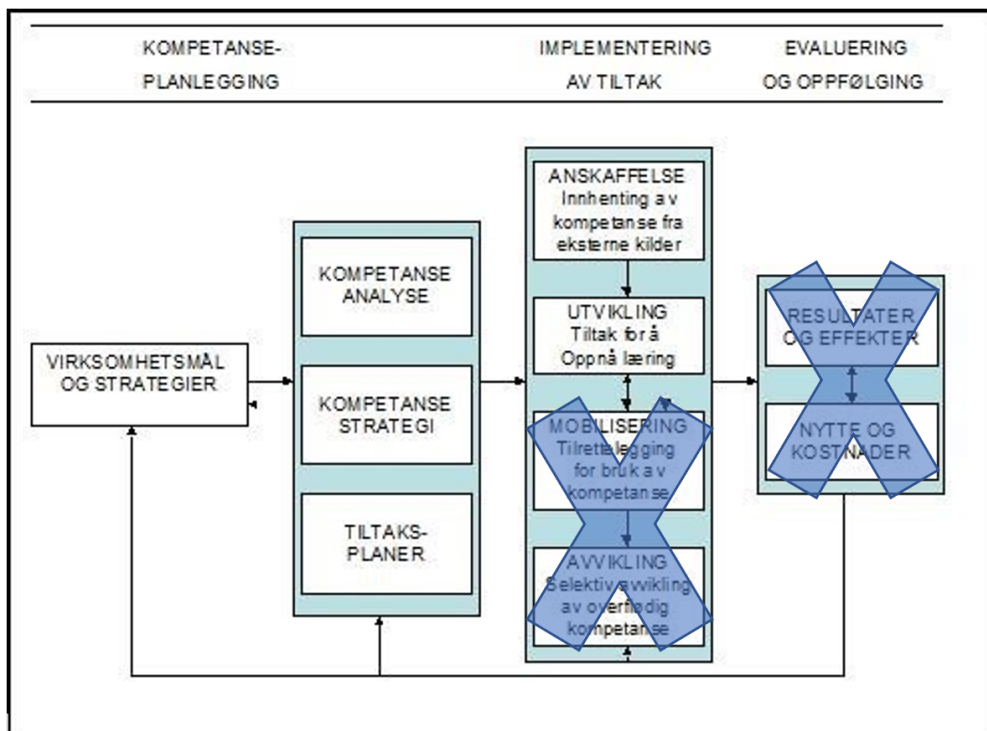
2.3 Strategisk kompetanseledelse

Når man skal se på å anskaffe eller utvikle kompetanse legger en til grunn at bedriften har en overordnet strategi, og det er ledelsens jobb å sørge for at man når mål og krav som er satt (Lai, 2013). Ifølge Brøgger og Wathne er det lederen eller eieren av en liten bedrift som er

best egnet til å foreta vurderinger av hva som er som er bra og dårlig for bedriften (Brøgger & Wathne, 2005). Og i disse samiske reiselivsbedriftenes tilfelle, som tar utgangspunkt i både samisk kultur og tradisjonelle aktiviteter, er eierne/lederne vokst opp med dette og dermed lett kan se hva som er behov for i bedriften (Guttorm, 2011). Dette kapittelet tar for seg planlegging og tiltak i Lais modell for strategisk kompetanseledelse, men først vil vi redegjøre for begrepene ledelse og strategisk kompetanseledelse.

Ledelse handler om en prosess der leder(e) utøver innflytelse på en gruppe mennesker og på denne måten involverer gruppen til å nå felles mål. At ledelse er en prosess handler om at ledelsen skal påvirke, og bli påvirket av de andre ansatte i bedriften. En leders hovedfunksjon er planlegging, organisering, bemanning og kontrollering i en bedrift. Leder er også ansvarlig for å handle på en etisk måte, slik at de ansattes behov og bekymringer blir hørt (Northouse, 2021).

Strategisk kompetanseledelse handler om at organisasjonen skal nå de definerte mål og krav som er satt med hensyn på satsing av kompetanse, og dette innebærer at ledelsen satser på kompetansen i bedriften. Det er en del av ledelsens oppgaver å anskaffe og utvikle kompetansen i en bedrift for å klare å utvikle bedriften. Strategisk kompetanseledelse har en rekke ulike aktiviteter som planlegging av kompetanse, gjennomføring av tiltak og evaluering som igjen hører til en kontinuerlig prosess (Lai, 2013).



Figur 1: Strategisk kompetanseledelse som kontinuerlig prosess (Lai, 2013, s. 15)

Planleggingsfasen går i hovedsak ut på å finne ut og kartlegge behovene for kompetansen i organisasjonen for å nå de definerte målene og kravene som følge av kompetansestrategien (Lai, 2013). Men igjen vil dette gå ut på om bedriftene har en overordnet strategisk plan når det gjelder kompetansen i bedriften.

Under planleggingsfasen er det tre hovedpilarer; analyse, strategi og tiltaksplaner. Formålet med analysedelen er å finne ut hva det bør satses på, og hvordan det er bedriften skal gå frem for å nå de målene som er satt.

Deretter bør ledelsen utforme strategier på hvordan bedriften skal jobbe mot å nå disse nye definerte kravene eller målene. Det utarbeides f.eks. retningslinjer, hvilke enheter det er som skal satses på, hva som skal vektlegges, hvem det er som skal delta i endringen, hvor lang tid dette skal ta, kartlegge kostnaden av dette, hvem det er som har hovedansvar o.l.

Etter analyseringen og utarbeidelsen av strategi må organisasjoner implementere tiltak for å kunne nå definerte kompetansebehov. Det er opp til ledelsen i organisasjonen å finne ut hvilke tiltak passer best til å nå de definerte behovene, herunder om det gjelder anskaffelse av ny kompetanse, utvikling av kompetanse eller mobilisering av kompetanse (Lai, 2013).

Linda Lai tar utgangspunkt i store organisasjoner, mens oppgaven vår tar utgangspunkt i små bedrifter i Nord-Norge. Dersom små organisasjoner ikke jobber aktivt med kompetanseledelse, kan det være hensiktsmessig å omformulere strategisk kompetanseledelse til et lavere nivå. Om det ikke jobbes aktivt med strategisk kompetanseledelse kan man tenke seg at ledelsen eller de ansatte en eller annen gang vil komme til å reflektere over hvordan man jobber, og hvordan man ønsker å jobbe i fremtiden (Lai, 2013).

2.3.1 Kompetanseanskaffelse

Skal man se på hvordan tradisjonskunnskap kan anskaffes, kan det være greit å forstå hva kompetanseanskaffelse er og hvordan dette kan gjennomføres.

At man anskaffer kompetanse betyr i hovedsak å endre på den kompetansen som allerede er i bedriften, for å nå bedriftens mål. Anskaffelse av kompetanse kan skje på flere måter.

Bedriften kan rekruttere nye personer med den kompetansen de har bruk for, de kan samarbeide med andre organisasjoner som har kompetansen man trenger, eller de kan sende ansatte på kurs eller videreutdanning (Lai, 2013). Lai fokuserer på rekruttering når hun ser på anskaffelse av kompetanse, noe som også vil være hovedfokuset i denne oppgaven når det gjelder anskaffelse av tradisjonskunnskap i casebedriftene.

Å rekruttere nye ansatte forutsetter å tiltrekke, velge ut og prøve å beholde kompetente ansatte for å nå bedriftens mål. I artikkelen til Ployhart kommer det frem at organisasjoner må se på verdien av bemanningen, da bemanning er viktig for både bedriftens overlevelse og den er nøkkelen til strategiske muligheter i organisasjonen som eksempelvis konkurransefortrinn. Ifølge artikkelen så sliter mange bedrifter med å rekruttere riktig kompetanse blant annet pga. at det er mange bedrifter i markedet som stadig søker etter nye ansatte, og at mennesker stadig leter etter nye jobber. Det kommer frem at rekruttering skjer ofte gjennom bruk av ulike sosiale medier som f.eks. stillingsannonser, Facebook, m.v. Det legges vekt på at bedrifter som leter etter ansatte bør informere detaljert om hva de ser etter, hvilke kompetansekrav, og hva de har å tilby for å tiltrekke seg riktig kompetanse (Ployhart, 2006).

Når en bedrift går for tiltaket å rekruttere en ny ansatt til bedriften, vil det si at bedriften enten har behov for en erstatning eller behov for ny kompetanse. Det forutsettes at det er gjort

planlegginger og analyser i forkant for å vite hva slags kompetansekrav/mål det er den nyansatte skal kunne dekke. Det er sjeldent det bare er fokus på en oppgave som skal gjøres, og de som ansetter må ha analysert hva den nyansatte må klare. Ifølge Lai er dette en stor og kompleks aktivitet som inneholder mange delprosesser, som igjen betyr at de menneskene som er involvert i prosessen bør ha høy kompetanse om dette og om gjennomføringen av dette for at det skal bli vellykket (Lai, 2013). Dette er en prosess man kan tenke seg er enda mer kompleks i småbedrifter i Nord-Norge, nettopp fordi det er større avstander i Nord-Norge og mindre befolkningstall sammenlignet med resten av landet, som kanskje resulterer i at det er vanskeligere å få tak i riktig og best mulig kompetanse til bedriftene (Nærings- og fiskeridepartementet, 2014, s.124-125)

Ifølge Brøgger og Wathne (2005) så kan anskaffelse også bety vekst. Sammenlignet med større bedrifter, vil vekst i mindre bedrifter ha en større direkte konsekvens for selve bedriften, da det ofte er få ansatte i en liten bedrift. Utvidelse av en bedrift vil kreve flere ansatte, og en ny ansatt i en liten bedrift vil merkes mer enn om det kommer en ny ansatt til en stor bedrift. Alle endringer eller utviklinger som skjer i små bedrifter, vil på denne måten ha større konsekvens for bedriften enn for store organisasjoner (Brøgger & Wathne, 2005).

2.3.2 Kompetanseutvikling

Likt som under anskaffelse av tradisjonskunnskap, kan det være greit å forstå hva kompetanseutvikling generelt er og hvordan dette fungerer før man skal se på utvikling av tradisjonskunnskap. Både samarbeid med andre organisasjoner og det å sende ansatte på kurs eller videreutdanning gjelder også for kompetanseutvikling (ikke bare anskaffelse), og er det som ses dypere på i dette delkapittelet.

Å utvikle kompetanse handler om å utvikle og øke læringen i organisasjonen gjennom helhetlige tiltak for å dekke kompetansebehovene eller kompetansekravene som er kommet frem under kompetanseanalysen. Ved å gjennomføre disse tiltakene vil man oppnå læring (Lai, 2013).

“Læring er tilegnelse av ny eller endret kompetanse - i form av kunnskaper, ferdigheter eller holdninger - som gir relativt varige endringer i en persons atferdspotensial”. (Lai, 2013, s.119).

Læring handler om prosessene som er direkte knyttet til tilegnelsen av ny eller endret kompetanse. På grunn av dette kan det sies at strategisk utvikling av kompetanse og strategisk læring er to begrep som er knyttet sammen (Lai, 2013).

Læring kan skje både formelt og uformelt i en bedrift.

Formell læring går ut på at man strategisk kan gjøre prosesser for å lære ny kompetanse eller å endre den kompetansen man allerede besitter, og som kan dokumenteres i form av kursbevis, utdanninger som f.eks. en bachelorgrad.

Lai (2013) trekker inn kurs og videreutdanninger som tiltak for formell læring, da slike tiltak krever at det planlagt og dermed foreligger en strategisk plan for kompetanseutvikling. En annen form for formell læring er å samarbeide med andre organisasjoner, gjerne med organisasjoner innenfor samme bransje. Lai (2013) mener at dette kan gi en positiv effekt for deltakeren, både ved at deltakeren kan komme seg bort fra det daglige arbeidsliv, samtidig som dette kan virke å ha en positiv effekt for enkeltes kompetanseutvikling i form av ny kompetanse, inspirasjon eller nye tips og triks til å gjøre arbeidsoppgaver på en annen måte. En tredje form for formell læring er selvstudier/selvlære. Selvlære går ut på at den enkelte gjennomfører læringen på egenhånd, der dette kan være oppfordret av ledelsen eller av egen lyst (Lai, 2013).

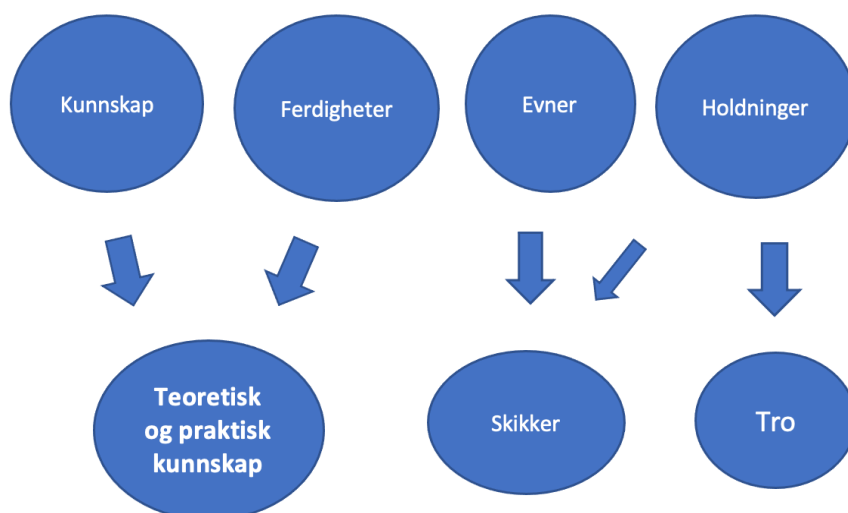
På en annen side så kan man også lære uten en form for strategisk plan, og ofte skjer dette uten at man er selv klar over læringen som foregår. Dette kalles for en uformell læring som ofte betegnes som hverdagslæring. Et eksempel på uformell læring er at man lærer noe nytt gjennom sine medarbeidere, gjerne gjennom egne erfaringer i og utenfor jobbsammenhenger. Ved å dele kunnskap med andre så kan dette føre til ny kunnskap, og ifølge Nonaka skjer konvertering av kunnskap i form av sosialisering, læring av andre, endre eller utvide egne synspunkter eller forståelse av noe, eller en kombinasjon av disse faktorene (Nonaka, 1994).

Eksemplet å lære gjennom medarbeidere kan skje ved f.eks. å observere sine medarbeidere gjennom dialog og gjennom diskusjoner med medarbeiderne (Lai, 2013).

I små bedrifter kan man tenke seg at læring ikke er så formalisert sammenlignet med store organisasjoner, og at små bedrifter ikke har like muligheter til å bruke mye ressurser på kurs og videreutdanninger. Derav at læring skjer mer internt, og læringen som skjer på arbeidsplassen da er den viktigste faktoren til kompetanseutvikling og overføring av kompetanse. I små bedrifter burde det være rom eller arena for diskusjon slik at f.eks. den tause kunnskapen kommer mer til syne (Brøgger & Wathne, 2005). I artikkelen til Nonaka skrives det også at det er viktig å få til arenaer der individer kan dele den personlige kunnskapen man besitter. Dette er med på å spre individuell taus kunnskap slik at man kan skape en felles relevant kunnskap. Det Nonaka også legger vekt på at dersom opplevelser eller erfaringer er begrenset, vil dette medføre at den tause kunnskapen vil avta over tid. For at taus kunnskap ikke skal avta innebærer det da at et menneske må få en variasjon i opplevelser eller erfaringer (Nonaka, 1994). Mye av samisk tradisjonskunnskap blir som sagt overført muntlig eller i praksis, og derfor mener Nonaka (1994) at det er viktig å få til slike arenaer der det kan diskuteres mer åpent, slik at dette vil bli en mer naturlig setting for bedriften, noe som igjen kan føre til at den tause kunnskapen kommer mer til syne (Nonaka, 1994).

2.4 Kobling mellom kompetansebegrepet og tradisjonskunnskap

Under våre litteratursøk har vi ikke funnet noe om tradisjonskunnskap knyttet opp mot Linda Lais teori på kompetanse. Så for å prøve å forstå tradisjonskunnskap som kompetanse i bedriftene, har vi laget en modell som kobler Linda Lais forklaring på kompetanse og Guttorms beskrivelse av tradisjonskunnskap, da vi ser flere likhetstrekk mellom disse teoriene.



Figur 2: Lai (2013) vs. Guttorm (2011)

Lai beskriver kompetanse som et begrep sammensatt av kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger (Lai, 2013), mens tradisjonskunnskap handler om praktisk og teoretisk kunnskap, skikker og tro i et lokalsamfunn eller et urfolkssamfunn (Guttorm, 2011). Det som er hovedforskjellen bak teoriene til Lai (2013) og Guttorm (2011) er at Guttorm tar utgangspunkt i tradisjonskunnskap som befinner seg i et lokal- eller et urfolkssamfunn, mens Lais (2013) kompetansebegrep er på en mer generell basis.

Som figur 2 viser, har Lai (2013) to ulike komponenter/bobler for kunnskap og ferdigheter, mens Guttorm (2011) har slått de sammen til en. Guttorm (2011) skiller altså ikke ferdigheter (praktisk kunnskap) og teoretisk kunnskap på samme måte som Lai (2013) gjør. Det som er felles, er innholdet i begrepene. Begrepet kunnskap, ifølge Lai (2013), handler om at en person vet noe om noe eller at man har faktakunnskap om noe. Det å vite noe handler med andre om å ha teoretisk kunnskap. Dette er likt med definisjonen til Guttorm (2011), der hun skriver at teoretisk kunnskap er faktakunnskap, som f.eks. navn på snøtyper, hva samedrakt/koften er laget av, hva en lavvo består av, mm.

Guttorm (2011) refererer til praktisk kunnskap som det å kunne utføre noe i praksis, der hun legger vekt på at utførelsen må gjøres på en god måte for å få best resultat. Dette krever teoretisk kunnskap i forkant, man må vite hva og hvordan man utfører en konkret handling (Guttorm, 2011). Guttorms definisjon på praktisk kunnskap har samme innhold som begrepet

ferdigheter til Lai, der ferdigheter handler om å kunne utføre noe konkret på en god måte (Lai, 2013).

Selv om man kan vite hvordan den teoretiske fremgangsmåten på å sy en kofte er, så er ikke dette det samme som å kunne utføre en handling på en god måte. Derfor har Guttorm slått sammen det teoretiske og praktiske, fordi hun mener at når det gjelder de samiske tradisjonene så hører teori og praksis godt sammen (Guttorm, 2011).

Ut ifra figur 2, så har vi koblet sammen skikkerkomponentet til Guttorm (2011) mot komponentene evner og holdninger til Lai (2013).

Ifølge Lai er evner menneskets personlige egenskap og mentalitet, og er knyttet til de andre komponenter i kompetansebegrepet, der evner påvirker om man klarer å utvikle de andre komponentene. Mens holdninger handler om tilliten man har til seg selv, og sitt potensiale til å lære (Lai, 2013). Ifølge Guttorm så handler skikker om atferd, handlinger og moralen til mennesket. De kan også ses på som uskrevne sosiale normer som er i lokal- eller urfolkssamfunnet (Guttorm, 2011). Ved å se på handlinger, atferd og moral (som inngår i skikker-begrepet), så er disse tre faktorene med på å påvirke ens mentale innstillinger om man da f.eks. har lyst å lære noe, og dermed har en større sjanse for å ta ting til seg raskere enn om man ikke hadde vært like giret.

Evner kan knyttes til skikker i den forstand at når man ser på skikkens mentale aspekt der det avgjøres om en person blir sett på som psykisk/mentalt i stand til å lære noe, dens personlige egenskap. Skikker kan dermed ses på som en mental/psykisk komponent i denne sammenhengen.

Holdninger knytter vi også til skikker som en mental/psykisk komponent. Dette tolkes som at holdninger påvirker ens innstillinger på hvorvidt man har troen på seg selv til å lære eller klare å gjøre noe, og hvilke tanker man har til sitt eget potensiale, som går på om en person gidder å gjøre noe eller ikke.

Med denne koblingen mellom skikker, evner og holdninger, blir evner og holdninger ganske like når man kobler de opp mot skikker, men skilles på en persons mentale tilstand til å lære og om personen orker å lære.

Holdninger handler som nevnt om å ha tillit til seg selv og ens potensiale - troen på seg selv (Lai, 2013) og kan ha fellestrekk med trosbegrepet som Guttorm (2011) skriver om. Lai (2013) ser i utgangspunktet på holdninger til enkeltpersoner, mens Guttorm (2011) ser på tro som et fellesskap mellom mennesker i det samiske samfunnet (Guttorm, 2011). I det samiske samfunnet kan troen være med på å skape/påvirke enkeltpersoners holdninger og meninger, og på den måten blir det fellestrekk mellom holdninger og tro. Troen er med på å påvirke/forme en enkeltpersons tro på seg selv, hva den personen mener en kan, og hva som er rett og galt å gjøre i forhold til sin tro og kultur.

Tradisjonskunnskap kan lett tolkes som at hele begrepet kan høre til under Lais kunnskapskomponent, siden det er et sammensatt ord som inneholder ordet kunnskap. Vi har funnet trekk som kan koble skikker og tro til de andre komponentene under Lais definisjon på kompetanse, og dermed koblet tradisjonskunnskap til hele kompetansebegrepet og ikke bare til kunnskapskomponentet.

3 Metodisk tilnærming

I dette kapittelet vil den metodiske tilnærmingen for oppgaven fremstilles. I kapittelet vil vi presentere valgene vi har tatt for å svare på oppgavens problemstilling. For å gjennomføre oppgaven har vi brukt kvalitativ forskningsmetode som datainnsamlingsmetode, og valgt å gjennomføre oppgaven ved bruk av en casestudie.

3.1 Forskningsdesign og metode

Forskningsdesignet danner grunnlaget for samling av datamaterialet, og ved valg av forskningsstrategi så tar man utgangspunktet i oppgavens problemstilling og hva formålet med studien er (Bryman & Bell, 2015).

Forskningsdesign er måter å omstille problemstilling til et forskningsprosjekt, og det er tre faktorer som påvirker hvilket design man bør benytte. 1. erfaring fra saksområde, 2. kjennskap til teoretiske studier som identifiserer relevante variabler, og 3. ambisjonsnivået med hensyn til å identifisere sammenhenger mellom variabler (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016, s. 59).

Det er tre ulike typer forskningsdesign; deskriptivt, kausalt og eksplorerende design.

Deskriptivt design er et beskrivende design der forskeren har grunnleggende forståelse av problemområdet før studien begynner. Formålet med et slikt design er å beskrive en situasjon på et bestemt område. Typisk for deskriptivt design er at det benyttes strukturerte spørreskjemaer og et representativt utvalg respondenter fra en målgruppe, og observasjoner.

Kausalt design ser på årsakssammenheng mellom to variabler. Dette designet passer bra hvis man skal måle effekt av en stimulus eller sammenligne effekten av flere.

Eksplorativt design er et utforskende design der forskeren på forhånd ikke har noen klar oppfatning av hvilke sammenhenger som kan tenkes å eksistere, og hverken kjenner relevante teoretiske begreper på området eller har en teoretisk modell som utgangspunkt. Målet med en undersøkelse i dette designet er i første omgang å forstå og fortolke det aktuelle fenomenet på best mulig måte. En naturlig start i eksplorativt design er å undersøke om det er skrevet noe om temaet, og om det foreligger sekundærdata. Vanlig hjelpemiddel i slikt design er individuelle dybdeintervjuer (Bryman & Bell, 2015).

I denne oppgaven blir det brukt en blanding av deskriptivt og eksplorativt design, da vi ikke skal se på noen årsaksforklaringer mellom eventuelle uavhengige og avhengige variabler. Ved bruk av deskriptivt design vil vi få muligheten til å undersøke hvordan ledere i samiske reiselivsbedrifter beskriver tradisjonskunnskap, og hvordan de ser på bruken av tradisjonskunnskap i bedriftene. Fra før av stiller vi med noe kunnskap om samisk kultur og tradisjoner, men ikke noe om hvordan man skaffer seg kompetanse innenfor dette feltet. I litteraturen fant vi en del forskning på selve begrepet tradisjonskunnskap, men lite forskning på hvordan det jobbes med tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter - som gjør at oppgaven blir beskrivende ut ifra hvilke funn vi har fått. Eksplorativt design gir oss muligheten til å gjennomføre oppgaven med et åpent sinn, da vi ikke har noen kunnskap om hvilke sammenhenger vi vil finne. I tillegg har vi måttet utforske ny litteratur vi ikke har vært kjent med.

Når det gjelder forskningsmetoden, så bestemmer den hvilken måte datamaterialet skal samles inn på, og den tar utgangspunkt i problemstillingen. Det skilles mellom to ulike metoder å samle inn dette på; kvalitativ og kvantitativ metode (Bryman & Bell, 2015). Ved å bruke den kvantitative metoden vil man få informasjon i form av tall og mengdeenheter, mens ved bruk av kvalitativ metode kommer det frem data som det ikke kan settes tall på, men beskrives med ord (Gripsrud et al., 2016). I en kvantitativ undersøkelse kommer datamaterialet ofte frem gjennom spørreundersøkelser som sendes ut til store mengder med informanter, for å lage tabeller og regresjon- og korrelasjonsanalyser (Bryman & Bell, 2015). I en kvalitativ undersøkelse er man ute etter noen få menneskers utdypende kommentarer på noen bestemte/relevante spørsmål, som f.eks. informantens egne erfaringer, tanker eller lignende da datainnsamlingen dykker i dybden på et fenomen (Gripsrud et al, 2016; Bryman & Bell, 2015).

Siden vi skal i dybden på hvordan ledere forstår tradisjonskunnskap, og hvordan lederne jobber med tradisjonskunnskap i bedriftene deres, så taler det for å bruke en kvalitativ metode som datainnsamlingsmetode. Å bruke kvalitativ metode for å gjennomføre oppgaven vil gi oss muligheten til å forstå ledernes egne erfaringer og tanker om tradisjonskunnskap gjennom dybdeintervju, og gjennom dette få mer grundig besvarelse på spørsmålene våre og få dyp nok innsikt i hvordan lederne tenker (Gripsrud et al., 2016). Istedenfor å prøve å standardisere

våre funn, så handler vår oppgave om å forsøke å belyse og forklare hvordan ledere forstår og jobber med tradisjonskunnskap.

I kvalitative metoder brukes det ofte en casestudie for å beskrive, forstå og forklare et fenomen. En casestudie er en studie der man undersøker et fenomen i sin virkelige kontekst (Yin, 2014).

Casestudie er en av mange forskningsmetoder. I boka Case Study Research til Yin brukes tre punkter til å bruke case i en gitt situasjon:

1. forskningsspørsmålet er hvordan eller hvorfor,
2. forskeren har liten eller ingen kontroll på atferdshendelser, og
3. fokuset i undersøkelsen er et moderne fenomen, (Yin, 2014, s.2)

Eksempler på en case kan være individer, organisasjoner, et nabolag, en festival, en folkegruppe, osv.

I vår case er vi ute etter hvordan lederne i bedriftene ser på anskaffelse og utvikling av tradisjonskunnskap, blant annet ved å undersøke hva informantene oppfatter som tradisjonskunnskap og hva tradisjonskunnskap betyr for slike bedrifter. Vi som forskere har ingen kontroll eller påvirkning på atferdshendelser da vi bare er ute etter hvordan og hvorfor lederen oppfatter viktigheten av spesifikk kompetanse i bedriften. Vi vil ikke påvirke informantenes meninger og erfaringer, da vi bruker intervju til å selv bli mest mulig informert av dem. Yins tredje punkt hakes av ved at oppgaven handler om anskaffelse og utvikling hovedsakelig i nåtid. Det er et moderne fenomen da vi snakker om nåtid, nær fremtid og nyere fortid. Dermed kan vi si at casestudie er aktuelt for denne oppgaven.

Det finnes mange måter å gjennomføre en casestudie på. Ved longitudinell studie kan man sammenligne en endring over tid, ved å f.eks. se på samme utvalgte representanter over tid. Ved tverrsnittstudier vil man samle datamaterialet i et definert utvalgt til et gitt tidspunkt. Casestudie gir også rom for datatriangulering, der det finnes flere måter å gjøre

datainnsamlingen på, som eksempelvis gjennom direkte og indirekte observasjon, intervju, se på dokumenter o.l. (Yin, 2014).

Vår oppgave er en tverrsnittstudie da begrensningen av tid ikke lar oss gjennomføre en oppgave som går over lengre tid, og fordi tverrsnittstudiet beskriver en situasjon der og da. Det gis bare noen uker til datainnsamlingen og i helhet har vi bare ett semester, ca. fem måneder, med tid til å gjennomføre hele studien.

3.2 Valg av case

Høsten 2020 ble vi presentert for flere bedrifter som hadde ulike temaer og problemstillinger de ville ha svar på. På vegne av UiT Norges Arktiske Universitet ble et daværende prosjekt presentert, der UiT Norges Arktiske Universitet samarbeidet med næringsforeninger i Tromsø, Alta, Harstad og NHO Arktis, der prosjektet gikk ut på å jobbe mot en søknad til Arktis 2030 (som er en tilskuddsordning). Dersom søknaden ble godkjent ville det gitt et tilskudd som kunne bidra til å styrke innovasjonskraften i nordnorsk næringsliv. Prosjektet til UiT Norges Arktiske Universitet ble aldri realisert.

Selv om prosjektet ikke ble realisert, tenkte vi at dette var veldig interessant, og vi ble dermed inspirert til å bruke dette prosjektet som grunnlag for masteroppgaven da vi kunne trekke inn reiseliv i Nord-Norge og et samisk perspektiv i oppgaven.

3.3 Rekruttering av informanter

For å få svar på problemstillingen vår var vi avhengig av å rekruttere informanter. I vår case har vi valgt å se på to reiselivsbedrifter i Nord-Norge, der de baserer reiselivet på samisk kultur og tradisjonskunnskap knyttet til reindriftsbasert reiseliv. Stort sett vil man finne bedriftsnavn bare man gjør et googlesøk ved å f.eks. å google “turisme i Nord-Norge”. Men å finne bedrifter til oppgaven var ikke lett. Først satt vi oss ned og googlet “samiske reiselivsbedrifter” for å kartlegge bedrifter som virket interessante for oss og for å få opp noen navn på slike bedrifter. Der var det lite som kom opp, og vi endte inn på en bedriftsoversikt hos en kommunes nettside. Etter å ha googlet alle mulig aktuelle bedrifter fra denne lista, poppet det opp lignende bedrifter andre steder i Nord-Norge. Når vi hadde bedriftsnavn å søke etter på internett, da kom det opp mye mer enn det gjorde på vårt første, mer generelle søk da vi håpet på å få opp noen hjemmesider uten hell. Ut ifra dette fant vi flere nettsider til

samiske reiselivsbedrifter og etter å ha laget en liste over aktuelle bedrifter, så sendte vi e-post til de aktuelle bedriftene. Dette ga oss lite respons, da noen ikke hadde tid til å delta i masteroppgaven eller at noen ikke svarte i det hele tatt. Etter mye leting kom vi i kontakt med to bedrifter som kunne stille opp som deltakere i masteroppgaven, og disse bedriftene fant vi frem til gjennom våre egne nettverk og nettverk av våre bekjente.

3.4 Datainnsamling

Ved bruk av kvalitativ forskningsmetode er det vanlig å bruke intervju som datainnsamlingsmetode da målet med å samle inn data er å forstå et fenomen (Bryman & Bell, 2015). Dette skulle vi bruke som datainnsamlingsmetode, og det første vi gjorde var å lage en intervjuguide. En intervjuguide er en liste med emner eller problemer som skal bli dekket ved intervju, og den bør være detaljert med muligheter for åpne svar, men med like innledende spørsmål til alle informanter (Bryman & Bell, 2015). Etter hvert som vi jobbet med teori til oppgaven satte vi sammen en intervjuguide som tok utgangspunkt i teorien og problemstillingen. Intervjuguiden ble utviklet og endret på i takt med utviklingen av teorien. Semistrukturert intervju som vi har valgt, er den vanligste formen for intervju og den er veldig fleksibel der den gir mer rom for åpenhet, diskusjoner og oppfølgingsspørsmål. McIntosh og Morse skriver at semistrukturert intervju er hensiktsmessig å bruke når man skal fastslå svar som er mer subjektiv i et bestemt fenomen eller i en situasjon (McIntosh & Morse, 2015). Fordeler med slike intervjuer er at man kan stille dypere spørsmål som kan gi en bedre forståelse, og er mer informerende og beskrivende svar enn ved eksempelvis spørreskjemaer (Gripsrud et al., 2016).

I forkant av intervjuingen fikk informantene tilsendt et informasjonsskriv med et samtykkeskjema der det ble kort informert om studien, samtykke til å delta i oppgaven, samtykke til at intervjuene kunne bli tatt opp på godkjent lydopptaksutstyr, og opplysninger om mulighet for å trekke seg. Til intervju anbefaler Bryman og Bell å bruke lydopptaksutstyr, noe som vil gjøre det lettere å få med seg alt som blir sagt (Bryman & Bell, 2015), og det oppdaget vi under intervjuene at var en fordel. For å kunne bruke lydopptak må dette være godkjent av informanter på forhånd. Begge informantene godtok lydopptak, og dermed ble godkjent lydopptaksutstyr brukt. Under intervju kan det være flere faktorer som vil virke

forstyrrende eller hemmende, som f.eks. tilleggsinformasjon fra informanter eller oppfølgingsspørsmål fra forskeren. Ved å bruke lydopptak sikret vi at vi fikk med oss alt som ble sagt under intervjuene, mot at vi skulle ha notert ned alt som ble sagt der noe kunne ha blitt utelatt fordi man ikke rekker å skrive raskt nok (Bryman & Bell, 2015).

Lydopptaksutstyret ble lånt fra UiT Norges Arktiske Universitet, slik at intervjuene ble gjort på lovlig vis.

Da vi fikk prosjektet godkjent fra NSD (Norsk senter for forskningsdata) tok vi kontakt med lederne i bedriftene og avtalte møte for intervju. Det er informantene som har valgt tidspunktet for intervju innenfor våre to ukers leie av opptaksutstyr. Det ble avtalt at vi skulle møte Leder A fysisk, og dermed tok vi informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet med som eksemplarer til møtet selv om dette også var blitt tilsendt på forhånd. Møtet med Leder A ble gjort mens vedkommende var på farten mellom to arbeidssteder, noe som tilsvarer en vanlig arbeidssituasjon for Leder A. Yin refererer til casestudie om å ikke ta forskningsobjektet fra sin plass, men at det er forskeren som flytter på seg dit hvor forskningsobjektet er (Yin, 2014).

Til intervjuet med Leder B, ble intervjuet gjennomført som telefonintervju og vedkommende befant seg på jobb/kontoret sitt da intervjuet fant sted - som ses på som vedkommendes vanlige omgivelser (Yin, 2014). Vedkommende fikk tilsendt informasjonsskrivet på e-post siden vi ikke skulle møtes fysisk for intervju. Intervjuet med Leder B ble ikke et fysisk møte da lederen skulle få lettere muligheter til å få tid til intervjuet med oss, fordi Leder B hadde en travel hverdag i dette tidsrommet. Dette ser Bryman og Bell på som en fordel ved telefonintervju, at denne formen fint passer å bruke dersom informantene er vanskelig å få tak i eller er opptatt (Bryman & Bell, 2015).

I våre intervju ble den forhåndslagde intervjuguiden hovedspørsmålene til intervjuene, og så kom det oppfølgingsspørsmål underveis mens informantene pratet. Spørsmålene fulgte ikke oppsettet til intervjuguiden da informantene fikk snakke fritt, men intervjuguiden ble likevel dekket. Informantene våre fikk noen ulike oppfølgingsspørsmål, utledet av hva de svarte på tidligere spørsmål (McIntosh & Morse, 2015). Dette gjør at noe av empirien fra hver av lederne ikke kan sammenlignes med hverandre, men kan likevel settes opp mot teorien.

Etter intervjuene ble det gjennomført transkribering og anonymisering. Det første intervjuet ble gjort med Leder B, og transkriberingen ble gjort rett etter intervju slutt og ble avsluttet samme dag. Bare et par dager etter intervjuet med Leder B, gjennomførte vi intervjuet med Leder A. Denne gangen ble intervjuet gjennomført på slutten av dagen, så transkriberingen ble gjort dagen etter. Gjennomføringen av transkriberingen ble gjort slik at den ene styrte lydfilen, og den andre noterte. Etter at vi var ferdig med transkriberingen så byttet vi om, slik at den andre leste gjennom transkriberings-teksten mens den andre hadde kontroll over lydfilen. Dette er med på å sikre at alt som ble sagt under intervjuet ble med i den transkriberte teksten. Samtidig som transkriberingen kodet vi navn og stedsnavn slik at de var anonymisert.

3.4.1 Styrker og svakheter med metoden

Informantene våre har samisk bakgrunn, noe som kan bety at det kan være lettere for de å ordlegge seg best på morsmålet. Ved å tenke på samisk og så oversette dette til norsk kan være vanskelig med tanke på setningsoppbygging, fordi samisk setningsoppbygging er ganske ulikt norsk. Dette har vært noe vi har måtte passet på, og som kunne ha ført til en mulig feiltolkning da informantene våre kan ha ordlagt seg feil i forhold til hvordan de egentlig hadde tenkt under intervjuingen. Under det ene intervjuet oppsto dette, men vi unngikk problemet ved at Trine Lise snakker samisk. Dette ser vi på som en styrke ved datainnsamlingsmetoden da litt av forklaringen og tankene fra informanten kunne komme på samisk og Trine Lise kunne oversette dette slik at det ble rett oversatt til norsk.

I denne oppgaven brukte vi to casebedrifter. Dette kan ha vært helt greit siden vi har gått i dybden på lederne i disse bedriftene, men på en annen side kan det også ha vært en mulig svakhet at det ikke var flere casebedrifter med. Flere informanter kunne gitt et bredere perspektiv, flere synspunkter og et rikere datamateriale om hvordan ledere jobber med tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter. Vår erfaring med å rekruttere informanter til oppgaven viste seg at ledere i samiske reiselivsbedrifter ikke er så enkle å få tak i. Om dette kan komme av det er ingen eller lite turister under pandemien - og dermed liten aktivitet på kontoret/e-post, eller større prioriteringer av andre deler av bedriftene sine som eksempelvis

reindrift, vites ikke. Størrelsen på en bedrift kan også ha noe å si, der en daglig leder i en liten bedrift ikke bare driver med strategisk kompetanseledelse, men også de praktiske daglige oppgavene da det ofte kan være få eller ingen ansatte.

En svakhet ved oppgaven kan ha vært telefonintervjuet. I forbindelse med telefonintervjuet oppdaget vi at det var en stor forskjell fra et fysisk intervju. Under det fysiske intervjuet var det lettere og mer naturlig for oss som forskere å avbryte informanten og komme med løse oppfølgingsspørsmål hvis det var noe vi ikke forsto eller hang med på, sammenlignet med intervjuingen som gikk over telefon.

3.5 Studiens kvalitet

Lincoln og Guba skriver om fire kvalitetskriterier innen naturalistisk forskning; troverdighet, pålitelighet, overførbarhet og bekreftbarhet (Lincoln & Guba, 1985).

Troverdighet handler om at det er en sammenheng mellom det som undersøkes og funnene, samt at denne sammenhengen virker sannsynlig. Troverdigheten skal referere til informantenes sannhet, at det informantene har opplevd, erfart og fortalt oss er sant (Lincoln & Guba, 1985). Her har vi brukt to informanter og tatt med hva de har fortalt og brukt dette i oppgaven (uten å endre på hva de har sagt) til å sammenligne med hverandre og med teorien.

Ifølge Lincoln og Guba blir påliteligheten av en forskning ofte testet med å undersøke om funnene lar seg repetere, at dersom det lar seg gjenta så er oppgaven pålitelig (Lincoln & Guba, 1985). Dette er vanskelig med en kvalitativ casestudie, siden man ikke kan nøyaktig gjøre den samme prosessen (Bryman & Bell, 2015), men at påliteligheten oppnås da ved å dokumentere godt hva som har blitt gjort, og hvordan oppgaven er gjennomført (Golafshani, 2003). Dermed har vi gitt fylldige beskrivelser og forklaringer på hva vi har gjort og hvilke funn vi har fått for å styrke påliteligheten.

Overførbarhet handler om at funn og resultater kan generaliseres til andre områder (Lincoln & Guba, 1985). Det har blitt store diskusjoner om kvalitetskriteriet overførbarhet i casestudier, da spesielt om hvordan man kan generalisere funn og resultater i en enkelt-case-studie og at man kanskje heller ser på overføring av kunnskap mellom bestemte områder istedenfor generalisering (Bryman & Bell, 2015). Formålet med oppgaven vår er ikke å prøve å generalisere våre funn, men å forklare hvordan det er lederne i bedriftene våre ser på tradisjonskunnskap.

Bekreftbarhet handler om at hvis det er flere forskere eller observatører som kan bli enige om et fenomen, så vil funnene kunne sies å være objektive. Dette kommer av at det er vanskelig for en forsker å være helt objektiv da man bør være kritisk til ens egen tolkning av datamaterialet, og slik vil forskjellig kunnskap komme til syne da det kan hende at forskere tolker datamaterialet på forskjellig måte (Lincoln & Guba, 1985). Vi har vært to stykker som har jobbet med oppgaven, noe som kan ha vært til hjelp angående at om flere forskere blir enige om et fenomen så kan funnene sies å være objektiv. Vi har forsøkt å være så objektiv som vi har klart.

3.6 Etikk

Siden en masteroppgave er et forskningsprosjekt måtte vi ta en vurdering på om vi skulle behandle persondata, og videre om vi måtte fylle ut et meldeskjema for prosjektet til NSD. Når man skal behandle persondata i et prosjekt understreker Bryman og Bell at det er viktig å være klar over etikk og personvernregler når man skal være forsker i et prosjekt (Bryman & Bell, 2015). Meldeskjema ble fylt ut og for at det skulle bli grundig nok, kom NSD med noen tilbakemeldinger på ting vi måtte endre på. Etter å ha meldt inn prosjektet og fått tilbakemelding, ble prosjektet godkjent 23.februar 2021.

Etter å ha fått godkjenning fra NSD, ble det sendt ut et informasjonsskriv med informasjon om prosjektet og et samtykkeskjema til de som var forespurt om å være informanter til masteroppgaven. Dette måtte de signere for å være informanter til dette prosjektet. I informasjonsskrivet ble informantene opplyst om sine rettigheter, og at de kunne velge å trekke seg fra prosjektet når som helst og uten å oppgi grunn. Informantene ble også spurt om

det var greit at intervjuene ble tatt opp for så å transkribere dette og anonymisere. Selv om den ene informanten ga tilbakemelding på at det ikke var nødvendig å anonymisere vedkommende, så valgte vi likevel å gjøre det.

Det at det ble tatt lydopptak av intervjuene er med på å sikre at alt informanten forteller blir tatt med, og korrekt gjengitt i vår oppgave. I tillegg ble det informert om muligheten for å lese gjennom det transkriberte intervjuet deres i etterkant av intervjuingen.

Det er blitt lovet anonymitet for bedriftene, og dermed blir bedriftene og informantene anonymisert og omtalt som Leder A og B, og Bedrift A og B. Dette ble gjort allerede under transkriberingene av intervjuene. Det er blitt en del reiselivsbedrifter som fokuserer på samisk kultur, men fortsatt ikke så mange. Dermed må vi være påpasselig slik at det ikke kommer frem informasjon som kan identifisere lederne eller bedriftene, slik at anonymiseringen blir opprettholdt. Informasjonsskrivet med samtykkeskjema blir ikke lagt ved i denne studien av konfidensialitetshensyn.

Lydfilene ble lastet over i Teams, et program godkjent av UiT Norges Arktiske Universitet til å oppbevare slikt. Alle lagrede data som kan spores til informantene vil bli slettet når masteroppgaven leveres.

4 Casebeskrivelse

Oppgavens problemstilling tar utgangspunkt i to samiske bedrifter innen reiseliv som er basert på reindrift og den samiske kulturen. Her skal vi presentere bedriftene for å gi en bedre forståelse av funn og resultater.

Reiseliv basert på landbruk og reindrift har utviklet seg mye de siste årene, og er et resultat av satsning på området med engasjerte og satsningsvillige næringsutøvere innenfor disse områdene. I reiselivsbedrifter basert på landbruk og reindrift er det stor vekt av små og mellomstore bedrifter som drives som familiebedrifter. Her er det ofte slik at turistnæringen drives sesongbasert i tillegg til gårds- og reindrift (Landbruks- og matdepartementet, 2017, s.11).

Bedrift A er en samisk reiselivsbedrift som ble startet opp med kun én ansatt. Nå har bedriften fire heltidsansatte og åtte deltidsansatte, og de som jobber med administrasjon er blant de heltidsansatte. I bedriften er det ansatte både med og uten samisk bakgrunn. Bedriften er sesongbasert der de holder åpent for turister på vinteren. Lederen i bedriften har ingen bakgrunn innenfor ledelse, men har jobbet med kvalitetssikring av samisk reiseliv.

Leder A startet opp reiselivsbedriften som en alternativ vei til å kunne jobbe med reinsdyr, da vedkommende ikke hadde mulighet til å arve en reinflokk til å drive med reindrift.

Det er regler på hvem som kan få eie reinsdyr i samiske reinbeiteområder. For å ha retten til å eie reinsdyr må man ha et reinmerke, og hvem som har retten til å ha et reinmerke reguleres av Reindriftsloven. I hovedtrekk, for å drive med reindrift, så må flokken arves eller at man gifter seg med en som har en flokk (jf. reindriftsloven, §§ 9 og 32).

Bedrift A driver ikke med salg av fysiske ting, men tilbyr samiske opplevelser i vintersesongen som sledekjøring med reinsdyr, overnatting i campen, mating av reinsdyr, servering av tradisjonell mat, guider som forteller om samisk historie og tradisjoner, mm. I grove trekk er bedriften delt opp i to avdelinger; ute i feltet med turistene, og økonomi- og administrasjonsavdeling. I vintersesongen er det ofte et høyt tempo i bedriften, og det er da de ansatte og lederen i bedriften jobber veldig tett sammen. Når vintersesongen er over, går mye av tiden til Leder A til planlegging, markedsføring og utvikling av bedriften.

Det siste året har denne bedriften kommet inn i en planleggingsfase på en utvidelse av bedriften der de skal ta inn en ny aktivitet. Bedriften har tenkt å utvikle mer av reinkjøtt til salg i første omgang til reiselivsaktører i nærområdet sitt, og kanskje utvide dette konseptet mer etterhvert dersom aktiviteten slår an. Til denne nye satsingen deres trenger de kompetanse og ansatte på et nytt felt enn de til nå har hatt.

Bedrift B er en familiebedrift med fem ansatte. Opprinnelig drev denne familien med kun reindrift, men startet opp med reiseliv etter en invitasjon fra en annen reiselivsaktør om å delta i et prosjekt.

Familien har delt opp reindriftnæringen og reiselivsbedriften, slik at foreldrene i familien har reiseliv som hovednæring og reindriften på deltid, mens barna har omvendt fordeling ved at hovednæringen er reindrift og jobber deltid i reiselivsnæringen ved behov.

I reiselivsdelen av familiebedriften er begge foreldrene ledere i bedriften, og de eneste heltidsansatte. Leder B, som kun er den ene av lederne, har utdanning fra universitet innen ledelse, økonomi og opplevelsesdesign, som har kommet til nytte i både bedriftsetableringen og den nye delen av bedriften (reiseliv). I tillegg har begge lederne deltatt på kokkekurs, noe som har vært til hjelp med oppgaveløsninger i forbindelse med bedriften. De tok med kunnskap inn i matlagingen som hjelp til deres fokus på det samiske måltidet.

I en vanlig hverdag er det kun foreldrene i denne familien som tar seg av reiselivsdelen, og for lederne er ikke alle arbeidsoppgavene felles, noen av arbeidsoppgavene er fordelt etter kjønn. Mannen tar seg blant annet av reinslakting og lassokasting, det man kan se på som typiske “manneoppgaver”, og kvinnen tar seg av “kvinneoppgaver” som håndarbeid.

Lokaliseringen deres er på to steder der familien forflytter seg mellom disse to stedene etter hvor reinflokkene oppholder seg, og slik er reiselivsbedriften lokalisert på to steder. Der tilbyr de bl.a. opplevelsen med koftekledd ansatte, joik (samisk musikk), kulturhistorier og samisk mat i en lavvo (samisk telt), i tillegg til dette får turister muligheten til å se reinsdyr og kaste lasso. Bedriften har noe utsalg av duodji (samisk håndverk), og har det samiske måltid som hovedaktivitet. Maten de serverer er basert på tradisjoner og i tillegg til kjøttet som kommer fra reinsdyret, så høster de fisk og bær fra naturen.

Den siste tiden har også denne bedriften holdt på med utvidelser, og er kommet noen steg lengre enn Bedrift A. Denne bedriften skal fortsette å ha det samiske måltid som fokus, og utvidelsene går ut på å kunne tilby dette i større kvantum og å kunne ta imot flere gjester. De

startet med utvidelsene før Covid-19 rammet verden, og har klart å fortsette med utvidelsene da de har fått midler til utvidelsen gjennom Innovasjon Norge.

5 Empiriske funn

I dette kapittelet vil vi presentere de funnene som er blitt gjort i forbindelse med innsamling av datamateriale. Funnene er hentet gjennom intervju med spørsmål som er listet opp i vedlegg. Det som informantene har fortalt skal bidra til å svare på problemstillingen: “Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter?”.

5.1 Tradisjonskunnskap og kompetanse

Når det ble spurt hva informantene legger i begrepet kompetanse og tradisjonskunnskap, kom det frem at i Bedrift A er den viktigste kompetansen deres kompetansen om reinsdyr, og de er da avhengige av ansatte som har den kunnskapen. Turismen til Bedrift A er spisset mot rein, og hovedaktiviteten bedriften driver på med er sledekjøring med reinsdyr. Leder A la vekt på at vedkommende er vokst opp i reindriftsfamilie, så den kompetansen eller tradisjonskunnskapen vedkommende har er spisset mot reindrift.

I Bedrift Bs tilfelle ga Leder B uttrykk for at reindrift, håndverk og tradisjonsmat er knyttet til reiselivsbedriften deres, der hele bedriften deres er basert på tradisjonskunnskap, som igjen er den kompetansen de har.

I forbindelse med om informantene tror tradisjonskunnskapen har endret seg fra tidligere generasjoner, sa Leder A at “reindriftsfolkene som kanskje bodde i lavvoer, bodde ved siden av flokken (...), jeg tror nok de hadde mer kunnskap”.

Leder B mente at grunnprinsippene er der og er like som de var før i tiden, men at tradisjonskunnskapen har endret seg på den måten at man i dag har mer moderne måter å løse oppgavene på, og ga et eksempel: “min far døde for x år siden (...), naturlig nok i sin tid når han var reindriftsutøver så brukte han kun ski, rein og pulk. Når min partner ble født i 19xx, så fikk vi snøskuter”. Leder B la til at man kan bringe inn mye teknologi og moderne redskaper for å løse dagens arbeidsoppgaver, men det man aldri kan endre på er reinens væremåte. Leder B fortalte at sett i forhold til oppgavene kvinnene har hatt før i tiden, så har de fått en enklere hverdag nå, der Leder B utdypet “De trenger ikke å bære inn vann, de har symaskiner. Samtidig så utøver de håndverket med de samme prinsippene som våre forfedre gjorde”.

Videre i intervjuene ble det reflektert om tradisjonskunnskapen har blitt svekket fra tidligere generasjoner. Leder A mente at tradisjonskunnskapen kan ha blitt svekket med tiden, for nå skal alt gå så mye raskere, og derfor kan tradisjonskunnskapen svekkes over tid. Leder A la til “det er jo selvfølgelig veldig viktig av foreldrene at de prøver å beholde og fortelle om den samiske kunnskapen. (...) men det som forsvinner mer og mer; det er jo den praktiske biten”. Leder A kom med et eksempel om kystsamene, og ved å se på de så ser man at de har mistet bl.a. språket. Vedkommende har fått for seg at kystsamene den dag i dag er blitt mer interessert i å få tilbake den samiske kulturen og fortalte: “nå vil de ha sin egen kofte og mange vil starte å lære litt av språket”. Dette eksemplet viser at yngre generasjoner tar tilbake hva forfedrene sine var/har hatt, og at flere og flere får høre om sine samiske gener. Dette førte til at Leder A fikk et oppfølgingsspørsmål om vedkommende oppfatter det som at resten av landet, og gjerne utenfor landet, er blitt mer opplyst om samer nå enn tidligere. Leder A bekreftet dette og svarte at vedkommende har fått mange forespørsler om å komme til skoler og barnehager for å fortelle om samer og den samiske kulturen, og er positiv til at folk viser mer interesse for det samiske.

Leder B mente at siden samiske tradisjonskunnskap endrer seg, vil den muligens også kunne svekkes med tiden da mye av den gamle kunnskapen byttes ut med moderne versjoner og dermed faller det gamle bort og blir svekket. Leder B la til at de praktiserer tradisjonskunnskap daglig, både når det gjelder i bedriften og som følge av den naturlige livsstilen. Leder B la til at det kan ses en økende interesse for å praktisere tradisjonskunnskapen daglig, der vedkommende uttrykte for at flere ser ut til “å ta tilbake noe våre forfedre har gjort”. Leder B fortalte videre at den stoltheten som dem ser blant den samiske befolkningen i dag, retten til å kunne bruke språket, retten til å være, gjør det vanskelig å kunne svekke samene når gruppen av samer er en stor gruppe som vokser og blir mer synlig.

Under intervjuingen av informantene ble det snakk om taus kunnskap. Det virket ikke som om noen av informantene hadde en mening om begrepet taus kunnskap, men Leder B uttrykte seg slik at vedkommende ikke tror at en person i bedriften har så mye mer taus kunnskap enn den andre.

Videre i intervjuingen ble informantene spurt om føler bedriftene deres har noen konkurranse, der Leder A mente at de egentlig ikke føler at de har særlig konkurranse, men at det er noen bedrifter der i området som jobber innenfor det samiske. Da er det selvfølgelig litt konkurranse om salg, men Leder A mente at det er nok til alle. Leder A la i tillegg vekt på at det er viktig i at de ansatte er tilstede når de er i feltet med turistene.

Leder B fortalte at de ikke har noen konkurranse, men legger til at konkurranse hadde vært sunt. Leder B la til at det handler også om det man gjør det til, og utdypet med at “ingen kan kopiere det menneskelige møtet med gjesten i regi av oss”, og la vekt på at det var viktig om hvordan de ansatte imøtekommer gjestene. Informantene mente at de ansattes holdninger, hvordan de oppfører seg eller hva de formidler til gjestene, at dette har en stor betydning for hvordan bedriften, ansatte og samene blir oppfattet.

I forbindelse med hva Bedrift A og B har å tilby turistene, ble det reflektert rundt om hva lederne tror det er turistene vil ha. Leder A mente at turistene er ute etter kultur, natur og aktiviteter, og la til at været har mye å si for turistene, for der Bedrift A holder til så er været ganske ustabil. Er været bra så gir det turistene en enda bedre opplevelse. I forbindelse med formidling av kultur og historie til turistene, ble det fortalt av Leder A at turistene spør mye om samisk overtro. Deretter ble det stilt spørsmål til Leder A om vedkommende føler de fremstår som mer kulturelle eller mer samisk enn det de vanligvis ville sett på dem selv. Leder A mente at turistene kommer for å se blant annet kultur og at dem derfor går i kofte på jobb hvor dem prøver å være mer kulturell, og slik hjernevasker de seg selv med å prøve å være mer kulturell enn det de i utgangspunktet er.

Leder B fortalte at de gjestene som kommer til dem, har gjort bevisste valg for å nettopp besøke dem, der Leder B sa at “Vi er jo på Sted 1, og det er jo havnen etter Sted 3. Og dit er det ingen naturlig gjennomstrøm av turister”. Leder B la til at valgene gjestene tar, baserer seg på at de vil vekk fra det de opplever som typiske turistplasser, og at de vil oppleve det ekte nord. Leder B sa videre at mange av deres besøkende er høyt utdannet og veldig belærte “Og reisemålet skal også i økt grad bidra, ikke bare til kos, men også til ytterligere økt kunnskap”. Til dem kommer det mange høyt utdannede turister som oppsøker som et planlagt tiltak for å lære mer om en kultur de ikke kjenner til. Leder B uttrykte seg slik at deres bedrift er fornøyd med å bidra til at folk vet mer om samer og samisk kultur, noe vedkommende var svært positiv til.

5.2 Strategisk kompetanseledelse

Informantene ga ikke inntrykk av at de aktivt jobber med strategisk kompetanseledelse, men at de har en form for strategisk kompetanseledelse. Informantene føler de har en grei oversikt over hvilken kompetanse de har og hva de trenger, og tanker om hvordan de kan utvikle bedriften sin. I Leder A sitt tilfelle kommer det frem at de har startet planlegging om å utvikle reiselivsdelen i bedriften, men at dette krever en del som de selv ikke har kapasitet til, og sa “da er det nesten et annet team som jobber med denne delen når det plutselig skal komme et helt annet produkt”.

I forbindelse med kompetansen i bedriftene, ble det spørsmål om lederne føler de har kontroll på kompetansen som er i bedriftene deres. Leder A fortalte at de jobber kontinuerlig med å kartlegge Bedrift A, og at det hele tiden må jobbes med det når man er leder i en bedrift. Leder A sa at Bedrift A har vokst jevnt helt siden bedriften ble startet opp, og da er det jo klart at man trenger flere folk i bedriften som følge av dette.

Leder B fortalte at i bedriften deres så har de en oversikt over kompetanse, men at de ikke har kartlagt hvem som har hvilken kompetanse i og med at Bedrift B er en familiebedrift og dermed vet alle hva alle kan. Leder B la til at vedkommende opplever at barna er veldig nysgjerrige av natur, og at de har en sterk tro på hva Bedrift B holder på med der Leder B utdypet: “av og til tilegner de seg enda mer kunnskap som jeg ikke har”. Leder B mente at vedkommende har en viss kontroll over bedriftens kompetanse, men at vedkommende ikke har kontroll på at de yngre erverver seg enda mer kunnskap, og avsluttet med “som vi jo er positiv til”.

Det ble stilt spørsmål til informantene om de jobber tett med de ansatte i bedriften. Leder A fortalte at “i og med at man har en liten bedrift, så blir man å jobbe svært tett på de ansatte”. Leder A la til at da bedriften er sesongbasert (vintersesong) så går det ofte i bølger, og det er på bølgetoppene at Leder A gjerne jobber tett innpå de ansatte. Leder A sa også at vedkommende prøver å sitte minst mulig på kontor, da vedkommende heller vil jobbe ute i feltet. I Bedrift B sitt tilfelle forteller informanten at de som er en familiebedrift, jobber naturligvis ganske nært hverandre. Dette gjelder både i jobbsammenheng (Bedrift B) og i reindriftnæringen.

I forbindelse med disse svarene ble det spurt oppfølgingsspørsmål om de ansatte jobber i team, eller om det er vanlig at de jobber alene. I Bedrift A jobber de ansatte ofte i team når det gjelder å ta imot gjestene, men at det igjen kommer an på størrelsen på gruppa besøkende. Leder A sa at selv om de jobber i team, så har de ansatte hvert enkelt område med sine egne arbeidsoppgaver, men som sagt så fordeles dette på antall gjester. Leder B fortalte at de jobber i team, samtidig som de deler seg med hver sine oppgaver. De har fordelt arbeidsoppgaver etter “manne- og kvinneoppgaver”, slik at de gjør forskjellige ting og viser turistene ulike deler av kulturen.

5.2.1 Kompetanseanskaffelse

Når det gjelder rekruttering og hvordan lederne går frem for å skaffe seg nye ansatte til bedriften, svarte Leder A at det går mest gjennom bekjente. Vedkommende mente at det går an å søke etter folk, som de gjerne benytter seg av når de skal ha nye ansatte til kontorjobbene, men synes det beste er å finne egnede folk til det samiske i bedriften gjennom bekjente.

Leder B med familiebedrift svarte at “jeg er i den situasjonen at jeg søker og planlegger å ta inn folk”. Vedkommende fortalte at de har et godt og stort nettverk, og god nok kunnskap for å finne aktuelle mennesker gjennom bekjente som man kan tenke seg å ansette til bedriften. I forbindelse med å ansette nye folk fikk informantene oppfølgingsspørsmål om de hadde en mening om de nyansatte trengte å ha samisk bakgrunn eller samisk kunnskap. Informantene kom med litt forskjellige svar i forbindelse med dette spørsmålet. Leder A, som har flere avdelinger i sin bedrift, la frem at dette med samisk bakgrunn og kunnskap kom litt an på om det skulle være en som satt i administrasjonen eller om det er en som skal være ute i feltet blant turistene. Leder A sa at historiefortellerne (guidene) må selvsagt kunne en del om samisk kultur og tradisjoner, mens de som jobber i økonomi og administrasjon ikke nødvendigvis trenger å ha samisk bakgrunn.

Leder B svarte at hvis/når de skal ansette flere, er det ikke behov eller krav til at de har samisk bakgrunn eller samisk kunnskaper da de ønsker selv å ta seg av verts- og vertinnerollene som er rollene hos Bedrift B som krever tradisjonskunnskap. De nyansatte ville blitt plassert på kjøkkenavdelingen og i matlaging, og Leder B mente at der er det ikke nødvendigvis noen krav om samiske kunnskaper eller samisk bakgrunn.

5.2.2 Kompetanseutvikling

Når det gjelder utvikling av kompetansen i bedriftene, svarte Leder A at å lære av de eldre er den beste veien til å utvikle tradisjonskunnskap på. Vedkommende mente at å gå skole sånn som videregående skole og universitet kanskje ikke er veien akkurat i dag, da man ikke har noen form for skole eller kurs som er direkte rettet mot tradisjonskunnskap. Leder A mente at på sikt ville det kanskje komme noen aktuelle linjer innen reiselivsstudier som er mer rettet mot samisk reiseliv, og la til at de som jobber innenfor samisk reiseliv tar internt kursing der de lærer av hverandre. Det er spesielt viktig å lære av andre, gjerne av de eldre som sitter på veldig mye kunnskap, slik som Leder A selv gjorde før Bedrift A ble startet opp. Hadde ikke Bedrift A blitt startet opp, så hadde ikke Leder A lært så mye om eksempelvis hvordan man skal temme reinsdyr.

Leder B svarte også at å lære av andre er den beste måten å utvikle kunnskap, og at deres barn har alltid vært nysgjerrige og ofte lærer nytt av å se andres måter å utføre noe på. Men la også frem at vedkommende svært positiv til skole som kan relateres til den samiske kulturen og tradisjonene, hvorav man da kan lære grunnprinsippene når det gjelder tradisjonskunnskap. Videre fortalte Leder B at det er deltakelsen som er den viktigste faktoren til å tilegne seg, og utvikle tradisjonskunnskap, og utdyper ved “den naturlige deltakelsen gjennom livsstilen og levestilen”, hvor vedkommende viser til at tradisjonskunnskapen videreføres gjennom erverving over lang tid og mange generasjoner.

Videre kommer det frem at i Leder B sitt tilfelle har vedkommende og partner ønsket at barna deres skulle være en naturlig del av arbeidet i reindriften, noe som ofte betyr at barna må være borte fra grunnskolen. Grunnskolen aksepterte dette med en betingelse på at Leder B og partner måtte undervise barna deres selv i reingjerdet. Leder B la vekt på at ved en slik ordning gjør at man får mer kunnskap, gjennom en naturlig deltakelse. Dette gjenspeiles også i at Leder B presiserte at i Bedrift B så har de høy kompetanse gjennom læring, der Leder B la vekt på at læringen skjer gjennom reindriften og håndverket.

I forbindelse med at Bedrift A har ansatte som både har samisk bakgrunn og ikke, ble det spurt hos Leder A om de ansatte som ikke har samisk bakgrunn lærer mye om den samiske kulturen og tradisjonene. Leder A svarte med “Det er jo klart. De er jo veldig interessert i det (...) og det er jo gjerne derfor de vil jobbe hos oss”. Leder A har fått det inntrykket av at disse

ansatte er mer lærevillige, hvorav de leser seg opp på samisk kultur og tradisjoner utenfor arbeidstiden.

6 Analyse/drøfting

I dette kapittelet vil oppgavens empiriske funn bli vurdert i forhold til det teoretiske rammeverket i oppgaven.

For å svare på problemstillingen “Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter?”, har vi sett på ulike hovedtemaer:

1. tradisjonskunnskap
2. strategisk kompetanseledelse
3. kompetanseanskaffelse - rekruttering
4. kompetanseutvikling

Alle disse hovedtemaene er med på å gi et bilde av hva lederne oppfatter av begrepet tradisjonskunnskap, hvilken betydning tradisjonskunnskap har for lederne i deres bedrifter, og hvordan tradisjonskunnskap anskaffes og utvikles i slike bedrifter.

6.1 Tradisjonskunnskap

Funn viser at lederne legger vekt på at kompetansen de har i bedriften, er basert på den samiske kulturen og livsstilen deres. Bedriftenes hovedaktiviteter er basert på aktiviteter som er knyttet til reindrift og samisk tradisjonell mat. Hovedaktiviteter tar altså utgangspunktet i samisk kultur og tradisjoner, noe som stemmer godt overens med det Wright legger frem i sin teori (Wright, 2014).

Guttorm skriver at tradisjonskunnskap oppstår med kulturen, der den er uunngåelig med tanke på samenes levemåte (Guttorm, 2011). Ved å vokse opp i en slik kultur er det uunngåelig å få kunnskap som er knyttet til reindriftsnæringen og den samiske kulturen. Det kom frem der begge informantene er oppvokst i en reindriftsfamilie og dermed ble det helt naturlig at disse bedriftenes aktiviteter er basert på lederne kultur og oppvekst.

Leder A har forklart at siden vedkommende er vokst opp i en reindriftsfamilie så er det naturlig at produktet i bedriften deres er spisset mot samisk reindrift, der det igjen handler om

å både vite og å kunne praktisere sledekjøring med reinsdyr. Vi tolker dette slik at det ville være vanskelig å legge opp til sledekjøring med reinsdyr uten at man har noen form for forkunnskap om det. Det er flere faktorer rundt sledekjøring med reinsdyr, som at man må vite hvordan man setter på seler på dyra, hvordan få reinen til å bevege på seg, hvordan styre reinen osv. Derav at både teoretisk kunnskap og praktisk kunnskap har en tett sammenheng når det gjelder samiske tradisjoner, slik som Guttorm (2011) har lagt sammen teoretisk og praktisk kunnskap. Også Leder B snakket om kompetansen de har når det gjelder reindrift, håndverk og kultur, at det er viktig å delta i arbeidet for å lære seg det, at aktiviteter og tradisjoner handler om å vite om noe, samtidig som man skal klare å praktisere det for å gjøre resultatet bra. Med både Guttorm (2011) og informantene som knytter kunnskap og ferdigheter, teoretisk og praktisk kunnskap, kan det se ut som disse to hører godt sammen i den samiske kulturen, og er vanskelig å sette opp hver for seg uten å trekke inn den andre komponenten.

Ut ifra funnene kan vi knytte skikker til livsstilen og oppveksten til informantene. Det å vokse opp i reindriftsfamilier gir en naturlig tilknytning til reindrift, som igjen er en stor del av samisk kultur og tradisjon (Guttorm, 2011; Helander-Renvall & Markkula, 2017).

Selvfølgelig er det ingen som har lik oppvekst som en annen, men det som er vanlig i reindriftsfamilier er at de jobber i en større gruppe. Å være en del av en reindriftskultur der mange mennesker er involvert, vil sannsynligvis være en påvirkning til hvordan en tenker på seg selv, og hvordan en slik kultur er med på å forme ens mentalitet. En oppvekst der mange personer er involvert vil kunne påvirke evnene/skikkene, i den forstand at en person blir vant til å lære mye nytt gjennom samarbeid med mange forskjellige personer. Gjennom slike samarbeid kan det opparbeides evner/skikker til å enkelt lære, slik vi i teorikapittelet har koblet skikker til å påvirke evnen til å lære. Og med dette kan man anta at de som har hatt en slik oppvekst kan ha det lettere for å samarbeide med andre, og å lære av andre, da dette alltid har vært naturlig for dem gjennom kultur og livsstil.

Sett i forhold til livsstil og kultur har tradisjonskunnskap har vært forskjellig fra kvinner og menn i samfunnet (Guttorm, 2011). At arbeidsoppgavene er delt opp i kjønnsroller kan tenkes å være en naturlig del av hverdagen i samfunnet, som eksempelvis hvilke forventninger det

var/er til kvinner og menn i den samiske kulturen. Under intervjuet med Leder B presisert at det er forskjell på hva menn og kvinner besitter av tradisjonskunnskap. I gamle dager var kvinner de som stelte i huset og hentet vann, men slikt kan vi se bort ifra den dag idag da hus har innlagt vann. Leder B fortalte at de samiske aktivitetene i Bedrift B er fordelt, der menn tar seg gjerne av lassokasting og tyngre arbeidsoppgaver, mens det er vanlig at kvinnene gjør håndarbeid. Det ble også lagt vekt på at det ikke er slik at den ene parten kun mestrer den “typiske manneoppgave/kvinneoppgave”, men at den ene parten kan gjøre en annens oppgave dersom man må. Dette kan også ha mye å si på grunn av at Bedrift B er en familiebedrift der de gjerne er tettere med hverandre sammenlignet med andre bedrifter som ikke er en familiebedrift. Dette tyder på at mye av arbeidsfordelingen fra gamle dager ennå henger igjen den dag i dag, men at det er mer godtatt, og naturlig, at man kan gjøre den motsatte kjønns arbeidsoppgaver.

Guttorm (2011) mener at tradisjonsbegrepet burde en rom for endring, nettopp fordi mennesker tilpasser seg miljøet hvorav miljøet endrer seg stadig (Guttorm, 2011). Ut ifra intervjuene tolker vi det slik at en del av den samiske tradisjonskunnskapen allerede har endret seg, da verden hele tiden moderniseres og ny teknologi stadig dukker opp. Leder A formidler at i denne tiden og verden vi lever i nå, så handler det om å utføre ting på en enklere og en raskere måte. Her kom Leder B med et konkret eksempel om da faren til vedkommende levde så brukte faren ski som transportmiddel under reingjetinga, mens i denne tiden vi lever i nå så har man muligheten for å bruke snøskuter. Dette viser til at bare etter en generasjon er tiden blitt betydelig mer moderne. Leder B legger vekt på at selv om det er mer moderne løsninger nå, så har man enda grunnprinsippene av samisk tradisjonskunnskap. Hvis man ser på duodji (samisk håndverk), så er grunnprinsippene fortsatt det samme selv om man i dag bruker symaskin istedenfor å sy for hånd.

Dette tolker vi da som at en del av tradisjonskunnskapen har endret seg fra tidligere, som en konsekvens av at omgivelsene har endret seg, men at selv om utførelsen er enklere og modernisert så er grunnprinsippene enda der. Dette kan sees på som endring av en allerede eksisterende kunnskap, herav tradisjonskunnskap. Det at informantene våre snakker om at en del ting i forbindelse med tradisjonskunnskap har blitt mer moderne, handler igjen om å forstå eller se en eksisterende kunnskap i nye sammenhenger. Dette støtter det Lai skriver om at kompetansen ikke er en stabil verdi, men at den er situasjonsbestemt hvor kompetansen vil

varierte fra tid til en annen (Lai, 2013). I tillegg er det kanskje ikke like nødvendig med all den gamle tradisjonskunnskapen i dagens samfunn. Slik som begge informantene kunne fortelle så har teknologi og maskiner, slik som en snøskuter, gjort at aktiviteter innenfor det samiske er blitt enklere og mer modernisert. Når man har værmeldingen på internett og på mobilen hele tiden, er det kanskje ikke like viktig å ha kunnskapene om hvordan skyene endrer seg før uværet kommer, o.l. Og når maskiner som snøskuter er tatt i bruk fremfor ski, er det raskere å komme seg ned fra fjellet og inn i et hus eller en hytte når man merker at været blir dårligere. Men på en annen side, for disse reiselivsbedriftene får vi et inntrykk av at det å holde på det gamle, og de gamle tradisjonene er viktig nettopp for å vise turistene den eldre delen av kulturen som turistene kan ha lest om i bøker, sett bilder av, hørt om, osv.

Selv om Guttorm mener at tradisjon burde ha rom for endring, kan det på en annen side reflekteres over at tradisjonskunnskap ikke bør endres på for mye, for da kan noe av tradisjonskunnskapen falle bort. F.eks. på eksemplet over om duodji; dersom det ikke er mange som utøver samisk håndverk i dagens samfunn, så kan konsekvensene av dette føre til at samisk håndverk kan svekkes eller dø ut sammen med de personene som besitter den kunnskapen dersom dette ikke videreføres eller blir dokumentert. Å ta vare på gammel tradisjonskunnskap kan være viktig både for den gamle kulturen og at tradisjonene ikke skal forsvinne, men også for turistene som kommer og har hørt og lest gamle historier om samene. Derfor er det viktig at det er noen som besitter tradisjonskunnskap, en tradisjonsbærer, for å kunne videreformidle kunnskapen til andre.

En som videreformidler tradisjonskunnskap kalles for en tradisjonsbærer (Guttorm, 2011). Vi tolker det slik at Guttorm har tatt utgangspunkt i at tradisjonsbæreren er en som er innenfor den samiske kulturen, der tradisjonsbæreren veileder og informerer andre, både samer og utenforstående om kulturen. Dette kan være både videreføring av kompetanse og tradisjoner, og det kan være å opplyse uvitende om den samiske kulturen. Dette kan være alt fra en bestefar, en far eller en som sitter på mye kompetanse, som lærer tradisjonene videre. Bedriftene våre i casen viser frem den samiske kulturen til turistene, og begge informantene fortalte oss at de ansatte forteller om den samiske kulturen og deler samiske historier til gjestene. I Bedrift A er det også ansatte som ikke har samisk bakgrunn, der Leder A ga uttrykk for at disse ansatte er nysgjerrige og vil lære mer om blant annet samisk kultur og reindrift. I dette tilfellet er det de ansatte i bedriften med samisk bakgrunn som

videreformidler/lærer de ansatte uten samisk bakgrunn om den samiske kulturen og tradisjonene, på samme måte som at det er disse som også lærer turistene om kulturen. Man kan se på disse tilfellene som at samiske reiselivsbedrifter, altså de ansatte som besitter tradisjonskunnskapen og tradisjonene, er en ny og moderne form for tradisjonsbærere der de videreformidler samiske historier, tradisjoner og reindriften til både turister, ansatte, og folk ellers. Hvis den gamle kunnskapen visner bort blant nye generasjoner, kan det være at det er nettopp disse bedriftene innenfor den samiske reiselivsnæringen som er med på å holde liv og bære videre på den gamle tradisjonskunnskapen. Tradisjonsbærere som bringer kunnskapen videre, vil hjelpe på dersom tradisjonskunnskapen brukes som konkurransefortrinn.

Intervjuene ga inntrykk av at lederne ikke ser på tradisjonskunnskap som et konkurransefortrinn blant reiselivsbedriftene i sine områder, og at de ikke føler det er så mange av denne type bedrifter at de blir nødt til å jobbe hardt for å få turistene til å komme til deres bedrift. Leder A mente til og med at det er nok av turister til at alle bedriftene fylles opp. Funnene viser også at informantene ikke mener at det er noen i bedriftene som sitter på så mye mer kunnskap enn noen andre i bedriftene, herav den tause kunnskapen, som ville påvirket en eventuell konkurranse. Det som informantene legger vekt på angående konkurransefortrinn er hvordan menneskemøtet mellom vertene og turistene er, og at det er det som gir inntrykk, gode anbefalinger og gode tilbakemeldinger fra besøkende. Men ser man på slike reindriftenbaserte reiselivsbedrifter sammenlignet med norske reiselivsbedrifter, så kan man anta at tradisjonskunnskap blir et konkurransefortrinn da kompetanse er en viktig ressurs (Argote & Ingram, 2000). Ifølge Lai vil ikke kompetansen i en bedrift være lik kompetansen i en annen bedrift, nettopp fordi at kompetanse er, og alltid vil være i endring, og er relativ i forhold til hvem som har kunnskap (Lai, 2013). Slik anses kunnskap å være en viktig ressurs for en bedrift, og vil dermed også være en viktig brikke til et konkurransefortrinn for bedrifter (Argote & Ingram, 2000). Så for disse casebedriftene vil tradisjonskunnskapen kanskje være et konkurransefortrinn sammenlignet med norske reiselivsbedrifter, da turister trekkes av ukjent og spesiell kultur slik som samenes kultur, og at turistene er opptatt av å lære noe nytt (Butler & Hinch, 2007).

Det er tydeligvis ingen tvil i at interessen for urfolk og deres kultur har blitt mer og mer ettertraktet (Butler & Hinch, 2007), og ikke bare merker reiselivsbedriftene til dette, men Landbruks- og matdepartementet opplyser også at turister er blitt mer opptatt av opplevelsesbasert turisme (Landbruks- og matdepartementet, 2017). Vi tolker dette slik at skal man satse mer på hva turistene er ute etter, sett i samisk reiselivsperspektiv, blir bedriftene avhengig av å ha ansatte som sitter på tradisjonskunnskap.

De empiriske funnene viser til dels forskjellig om hva lederne tenker turistene tiltrekkes av. Leder A tror at det er selve naturen, kulturen og aktivitetene bedriften har å tilby som tiltrekker turistene til deres bedrift, noe som stemmer overens med teorien, om hva Butler og Hinch, og Landbruks- og matdepartementet også mener.

Leder B har fått inntrykk av, og blitt fortalt av turister, at de kommer på besøk for å oppleve “det ekte nord”, som inkluderer naturen og kulturen. Dette blir forklart med at turistene vil undersøke plasser som ikke er typiske turistplasser der det kryr av andre turister. Bedrift B har ikke en gjennomfartsvei noe som betyr at de ikke har en naturlig tilstrømming av turister, og de som kommer dit har tatt bevisste valg om å besøke bedriften. Dette gjenkjennes fra teorien til Ren et al. (2020) om at turister er begynt å oppsøke mer eksotiske plasser utenfor storbyene, og har fått øye for natur og andre menneskers måte å leve på (Ren et.al., 2020). En annen viktig grunn til at turistene besøker Bedrift B er deres ønske om økt kunnskap. Leder B kunne fortelle at det ofte er høyt utdannede turister som vil lære mer om kulturer de ikke kan eller vet så mye om, slik som vi kjenner igjen fra teorien til Butler og Hinch der turister søker etter noe nytt (Butler & Hinch, 2007).

Hvis det har seg slik at interessen for urfolk og kultur blir mer ettertraktet, og turiststrømmene til disse bedriftene blir større, så trengs det flere og flere ansatte som besitter tradisjonskunnskapen. Vi tolker dette slik fordi større besøkstall kan gjøre at det blir behov for flere ansatte slik at bedriftene skal kunne være i stand til å møte etterspørselen fra turistene.

Guttorm (2011) skriver at det er vanskelig å dokumentere samisk tradisjonskunnskap, da mye av denne kunnskapen blir overført mellom observasjon, praktisering, erfaring o.l., der Helander-Renvall og Markkula (2017) legger til at tradisjonskunnskap er vanskelig å forklare eller formidle da den ikke er like synlig for alle. Dette kan ses igjen i blant annet reindrift der de unge lærer og observerer av de eldre (Naturmangfoldloven, 2009, §61a; Dana & Anderson,

2007), gjennom at de eldre enten viser hvordan de praktiserer noe, at de forteller hva de har erfart, eller hva de har blitt fortalt av sine forfedre. Et eksempel kan være en bestefar som sitter på mye kunnskap om hvorfor ting skjer og hvorfor ting er som det er, både når det gjelder dyreatferd, værforhold, o.l. Denne bestefaren har da mest sannsynlig hverken gått studier som har med dyr eller værforhold å gjøre, men har vært ute i naturen og med dyrene fra han var liten og på denne måten blitt fortalt, eller erfart hva som skjer når dyrene gjør sånn og sånn, og når bestemte værtegn viser seg. Det er av slike erfaringer og kunnskaper at Leder A gjerne henter inn noen fra den eldre generasjonen til å vise hvordan ting skal gjøres. Det er slike eksempler som gjør at tradisjonskunnskap kan minne om taus kunnskap. I teorien til Lai (2013) skrives det om taus kunnskap, der taus kunnskap regnes som kunnskap som er vanskelig å imitere og å sette ord på (Lai, 2013), som i den samiske kulturen vises og praktiseres læring istedenfor å lese teori..

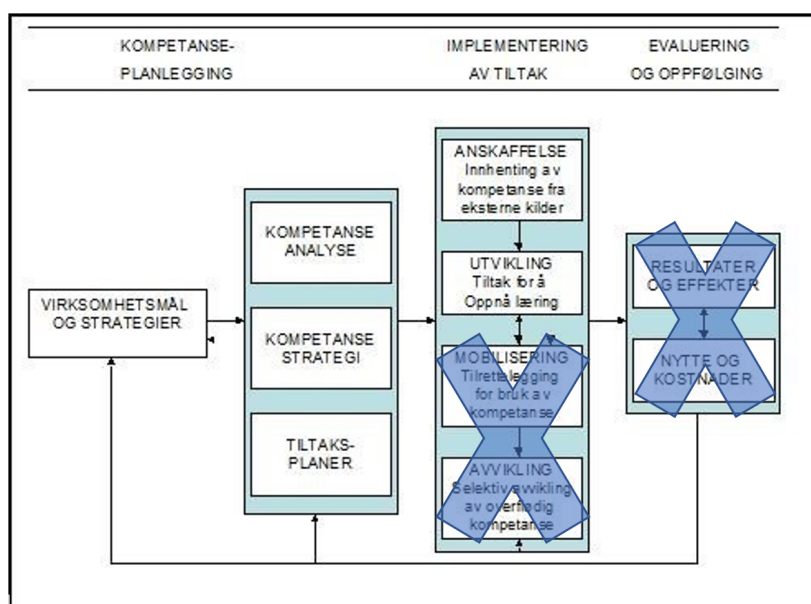
Selv om en del av samiske tradisjoner har et fysisk sluttprodukt som eksempelvis håndverk, tradisjonelle matretter, redskaper osv., så er det kunnskapen og ferdighetene i forbindelse med samisk håndverk som er utgangspunktet til produktene. Kunnskapen folk besitter er immateriell, og derfor er mye av den tradisjonskunnskapen vanskelig å forklare i ord og derfor må den ofte overføres blant annet med praktisering og observasjon. Med dette kan samisk tradisjonskunnskap kobles opp mot begrepet taus kunnskap, hvorav der den tause kunnskapen kommer av erfaringer, handlinger o.l. (Lai, 2013).

6.2 Strategisk kompetanseledelse

Før man skal anskaffe eller utvikle kompetansen i en bedrift kreves det at man har kartlagt hva det er behov for (Lai, 2013). Resultatene tyder på at begge våre informanter har god oversikt over hva som er i bedriften, og hva det kommer til å bli behov for i forbindelse med utvidelse av bedriftene. Leder A forklarte at de har god kontroll over kompetansen i bedriften, og vet hva som er i bedriften ut ifra at de blant annet har delt opp bedriften i ulike avdelinger; administrasjon, økonomi, og ute i feltet med turister. Men likevel får vi ikke inntrykk av at oversikten over kompetansen er nedskrevet, men at kontrollen sitter i hodet på Leder A. Likt er det med Bedrift B, der det ikke er noe nedskrevet oversikt, så får vi inntrykk av at lederne i Bedrift B sitter med oversikten i hodet siden de jobber så tett med hverandre hele tiden. Dette kan også ha noe med at det er en familiebedrift, og at lederne har oppdratt barna og lært de opp i kulturen, der de kanskje er tett på hverandre både på jobb og på fritiden.

Begge casebedriftene er henholdsvis små bedrifter, noe som kan bety at de har mer oversikt over de ansatte, den daglige driften og arbeidsoppgavene sammenlignet med store bedrifter (Brøgger & Wathne, 2005). Når det gjelder strategisk kompetanseledelse så fortalte Leder A at de jobber kontinuerlig med dette, da dette er noe man må gjøre i enhver bedrift. Selv om ingen av informantene gikk dypere inn på dette, tolker vi utvidelsesplanene, og kommentarene deres til dette, som at de har jobbet en del med strategisk kompetanseledelse da de var veldig klare på hvilke typer kompetanse de er ute etter når de skal ansette flere. Det kan tenkes at bedriftene har en form for strategisk kompetanseledelse, og at de holder en god oversikt over kompetansen, uten at de har satt seg ned for å jobbe konkret med kompetanseledelse og få kompetansen i bedriften nedskrevet.

Ved at lederne har mer kontroll over bedriften, kan også bety at de har mer kontroll over hvordan få til en utvikling med de ressursene de har i bedriften, og at det muligens ikke er like nødvendig å sette seg ned for å lage en oversikt og en plan slik det er nødvendig i større bedrifter. Et godt eksempel på å ha oversikt og kontroll i små bedrifter sammenlignet med store, er utvidelsene begge bedriftene holder på med. Med disse utvidelsene er det viktig for planleggingsfasen å ha/få oversikten over kompetanse, slik at de vet hvilke folk de skal se etter når de skal ansette nye (Lai, 2013).



Figur 3: Strategisk kompetanseledelse (Lai, 2013)

Analysedelen i planleggingsprosessen går ut på å finne ut hva det er det skal satses på, og hvordan man skal gå frem for å nå disse kravene eller målene (Lai, 2013). Av funnene kommer det frem at begge bedriftene virker å ha kontroll på både hva de satser på av kompetanse og hvordan de skal kunne nå mål innenfor dette.

Under rekruttering av kompetanse får vi inntrykk av at kompetanseanalysen og hva det er behov for hos Bedrift A gjerne går i det samme - det ansettes en ny for å erstatte en som slutter. Guidene går ofte lei og vil gjøre noe annet og dermed slutter, og må erstattes. Leder A var klar på at det er ofte dette som er årsaken bak at de ansetter nye, som tyder på at analysen bak tiltaket rekruttering har vært tilstede. Det samme gjelder når Bedrift A henter noen utenfra for å lære, da har de hatt en analyse i forkant for å vite hva de trenger av kompetanse og hvordan de skal gå frem med dette behovet. Når det gjelder utvidelsen av bedriften har Leder A tidligere gjort en markedsundersøkelse for å se hva mer det er bedriften kan tilby markedet, og har det siste året fått mer tid til å gjøre videre undersøkelser i markedet for prøve å utvikle Bedrift A. Leder A fortalte at deres nye prosjekt har blitt planlagt i over lang tid, men det er først nå at vedkommende har hatt mulighet til å prøve å gjennomføre de nye planene. Satsingen på et nytt område viser også her at bedriften har gjort analyser av hvilken kompetanse det er behov for og hvilket område det skal satses på slik Lai (2013) beskriver kompetanseledelse.

Når det gjelder kompetanseanalyse hos Bedrift B fikk vi inntrykk av at de i den vanlige hverdag ikke har mye analyse av kompetansen i bedriften, da de har gjort det samme i lang tid og er en bedrift med få tette familiemedlemmer. Men i en tidligere fase i bedriften har de deltatt på kokkekurs, som viser at de har hatt en analyse av hva de kan gjøre med bedriften, og hvordan de skulle gå frem med dette. Når det gjelder utvidelsene, går de ut på å kunne gjøre det samme som bedriften allerede gjør, men i større kvantum. Dermed har deres analysedel angående dette gått ut på å se den økende etterspørselen, og analysere hva de kan gjøre med dette. I motsetning til Bedrift A som satser på en helt ny aktivitet, så satser ikke Bedrift B på noe nytt, men å heller utvide det de allerede tilbyr. Dette kan igjen tyde på at det bedriften allerede satser på, fungerer utmerket for bedriften og satses mer på for kunne tilfredsstille all etterspørselen.

Strategidelen går ut å utforme strategier på hvordan bedriften skal jobbe mot de nye målene eller kravene (Lai, 2013).

Leder A ga inntrykk av at guidene blir satset mye på når det kommer til strategien, da det er de som videreformidler kunnskapen om samer til turistene. Når Leder A har gjort en analyse av hvilken kompetanse det er behov for, må det lages en strategi på hvordan de skal få dekket disse behovene (Lai, 2013). Inntrykkene tydet på at skal det videreutvikles kompetanse og det hentes inn noen for å lære bort dette, er det guidene som blir prioritert. Læringen som vil foregå i et slikt tilfelle går på aktiviteter som senere skal vises og videreformidles til turistene, som er guidenes jobb. Når det gjelder det nye prosjektet i Bedrift A, så får vi ikke et inntrykk av at Leder A på dette tidspunkt har utarbeidet en detaljert strategi på hvordan det skal jobbes mot det nye prosjektet. Bedrift A er en henholdsvis liten bedrift, og prosjektet er i en startfase på dette tidspunktet, dermed kan det være at det ikke er nødvendig for bedriften å ha utformet en detaljert strategi helt enda. Selv uten en strategiplan virker det som om Leder A har god kontroll på utvidelsene, der det meste av planene foreløpig ligger mentalt om hva dette prosjektet går ut på.

Hos Bedrift B er de fulltidsansatte som nevnt tidligere, foreldrene i denne familien. Det kommer ikke frem noe om strategi i forbindelse med generell anskaffelse og utvikling av kompetanse i intervjuet med Leder B, men når det gjelder deres utvidelse av bedriften kan man se noe. I den forbindelse har de funnet ut hva som skal satses på og hva som vektlegges av deres aktiviteter i denne utvidelsen (det samiske måltid), samt at de gir inntrykk for at de har hatt en kostnadsestimering på utvidelsen, da det kom frem i intervjuet at de har fått støtte av Innovasjon Norge til å gjøre dette.

Tiltaksdelen under kompetanseplanlegging går ut på å implementere tiltak for å kunne nå de nye kravene eller målene som er blitt satt (Lai, 2013). Ut ifra intervjuene er det kommet frem to typer tiltak i disse bedriftene; 1. ansette nye folk, og 2. lære av andre.

Når det gjelder rekruttering gir begge informantene uttrykk for at de vet hvor det trenges nye folk i bedriften, og har ulike tiltak ut ifra hvilke oppgaver det gjelder. Hos Bedrift A blir kompetanse til reiselivsdelen hentet gjennom opplæring fra folk utenfra, eller at de ansetter noen de kjenner til. Og det er gjerne i reiselivsdelen av bedriften det oftest skjer utskiftning av ansatte, men lederen ser ikke på det som en utfordring da det er enkelt å hente inn nyansatte via bekjente. På motsatt side kommer det frem at det er vanskeligere å finne ansatte til

økonomi- og administrasjonsavdelingen, og her må de gjerne ty til å lyse ut stillingen hvis det trengs folk. Hos Bedrift B har de frem til nå holdt seg til familie når det gjelder ansatte, men utvidelsene de holder på med gjør at de vil komme til å trenge nye ansatte som tar av seg kjøkkentjenester. Selv om de selv har vært på kurs og tatt noe utdanning tidligere innen kokk, vil deres tiltak være å få ansatt flere slik at de har kapasitet til å tilby det kvantumet de ønsker da de selv ønsker å holde på vert- og vertinnerollene.

6.2.1 Kompetanseanskaffelse

Lai (2013) legger frem i teorien at når en bedrift skal rekruttere en ny ansatt så kan det komme av å erstatte en ansatt eller at man trenger ny kompetanse, og at det da er nødvendig å foreta planlegging og analyser i forkant for å se hva en nyansatt skal dekke. Begge våre informanter var gjennomtenkte når det kommer til hvilke type folk de skal se etter, og hva de har bruk for av kompetanse.

Leder A, som har flere avdelinger i bedriften sin, skiller mellom å finne ansatte til reiselivsavdelingen og til avdelingen for økonomi- og administrasjonen. Ansatte til reiselivsavdelingen blir hentet gjennom bekjente, og vedkommende legger trykk på at det er der det trengs samiske tradisjonskunnskaper. Når det gjelder økonomi- og administrasjonsavdelingen, så fortalte Leder A at det er det ingen krav om at de nyansatte skal beherske samisk tradisjonskunnskap i en større grad. Det ble gitt uttrykk for og dermed tolket at når det er behov for nyansatte i økonomi- og administrasjonsavdelingen, så blir kanskje disse stillingene lyst ut istedenfor å rekruttere nye folk gjennom kjentfolk. Hos Bedrift A går mye av anskaffelsen av kompetanse på å erstatte noen som slutter. Leder A hadde et eksempel med at guidene deres ofte går videre til en annen jobb etter noen år, og da må disse erstattes. Men nå som Leder A vil utvide bedriften, står de også ovenfor å måtte ansette noen med ny kompetanse for å skaffe seg den manglende kompetansen som trengs til den nye aktiviteten. Leder B har til nå ikke søkt etter eller funnet ansatte på samme måte som Leder A, da de ansatte i Bedrift B er familiemedlemmer. Nå som Bedrift B skal utvide og trenger flere ansatte, kom det frem at de blir å finne nye ansatte gjennom bekjente. Leder B la frem at de ikke ville ha noen krav til at de nyansatte trenger tradisjonskunnskap, men likevel tenker vi at de nyansatte mest sannsynlig sitter med en del tradisjonskunnskap da disse blir ansatt gjennom Leder Bs nettverk, og de skal jobbe med kjøkkentjenester som muligens inkluderer

samisk matlaging. Denne måten ved å bruke bekjente til å finne nye ansatte på, ser vi går igjen i begge bedriftene på den samiske delen av bedriftene.

Frem til nå kan det se ut som Bedrift A er en bedrift som trenger hyppige erstattere og ny kunnskap hele tiden, mens Bedrift B er en familiebedrift med de samme ansatte, der det heller er fokus på at de ansatte skaffer seg mer kompetanse fremfor å finne en ny person med ny kompetanse.

I teoridelen nevnes det at å anskaffe også kan bety vekst (Brøgger & Wathne, 2005). I dette tilfellet planlegger begge informantene våre å utvide bedriftene. Begge bedriftene er mindre bedrifter med relativt tette miljøer der både lederne og de ansatte jobber i team. En utvidelse vil merkes innenfor bedriftene da det kommer flere ansatte, og gjerne med annen kompetanse enn det som allerede er i bedriften (Brøgger & Wathne, 2005). Da vil nye fjes legges ekstra godt merke til da bedriftene er små med få ansatte, i stedet for at den ansatte skal drukne i mengden ansatte og kun bli lagt merke til innenfor sin avdeling som gjerne kan skje i en stor bedrift. I tillegg vil kompetansen til den nyansatte bli lagt merke til da alle/de fleste ansatte i små bedrifter jobber tett sammen. Hos Bedrift A vil det komme en gruppe nye ansatte som skal jobbe med et helt nytt produkt, og vil ha med seg en helt annen kompetanse enn det som allerede er i bedriften. Hos Bedrift B vil utvidelsen gi flere ansatte, men der skal det fortsatt jobbes med det samme produktet som de allerede har. Dette kan tyde på at de nyansatte som kommer til Bedrift B, bringer med seg mer av den kompetansen som allerede er i bedriften, men kanskje med noen litt andre tips og triks enn det Bedrift B allerede er kjent med.

6.2.2 Kompetanseutvikling

Funn viser at informantene selv har gjennomgått kompetanseutvikling i forbindelse med å spisse tradisjonskunnskapen i sine bedrifter. Leder A har tilegnet seg kunnskap om temming av reinsdyr før vedkommende startet opp med selve reiselivsbedriften, og hadde ikke utført temming av reinsdyr tidligere før vedkommende startet opp reiselivsbedriften. Leder A fortalte at vedkommende spurte de eldre om råd og veiledning for hvordan man skal temme reinsdyr. Teorien om hvordan man utfører temming av reinsdyr vil Lai (2013) kalle kunnskap, mens Guttorm (2011) kaller det faktakunnskap og den teoretiske delen av "teoretisk og praktisk kunnskap". Veiledningen og praktiseringen som de eldre ga til Leder A, ville Lai kalt

ferdigheter til å temme, mens Guttorm definerer det under den praktiske delen av “teoretisk og praktisk kunnskap”.

Hos Bedrift B har Leder B og partner deltatt på kokkekurs som var til hjelp for å spise hovedaktiviteten til Bedrift B mot et samisk måltid. Der bragte de det samiske inn i det som de lærte på kurset, slik at de kunne spise læringen i kurset til å bli noe som kunne tas med tilbake til bedriften deres. Da begge er vokst opp i reindriftsnæringen og vet mye om reinsdyr, kan det tenkes at det var tilberedning, triks og tips på kjøkkenet som var nytt kunnskap for de. Her kan det skilles mellom teori/kunnskap på kjøkkenet og de ulike delene av reinsdyret som kan brukes i mat, og utføringen av matlagingen og forberedelsene kan ses på som det praktiske (ferdigheter).

Ifølge koblingen vi har gjort mellom Lai (2013) og Guttorm (2011), vil komponenten skikker/evner være en viktig del av utviklingsprosessen for å kunne tilegne seg teoretisk og praktisk kunnskap. Dette kommer godt frem gjennom eksemplet der begge informantene har tilegnet seg og spisset kompetanse i forhold til hovedaktivitetene deres. Ut ifra at lederne har utviklet eller endret den kunnskapen allerede hadde, kokkekurs og lære temming av reinsdyr, så kan man ifølge Guttorm si at de har hatt skikkene/evnene til å klare å endre/tilegne seg den nye kunnskapen.

Et annet tilfelle i Bedrift A er før de nye guidene blir satt ut i feltet alene med turistene, er de med på å observere de andre guidene som har mer erfaring. På denne måten vil de nye guidene lære seg eksempelvis hvordan man kan legge frem historier, hvilke historier som blir fortalt o.l. Her vil skikkene (evner) komme frem gjennom om de nye guidene klarer å lære seg hva de erfarne guidene gjør og forteller, og hvor lett læringen gjennomføres.

Hos Bedrift B kan skikkene gjenspeiles gjennom at barna til Leder B lett observerer og lærer tips og triks hos andre som de har tatt med seg tilbake til bedriften. Evnene vil da være med på å påvirke hvor lett de tar til seg det de observerer.

Når det kom til den formelle læringen, strategisk kompetanseutvikling, var det litt delte meninger mellom informantene. Lai (2013) nevner blant annet kursbevis og utdanningssystemer som formell læring. Leder A mente skolegang og kurs ikke er veien til læring den dag i dag, da vedkommende synes det er lite tilbud som er knyttet opp mot samisk

reiseliv. Leder B kunne vise til både utdanningsgrader og kursbevis som er knyttet opp mot Bedrift B, noe som ses på som formell læring. Leder B stilte seg mer positiv til kurs og utdanning som en alternativ vei til samisk tradisjonskunnskap, selv om Leder B mente at praktisk arbeid er den beste læremåten. Det ble nevnt at det er en videregående skole i Kautokeino med linjer for bl.a. reindrift, der det er en fin vei til å skaffe seg grunnkunnskaper. Denne skolen har noen av barna til Leder B gått på, der Leder B uttrykte seg positiv til tilegnelsen av en del grunnleggende teori gjennom skole. Men aller viktigst ble erfaringen de fikk i ettertid ved å delta i arbeidsoppgavene som var knyttet til reindriften for å tilegne seg de praktiske ferdighetene.

Ut ifra dette så virket det som at Leder A vil ha mer av tilbud som er skreddersydd til samisk reiseliv, mens Leder B er mer åpen for generelle tilbud av kurs, skole og lignende som kan tilpasses til bedrifter i samisk reiseliv i ettertid. På en annen side så tolker vi funnene slik at det ikke foregår eller pågår noe strategiske tiltak for formell kompetanseutvikling i bedriftene, da mye av den formelle kompetansen har blitt ervervet før bedriftenes oppstart, samtidig som det ser ikke ut som om de ansatte blir sendt på, eller at det tilrettelegges, for videre kursing eller utdanning.

Selvlæring er også en form for strategisk planlagt læring, der man går inn for å lære noe på egenhånd (Lai, 2013). Utførelsen av selvlære, ved å observere, lære av andre, osv. kan minne om den uformelle hverdagslæringen, men selvlæring i dette tilfellet er en planlagt måte å lære og dermed ikke uformell slik som hverdagslæring. Her er Leder A et godt eksempel, med sin tilegnelse av kompetanse om å temme rein. Vedkommende startet uten å kunne veldig mye, leste og lærte seg noe teori, og tok kontakt med noen fra den eldre generasjonen som kunne lære vedkommende den relevante kompetansen. Denne tilegnelsen av kompetanse var planlagt fra Leder As side, da vedkommende visste hvilken kompetanse som trengtes, planla og utførte tiltak for å skaffe denne kompetansen.

Dette eksemplet viser at Leder As påstand om at læring av andre er den beste læringen, så er det ikke all formell læring som skyves unna. Det er bare den formelle læringen gjennom skole som blir sett på som mindre god læremåte fra Leder As syn.

Til tross for de delte meningene om formell læring som kilde til tradisjonskunnskap, så er begge lederne enige i at hverdagslæring, den uformelle læringen, er den klart beste måten å utvikle tradisjonskunnskap. Den uformelle læringen som skjer uten at det er planlagte tiltak, er nok det som ligner mest på at de ansatte lærer av hverandre ved å være nysgjerrig, observere andre og hjelpe hverandre i de oppgavene de gjør. Hos Bedrift A har flertallet av de ansatte samisk bakgrunn, og vi tolker funn slik at det vil være naturlig for ansatte uten samisk bakgrunn å utvikle deres tradisjonskunnskap når de omgås daglig med medarbeidere som har samisk bakgrunn. Nonaka skriver at kunnskap overføres ved sosialisering (Nonaka, 1994), og vi forutsetter at når de ansatte i bedriften omgås hverandre daglig skjer det en sosialisering der de ansatte snakker sammen. Men på en annen side så kan kunnskapen utvikles ved flere måter enn sosialisering, det kan også skje gjennom bl.a. observasjoner (Nonaka, 1994). De ansatte uten samisk bakgrunn kan observere og se hva de samiske utfører, eller at de overhører en diskusjon om noe kulturelt, osv. Uformell læring kan også oppstå i Bedrift A når de samiske ansatte snakker seg imellom, f.eks. om hvilke historier de har fortalt og hva man har vist til turistene, der det kan komme opp historier andre ikke har hørt tidligere. Her skjer det en ikke-planlagt læring mellom ansatte og de lærer av hverandre.

Leder B fortalte at det er den naturlige deltakelsen som har mye å si for læring, og vi tolker dette som at Leder B snakket av egen erfaring da det kom frem at både vedkommende, partner og barna deres er vokst opp i en sterk samisk kultur med de samiske tradisjonene. Leder B fortalte at barna deres har alltid hatt en naturlig deltakelse i reindrift helt siden de var små, der tradisjonskunnskapen deres er utviklet gjennom deltakelse i oppveksten, slik som Helander-Renvall og Markkula (2017) og Dana og Anderson (2007) er inne på om at tradisjonskunnskap skapes gjennom bl.a. livsstilen.

Brøgger og Wathne (2005) legger frem at i små bedrifter er den uformelle læringen den viktigste faktoren for læring og utvikling av kompetanse, noe som man ser igjen i det begge lederne kunne fortelle. Det virker ikke som at formell læring prioriteres eller legges stor vekt på, det er heller fokus på at man gir og får kompetanse fra sine medarbeidere eller gjennom bekjente på utsiden av bedriften. Om det er ledernes innstilling at det ikke er gode utdanninger spisset mot deres næring, eller om det har med at de selv er vokst opp med uformell læring, som gir deres syn på formell læring, er ikke godt å si.

Den uformelle kompetansen Lai (2013) snakker om, har stor vekt i hvordan kompetansen i disse bedriftene er kommet til. Begge lederne er vokst opp i den samiske kulturen, og synes

den beste måten å lære på er gjennom andre, og gjennom å praktisere. Som det kommer frem i oppgaven, kan det se ut som at mange henter kunnskap fra de eldre som sitter på kunnskap som er mindre endret/modernisert

Under uformell læring finner vi blant annet læring av taus kunnskap. Selv om taus kunnskap er relatert til hvem som har den, får vi inntrykk av informantene om at det er naturlig at det er et tett miljø i bedriftene der de har stort fokus på å lære av hverandre, og slik kan det være at flere i bedriften kan det som den ene sitter på av kompetanse. Det gikk mye igjen i begge bedriftene at ansatte lærer av hverandre, og at de kjenner andre mennesker de kan hente kompetanse av hvis de trenger. Det begge informantene snakker om er observasjon, praktisering og å gjøre-det-selv, og som vi i teorien skrev at det er slik den tause kunnskapen erverves. Som Nonaka (1994) la frem at overføringen av slik kunnskap kan skje av sosialisering, kan man se for seg at en ny person kan få kompetanse gjennom å stille opp for å hjelpe en annen person, f.eks. ved klargjøring av en slede eller med tilbereding av mat på kjøkkenet. Det virker som at i disse bedriftene får man kompetanse gjennom å være tilstede, og så tilegner man seg ny kompetanse uten at det er strategisk planlagt.

Selv om begge informantene påstår at uformell læring er beste måten å lære på, kommer det frem ting som tyder på at det også er en del formell læring som er bra for å lære/utvikle tradisjonskunnskap, slik som selvlære.

Når det kommer til utvikling av tradisjonskunnskap, tyder funn på at begge informantene våre tar kontakt med andre samer som har relevant kunnskap, gjerne av noen fra den eldre generasjon. Dette er gjennom samarbeid med noen som har den kompetansen man trenger, og lærer av dem gjennom observasjon, praktisering, dialog, o.l. Er det noe man ikke kan, har lyst å lære, eller vil utføre noe på en bedre eller raskere måte, så finner de noen å lære av.

7 Avslutning

I dette kapittelet skal konklusjonen med viktige funn legges frem for å besvare problemstilling og avslutningsvis kommer vi med eksempler til videre forskning.

7.1 Konklusjon

Formålet med oppgaven er å se på hvordan samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter ser på tradisjonskunnskap, og hva tradisjonskunnskap betyr for ledere i slike bedrifter. Ut ifra dette redegjør vi for problemstillingen “Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindriftsbaserte reiselivsbedrifter?”.

For lederne i casebedriftene er tradisjonskunnskap det de er vokst opp med. De er vokst opp med en samisk kultur, og kunnskapen som de har fått gjennom oppveksten ser de på som tradisjonskunnskap. Tradisjonskunnskap ses på som den kompetansen som er i den samiske kulturen og kunnskapen om samiske tradisjoner og aktiviteter.

Denne studien viser at kompetansen som er i de to casebedriftene er tradisjonskunnskap, og denne tradisjonskunnskapen betyr alt for både lederne og bedriftene da bedriftene bygger aktivitetene sine på tradisjonskunnskap. I tillegg er det den samiske kulturen deres besøkende kommer for å se og lære om, og bedriftene er da avhengig av tradisjonskunnskap hos de ansatte slik at turistenes forventninger blir møtt.

Ser man på strategisk kompetanseledelse, kom det frem at disse småbedriftene med få ansatte har lett for å ha oversikt over kompetansen i bedriftene. Funnene viser at selv uten fysiske møter og nedskrevne planer, gjennomføres planlegging med analyser og tiltak der lederne vet hvilken kompetanse de har i bedriften sin, hva de har behov for og hvordan de skal skaffe det de trenger.

Det er kun Bedrift A som frem til i dag har drevet med rekruttering, da Bedrift B er en liten familiebedrift. Funnene viser at i fremtiden vil begge bedriftene benytte rekruttering som kompetanseanskaffelse i sine utvidelser av bedriftene, og rekruttering av ansatte foretrekkes gjennom bekjente.

Kompetanseutviklingen i bedriftene skjer gjennom å lære av andre, gjerne noen fra den eldre generasjonen som sitter på mye tradisjonskunnskap. Funnene viser også at ansatte uten samisk bakgrunn, slik som det er i Bedrift A sitt tilfelle, utvikler tradisjonskunnskap gjennom hverdagslæring der de observerer og sosialiserer seg med ansatte med samisk bakgrunn.

7.2 Videre forskning

Denne studien har hatt begrensninger på hva som er fokusert på, og dermed er det flere ting som ikke har fått en dypere undersøkelse. Dermed har vi noen forslag til videre forskning.

Denne oppgaven begrenses til tiltakene anskaffelse og utvikling av kompetanse. Nå som det er sett på hvordan kompetansen anskaffes og utvikles, kunne det vært spennende og gått inn på hvordan denne mobiliseres innad i bedriftene.

Det kunne vært interessant å sett på om ikke-reindriftsbaserte reiselivsbedrifter har like, eller sammenlignbare, funn på anskaffelse og utvikling av kompetanse, som det som er kommet frem i denne studien.

Ett av konkurransefortrinnene som blir nevnt i denne studien er tradisjonskunnskap som kompetanse. Her kan man se dypere på kompetanse som konkurransefortrinn, og sammenlignet med norske reiselivsbedrifter. Når det blir sagt i studien at reiselivet vokser, kan man regne med at den også vokser for de norske reiselivsbedriftene, og konkurranse mellom bedrifter kan bli sterkere.

8 Referanseliste

Argote, L. & Ingram, P. (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Processes*, 82(1), 150-169.

<https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893>

Bryman, A. & Bell, E. (2015). *Business research methods* (4.utg.). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Brøgger, B. & Wathne, C.T. (2005). *Hva fremmer og hva hemmer vekst i små og mellomstore bedrifter?* (AFI-rapport 1/2005). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Butler, R. & Hinch, T. (2007). *Tourism and indigenous peoples: Issues and implications* (1.utg.). Oxford: Butterworth-Heinemann.

Dana, L.P. (2011). *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Dana, L.P. & Anderson, R.B. (2007). *International Handbook of Research on Indigenous Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597-607. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2003.1870>

Gripsrud, G., Olsson, U. H. & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse, beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS* (3.utg). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Guttorm, G. (2011). Árbiediehtu (Sámi traditional knowledge) - as a concept and in practice. I J. Porsanger & G. Guttorm (Red.), *Working with Traditional Knowledge: Communities, Institutions, Information systems, Law and Ethics* (s. 59-76). Kautokeino: Sámi University College

Helander-Renvall, E. & Markkula, I. (2017). On Transfer of Sámi Traditional Knowledge: Scientification, Traditionalization, Secrecy, and Equality. I A. Xanthaki, S. Valkonen, L. Heinämäki & P.K. Nuorgam (Red.), *Indigenous Peoples' Cultural Heritage: Rights, Debates, Challenges* (s.104-129). Boston: Brill.

Klima- og miljødepartementet. (2016). *Forskrift om tradisjonell kunnskap knyttet til genetisk materiale*. (Prop. 134 L (2012–2013)). Hentet fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/776331b963c647dbb949f1bd18d0e4ae/kglr_res_for_skrift_tradisjonell_kunnskap_genetisk_materiale_161125.pdf

Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3.utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Landbruks- og matdepartementet. (2017). *Opplevelingar for ein kvar smak: Strategi for reiseliv basert på landbruket og reindrifta sine ressursar*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/95ba7af6a5894bd69c30f204fe53b549/strategi---opplevelingar-for-ein-kvar-smak-2017.pdf>

Landbruks- og matdepartementet. (2017). *Reindrift: Land tradisjon - unike muligheter* (Meld. St. 32 (2016-2017)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20162017/id2547907/>

Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: SAGE Publications, Inc.

Lindberg, O. & Rantatalo, O. (2015). Competence in professional practice: A practice theory analysis of police and doctors. *Human relations*, 68(4), 561-582.

<https://doi.org/10.1177/0018726714532666>

Løkka, N., Engh, M. & Haugsevje, Å.D. (2019). *Duodji for framtida: Evaluering av Duodjeinstituhitta og veilederordningen under Duodjeinstituhitta* (TF-rapport nr. 476). Hentet (12.04.21) fra: <https://www.duodji-des.no/wp-content/uploads/2020/08/EvalueringsrapportDI.pdf>

McIntosh, M.J. & Morse, J.M. (2015). Situating and Constructing Diversity in Semi-Structured Interviews. *Global qualitative nursing research*, 2, 1-12.

<https://doi.org/10.1177/2333393615597674>

Naturmangfoldloven. (2009). Lov om forvaltning av naturens mangfold (LOV-2009-06-19-100). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-06-19-100/KAPITTEL_7#%C2%A761a

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>

Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9.utgave). California: Sage Publications, Inc

Nærings- og fiskeridepartementet. (2014). *Framtid i nord: Sluttrapport fra Kunnskapsinnhenting - verdiskaping i nord*. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/8aa6fc353593499ea9e1a343fcb19600/sluttrapport_kunnskapinord_2014.pdf

Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New Challenges and Strategic Opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868-897.

<https://doi.org/10.1177/0149206306293625>

Reindriftsloven. (2007). Lov om reindrift (LOV-2019-06-21-62). Hentet fra:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-06-15-40#KAPITTEL_1

Ren, C., Jóhannesson, G. T., Kramvig, B., Pashkevich, A. & Höckert, E. (2020). 20 years of research on Arctic and Indigenous cultures in Nordic tourism: a review and future research agenda. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 21(1), 111-121.

<https://doi.org/10.1080/15022250.2020.1830433>

Viken, A. & Müller, D. K. (2017). *Tourism and indigeneity in the Arctic* (1. utg.). Bristol: Channel View Publications.

Wright, R.J. (2014). *Samisk reiseliv & salg av kulturuttrykk* (Rapport for samisk reiseliv 2014). Hentet (03.12.20) fra: https://sametinget.no/_f/p1/i359a072f-984b-4633-b66c-1d29a32d3b6d/rapport-samisk-reiseliv-salg-av-kulturuttrykk.pdf

Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5.utg). California: SAGE Publication, Inc.

Vedlegg

Intervjuguide

Om bedriften

Hvis vi har forstått dette riktig, så driver du/dere med reindrift i tillegg til denne reiselivsdelen?

Det var reindrift du opprinnelig holdt på med?

- Er du vokst opp med reindrift i familien?

Hva gjorde at du/dere begynte med reiseliv?

- Har du vært leder siden oppstartsfasen (av reiselivsbedriften)?
- Når startet dere opp?

Hvilken bakgrunn har du som leder?

- Erfaring, spesiell utdanning?

Er du som leder tett på de ansatte i den daglige drift?

- Hvordan deltar du i den daglige drifta?
- Hvilke oppgaver har du i forhold til (turist)drifta?

Årene før covid-19, var det merkbart at reiselivet i nord økte?

- Hvis ja, hva tror du er grunnen? Hva tror du turister har fått øynene opp for?
 - o Mettet av annen reiseliv? Nysgjerrig?
 - o Naturen? Været? Kulturen? Urfolk?

Mens vi er inne på Covid-19. Hvordan har dere merket pandemien/hvordan er dere rammet?

- Har dere måtte permittere eller si opp noen?
- Er det noen turister? Har dere stengt reiselivsdelen av bedriften?

Kunnskap og Tradisjonell kunnskap

Hvordan tolker du begrepet *kompetanse*? (i teorien består begrepet av 4 komponenter: kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger)

Hva tenker du på med begrepet *tradisjonell kunnskap*? (Kunnskap, skikker og tro)

- Hvor viktig er dette for bedriften?
- Hvem i bedriften tenker du er viktig at besitter slik kunnskap? Alle? Leder? Ansatte?

Er tradisjonell kunnskap et stort fokus i bedriften, eller er det bare noe som er der slik at man ikke tenker på det?

Hvordan læres slik kunnskap?

- Er tradisjonskunnskap noe som går i arv eller går man på skole eller kurs for å lære slikt?
- Muntlig, praksis

Føler du/vet du om tradisjonskunnskapen du/dere utøver i bedriften har endret seg mye siden tidligere generasjon?

- Tror du den samiske tradisjonelle kunnskapen vil endre seg/bli svekket med tiden?

Hvordan forhold har du/dere til naturen?

- Overtro knyttet til natur?
- Utnytter du/dere ressursene du finner i nærområdet? (hvis ja, hvilke?)

Når dere forteller historier til turister, hvilke typer historier er det som blir prioritert (om natur, reinsdyr, overtro, kofter)?

- Hvilket inntrykk av samer gir dere til turister?

Taus kunnskap:

Føler du at du har kontroll over all kompetanse i bedriften?

- F.eks. blir kompetansen i bedriften kartlagt?

- Synlig vs. taus kunnskap

Når det gjelder taus kunnskap, så er det ofte enkeltpersoner som kan noe, og bare utfører uten å tenke så mye over det. Har dere tenkt på dette, og tenkt ut noen tiltak for å holde på kompetansen til ansatte hvis de forlater bedriften?

Hvordan utnytter dere kompetansen de ansatte sitte på?

- Utfører alle all aktivitet som foregår? Er det bestemte folk til bestemte aktiviteter?

Ansatte/anskaffelse av kompetanse

De ansatte i bedriften, er de *vanlig* ansatte eller familiemedlemmer?

Hvordan finner dere nye ansatte?

- Via annonser, bekjente og familie?
- Bruker det å være mange å velge blant?

Har alle dine ansatte samisk bakgrunn?

- Hvis alle - Er det viktig med samisk bakgrunn? Er det et krav dere har eller er det helt tilfeldig?
- Hvis ja - tror du det ville vært noen problemer med vanlig norske (eller utenlandske) ansatte sammenlignet med samiske?
- Hvis nei - har det vært noen utfordringer med opplæring av de sammenlignet med om de hadde vært samisk (mtp. hva de sitter på av samisk kunnskap fra før av)?

Har dere faste ansatte eller deltid? (mtp. får de ansatte muligheten til å utvikle seg faglig i bedriften)

- Hvis deltid - annen jobb på siden?
- Tilkallingsansatte
- Sesongbaserte ansatte

Hva ser du etter i folk du skal ansette?

- Er det noe spesiell kompetanse (kunnskap, evner, ferdigheter eller holdninger) de må ha?
- Eller utdanning?

Hvis dere ser at det er mangel på noe kompetanse, hvordan bruker dere å dekke slikt?

- Ansette flere?
- Sende noen på kurs?
- Leie inn noen som har den kompetansen som trengs?
- Uformell læring? Yngre lærer av de eldre?

Når det gjelder rekruttering. Har dere noen utfordringer med å finne ansatte med den kompetansen dere trenger? Hvis ja, hvilke?

- Er den nødvendige kompetansen/tradisjonskunnskap noe du ser på som viktig å ha fra før, eller noe som lett kan læres bort?

Når det kommer en nyansatt, hvordan opplæring får vedkommende? Hvordan er rekrutteringsprosessen deres?

- Hives rett ut i arbeid?
- Får en mentor som skal være med den nyansatte og lære den opp?
- Er det ofte folk som har jobbet med dere tidligere og ikke trenger opplæring?

Utvikling av kompetanse

Hvordan er kulturen i bedriften i forhold til det å lære av hverandre og å dele sine kunnskaper?

Jobber dere mye i team eller alene? (mtp. å lære av hverandre)

Hvordan sikrer dere videreutviklingen av kompetansen dere trenger i bedriften?

- Lære av bekjente med den gitte kompetansen?
- Kurs?
- Selvlære?

- Skole?

Har dere noen erfaring med å sende ansatte på kurs?

- Består kursene av ren teori eller også praksis?
- Holder det å vite teorien bak, eller må kan kunne utførelsene også? Herunder lassokasting, det som foregår i reingjerdet, samisk matlaging, historiefortelling, osv.

Annet

Hvordan er bedriftens framtidsutsikter? (Noen langsiktige mål som innebærer noe med kompetanse/tradisjonskunnskap?)

- Har dere strategiplaner som inneholder kunnskap/kompetanse?
- Utvide?
- Øke antall ansatte? Er det da en viss kompetanse hos ansatte dere ser etter?
- Fokusgrupper?

Har dere mange konkurrenter?

- Tror du det er vanskelig for andre å kopiere deres bedrift?
- Hvilke konkurransefortrinn har dere?

Informasjonsskriv med samtykkeskjema

Vil du delta i en masteroppgave

«Tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter i Nord-Norge»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet med masteroppgaven er å undersøke hvilken kompetanse og kunnskap som er viktig for reiselivsnæringen i Nord-Norge, i lys av et samisk perspektiv. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Masteroppgaven gjennomføres av masterstudentene Janne Bietilæ og Trine Lise Pedersen ved det arktiske universitet i Tromsø, campus Alta.

Formål

Tema for oppgaven er tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter i Nord-Norge. Vi ønsker å gjennomføre en kvalitativ case-studie der vi skal i hovedsak bruke to bedrifter som case. Masteroppgaven vår har et ledelsesperspektiv, og derfor tenker vi å intervjuere lederne i to bedrifter. Formålet med masteroppgaven er å undersøke hvilken kompetanse og kunnskap med hensyn på tradisjonell kunnskap som er viktig for reiselivsnæringen i Nord-Norge, i lys av et samisk perspektiv.

Problemstillingen er

«Hvilken betydning har tradisjonskunnskap for samiske reindrifsbaserte reiselivsbedrifter?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

UiT Norges arktiske universitet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å spørre deg om å delta da du er lederen i en samisk reiselivsbedrift. I masteroppgaven vil vi intervju to informanter (to ledere) i to samiske reiselivsbedrifter for å samle inn data.

Hva innebærer det for deg å delta?

For å samle inn data har vi valgt intervju som metode. Vi har utarbeidet en intervjuguide som vil være malen under intervjuet, i tillegg til at det kan komme oppfølgingsspørsmål. Vi tenker at intervjuet vil ta ca. 1 time. Om du gir tillatelse til det, vil det bli tatt lydopptak under intervjuet, deretter transkribert, og bli oppbevart til studien er over.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Om ønskelig kan du også få innsyn i studien, rette og slette oppgitte opplysninger. I tillegg om ønskelig kan du få en kopi av masteroppgaven.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er bare Janne Bietilæ og Trine Lise Pedersen (studentene) som vil ha tilgang til opplysninger om deg. Anonymiseringen begynner allerede ved transkriberingen av eventuelt lydopptak, der bedriftene vil bli kalt for bedrift A og bedrift B, samt leder A og leder B.

Informantene vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon da vi vil oppgi at bedriftene er lokalisert i Nord-Norge.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og i publikasjoner vil de bli anonymisert. Etter at studien er avsluttet, 01.06.2021, vil alle lagrede data enten bli slettet eller anonymisert.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UiT Norges arktiske universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Veileder: UiT Norges arktiske universitet ved Siri U. Sørensen, e-post: siri.soreng@uit.no, tlf.: 78450239
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevold, e-post: personvernombudet@uit.no, tlf.: 77646322

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.
- Student: Janne Bietilæ, tlf. 452 98 171, e-post: jannebiet_96@hotmail.com / jbi010@uit.no
- Student: Trine Lise Pedersen, tlf. 451 98 095, e-post: triinelise@hotmail.com / tpe062@uit.no

Med vennlig hilsen

Siri U. Søreng

(Veileder)

Janne Bietilæ

(Student)

Trine Lise Pedersen

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Tradisjonskunnskap i samiske reiselivsbedrifter i Nord-Norge» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det blir tatt lydopptak

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

