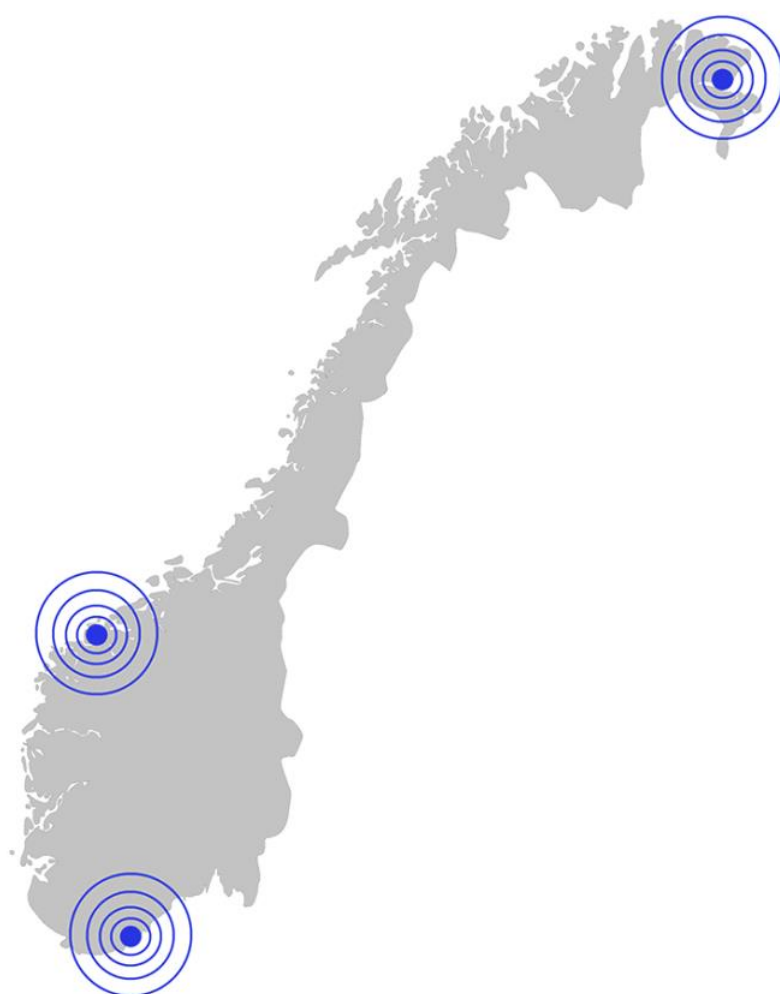


Offentlige kunnskapsorganisasjoner – en kilde til regional næringsutvikling?

En studie av offentlige kunnskapsorganisasjoners ringvirkninger for innovasjon og næringsutvikling



**Masteroppgave av Marie Jakola
Kandidatnummer: 9**

Master i innovasjon – Spesialisering i ledelse og organisering
Avdeling for økonomi og organisasjonsvitenskap
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer

Våren 2017

FORORD

Denne masteroppgaven markerer min avslutning på studiet «Master i innovasjon – Spesialisering i ledelse og organisering» ved Høgskolen i Innlandet, campus Lillehammer.

Jeg har valgt å fordype meg i et tema som jeg over lengre tid har hatt et engasjement for, nemlig næringsutvikling i perifere regioner. Ved å fokusere på lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner, har jeg først og fremst fått et innblikk i den svært aktuelle politiske debatten om hvor statlige virksomheter skal lokaliseres. Samtidig som jeg har tatt et dypdykk i den enorme faglitteraturen som omhandler regional utvikling.

Det har vært en utrolig lærerik og spennende prosess å jobbe med denne masteroppgaven, samtidig som det tidvis har vært utfordrende og krevende. Jeg føler jeg sitter igjen med mye nyttig kunnskap, og jeg håper jeg har klart å gi et lite bidrag med denne masteroppgaven, både i den politiske debatten og forskningen på regional næringsutvikling.

Nå er jeg endelig i mål, og i den anledning er det flere som fortjener en takk.

Først og fremst vil jeg takke min veileder, Sverre Herstad, for mange gode, faglige innspill. Jeg har virkelig satt pris på din erfaring, kunnskap og engasjement, og ikke minst raske tilbakemeldinger, gjennom hele prosessen.

Jeg vil også takke alle informanter som tok seg tid til å stille til intervju. Det har vært veldig interessant og lærerikt å få intervjuer så mange kunnskapsrike, dyktige og hyggelige mennesker. Jeg setter spesielt pris på deres engasjement og ønske om å lese sluttresultatet - det har vært en stor motivasjonsdriver gjennom hele skriveprosessen.

Stine og onkel Odd Magne fortjener en takk for å ha gjennomgått språk og lest korrektur. Har satt stor pris på hjelpen deres, når jeg selv har lest meg blind på oppgaven.

Familie og venner fortjener også en takk for all støtte underveis. En ekstra stor takk til min kjære samboer og forlovede, Knut Olav, som alltid har hatt noen kloke ord å komme med når motivasjonen ikke har vært på topp.

Tiden som student er nå over – og jeg er klar for en ny epoke i livet!

God lesning!

Lillehammer, juni 2017

Marie Jakola

.....

ABSTRACT

There is an ongoing political debate about where public knowledge-organisations should be located in Norway. The question is whether the organisations should be gathered in the metropolitan areas or distributed across the country for a more balanced regional development. The purpose of this study is to gain an insight into whether knowledge-organisations' location in peripheral regions may have an impact on regional development, and the conditions attached to this.

Through a qualitative case study of Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet in Lillesand, Kystverket in Ålesund and Sykehusinnkjøp HF in Vadsø, I have answered the question: **What are the conditions behind the regional spill overs of public knowledge-organisations (re)location?**

Positive effects are assumed that there is some knowledge transfer between the public knowledge-organisations and the regional business community. This is discussed with reference to two theoretical approaches to the problem; Structure-oriented and human-oriented. Through the structural-oriented approach, I have looked at the business relations between the organisations and the regional business community. This involves various collaborative networks, such as clusters and regional innovation systems. Through the human-oriented approach, I have focused on the more personal relationships between people in the regional labour market and how these helps to strengthen regional knowledge environments.

The analysis is based on empirical evidence obtained from semi-structured interviews, as well as secondary data in the form of public reports, and reveals that localisation of public knowledge-organisations is important for regional development. Primarily in terms of knowledge spill overs, but also in terms of attractive jobs and enhanced reputation for the regions. However, this depends on the existing business community in the region; including the size and dynamics of the labour market.

SAMMENDRAG

Det er i dag en pågående politisk debatt om hvor offentlige kunnskapsorganisasjoner skal lokaliseres i Norge. Spørsmålet er om organisasjonene skal samles i storbyene eller fordeles utover hele landet for en mer balansert regional utvikling. Formålet med denne studien er å få et innblikk i om offentlige kunnskapsorganisasjoners lokalisering i mindre regioner kan ha en betydning for den regionale utviklingen, og betingelsene knyttet til dette.

Gjennom et kvalitativt casestudie av Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet i Lillesand, Kystverket i Ålesund og Sykehusinnkjøp HF i Vadsø, har jeg besvart problemstillingen: **Hva betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners (om)lokalisering?**

Positive ringvirkninger forutsetter at det er en viss kunnskapsoverføring mellom de offentlige kunnskapsorganisasjonene og det regionale næringslivet. Dette diskuteres med utgangspunkt i to teoretiske tilnærminger til problemstillingen; strukturorientert og menneskeorientert. Gjennom den strukturorienterte tilnærmingen har jeg sett på de forretningsmessige relasjonene mellom organisasjonene og det regionale næringslivet. Dette innebærer ulike samarbeidsnettverk som klynger og regionale innovasjonssystemer. Gjennom den menneskeorienterte tilnærmingen har jeg fokusert på de mer personlige relasjonene mellom menneskene i det regionale arbeidsmarkedet, og hvordan disse bidrar til å styrke regionale kunnskapsmiljøer.

Analysen tar utgangspunkt i empiri innhentet av semi-strukturerte intervjuer, samt sekundærdata i form av offentlige rapporter, og avdekker at lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner er betydningsfull for den regionale utviklingen. Først og fremst med tanke på kunnskapsmessige ringvirkninger, men også i form av attraktive arbeidsplasser og forsterket omdømme. Dette avhenger dog av det allerede eksisterende næringslivet i regionen; blant annet arbeidsmarkedets størrelse og dynamikk.

INNHold

| | |
|--|-----------|
| KAPITTEL 1 - INNLEDNING..... | 9 |
| 1.1 Aktualisering | 9 |
| 1.2 Formål og problemstilling | 10 |
| 1.2.1 Avgrensning og begrepsavklaring..... | 11 |
| 1.3 Metodisk tilnærming..... | 12 |
| 1.4 Oppgavens struktur..... | 13 |
| KAPITTEL 2 - TEORETISK RAMMEVERK..... | 14 |
| 2.1 Kunnskap og læring..... | 15 |
| 2.1.1 Kunnskapstyper..... | 15 |
| 2.1.2 Kunnskapsoverføring | 18 |
| 2.2 Samarbeidsnettverk | 22 |
| 2.2.1 Regionale innovasjonssystemer | 22 |
| 2.3 Arbeidsmarked..... | 25 |
| 2.3.1 Den kreative klasse..... | 26 |
| 2.3.2 Evolusjonær økonomisk geografi..... | 29 |
| 2.4 Ulike type regioner | 31 |
| 2.4.1 Tynne vs. tykke regioner..... | 31 |
| 2.4.2 Relaterte og urelaterte variasjoner..... | 33 |
| 2.4.3 Attraktivitet | 34 |
| 2.4.4 Regional utvikling | 36 |
| 2.5 Oppsummering | 37 |
| KAPITTEL 3 - METODISK TILNÆRMING..... | 39 |
| 3.1 Kritisk realistisk casestudie | 39 |
| 3.1.1 Valg av case | 41 |
| 3.2 Datainnsamling..... | 42 |
| 3.2.1 Dokumentundersøkelser..... | 42 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.2.2 | Semi-strukturerte intervjuer | 43 |
| 3.3 | Dataanalyse..... | 45 |
| 3.4 | Kvalitetsvurdering | 46 |
| 3.4.1 | Validitet..... | 46 |
| 3.4.2 | Reliabilitet | 48 |
| 3.4.3 | Etiske avveininger | 49 |
| 3.5 | Subjektive refleksjoner | 50 |
| KAPITTEL 4 - EMPIRISK ANALYSE | | 51 |
| 4.1 | Sekundærdata..... | 51 |
| 4.1.1 | Virkninger for medarbeiderne | 51 |
| 4.1.2 | Virkninger for virksomhetens kompetansebase | 52 |
| 4.1.3 | Identifiserte virkninger for tilflytningsregionene | 54 |
| 4.2 | Primærdata..... | 56 |
| 4.2.1 | Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet i Lillesand | 56 |
| 4.2.2 | Kystverket i Ålesund..... | 58 |
| 4.2.3 | Sykehusinnkjøp HF i Vadsø..... | 61 |
| 4.2.4 | Oppsummering av empiriske funn | 64 |
| KAPITTEL 5 - DISKUSJON..... | | 67 |
| 5.1 | Den regionale økonomien..... | 67 |
| 5.2 | Kunnskapsoverføring..... | 70 |
| 5.2.1 | Samarbeidsnettverk | 71 |
| 5.2.2 | Arbeidsmarked | 74 |
| 5.3 | Regionale ringvirkninger | 77 |
| 5.3.1 | Betingelser for regionale ringvirkninger | 79 |
| 5.4 | Implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling..... | 81 |
| KAPITTEL 6 - AVSLUTNING | | 83 |
| 6.1 | Konklusjon..... | 83 |
| 6.1.1 | Kunnskapsmessige ringvirkninger | 83 |

| | | |
|-------------------------|---|-----------|
| 6.2 | Avsluttende betraktninger..... | 84 |
| 6.2.1 | Oppgavens begrensninger | 85 |
| 6.2.2 | Videre forskning..... | 85 |
| REFERANSER | | 87 |
| VEDLEGG | | 93 |
| I. | Intervjuguide, informanter – kategori 1 | 93 |
| II. | Intervjuguide, informanter – kategori 2..... | 95 |

FIGURER

| | |
|--|----|
| 2.1: Floridas årsaksrekke bak regioners konkurransestyrke..... | 27 |
| 2.2: Tre typer regioner | 31 |
| 2.3: Smaragdmodellen | 34 |

KAPITTEL 1 - INNLEDNING

1.1 Aktualisering

Kunnskap er makt: Næringsutviklingen i Norge rettes mer og mer mot kunnskapsintensive næringer, og det blir stadig høyere krav til kunnskapsinvesteringer og kunnskapsdynamikk. Evnen til å kunne ta i bruk og utnytte de kunnskapsressursene en har tilgjengelig vil føre til en langsiktig verdiskapning (Reve & Sasson, 2012). Det er ingen tvil om at kunnskap er grunnlaget for næringsutvikling (Spilling, 2007), både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Næringsutvikling handler om å kunne bruke og gjenbruke kunnskap. Det dreier seg om å bruke den kunnskapen en har og gjenskape kunnskapen til en annen form (Spilling, 2007). Det vil si; regional næringsutvikling handler om kontinuerlig fornyelse ved hjelp av den kunnskapen regionen har tilgang til. Dersom regionen ikke fornyes eller utvikles, vil dette føre til stivhengighet, som er en situasjon der regionen følger samme retning som «alltid» og ikke evner å se nye muligheter (Karlsen & Isaksen, 2008).

Regioner som i liten grad lykkes med regional næringsutvikling på egen hånd, kan arbeide for å tiltrekke seg eksterne foretak. Dette kalles gjerne *path importation* (stiimportering), der en allerede etablert næring forflyttes til en ny region. Næringen er ikke ny for verden, men ny for regionen (Tripl, 2016). Tradisjonelt har denne type prosesser gjerne vært forsket på ved lokalisering av flernasjonale selskaper. Det har i flere tiår pågått en diskusjon om hvorvidt flernasjonale selskaper gir positive effekter for vertslandet de er lokalisert i, og hvorvidt omgivelsene til selskapet har en betydning (Meyer & Sinani, 2009). Argumentene for, er at disse flernasjonale selskapene medbringer positive ringvirkninger i form av kunnskapsspredning til deres vertsland (Balsvik, 2011; Meyer & Sinani, 2009; Rojec & Knell, 2017). Et eksempel på dette er store oljeselskaper som Royal Dutch Shell og Exxon Mobile, som begge er flernasjonale selskaper og blant annet lokalisert i Stavangerregionen. Selskapene har hatt en betydelig påvirkning på den regionale næringsutviklingen i Stavanger.

En parallell til dette er debatten om hvor offentlige kunnskapsorganisasjoner skal lokaliseres i Norge. Dette er en pågående politisk debatt, der det store spørsmålet er om organisasjonene skal samles i storbyene eller fordeles utover hele landet. Forskjellen på denne debatten og

diskusjonen om flernasjonale selskap, er at den førstnevnte er en politisk bestemmelse. Politiske beslutninger vil alltid spille en sentral rolle for regional næringsutvikling og innovasjon, særlig for offentlige virksomheter (Spilling, 2010). Lokaliseringen av de offentlige kunnskapsorganisasjonene kan bidra til å påvirke den regionale utviklingen.

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med denne studien er å få et innblikk i om lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner kan ha en betydning for den regionale utviklingen i mindre regioner, og betingelsene knyttet til dette. I løpet av perioden 2002 – 2007 ble syv offentlige virksomheter flyttet fra Oslo til andre regioner i landet, fordi regjeringen ønsket å styrke andre regioner enn hovedstaden og skape en mer balansert regional utvikling¹. 10 år senere er dette fortsatt en brennende aktuell debatt²: Hvor skal statlige kompetanseorganisasjoner lokaliseres?

Denne oppgaven er en studie av tre offentlige kunnskapsorganisasjoner: Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet (NKOM), Kystverket og Sykehusinnkjøp HF (heretter referert til som Sykehusinnkjøp). Virksomhetene befinner seg på hver sin kant av landet, men har til felles at de alle er offentlige kunnskapsorganisasjoner som besørger nasjonale tjenester. Et annet fellestrekk er at alle virksomhetene er eller har vært innlemmet i den pågående politiske debatten om hvor slike offentlige organisasjoner skal lokaliseres. NKOM flyttet fra Oslo til Lillesand i 2007. Regjeringen argumenterte for at det var et sterkt IKT- og telefaglig miljø i Grimstad, samt et sterkt økonomisk fagmiljø i Kristiansand, som virksomheten kunne knyttes til. Kystverket flyttet fra Oslo til Ålesund i 2002, hovedsakelig på grunn av regionens styrke innenfor den maritime næringen. Sykehusinnkjøp derimot, er et nytt foretak som ble etablert i 2015, og hovedkontoret ble bestemt lokalisert i Vadsø. Divisjonen for nasjonale tjenester i Sykehusinnkjøp viderefører den virksomheten som tidligere ble drevet i Helseforetakenes Innkjøpsservice (HINAS). Ideen bak HINAS oppstod i Vadsø og ble videreutviklet i byen, og dette var årsaken til at både divisjonen for nasjonale tjenester og staben i Sykehusinnkjøp ble

¹ <https://www.nrk.no/nordland/flytting-svekket-viktige-funksjoner-1.6656957> (Hentet 23.01.2017).

² <https://www.dn.no/nyheter/2017/02/16/1359/Politikk/her-er-arbeidsplassene-regjeringen-vil-flytte-ut-av-oslo> (Hentet 17.02.2017).

lokalisert i Vadsø. Organisasjonene ble lokalisert i regioner hvor det fantes et faglig kompetansemiljø som var fordelaktig for organisasjonene. Regjeringen skrev i sin pressemelding nr. 71/2002 følgende:

«Ved å legge tilsyn til byer som er viktige for den regionale utviklingen, og der det kan utvikle seg et positivt samspill mellom eksisterende fagmiljøer og tilsynene, vil lokaliseringssvalgene også bidra til å styrke arbeidsmarkeds- og kompetansebasen andre steder i landet enn i Oslo-området, og på den måten bidra til en mer balansert regional utvikling i hele landet.»

Det er i utgangspunktet et mål om balansert regional utvikling. Lokaliseringen av de offentlige kunnskapsorganisasjonene skal gi ringvirkninger i form av et forsterket arbeidsmarked og kompetansemiljø. Formålet med denne oppgaven er ikke å ta stilling til om målene er oppnådd, men hva som betinger de eventuelle regionale ringvirkningene.

Problemstillingen er dermed formulert som følger:

Hva betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners (om)lokalisering?

Problemstillingen vil besvares ved hjelp av to forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan bidrar innflyttede offentlige kunnskapsorganisasjoner til regionale kunnskapsmiljøer?**
- 2. Hvilke implikasjoner har dette for innovasjon og næringsutvikling?**

1.2.1 Avgrensning og begrepsavklaring

Oppgaven avgrenses ved å se på implikasjoner for kunnskapsbasert næringsdynamikk. Evolusjonær økonomisk geografi (EØG) er et teoretisk perspektiv som forklarer utviklingen av bedrifter, næringer, nettverk, byer og regioner. Perspektivet forklarer prosessen fra etablering til vekst, til tilbakegang og utgang, samt den geografiske betydningen (Boschma & Frenken, 2010). Videre legger perspektivet vekt på stivhengighet og hvordan det påvirker innovasjonsaktiviteten i en region (Martin & Sunley, 2006 i Boschma & Frenken, 2010). Stivhengighet er, ifølge EØG-perspektivet, en situasjon der en region følger samme spor som regionen «alltid» har gjort, og ikke klarer å se nye utviklingsmuligheter. Det som gjøres i dag

er påvirket av kunnskap og tenkemåter utviklet gjennom tidligere aktiviteter, som videre vil påvirke det som gjøres i morgen og senere (Karlsen & Isaksen, 2008).

EØG er en fellesbetegnelse for analyser av dynamikken i regional næringsutvikling. Begreper som *path extension*, *path renewal* og *new path creation* oppstod fra EØG-perspektivet, og det er disse ringvirkningene denne oppgaven hovedsaklig fokuserer på. Begrepene bygger på *path development* (stiutvikling), som handler om de ulike måtene en region kan utvikles. Stiimportering er en form for stiutvikling (Nilsen, 2017).

Path extension – Forlenge stien en allerede følger? Regional utvikling skjer her gjennom inkrementelle innovasjoner i allerede eksisterende næringer. Dette innebærer at de regionale bedriftene forbedrer sin markedsposisjon, skaper flere arbeidsplasser og generelt bidrar til kontinuerlig utvikling av regionens eksisterende situasjon (Nilsen, 2017).

Path renewal - Forny stien en allerede følger? Den regionale utviklingen skjer ved at regionens eksisterende bedrifter fornyes ved for eksempel å endre bedriftenes aktivitetsområde (Nilsen, 2017).

New path creation - Opprette en helt ny sti? Dette er den mest omfattende utviklingen av en region og innebærer etablering av nye bedrifter, næringer eller sektorer. Det kan også være bedrifter eller næringer som organiseres på en ny måte (Martin & Sunley, 2006 i Nilsen, 2017). Denne formen for regional utvikling baseres ofte på forskning og skjer gjennom kommersialisering av forskningsresultater (Nilsen, 2017).

Jeg velger å oversette begrepene til stiforlengelse, stifornyelse og stietablering, og det er disse begrepene som blir benyttet i det følgende. Forlengelse, fornyelse og etablering er de ringvirkningene som denne oppgaven hovedsakelig fokuserer på, og kan være en konsekvens av stiimportering. Begrepene vil bli nærmere forklart i kapittel 2.4.4.

1.3 Metodisk tilnærming

Dette er en studie av kvalitativ form, hvor jeg har studert tre caser: NKOM i Lillesand, Kystverket i Ålesund og Sykehusinnkjøp i Vadsø. Analyseenheten er ikke selve organisasjonene, men organisasjonenes lokalisering i regionene. Derfor har jeg intervjuet både medarbeidere i organisasjonene og eksterne næringslivsaktører i de ulike regionene. I

tillegg har jeg gjennomgått flere offentlige rapporter som omhandler flyttingen av de syv statlige virksomhetene, jf. kapittel 1.2.

Det vitenskapsteoretiske ståstedet for studien er kritisk realisme. Kritisk realistisk forskning har som mål å kunne forklare fenomener ved å avdekke de underliggende betingelsene eller årsaksmekanismene til fenomenet (Sayer, 2000). Problemstillingen for oppgaven er ikke hvorvidt lokalisering av offentlige kunnskapsorganisasjoner gir ringvirkninger eller ikke, men hva som faktisk betinger de eventuelle ringvirkningene.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven er inndelt i seks kapitler. I dette kapitlet har jeg redegjort for oppgavens formål, presentert problemstillingen og studiens avgrensning. I kapittel 2 presenterer jeg det teoretiske rammeverket for oppgaven, som videre vil være utgangspunktet for analyse og diskusjon. Kapittel 3 er et metodekapittel. Her vil jeg presentere min metodiske tilnærming: Jeg vil beskrive framgangsmåten og metodikken jeg har valgt å benytte i forskningen, og argumentere for de valgene jeg har tatt. Kapittel 4 er empirisk analyse, hvor jeg presenterer alt av data, både av primær og sekundær form. Disse vil bli diskutert og drøftet i kapittel 5. Siste kapittel, kapittel 6, er et avslutningskapittel. Her vil jeg presentere oppgavens konklusjon, og komme med noen avsluttende betraktninger, samt reflektere rundt oppgavens begrensninger og videre forskning rundt temaet.

KAPITTEL 2 - TEORETISK RAMMEVERK

Dette kapitlet vil ta for seg litteraturen som er benyttet i studien. Litteraturen vil utforme det teoretiske rammeverket og fungerer som et verktøy for å kunne besvare problemstillingen: **Hva betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners (om)lokalisering?**

Positive ringvirkninger forutsetter at det er en viss kunnskapsoverføring mellom de offentlige kunnskapsorganisasjonene og det regionale næringslivet. Dette kan skje gjennom forretningsmessige relasjoner via verdikjeder og innovasjonsnettverk, eller gjennom personbaserte relasjoner knyttet til arbeidsmarkedet. Dette kan framstilles gjennom skillet «knowledge economy 1.0» og «knowledge economy 2.0» (Benneworth, Irawati, Boekema, & Rutten, 2014).

Knowledge economy 1.0 er et paraplybegrep for ulike strukturorienterte tilnærminger som fokuserer på interaksjonen og samarbeidssystemene mellom foretak, herunder verdikjeder, klynger, nettverk og innovasjonssystemer. Det vil si; de forretningsmessige relasjonene mellom ulike foretak (Benneworth et al., 2014). Jeg velger å bruke samlebetegnelsen «samarbeidsnettverk» for å forklare denne typen relasjoner.

Knowledge economy 2.0 er et paraplybegrep for ulike menneskeorienterte tilnærminger som fokuserer på hvordan foretak former mennesker og mennesker former foretak. Her ser en forbi de forretningsmessige relasjonene og fokuserer mer på de sosiale, personbaserte relasjonene mellom menneskene i det regionale arbeidsmarkedet (Benneworth et al., 2014). For denne typen relasjoner velger jeg å bruke betegnelsen «arbeidsmarked».

Første del i dette kapitlet omhandler kunnskap og læring. Her vil jeg først gi en allmenn redegjørelse av teori om kunnskap og læring. Deretter vil jeg gå dypere inn på kunnskapsoverføringen mellom de innflyttede kunnskapsorganisasjonene og de regionale kunnskapsmiljøene, med fokus på begreper som *absorptive capacity* (absorberingsevne), kognitiv nærhet og relatert variasjon. Dette fordi positive ringvirkninger forutsettes av at regionen tilføres noe nytt, men også at regionen evner å utnytte seg av det nye som tilføres.

Videre vil jeg gå inn på skillet mellom relasjoner gitt av samarbeidsnettverk og relasjoner mellom individer i arbeidsmarkedet, og kunnskapsoverføringen på grunnlag av disse relasjonene. Klynger og regionale innovasjonssystemer er særlig relevant når det kommer til samarbeidsnettverk, mens den kreative klasse (Florida, 2012) og perspektivet om evolusjonær økonomisk geografi (Boschma & Frenken, 2010) er sentral når det gjelder arbeidsmarked og fokuset på mennesker. Deretter vil jeg drøfte ulike typer regioner; tynne og tykke, relaterte og urelaterte variasjoner i næringslivet, samt deres attraktivitet. Avslutningsvis vil jeg drøfte begrepet stiimportering og konsekvensen for regional utvikling.

2.1 Kunnskap og læring

Det er allment forstått at kunnskap er nøkkelen til organisasjoners konkurransefortrinn, på lik linje med regioner, men den nødvendige kunnskapen er ikke alltid tilgjengelig internt. En kan da utvikle den kompetansen en allerede har internt, eller en kan søke ny kompetanse eksternt. Rekers (2016) hevder kunnskap og kunnskapsoverføring er den viktigste faktoren for innovasjon og næringsutvikling, og en avgjørende forutsetning er tilgang på kunnskap og læring (Moe, Rønningen, Lien, & Mehmetoglu, 2012). Hvordan en tiltrekker seg og absorberer denne kompetansen blir dermed en kritisk suksessfaktor (Volberda, Foss, & Lyles, 2010).

Intensjonen er å forstå hvordan kunnskapsoverføringen skjer mellom de offentlige kunnskapsorganisasjonene og regionene de er lokalisert i. Regionenes absorberingsevne er et produkt av de strukturelle faktorene og kunnskapen regionen besitter. Dette må sees i sammenheng med den kognitive nærheten mellom regionene og organisasjonene. I dette delkapittelet vil jeg først redegjøre for de ulike kunnskapstypene, deretter kunnskapsoverføring med spesielt fokus på absorberingsevne og kognitiv nærhet.

2.1.1 Kunnskapstyper

Det finnes hovedsakelig to former for kunnskap: Taus, implisitt kunnskap og kodifisert, eksplisitt kunnskap (Jensen, Johnson, Lorenz, & Lundvall, 2007; Moe et al., 2012). Den tause, implisitte kunnskapen tilegnes ofte gjennom erfaring og menneskelige relasjoner, og er ikke lett å videreformidle, da den er både person- og kontekstspesifikk (Moe et al., 2012). Kodifisert, eksplisitt kunnskap er kunnskap som kan bli nedskrevet og enkelt videreformidlet

til andre. Selv om kunnskapen blir nedskrevet og kodifisert, betyr det ikke nødvendigvis at kunnskapen er tilgjengelig for andre, men kun lokalt i eksempelvis en organisasjon (Jensen et al., 2007). Utdanning er et typisk eksempel på eksplisitt kunnskap (Moe et al., 2012).

Asheim og Gertler (2005) skiller mellom syntetisk, analytisk og symbolsk kunnskap. Denne tilnærmingen til kunnskap overskrider den tradisjonelle implisitt-eksplisitt-tilnærmingen, og gir en forståelse av økonomisk utvikling i et næringsperspektiv. Tilnærmingen bygger på forutsetningen om at innovasjonsprosesser varierer vesentlig mellom ulike næringer, da de krever ulike type kompetanse (Asheim, 2007). Hvordan kompetansen skapes, utvikles og utnyttes varierer mellom de ulike kunnskapstypene (Martin, 2012). Asheim (2012) hevder alle næringer har et like stort potensiale for innovasjon, men krever ulike ressurser. Innovasjon og utvikling foregår på ulike måter fra næring til næring, avhengig av næringens spesifikke kunnskapsbase. Næringene innehar varierte ferdigheter, og har dermed ulike muligheter og begrensninger (Asheim, 2007; Asheim & Gertler, 2005).

En syntetisk kunnskapsbase er gjerne ingeniørbasert (Asheim, 2007). Industrielle organisasjoner har ofte en syntetisk kunnskapsbase, eksempelvis store fabrikker og anleggssfirmaer som kjennetegnes av mye praktisk arbeid. Her er taus kunnskap viktig, da kunnskapen i disse organisasjonene opparbeides gjennom praksiserfaring og «learning by doing». I slike næringer skjer innovasjoner gjennom nye sammensetninger av allerede eksisterende kunnskap, og oppstår gjerne som løsninger på spesifikke problemer som oppstår i interaksjon med kunder eller leverandører. Forskning- og utviklingsavdelinger er mindre viktig, da forskningen som gjøres stort sett dreier seg om utviklingen av inkrementelle forbedringer av prosesser eller produkter, som løsninger på problemer gitt av kunder. Likevel er koblingen mellom organisasjonene og utdanningsinstitusjonene viktig i syntetiske næringer, men organisasjonene er mer interessert i allerede anvendt forskning. Læring skjer gjerne gjennom testing og eksperimentering, og den tause kunnskapen er dermed særlig viktig (Asheim & Gertler, 2005). Nye løsninger og effektivisering er faktorer som trigger innovasjon i syntetisk næring. Innovasjonsnettverk eller -systemer i syntetiske næringer består av få aktører, og de kan være både regionale og nasjonale. Kunnskapen utveksles hovedsakelig mellom de ulike praksisområdene i næringenes verdikjeder, og det er slik samarbeidet foregår (Martin, 2013).

En analytisk kunnskapsbase er vitenskapsbasert (Asheim, 2007), og baseres på formelle modeller og rasjonelle, kognitive prosesser. Asheim og Gertler (2005) nevner bioteknologi og

informasjonsteknologi som eksempler på analytisk kunnskap. Organisasjoner med analytisk kunnskapsbase har gjerne egne forskning- og utviklingsavdelinger, i tillegg til mye samarbeid med utdanningsinstitusjoner og andre forskningsinstitusjoner i innovasjonsprosesser. Kunnskapen er ofte mer kodifisert i slike typer organisasjoner, sammenlignet med de syntetiske. Dette kommer av at kunnskapen gjerne består av mer formelle forskningsmetoder der resultatene dokumenteres i rapporter. Den tause kunnskapen er likevel relevant, da både den tause og den kodifiserte kunnskapen er med på å utvikle kunnskapsbasen og skape innovasjoner (Asheim & Gertler, 2005). Innovasjonene er dessuten ofte mer radikale i de analytiske næringene, i forhold til de syntetiske (Asheim & Gertler, 2005). Nettverkene er langsiktige samarbeidsavtaler mellom ulike forskningsinstitusjoner, består av få aktører, og er ofte flernasjonale (Martin, 2013).

En symbolsk kunnskapsbase er artistisk basert (Asheim, 2007), og forbindes gjerne med estetikk og design. De tradisjonelt kreative yrkene befinner seg innenfor denne kunnskapskategorien. Kunst-, film-, mote- og reklamebransjen er eksempler på bransjer med symbolsk kunnskapsbase, der kompetansen er innarbeidet i estetiske bilder, lyder og fortellinger (Asheim, 2007). Symbolsk kunnskap er mer stedsbetinget, sammenlignet med syntetisk og analytisk, da denne type kunnskap baserer seg på lokale preferanser og kulturelle særegenheter. Deling av symbolsk kunnskap kan være utfordrende, da det kan tolkes og forstås ulikt fra et sted til et annet (Asheim, 2007; Rekers, 2016). Å utfordre eller bryte tradisjonelle konvensjoner regnes som en innovasjon i symbolske næringer (Asheim, 2007). Innovasjonsnettverkene- og systemene er gjerne lokale eller regionale, består av en rekke ulike aktører, og er ofte kortsiktige prosjekter på tvers av ulike organisasjoner (Martin, 2013).

Asheim (2007) oppsummerer de tre kunnskapsbasenes tilnærming til innovasjon på følgende måte: Næringer med syntetisk kunnskapsbase innoverer ved å søke etter nye kombinasjoner av eksisterende kunnskap, ofte gjennom problemløsningsprosesser. De analytiske innoverer ved å utvinne ny kunnskap, gjerne gjennom formelle, vitenskapelige prosesser. Mens de symbolske organisasjonene innoverer ved å re-kombinere og gjenbruke allerede eksisterende kunnskap på nye måter. Martin (2012) påpeker at en region ikke nødvendigvis må kjennetegnes av kun en type kunnskap: Regioner kan baseres på en kombinasjon av syntetisk, analytisk og symbolsk kunnskap. Hvorvidt en region bør spesialisere seg innenfor en type kunnskap eller flere og konsekvensen for regional næringsutvikling nevnes ikke, men Martin

(2012) påpeker at organisasjoner som klarer å kombinere forskningsbasert kunnskap og kunnskap basert på erfaring ofte er mer innovative enn de organisasjonene som ikke gjør det.

2.1.2 Kunnskapsoverføring

For at de innflyttede offentlige kunnskapsorganisasjonene skal generere positive ringvirkninger, forutsettes det at regionen tilføres noe nytt, men også at regionen evner å utnytte det nye. Dermed er det sentralt å forstå hvordan kunnskapsoverføringen foregår mellom de innflyttede organisasjonene og regionene de er lokalisert i, særlig for å kunne forstå hvordan kunnskapsorganisasjonene bidrar til de regionale kunnskapsmiljøene.

Cohen og Levinthal (1990) presenterer begrepet *absorptiv capacity*, som omhandler evnen til å tiltrekke seg og assimilere ekstern informasjon, og videre benytte seg av denne informasjonen. Begrepet ble i utgangspunktet utviklet på organisasjonsnivå, men i denne studien må begrepet heves opp på regionsnivå. Regioners evne til å se verdien av ny, ekstern kunnskap er en kritisk faktor for innovasjonsevnen. Absorberingsevnen påvirkes av den kognitive nærheten mellom regionen og den eksterne kunnskapskilden (Nooteboom, Van Haverbeke, Duysters, Gilsing, & van den Oord, 2007), som i dette tilfellet er de offentlige kunnskapsorganisasjonene. Kognitiv nærhet dreier seg om de kognitive strukturene som ligger til grunn for læring. Hvordan en erkjenner, oppfatter og tenker kalles gjerne for det kognitive³, som er særlig relevant for å kunne forstå læringsprosesser og kunnskapsoverføring (Nooteboom et al., 2007).

Boschma (2005) påpeker at det kognitive ikke må være for nær, da potensialet for nytenkning og læring bygger på en viss kognitiv avstand mellom de ulike aktørene. Det må likevel være noe kognitiv nærhet mellom aktørene for å kunne kommunisere og forstå hverandre, og ikke minst prosessere ny kunnskap (Boschma & Lambooy, 1999 i Boschma, 2005). Kognitiv nærhet gir grunnlag for effektiv kommunikasjon, men det kan likevel være hemmende for innovasjon og læring, dersom det blir for stor grad av kognitiv nærhet.

³ <https://snl.no/kognitiv> (Hentet 02.03.2017).

I et regionsperspektiv bruker en gjerne begrepene relaterte og urelatert variasjoner for å forklare det kognitive. Essensen er: «(...) kunnskap som ikke er identisk med opprinnelig kjernekunnskap, og heller ikke totalt ny, men derimot relatert til tidligere aktivitet, er det mest innovative og konkurransedyktige» (Boschma & Frenken, 2011 i Asheim, 2012, s. 65). Dette betyr at det må være en viss nærhet i kunnskapsbasen. Boschma (2005) presenterer fem dimensjoner av nærhet som påvirker lærings- og innovasjonsevnen: Kognitiv, organisatorisk, sosial, institusjonell og geografisk. Poenget er at både for stor og for liten avstand er hemmende for læring og innovasjon. Det må være en riktig kognitiv, organisatorisk, sosial, institusjonell og geografisk avstand mellom aktører for optimal læring, og videre innovasjonsaktivitet.

Absorberingsevnen forutsetter at regionen bruker den allerede eksisterende kunnskapen til å assimilere ny kunnskap. Akkumulering av forhåndskunnskap øker evnen til å gjenkjenne, bevare og utnytte ny kunnskap (Cohen & Levinthal, 1990). Læringsgraden er høyest når en kan relatere den nye kunnskapen til den kunnskapen en allerede har. Det vil si; læringsgraden er høyest når det er en relatert variasjon (Aarstad, Kvitastein, & Jakobsen, 2016).

Zahra og George (2002) har rekonstruert den tradisjonelle definisjonen (Cohen & Levinthal, 1990) av *absorptive capacity* og forklarer begrepet som et sett av organisatoriske rutiner og prosesser der organisasjoner tilegner, assimilerer, transformerer og utnytter kunnskap, hvor resultatet er en dynamisk organisasjon. De fire aktivitetene; tilegning, assimilering, transformering og utnytting av kunnskap, utgjør hver sin rolle, men forklarer sammen organisasjoners absorberingsevne, på lik linje med regioners. Den største forskjellen fra den tradisjonelle definisjonen er fokuset på dynamikk, da Zahra og George (2002) hevder absorberingsevnen er en dynamisk evne. Ved å tilegne, assimilere, transformere og utnytte kunnskap vil en kunne bygge opp en dynamisk organisasjon. Det er disse fire evnene som samlet utgjør organisasjoners absorberingsevne. På regionsnivå foregår dette hovedsakelig gjennom innovasjonssystemer: Regionenes absorberingsevne er et produkt av de strukturelle faktorene og den kunnskapen regionen besitter. Det handler ikke utelukkende om å tiltrekke regionen ny kunnskap i form av kunnskapsorganisasjoner med høykompetente medarbeidere, men også om hvordan denne kunnskapen utnyttes og settes i system. Cohen og Levinthal (1990) påpeker at kommunikasjon og kunnskapsflyt er sentrale elementer.

Tilegning av kunnskap handler om evnen til å kunne identifisere kunnskap som er sentral for regionen. Assimilering er evnen til å kunne analysere, tolke og forstå informasjon gitt av

eksterne kilder. Transformering dreier seg om å kunne kombinere den eksisterende kunnskap med den nyervervede kunnskapen. Mens det å utnytte kunnskap handler om strukturer og systemer for hvordan å benytte seg av kunnskapen. Utvikling og forbedring av rutiner og prosesser når det gjelder tilegning, assimilering, transformering og utnyttelse av kunnskap vil styrke absorberingsevnen (Zahra & George, 2002).

Videre skiller Zahra og George (2002) mellom potensiell absorberingsevne og realisert absorberingsevne. Den potensielle absorberingsevnen er den kunnskapen en potensielt kan tilegne seg og assimilere. Dette er den kunnskapen en ser verdi av, men som likevel ikke er transformert og utnyttet. Realisert absorberingsevne er summen av den transformerte og utnyttede kunnskapen. Den potensielle og realiserede absorberingsevnen har atskilte roller, samtidig som de er gjensidig avhengig av hverandre. Det vil si; regioner kan ikke utnytte seg av kunnskap som ikke er tilegnet. De kan dog tilegne seg kunnskap uten å utnytte seg av den, men kunnskapen vil da ikke være av verdi.

Eksterne kunnskapskilder kan påvirke den potensielle absorberingsevnen. Kunnskapskilder har i dette tilfellet en vid betydning, men kan blant annet være forskning- og utviklingsnettverk, allianser og samarbeidsavtaler. Bredden og mangfoldet i de eksterne kunnskapskildene viser seg å påvirke den potensielle absorberingsevnen. Likevel betyr ikke bred og mangfoldig kunnskapseksposering at en organisasjon øker den potensielle absorberingsevnen, da organisasjonen må ha en kunnskapsnærhet til de ulike eksterne kildene. Zahra og George (2002) referer til Lofstrom (2000) som forklarer dette som kunnskapskomplementaritet. Det betyr at en organisasjons kunnskapsbase må kunne relateres til den eksterne kilden, som også gjelder for en region. Dersom organisasjonen og kunnskapskilden er lik, og samtidig noe ulik, vil det ha en positiv effekt for organisasjonens læring. Absorberingsevnen bør dermed forstås i sammenheng med de kognitive strukturene som ligger til grunn for læring (Nooteboom et al., 2007), som i et regionsperspektiv betyr; det må være en relatert variasjon (Aarstad et al., 2016). I dette tilfelle kan en tenke seg at dersom den offentlige kunnskapsorganisasjonen består av en type kunnskap som kan relateres til den regionen organisasjonen blir lokalisert i, vil dette ha en positiv virkning for regionen, og kunnskapsoverføringsprosessen vil være enklere.

Erfaring vil naturligvis også spille en rolle når det gjelder den potensielle absorberingsevnen. Dette kommer av at tidligere suksesser påvirker hvor en velger å søke ny kunnskap. Organisasjoner går ofte tilbake til områder der de har hatt suksess tidligere, som kan bety at

organisasjoners tidligere erfaring begrenser søkefeltet (Zahra & George, 2002). Som nevnt i innledningen, kalles dette gjerne stivhengighet på et regionsnivå (Karlsen & Isaksen, 2008).

Sosial integrasjon er også en faktor som påvirker både den potensielle og realiserte absorberingsevnen. Dette kommer av at kunnskap må deles for å kunne transformeres og utnyttes. Dermed vil de sosiale mekanismene tilrettelegge for kunnskapsdeling, eksempelvis mellom medarbeidere i en organisasjon eller ulike næringslivsaktører i en region. Her vil også den kognitive nærheten spille en sentral rolle, i tillegg til strukturelle og relasjonelle forhold. Zahra og George (2002) gjør et skille mellom formelle og uformelle mekanismer når det kommer til sosial integrasjon. Formelle mekanismer er systematiske mekanismer som er med på å tilrettelegge for kunnskapsdeling og informasjonsflyt internt i organisasjoner, mens de uformelle mekanismene er mindre systematiske. Disse sosiale mekanismene kan bidra til å redusere avstanden mellom den potensielle absorberingsevnen og den realiserte absorberingsevnen. I teorien vil homogene individer ha et effektivt samarbeid, mens heterogene individer vil ha potensiale for å være kreative. En kan anta at det samme også gjelder for organisasjoner og andre næringslivsaktører i en region. Utfordringen er å finne den rette kombinasjonen av fellestrekk og ulikheter. Det må være en viss kognitiv avstand for å kunne skape noe nytt, men ikke en så stor avstand at det vil utelukke den gjensidige forståelsen (Nooteboom et al., 2007).

Forholdet mellom absorberingsevnen, kognitiv nærhet og regioners innovasjonsaktivitet kan oppsummeres slik: Ulik kunnskap og oppfatninger vil gjennom interaksjon, stimulere til læring og innovasjon. Kognitiv avstand kan bety at regionen besitter komplementære ressurser (Nooteboom et al., 2007). Det vil si; regioner oppnår kognitiv komplementaritet ved å besitte ulike organisasjoner med ulik kunnskapsbase. Dersom en deler samme kunnskapsbase er det lettere å lære av hverandre (Nooteboom, 2000 i Boschma, 2005). En felles kunnskapsbase kan på mange måter regnes som en forutsetning for samhandling og interaktiv læring mellom organisasjoner og næringer. Kognitiv avstand skaper både muligheter og utfordringer. Muligheter i form av læring og vekst i kunnskapsbasen, som videre kan føre til innovasjoner. Utfordringen vil være dersom avstanden er for stor, da stor avstand kan utelukke den felles forståelsen som er nødvendig for samarbeid. På en annen side; kognitiv nærhet og for mange likhetstrekk vil hemme innovasjonsevnen (Nooteboom et al., 2007). Cohen og Levinthal (1990) påpeker at kognitiv nærhet i form av felles kompetanse

forbedrer kommunikasjonen mellom mennesker. Det er dermed en viss kognitiv avstand som er å foretrekke for høy innovasjonsevne (Nooteboom et al., 2007).

2.2 Samarbeidsnettverk

Knowledge Economy 1.0 er et paraplybegrep for ulike strukturorienterte tilnærminger til regional utvikling (Benneworth et al., 2014). Her vektlegges kunnskapsoverføring og læring gjennom forretningsmessige relasjoner og interaksjon gjennom verdikjeder og innovasjonsnettverk. Jeg velger å bruke «samarbeidsnettverk» som en samlebetegnelse for disse forretningsmessige relasjonene.

Innenfor denne tilnærmingen er litteratur om innovasjonssystemer og klynger særlig aktuell. Dette gir forståelse for hvordan de ulike aktørene i et næringsliv samhandler, og viser at det er gjennom samhandling innovasjoner ofte oppstår. Regionale innovasjonssystemer er et godt rammeverk for å forstå strukturelle endringsprosesser i en region (Trippel, 2016), som for eksempel ved stiimportering, og er sentral for å forstå problemstillingen.

2.2.1 Regionale innovasjonssystemer

Begrepet innovasjon stammer fra det latinske ordet *innovare* og betyr «(...) fornyelse, eller begrenset endring, en kombinasjon av kontinuitet og diskontinuitet» (Girard, 1990 i Aasen & Amundsen, 2011, s. 37). I dag forstås begrepet slik at innovasjon er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort⁴. Enkelt forklart; innovasjon er en ide satt ut i livet (Durand, 2004 i Aasen & Amundsen, 2011). Innovasjon er en interaktiv prosess som involverer mange ulike aktører. Mangfold og samarbeid er sentralt, og riktig balanse mellom disse er en forutsetning dersom innovasjoner skal oppstå (Fuglsang, 2008). Tidligere forskning på innovasjon dreide seg ofte hovedsakelig om innovasjon i teknologiske vareproduserende næringer, mens fokuset i dag er mer rettet mot innovasjonsprosesser (Rønningen & Slåtten, 2012).

⁴ <http://www.ks.no/fagomrader/utvikling/innovasjon/innovasjonsverktoy/n3-nytt-nyttig-nyttiggjort/> (Hentet 16.01.2017).

Innovasjon skjer gjennom samarbeid med andre aktører - ikke i isolasjon. Dette samarbeidet kalles gjerne for et innovasjonssystem. Et innovasjonssystem består av to hoveddeler; noder og relasjonene mellom nodene. Nodene er de ulike aktørene som samarbeider (Edquist, 2005). For at noe skal kunne regnes som et innovasjonssystem må det kunne avgrenses fra resten av verden, være målrettet og ha en spesifikk funksjon. Edquist (2005) forklarer innovasjonssystemer som et system som inkluderer alle sentrale faktorer som påvirker utviklingen, spredningen og nytten av innovasjon: Økonomiske, sosiale, politiske, organisatoriske og institusjonelle faktorer. Spilling og Rosenberg (2007) refererer til Lundvall (1992) som poengterer at innovasjonssystemets viktigste funksjon er å produsere, spre og utnytte kunnskap økonomisk. Aktivitetene i systemet bestemmer hvordan kunnskapen produseres, spres og utnyttes (Edquist, 2004 i Spilling & Rosenberg, 2007). Dermed kan de aktørene som regulerer og tilrettelegger for kunnskapsutvikling og –spredning, og ikke minst omsetter kunnskapen til kommersiell aktivitet, regnes som kjernen i et innovasjonssystem (Spilling & Rosenberg, 2007).

Det skilles mellom nasjonale, sektorielle og regionale innovasjonssystemer. Systemene er ikke konkurrerende, men supplerende. (Tödtling & Trippel, 2005). Et regionalt innovasjonssystem er et avgrenset innovasjonssystem som består av de aktørene som er involvert i innovasjonsprosesser innenfor en region og den infrastrukturen som støtter opp om disse prosessene (Asheim & Gertler, 2004 i Spilling & Rosenberg, 2007). Det regionale innovasjonssystemet bygger på det nasjonale systemet, men har en geografisk avgrensning. Asheim og Gertler (2005) presenterer tre typer regionale innovasjonssystemer:

1. Territorielt forankret innovasjonssystem.
2. Regionalt nettverksinnovasjonssystem.
3. Regionalisert nasjonalt innovasjonssystem.

Et territorielt forankret innovasjonssystem er et system der organisasjoner baserer sine innovasjonsaktiviteter hovedsakelig på lokale læringsprosesser stimulert av geografisk, sosial og kulturell nærhet. Organisasjonene har lite direkte interaksjon med andre kunnskapsbedrifter (Edquist, 2005). Et slikt system er gjerne oppstått nettverk av små og mellomstore bedrifter innenfor en region (Higdem, 2007).

Et regionalt nettverksinnovasjonssystem er et system der organisasjonene er forankret i spesifikke regioner og karakteriseres av lokal og interaktiv læring. Denne formen for

innovasjonssystem er gjerne mer planlagt enn det territorielle systemet, og forskningsinstitutter har en større rolle. Dette systemet er ofte sett på som det mest ideelle systemet (Edquist, 2005).

Det tredje regionale innovasjonssystemet kaller Asheim og Gertler (2005) for et regionalisert nasjonalt innovasjonssystem, og skiller seg ut, da deler av systemet er delvis integrert i et nasjonalt eller internasjonalt innovasjonssystem. Innovasjonsaktivitetene skjer her i samarbeid med aktører utenfor regionen (Edquist, 2005). Dette er ofte klynger av både private og offentlige forsknings- og utviklingsvirksomheter (Higdem, 2007).

En klynge forklares av Porter (2000) som en geografisk plassert gruppe av sammenkoblede bedrifter og institusjoner, koblet sammen av ulike fellestrekk. Porter (2000) hevder klyngeforbindelser er fundamentalt for innovasjon og næringsutvikling, og vil øke produktiviteten og konkurransefortrinnet. Jakobsen (2008) kritiserer klyngebegrepet for å være flytende, da det legges ulikt innhold inn i begrepet og ofte ikke skilles mellom klyngeegenskaper og klyngeeffekter. Betydningen er særlig ulik når det gjelder den geografiske dimensjonen, med eksempelvis den norske olje- og gassklyngen og teknologiklyngen i Kongsberg på hver sine ytterkanter.

Konkurranseforhold, etterspørselsforhold, faktorforhold og klyngeforhold beskriver klyngeegenskapene. Porter (2000) nevner tre klyngeeffekter: Økt produktivitet, innovasjon og nye forretningsetableringer. Disse effektene avhenger av effektiviteten i relasjonelle forhold og interaksjonen mellom aktørene i klyngenettverkene. Det er ingen automatikk at disse forholdene utvikler seg til å bli effektive. En kan dermed si at klyngeeffektene avhenger av klyngeegenskapene. Dessuten vil klyngens mobilitet påvirke kunnskapsutviklingen. Lettbevegelighet og mobilitet mellom de ulike aktørene i en klynge kan vurderes som en suksessfaktor for klyngen, fordi det er denne dynamikken som binder aktørene sammen (Power & Lundmark, 2004). Klyngen gir på den måten også grunnlag for kunnskapsoverføring på individnivå (Benneworth et al., 2014; Rutten, 2014), dersom aktørene er personer.

Klynger kan ses på som et innovasjonssystem, men kan også regnes som en egen tilnærming. Klyngetilnærmingen ligner naturligvis systemtilnærmingen, da det benyttes mange av de samme begrepene, men de har likevel forskjellig fokus. Systemtilnærmingen er opptatt av prosessen bak en innovasjon, mens klyngetilnærmingen er mer opptatt av konkurranseevnen

og verdikjederelasjoner. Spilling og Rosenberg (2007) påpeker at klyngetilnærmingen i utgangspunktet ikke hadde fokus på innovasjon, men fokus på at organisering i klynger fremmer konkurransedyktige næringsmiljøer. I senere tid har innovasjon blitt regnet som en klyngeeffekt. Systemtilnærmingen har dessuten et større fokus på de politiske aktørene, sammenlignet med klyngetilnærmingen. Politikken kan både hemme og fremme innovasjonsaktivitet, ifølge systemtilnærmingen. Næringsklynger har mindre direkte kobling til de politiske aktørene, enn det innovasjonssystemene har. Spilling og Rosenberg (2007) hevder, til tross for ulikhetene, at system- og klyngetilnærmingen er delvis overlappende og komplementære.

Hvor formelle og planlagte innovasjonssystemene er kan variere, men poenget er at det er gjennom samhandling innovasjon og næringsutvikling skjer. Innovasjon er ifølge systemtilnærmingen den sterkeste drivkraften bak vekst og utvikling av arbeidsplasser (Asheim, 2012). Etzkowitz (2003) hevder samhandling mellom akademia, næringsliv og politiske aktører er en forutsetning for innovasjon og næringsutvikling i et kunnskapsbasert samfunn (Leydesdorff & Meyer, 2006). Tanken er at det finnes en samhandling mellom akademia, næringsliv og politikk i alle regioner, som er nøkkelen til innovasjon og næringsutvikling i et kunnskapsbasert samfunn (Etzkowitz, 2003). Aktørene innenfor akademia, politikken og næringslivet har ulike funksjoner. Akademiets funksjon er å produsere ny kunnskap, mens de politiske aktørenes funksjon er kontroll og regulering. Næringslivets funksjon er verdiskapning (Strand, 2015).

2.3 Arbeidsmarked

Knowledge Economy 2.0 er et paraplybegrep for ulike menneskeorienterte tilnærminger til regional utvikling (Benneworth et al., 2014). Disse tilnærmingene fokuserer på interaksjonen mellom mennesker, samt hvordan organisasjoner former mennesker og mennesker former organisasjoner. Her forstås læring som en prosess som også i betydelig grad skjer gjennom interaksjon på individnivå, uavhengig av forretningsmessige relasjoner mellom organisasjoner (Rutten, 2014), og dermed blir relasjoner mellom individer sentrale. Jeg velger å bruke betegnelsen «arbeidsmarked» for å forklare disse relasjonene. Arbeidsmarkedet kan forklare de kunnskapsmessige ringvirkningene som skjer gjennom relasjoner mellom arbeidskraften hos den innflyttede organisasjonen og andre regionale aktører, og hvordan dette bidrar til å styrke regionale kunnskapsmiljøer og innovasjonsdynamikk.

I dette delkapittelet vil jeg trekke fram to hovedteorier: Floridas teori om den kreative klasse og evolusjonær økonomisk geografi. Den kreative klasse er sentral når det gjelder regional næringsutvikling, da det er en teori som forklarer årsaken bak regioners konkurransestyrke og konkurransekraft innenfor et kunnskapsbasert næringsliv (Isaksen, 2005). Det er nettopp dette regjeringen ønsket oppnå ved å flytte de syv virksomhetene til andre regioner, jf. kapittel 1.2. Evolusjonær økonomisk geografi anses gjerne som en fellesbetegnelse for analyser av dynamikken i regional næringsutvikling (Boschma & Frenken, 2010), og legger vekt på kunnskapsdannelse gjennom læring i arbeidslivet og spredning av denne kunnskapen gjennom mobilitet. Mobilitet handler om foranderlighet og lettbevegelighet⁵, og er en sentral faktor for kunnskapsutvikling og læringsevnen. Dette gjelder individer, organisasjoner, næringsklynger og regioner. En mobil region vil ha stor betydning for organisasjoners kunnskapsdeling, da spesielt deling av taus kunnskap (Power & Lundmark, 2004).

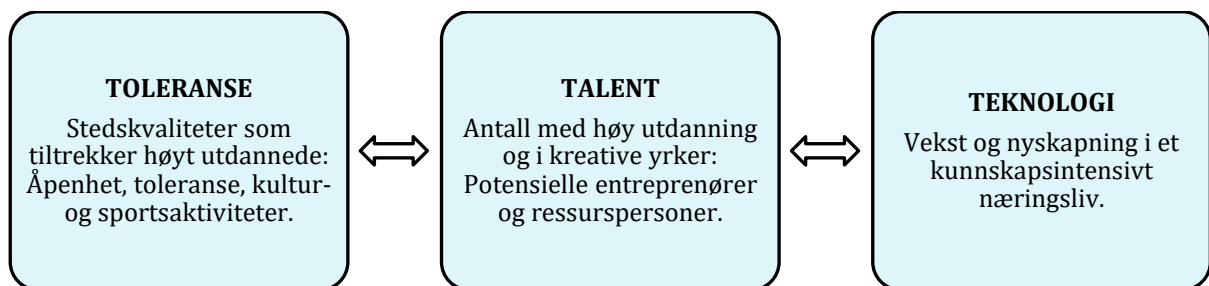
2.3.1 Den kreative klasse

Verden er preget av teknologisk utvikling og globalisering, og mange hevder at lokalisering ikke lenger har noen betydning. Florida (2012) hevder det motsatte, og mener stedet organisasjoner velger å lokalisere seg er mer sentralt enn noensinne. Det handler om tilgang til de rette menneskene: Kreative, talentfulle og åpne mennesker, *den kreative klasse*, er forklaringen på hvorfor enkelte steder og byer gjør det bedre enn andre. Det er naturlig å tenke at den kreative klasse består av artister, kunstnere og andre i kulturnæringene, men dette er en misoppfatning (Hauge & Skålholt, 2009). Floridas brede definisjon av den kreative klasse omfatter omtrent en tredjedel av arbeidstakerne i Amerika (Aasen & Amundsen, 2011). «Kort sagt er alle som får betalt for å tenke en del av den kreative klassen» (Hauge & Skålholt, 2009, s. 11). Disse menneskene drives av en nysgjerrighet til å prøve nye løsninger, og de har en utdanning og kompetanse som gir mulighet til å implementere de nye løsningene. På denne måten skaper den kreative klasse innovative og konkurransedyktige varer og tjenester (Hauge, Alnes, & Skålholt, 2010). Florida (2012) mener kreativitet er en driver av små, inkrementelle forbedringer av produkter og prosesser. Kreativitet kommer fra

⁵ <https://snl.no/mobilitet> (Hentet 02.03.2017).

mennesker, og mennesker er derfor en nøkkelressurs i dagens økonomi. Det sies at vi lever i en kunnskapsbasert økonomi, men Florida (2012) påpeker at økonomien drives av kreativitet.

Organisasjoner i kunnskapsbaserte næringer velger å lokalisere seg der den rette arbeidskraften er. Det vil si; organisasjonene følger etter arbeidskraften. Samtidig kan også mennesker tiltrekkes av spennende organisasjoner. Slik figur 2.1 viser, er det visse stedskvaliteter som er attraktive for den kreative klasse; åpenhet, toleranse, kultur- og sportsaktiviteter. Disse stedskvalitetene definerer Florida som «toleranse». Toleranse har en tosidig pil mot «talent», som er begrepet Florida bruker for å forklare potensielle entreprenører og ressurspersoner. Tankegangen er at den kreative klasse tiltrekkes til steder med spesielle karakteristikk. Den kreative klasse vil videre kunne bidra til utvikling av stedet, og skape vekst og nyskaping i et kunnskapsintensivt næringsliv. Kort forklart: «(...) toleranse som en viktig stedskvalitet, talent som kjennetegner medlemmer av den kreative klassen og teknologi som er resultatet i form av høyteknologiske arbeidsplasser» (Isaksen, 2005, s. 5).



2.1: Forenklet illustrasjon av Floridas årsaksrekke bak regioners konkurransestyrke innenfor kunnskapsbasert næringsliv. Bearbeidet etter Isaksen (2005, s. 4).

Osloregionen er, ikke overraskende, sterkt overrepresentert av de kreative og høyt utdannede i Norge. Storbyene Trondheim, Bergen og Stavanger stiller også sterkt. I Nord-Norge er det Tromsø som har høyest andel av personer med høyere utdanning (minst bachelorgrad). Dermed kan en se et mønster ved fordelingen av de kreative og de høyt utdannede i Norge: I landets største byområder finnes en «sammenklumping» av de kreative og de med høyere utdanning (Isaksen, 2005). Florida (2012) argumenterer for at de kunnskapsintensive virksomhetene gjerne velger å lokalisere seg der hvor det er stor tilgang på kreative mennesker og mennesker med høy utdanning. Det vil si; disse kunnskapsbedriftene lokaliserer seg der hvor de kreative og de med høy utdanning ønsker å bosette seg. Hvor

bedriftene lokaliserer seg kan anses som svært viktig i et næringsliv avhengig av høy innovasjonsaktivitet og forskning for å kunne opprettholde konkurransestyrken (Isaksen, 2005). Hauge (2012) påpeker at bosetting og tilflytting er like viktig for næringsutvikling, som næringsutvikling er for bosetting og tilflytting.

Andersen, Bugge, Hansen, Isaksen og Raunio (2010) hevder at Floridas teori om den kreative klasse må sees i en bredere kontekst for å kunne forstå drivkraften bak regional utvikling og økonomiske vekst. Tradisjonelle teorier om regional utvikling baserer seg på antakelsen om at det er menneskene som følger etter bedriftene. Florida mener derimot at også bedriftene kan følge etter menneskene. De tradisjonelle teoriene har fokus på «business climate», mens Florida mener en må fokusere på både «business climate» og «people climate». People climate er et begrep Florida (2012) bruker for å forklare steder der den kreative klasse trives med å bo og arbeide i. Dette regnes av Florida som den viktigste lokaliseringsfaktoren for kunnskapsorganisasjoner (Isaksen, 2005). Business climate derimot, handler mer om å skape et gunstig miljø for virksomhetene. Ved å tilrettelegge for virksomhetene, vil arbeidskraften følge etter (Hauge, 2012).

Teorien om den kreative klasse kan oppsummeres med tre forutsetninger. For det første bygger teorien på «(...) en hypotese om at drivkraften i dagens økonomi er å finne i de kreative sektorene og blant de skapende yrkesutøverne» (Aasen & Amundsen, 2011, s. 245). Teorien har lite fokus på for eksempel kapital og naturressurser, som er mer tradisjonelle vekstfaktorer, ei heller på kunnskapsdannelse gjennom arbeidserfaring, slik som er sentralt i evolusjonær økonomisk geografi. Den andre forutsetningen er at det er variert grad av vekst og næringsutvikling i de ulike regionene. Det vil si; ulike næringer har en tendens til å hope seg opp i bestemte regioner, da disse regionene innehar attraktive stedskvaliteter. Den tredje og siste forutsetningen er måten Florida beskriver de kreative regionene ved bruk av begrepene toleranse, talent og teknologi (Aasen & Amundsen, 2011).

Teorien om den kreative klasse omhandler i utgangspunktet private bedrifter, men tankegangen bak kan også være sentral når det gjelder offentlige organisasjoner, da de er like avhengig av den kreative klasse.

2.3.2 Evolusjonær økonomisk geografi

Den tradisjonelle tankegangen er at mennesker følger etter organisasjonene, men Florida (2012) hevder at også organisasjoner kan følge etter mennesker. Evolusjonær økonomisk geografi er et teoretisk perspektiv som setter lys på hvordan næringslivet former menneskene og hvordan menneskenes erfaring former næringslivet. Samtidig forklarer perspektivet den geografiske dimensjonen av innovasjon (Boschma, 2009; Boschma & Frenken, 2010). Det viser seg at noen regioner er mer innovative enn andre, og det er spesifikke egenskaper ved disse regionene som driver innovasjonsaktiviteten. Boschma (2009) hevder regional utvikling handler om å utnytte seg av de immaterielle ressursene som regionen besitter, som for eksempel taus kunnskap. Kunnskap er ikke et offentlig gode eller rettighet, men må forstås som en prosess, der kunnskapen utvikles mens den utnyttes (Arrow, 1962 i Boschma, 2009). Dette er en prosess som skjer gjennom individenes ferdigheter og organisasjoners rutiner (Boschma, 2009).

De kunnskapsmessige ringvirkningene av en organisasjon påvirkes av geografien. Dette betyr at ringvirkningene er svakere desto større avstanden blir og motsatt. Likevel er ikke geografisk nærhet en forutsetning for kunnskapsspredning og innovasjon (Boschma, 2009), da den geografiske nærheten til en viss grad kan erstattes av sosial, kognitiv og institusjonell nærhet (Boschma, 2005). Samtidig vil geografisk nærhet tilrettelegge for sosial nærhet som videre gir grunnlag til relasjoner basert på tillit mellom individer (Maskell, 2001 i Boschma, 2009).

Boschma (2009) hevder arbeidskraftens mobilitet og sosiale nettverk er mekanismer som styrer kunnskapsoverføringen fra en aktør til en annen i en region, som videre fører til regional utvikling. Det er arbeidskraften som i utgangspunktet besitter regionens kunnskap, og ved å for eksempel bytte arbeidsplass, vil det enkelte individet spre sin kunnskap. I tillegg vil individet ha relasjoner og sosiale bånd til sin tidligere arbeidsgiver og kolleger, som fører til at kunnskapen lettere flyter mellom organisasjonene. Dette påvirkes også av i hvilken grad den nyansatte integreres i organisasjonen (Timmermans & Boschma, 2013).

Timmermans og Boschma (2013) påpeker at rekruttering fra visse kilder kan styrke organisasjonen og øke konkurranseevnen. Høy grad av mobilitet kan i disse tilfellene regnes som positivt, da det gjør det enklere å videreformidle den tause kunnskapen som individer tilegner seg gjennom jobben sin. Det betyr likevel ikke at høy mobilitet utelukkende er bra. Høy mobilitet i arbeidsmarkedet gjør det enkelt for medarbeidere å bytte jobb, som i seg selv

er et stort kostnadstap for både medarbeideren og organisasjonen. På en annen side, vil høy grad av mobilitet i arbeidsmarkedet føre til mer kunnskapsdeling på tvers av organisasjoner, og organisasjoner kan i visse tilfeller lære av hverandre gjennom å utveksle medarbeidere (Power & Lundmark, 2004). Arbeidsmarkedet påvirkes dog av flere faktorer, blant annet regionens størrelse (Persson, 2002 i Power & Lundmark, 2004), da det viser seg at et større og diversifisert arbeidsmarked øker muligheten til å tiltrekke seg høyt utdannede mennesker.

Et mobilt arbeidsmarked gir større karrieremuligheter, som vil tiltrekke unge mennesker. Samtidig som et arbeidsmarked bestående av unge mennesker øke mobiliteten. Det nevnes også av Power og Lundmark (2004) at mobiliteten i arbeidsmarkedet påvirkes av at det er stadig flere par der begge parter har en aktiv rolle i arbeidsmarkedet. Det kan være en utfordring for små regioner, da en må finne arbeid til to personer innenfor det samme geografiske arbeidsmarkedet. Dette er en særlig aktuell problemstilling når det gjelder utveksling av arbeidstakere mellom de innflyttede offentlige kunnskapsorganisasjonene og det regionale arbeidsmarkedet de er lokalisert i.

Når det gjelder regionale arbeidsmarked, gjøres det et skille mellom intern og ekstern mobilitet. Høy grad av intern mobilitet er positivt for regionen, da det gir muligheter for innbyggere å bytte jobb internt i regionen. Ekstern mobilitet er positiv i så måte at det kan bety innflytning, men negativt i form av utflytting, da ekstern mobilitet kan bety at arbeidskraften må ut av regionen for å bytte jobb. Tradisjonelt kjennetegnes sentrale regioner av intern mobilitet og perifere regioner av ekstern mobilitet (Power & Lundmark, 2004).

Timmermans og Boschma (2013) påpeker at en viss grad av mobilitet i arbeidsmarkedet er positivt for en region og organisasjoner innad i regionen. Mobilitet knytter bånd mellom organisasjonene, eksempelvis gjennom relasjoner mellom tidligere kolleger. De sosiale relasjonene er med på å tilrettelegge for nettverk for kunnskapsdeling mellom organisasjoner, forutsatt av at det byttes jobb internt i regionen og ikke eksternt. Til tross for at intern mobilitet er positivt, betyr det ikke at en ikke ønsker å rekruttere nye medarbeidere eksternt fra andre regioner (Boschma, 2009 i Timmermans & Boschma, 2013).

2.4 Ulike type regioner

Integrasjonen av en innflyttet organisasjon kan forklares av hvilken type region organisasjonen er lokalisert i. Higdem (2007) hevder det er sentralt å arbeide med regional utvikling og innovasjon basert på regionens styrker og fortrinn. Dermed må en kunne beskrive den spesifikke regionens kjennetegn. I dette delkapittelet vil jeg redegjøre for tre måter å beskrive en region. Den første er gjennom skillet mellom tynne og tykke regioner. Deretter vil jeg se på relaterte og urelaterte variasjoner i regionens næringsliv. Sist, men ikke minst, vil jeg se på regioners attraktivitet. Avslutningsvis vil jeg beskrive ulike former for regional næringsutvikling.

2.4.1 Tynne vs. tykke regioner

Det skilles mellom tynne og tykke regioner. Kort sagt er de tynne perifere og de tykke sentrale. Regionene har ulik tilgang på endogene ressurser, og dermed også ulikt behov for eksogene impulser. I tillegg gjøres det et skille mellom spesialiserte og diversifiserte regioner. Med utgangspunkt i dette viser Trippl, Grillitsch og Isaksen (2017) til tre typer regioner, som framstilles i figur 2.2 nedenfor.

| TYPE REGION | BEHOV FOR NYE IMPULSER | ABSORBERINGSEVNE |
|---------------------|------------------------|------------------|
| Perifer, tynn | Høy | Lav |
| Tykk, spesialisert | Medium, blandet | Medium |
| Tykk, diversifisert | Lav | Høy |

2.2: Tre typer regioner. Basert på Trippl et al. (2017).

Regionene har ulikt behov for nye impulser, samt ulik absorberingsevne. De tykke, diversifiserte regionene kommer best ut, mens de perifere og tynne kommer dårligst ut. Perifere regioner har lav absorberingsevne, samtidig som de har høy grad av behov for nye impulser. Ringvirkningene blir desto større av eksogene kilder, som for eksempel en offentlig kunnskapsorganisasjon. Motsatt er det for de tykke og diversifiserte regionene, hvor det er lite behov for nye impulser, men regionenes absorberingsevne er høy (Trippel et al., 2017).

En tykk og diversifisert region har tilgang til relativt mange ulike organisasjoner innenfor et heterogent sett av næringer (Trippel et al., 2017). I disse regionene er det flere mekanismer som fremmer regional kunnskapsdeling mellom aktørene. Blant annet har aktørene mye direkte kontakt, som er relevant for deling av taus kunnskap (Storper & Venables, 2004 i Trippel et al., 2017). Heterogene næringer skaper dessuten et grunnlag for banebrytende innovasjonsprosesser, som kan skje ved å koble ulike næringer sammen (Boschma, 2015 i Trippel et al., 2017). I tillegg består disse regionene ofte av sterke forskningsorganisasjoner, samt gründermiljøer, som også gir grunnlag for radikale og banebrytende prosesser. De tykke, diversifiserte regionene har god absorberingsevne, som vil si at regionen evner å tiltrekke seg ekstern kunnskap, samt utnytte seg av denne kunnskapen (Trippel et al., 2017).

Tykke og spesialiserte regioner består av mange organisasjoner innenfor en eller et fåtall næringer. Høy grad av spesialisering er positivt for den regionale dynamikken, eksempelvis gjennom næringsklynger. Utfordringen er å se de mulighetene som ligger utenfor de allerede eksisterende næringene, og det kan være vanskelig å endre retning. Absorberingsevnen er dermed begrenset. Likevel er behovet for eksogene kunnskapskilder større, sammenlignet med diversifiserte regioner (Trippel et al., 2017), nettopp for å unngå stivhengighet (Karlsen & Isaksen, 2008)

Tynne, perifere regioner består av relativt få organisasjoner og svake systemer. Det er lite innovasjonsaktivitet, og den aktiviteten som foregår er typisk av den inkrementelle typen. Organisasjonene mangler gjerne den nødvendige kunnskapen og ressursene for å initiere regionale læringsprosesser (Trippel et al., 2017). Det betyr likevel ikke at det ikke finnes innovative organisasjoner i tynne regioner, men tilfellet er ofte slik at disse organisasjonene mangler lokale samarbeidspartnere å dele kunnskapen sin med (Grillitsch & Nilsson, 2015 i Trippel et al., 2017), og det er ofte mangel på forskning- og utdanningsinstitusjoner. Behovet

for nye impulser i form av eksogene kilder er dermed relativt stort, men absorberingsevnen er begrenset (Trippel et al., 2017).

I de tynne regionene vil det være vanskelig med kunnskapsoverføring gjennom samarbeidsnettverk, da disse ofte er svake eller ikke tilstede. Kunnskapsoverføringen skjer da på et individnivå gjennom arbeidsmarkedet. Tykke regioner har i utgangspunktet grunnlag for kunnskapsoverføring både gjennom samarbeidsnettverk og arbeidsmarked.

2.4.2 Relaterte og urelaterte variasjoner

Fra spesialiserte til diversifiserte regioner, kan en trekke paralleller til Aarstad et al. (2016) som beskriver regioner etter relaterte og urelaterte variasjoner i regionenes næring. Det vil si; graden av nærhet i det regionale næringslivet. Aarstad et al. (2016) har undersøkt forholdet mellom regionale karakteristika og organisasjoners produktivitet og innovasjonsevne når det kommer til relaterte og urelaterte variasjoner. De tar for seg sammenhengen mellom regioners næringsstruktur og vekst, og skiller mellom fire ulike dimensjoner av regioner:

1. Regioner med liten grad av relatert variasjon, men stor grad av urelatert variasjon.
2. Regioner med stor grad av både relatert og urelatert variasjon.
3. Regioner med liten grad av både relatert og urelatert variasjon.
4. Regioner med stor grad av relatert variasjon, men liten grad av urelatert variasjon.

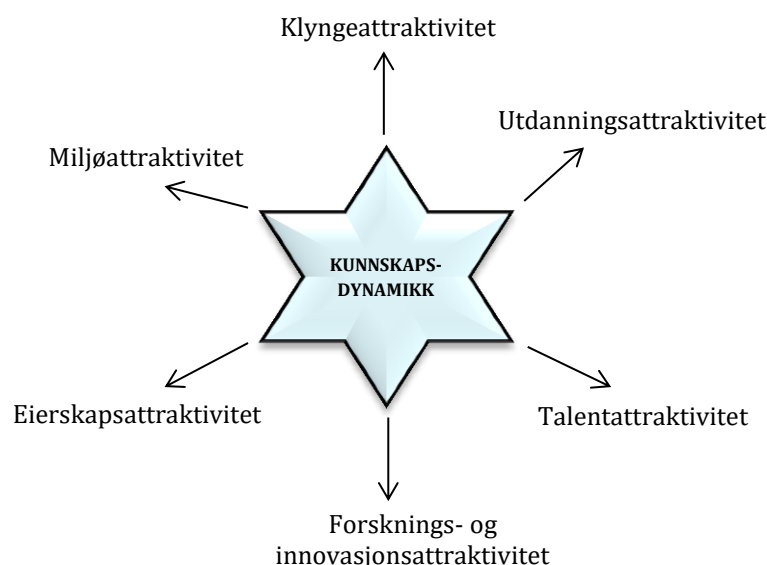
Relaterte variasjoner er næringsliv preget av bransjer som kan relateres til hverandre kunnskapsmessig, mens urelaterte er det motsatte; bransjer med ulik kunnskapsbase. Regioner karakterisert av mange ulike bransjer har lite positiv effekt for organisasjoners innovasjonsevne. Dette betyr ikke nødvendigvis at regioner med næringsspesialisering har en entydig positiv virkning for innovasjonsevnen. Næringsspesialisering har dog en positiv effekt på produktiviteten (Aarstad et al., 2016). Asheim (2012) nevner klynger som eksempel på en type bransjespesialisering som øker produktiviteten framfor å fremme innovasjon. Aarstad et al. (2016) hevder regioner med stor grad av relatert variasjon, men liten grad av urelatert variasjon er det optimale, da slike regioner har grunnlag for både produktivitet og innovasjon.

Essensen med perspektivet rundt relatert og urelatert variasjon i regioner kan oppsummeres som følger: «(...) kunnskap som ikke er identisk med opprinnelig kjerne kunnskap, og heller

ikke totalt ny, men derimot relatert til tidligere aktivitet, er det mest innovative og konkurransedyktige» (Boschma & Frenken, 2011 i Asheim, 2012, s. 65). Det vil si; det må være en viss nærhet. Boschma (2005) presenterer fem dimensjoner av nærhet som påvirker læringsevnen og innovasjonsaktivitet: Kognitiv, organisatorisk, sosial, institusjonell og geografisk. Poenget er at både for stor og for liten avstand er hemmende for læring og innovasjon. Det må derfor være en riktig kognitiv, organisatorisk, sosial, institusjonell og geografisk avstand mellom aktører for optimal læring og innovasjonsaktivitet (Boschma, 2005). Relaterte variasjoner i næringslivet er sentralt for regional utvikling, fordi det forenkler kunnskapsdelingen. Dessuten vil kunnskapsringvirkningene være større i relaterte næringer som deler kunnskapsbase (Boschma, 2009). Hva som er det optimale avhenger også av om det er en tynn eller tykk region.

2.4.3 Attraktivitet

Reve og Sasson (2012) presenterer et nytt perspektiv på kunnskapsbasert næringsutvikling og setter lys på næringsattraktivitet. Næringsattraktivitet bygger på kunnskapsallmenning og kunnskapsdynamikk. Dette vises i Smaragdmodellen: «Smaragden er en av naturens mest sjeldne edelstener og vår metafor for kunnskapsbasert næringsutvikling» (Reve & Sasson, 2012, s. 5). Smaragden vises i figur 2.3 nedenfor.



2.3: Smaragdmodellen. Bearbeidet etter Reve og Sasson (2012, s. 6).

Slik figuren viser, forklares næringsattraktiviteten av seks dimensjoner: Klynge, utdanning, talent, forskning og innovasjon, eierskap og miljø. Summen av disse seks attraktivitetsdimensjonene tilsvarer næringens kunnskapsallmenning, som påvirkes av de lokale og regionale politikerne. Klyngeattraktiviteten måles først og fremst av antall bedrifter, verdiskapning og sysselsetning. I tillegg måles klyngeattraktiviteten gjennom både bredde og dybde, eksempelvis graden av mangfold og internasjonalisering (Reve & Sasson, 2012).

Utdanningsattraktivitet handler om utdanningstilbudet som gir regionen tilgang på kvalifisert arbeidskraft som er relevant for næringslivet. Det dreier seg ikke om utdanningstilbudet generelt, men studietilbud som gir spesialisert arbeidskraft til næringen(e) i regionen, og hvorvidt disse er attraktive. Et eksempel på dette kunne vært om en lokal utdanningsinstitusjon i Vadsø hadde tilbudt utdanning innen offentlige anskaffelser, da Vadsø allerede har et fagmiljø innenfor offentlige anskaffelser, og vil kunne få et behov for akkurat denne kompetansen. Talentattraktivitet handler om regionens evne til å kunne tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft. Dimensjonen måles av innbyggernes kompetanse som regionens arbeidsmarked besitter. Forsknings- og innovasjonsattraktiviteten måles på forskning-, utvikling- og innovasjonsaktiviteter i regionens næringsliv, størrelsen tatt i betraktning. Eierskapsattraktivitet handler om verdiskapning og realisering av kunnskapssatsningen, og måles ved å se på eierskapsstrukturen. Attraktive næringer tiltrekker seg forskjellige former for eierskapskapital, attraktiviteten øker ved eierskapskonkurranse og –mangfold, da dette driver næringsutvikling. Miljødimensjonen handler om bærekraft og blir mer og mer sentral. Regioner som satser på eksempelvis bærekraftige forretningsmodeller regnes som miljøattraktive (Reve & Sasson, 2012).

Myndighetene påvirker kunnskapsdynamikken i næringene. Ved å kartlegge koblingene mellom de ulike næringsaktørene kan kunnskapsdynamikken måles. Reve og Sasson (2012) påpeker at den gode næringsdynamikken normalt ligger i skjæringspunktet mellom relaterte næringer. Dette betyr at det ikke bare er koblingen og relasjonen mellom de ulike aktørene som teller, men også kunnskapskomplementariteten mellom de ulike aktørene.

Attraktivitet handler om evnen til å tiltrekke, og Reve (2014) bruker begrepet som forklaringsmekanisme på en regions konkurranseevne. Dersom regioner er attraktive og tiltrekker seg kunnskapsbedrifter med kunnskapsmedarbeidere, vil regionen oppnå høy produktivitet og innovasjonsaktivitet. Isaksen (2005) hevder, som tidligere nevnt, at det er

Osloregionen som er høyest representert av kreative og høyt utdannede i Norge, og Osloregionen blir dermed regnet som attraktiv (Reve, 2014). På den måten kan det tenkes at lokalisering av offentlige kunnskapsorganisasjoner i andre regioner kan bidra til å øke blant annet regionenes attraktivitet.

2.4.4 Regional utvikling

Når det gjelder innovasjon i et regionsperspektiv, vil alltid myndighetene og politikken spille en sentral rolle, særlig for offentlige virksomheter. Innovasjonspolitikken handler om tilrettelegging for innovasjonsaktiviteter i samfunns- og næringsliv (Spilling, 2010). Politikken dreier seg gjerne om spesifikke mål for utvikling og spredning av innovasjoner, og bruk av produkter, tjenester og prosesser i samfunnet på en ny måte (Isaksen, 2002 i Spilling, 2010). Tödtling og Trippel (2005) påpeker at det er vanskelig å lage en generell modell for regional innovasjonspolitikken, da innovasjonsaktiviteter varierer sterkt mellom sentrale og perifere områder. Det finnes ingen «best practice» innovasjonspolitikken som kan benyttes i alle typer regioner, nettopp fordi regionenes karakteristikk varierer.

Regional utvikling kan foregå på mange ulike måter. Et eksempel er stiimportering, der regioner arbeider for å tiltrekke seg eksterne foretak. Dette er ofte regioner, gjerne mindre regioner, som i liten grad lykkes med regional næringsutvikling på egen hånd. De offentlige kunnskapsorganisasjonene kan være eksempler på slike eksterne foretak. Organisasjonene er ikke nye for Norge, men nye for regionen (Trippel, 2016). Stiimportering kan lede til stiforlengelse, stifornyelse og stietablering.

Stiforlengelse er regional utvikling som skjer gjennom inkrementelle innovasjoner i allerede eksisterende næringer. Dette innebærer at de regionale bedriftene forbedrer sin markedsposisjon, skaper flere arbeidsplasser og bidrar til kontinuerlig utvikling av regionens eksisterende situasjon. I det lange løp kan denne utviklingsveien føre til gradvis nedgang og stagnasjon hos bedriftene og næringene, grunnet manglende fornyelse (Hassnik, 2010 i Nilsen, 2017). Uten fornyelse i næringer, kan regionen havne i en tilstand der det regionale innovasjonspotensialet reduseres, og regionen vil til slutt oppnå en innlåsnings-effekt, som kan føre til utmattelse for regionen (Nilsen, 2017). Forlengelse er ikke en foretrukket ringvirkning av omlokalisering av de offentlige kunnskapsorganisasjonene. Nilsen (2017) bruker begrepet i analyse av flernasjonale selskapers lokalisering. Disse selskapene har ingen eller få dype

koblinger til det resterende næringslivet i regionen, og konsekvensen blir ofte at selskapene blir såkalte enklaver i regionen.

Stifornyelse er regional utvikling som skjer ved at næringslivet ser i en ny retning. For eksempel kan regionens eksisterende bedrifter mutere til nye eller relaterte aktivitetsområder (Nilsen, 2017). Stietablering derimot, er den mest omfattende formen for regional utvikling. Utviklingen kan eksempelvis skje ved etablering av nye bedrifter, næringer eller sektorer. Det kan også være bedrifter eller næringer som organiseres på en ny måte (Martin & Sunley, 2006 i Nilsen, 2017). Denne formen for regional utvikling baseres ofte på forskning og skjer gjennom kommersialisering av forskningsresultater. Stietablering er en foretrukket ringvirkning av de offentlige kunnskapsorganisasjonenes omlokalisering, da det betyr at organisasjonen blir integrert i regionen og har flere koblinger til det resterende næringslivet på et strategisk nivå (Nilsen, 2017).

2.5 Oppsummering

Innovasjon er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort⁶. Det er en interaktiv prosess som involverer mange ulike aktører (Koefoed & Hernes, 2007), og det er gjennom samhandlingen mellom de ulike aktørene innovasjoner ofte oppstår. Innovasjon skjer ikke i isolasjon (Edquist, 2005), og organisasjoner velger derfor å samarbeide med andre aktører gjennom formelle og uformelle systemer. Gjennom disse systemene deler aktørene kunnskap og erfaringer. For optimal kunnskapsoverføring må det være en viss kognitiv nærhet mellom de ulike aktørene i innovasjonssystemet. Samtidig må aktørene kunne absorbere den eksterne kunnskapen de blir eksponert for. Dette gir grunnlag for innovasjon og næringsutvikling, da næringsutvikling handler om å utnytte kunnskapen en har og transformere kunnskapen til en ny form (Spilling, 2007).

Jeg har i dette kapittelet, med utgangspunkt i Benneworth et al. (2014), presentert to ulike teoretiske tilnærminger, og benyttet betegnelsene samarbeidsnettverk og arbeidsmarked, som hver for seg og sammen kan bidra til å forstå problemstillingen.

⁶ <http://www.ks.no/fagomrader/utvikling/innovasjon/innovasjonsverktøy/n3-nytt-nyttig-nyttiggjort/> (Hentet 16.01.2017).

Samarbeidsnettverk er en samlebetegnelse for de forretningsmessige relasjonene mellom de innflyttede kunnskapsorganisasjonene og det regionale næringslivet. Her har jeg redegjort for ulike typer regionale innovasjonssystemer og påpekt at ulike typer regioner har ulike behov og evner. Arbeidsmarked er benyttet som en samlebetegnelse for relasjonene mellom arbeidskraften, utover de forretningsmessige relasjonene. Her har jeg fokusert på hvordan menneskene i organisasjonene blir formet av organisasjonene og hvordan menneskene former organisasjonene, med fokus på den kreative klasse (Florida, 2012) og evolusjonær økonomisk geografi (Boschma & Frenken, 2010). Teorien om den kreative klasse er sentral når det gjelder regional næringsutvikling, fordi den forklarer årsaken bak regioners konkurransestyrke og konkurransekraft innenfor et kunnskapsbasert næringsliv (Isaksen, 2005), og særlig relevant på grunn av sitt fokus på menneskene. Evolusjonær økonomisk geografi anses gjerne som en fellesbetegnelse for analyser av dynamikken i regional næringsutvikling (Boschma & Frenken, 2010), og er dermed svært sentral for å forstå problemstillingen.

KAPITTEL 3 – METODISK TILNÆRMING

I dette kapitlet vil jeg presentere hvilken framgangsmåte og metodiske verktøy jeg har benyttet. Jeg vil redegjøre og argumentere for valg av tilnærming, design, datainnsamlings- og analysemetode, samt vurdere oppgavens kvalitet i henhold til validitet- og reliabilitetskravet. Avslutningsvis vil jeg reflektere rundt de metodiske valgene som er tatt.

3.1 Kritisk realistisk casestudie

Metode handler om hvilken framgangsmåte en som forsker benytter for å løse et problem (Mehmetoglu, 2004). Det er en rekke vurderinger som må tas når det gjelder metode. Første vurderingen er valg av paradigme. Valg av paradigme handler om det vitenskapsteoretiske ståsted for studien, og påvirker hele forskningsprosessen. Paradigmet en velger er veiledende regler og prinsipper for forskningen, og paradigmet hjelper forskeren med å være konsekvent (Guba & Lincoln, 1994 i Mehmetoglu, 2004).

Det vitenskapsteoretiske ståstedet for denne masteroppgaven er kritisk realisme. Slik kritisk realisme blir presentert av Sayer (2010) og Sayer (2000) finner jeg paradigmet særlig aktuell for denne studien, da kritisk realistisk forskning har som mål å kunne forklare fenomener ved å avdekke de underliggende betingelsene eller årsaksmekanismene. Dette er en studie av offentlige kunnskapsorganisasjoners ringvirkninger for regionen de er lokalisert i, med hovedsakelig fokus på betingelsene som ligger til grunn for ringvirkningene. Kritisk realisme er særlig opptatt av årsaksforklaringer og –mekanismer. Dessuten regnes casestudie som en hensiktsmessig forskningsstrategi innenfor kritisk realisme som paradigme (Sayer, 2000).

Opgaven er et casestudie av kvalitativ form, da jeg har ønsket å få en analytisk forståelse (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2016) av lokaliseringen av de offentlige kunnskapsorganisasjonenes betydning og deres ringvirkninger for innovasjon og næringsutvikling. Den overordnede problemstillingen dreier seg om hva som betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners lokalisering. For å besvare en slik problemstilling, vil det være hensiktsmessig med en kvalitativ datainnsamlingsmetode.

Kvalitative metoder går i dybden på et problem, mens kvantitative går i bredden og gir mer overfladisk informasjon om problemet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2006), for å sette motsetningene litt på spissen.

Mehmetoglu (2004) påpeker at casestudie er en nyttig forskningsmetode når en ønsker å undersøke et fenomen på en grundig og systematisk måte. Fenomenet studeres i sin virkelige kontekst, og grensen mellom fenomenet og konteksten er ofte noe uklar (Yin, 2007). Denne studien er et typisk eksempel på fenomener som ikke har et tydelig skille mellom fenomen og fenomenets kontekst. I slike studier har de kontekstuelle betingelsene stor betydning for fenomenet som studeres (Mehmetoglu, 2004). Jeg har undersøkt hvilke faktorer som betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners lokalisering. Med andre ord; jeg vil forklare de kontekstuelle betingelsene for regionale ringvirkninger gitt av offentlige kunnskapsorganisasjoners lokalisering. Dessuten har jeg vært like opptatt av organisasjonene som regionene de er lokalisert i, da analyseenheten ikke har vært selve kunnskapsorganisasjonene, men organisasjonenes lokalisering i regionene. Casestudie ble dermed et naturlig valg av forskningsstrategi.

Johannessen et al. (2006) påpeker at interesse i menneskers erfaringer og oppfatninger er et godt argument for å velge den kvalitative metoden. I tillegg nevnes det at sosiale fenomener er komplekse, og det kreves en kvalitativ metode for å kunne gå i dybden og fange opp nyanser. Jacobsen (2005) hevder en av fordelene med å benytte en kvalitativ metode er at det er få begrensinger for respondentenes svar, da en ikke stiller spørsmål med faste svarkategorier. Dessuten kan en få fram det unike ved hver enkelt respondent, da en kvalitativ metode vektlegger detaljer og nyanser. Kvalitative metoder gir informantene mulighet til å kunne uttrykke seg med egne ord. En annen fordel er at kvalitative metoder skaper rom for fleksibilitet. I praksis vil dette si at problemstillingen kan endres underveis, etter hvert som en får vite mer om forskningstemaet. Dette betyr at forskningen blir en interaktiv prosess, mens kvantitative forskningsprosesser ofte er lineære (Mehmetoglu, 2004). Ulempen er at en ofte føler at en aldri blir helt ferdig, grunnet stadig ny informasjon underveis i prosessen. Den kvalitative metoden kan følgelig være svært ressurskrevende når det gjelder tid (Jacobsen, 2005).

3.1.1 Valg av case

Et casestudie undersøker et eller flere case i et avgrenset system (Mehmetoglu, 2004). Denne studien tar for seg tre ulike case: NKOM i Lillesand, Kystverket i Ålesund, og Sykehusinnkjøp i Vadsø. Casene er hovedsakelig valgt ut på grunn av min personlige interesse for næringsutvikling i mindre byer, men også på grunn av hver enkelt case sin historie. NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp er offentlige kunnskapsorganisasjoner som gjennomfører nasjonale tjenester fra hver sin kant av landet. Nettopp dette er interessant, da næringsutvikling nødvendigvis ikke foregår på samme måte i de ulike regionene. Casene ble strategisk utvalgt med en målsetting om å se på tre case som var forskjellige, samtidig som de hadde noen fellestrekk.

NKOM i Lillesand ble valgt ut på bakgrunn av tidligere identifiserte virkninger av organisasjonens betydning for regionen Agderbyen, som tilsvarer området fra Arendal til Mandal. Sammenlignet med de seks andre statlige virksomhetene som ble flyttet under samme tidsperiode, var det NKOMs lokalisering som ga størst virkning for tilflyttingsregionen. Samtidig var NKOM en av de organisasjonene som syntes å ha lavere kvalitet i oppgaveløsningen etter flyttingen. Dette kommer fram av Asplan Viaks evalueringsrapporter (Haaland Eriksen, 2009a, 2009d), se kapittel 4.1.

Kystverket i Ålesund ble valgt som case fordi det var en av to organisasjoner Asplan Viak hevdet hadde tilsynelatende like god eller bedre kvalitet i oppgaveløsningen i den nye tilflyttingsregionen. Dessuten har Kystverket hatt en betydelig positiv effekt for den maritime næringsklyngen i Ålesund, som er et av landets mest kjente næringsklynger (Haaland Eriksen, 2009a, 2009b). Dette framkommer av evalueringsrapportene som gjennomgås i kapittel 4.1.

Sykehusinnkjøp i Vadsø ble valgt ut på grunn av organisasjonens fascinerende historie. Organisasjonen er ny, og ble etablert i 2015. Hovedkontoret og divisjonen for nasjonale tjenester ble da bestemt lokalisert i Vadsø. Divisjonen for nasjonale tjenester er virksomheten som tidligere ble drevet av Helseforetakenes Innkjøpsservice (HINAS). Ideen bak HINAS oppstod i et innkjøpsmiljø som var tilstede i Vadsø og er videreutviklet i byen.

Lillesand og Vadsø er to småbyer, der både NKOM og Sykehusinnkjøp regnes som store, viktige arbeidsplasser. Lillesand skiller seg likevel ut fra Vadsø, da byen er plassert i en region med forholdsvis høy befolkningstetthet, i motsetning til Vadsø i Finnmark. Ålesund er en noe større by, men regnes likevel ikke som en storby. I utgangspunktet ønsket jeg å se på et

suksesscase (Kystverket i Ålesund), et case med blandet utfall (NKOM i Lillesand), og et case der det var et mer åpent spørsmål hvorvidt lokaliseringen har gitt ringvirkninger (Sykehusinnkjøp i Vadsø).

3.2 Datainnsamling

Oppgaven baserer seg på et kvalitativt casestudie, der empirien er innhentet av dokumentundersøkelser og semi-strukturerte intervjuer. Hvordan dette har foregått vil redegjøres for i dette delkapittelet.

3.2.1 Dokumentundersøkelser

Sekundærdata brukes typisk i studier der en ønsker å vite hvordan andre har tolket en hendelse (Jacobsen, 2005). Jeg har valgt å benytte meg av flere offentlige dokumenter, da jeg anser disse som svært relevante for studiens problemstilling..

Asplan Viak gjorde i 2009 en evaluering av utflyttingen av syv statlige virksomheter; Sjøfartsdirektoratet, Post- og teletilsynet, Kystverket, Luftfartstilsynet, Medietilsynet, Konkurransetilsynet og Direktoratet for Samfunnsikkerhet og Beredskap. Evalueringen er gjennomført som casestudie av hver enkel virksomhet, samt en komparativ analyse basert på disse. Formålet var å identifisere konsekvensene av å flytte syv statlige virksomheter ut av Oslo, med fokus på kostnader, personell og kompetanse, kvalitet i oppgaveløsningen og virkninger for tilflyttingsregionene. Det er foretatt intervjuer med representanter for brukerne, eierdepartement, utflyttede organisasjoner og regionale aktører. I tillegg har Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) foretatt en undersøkelse av håndteringen av de menneskelige sidene ved utflyttingen av de syv statlige virksomhetene. Formålet med nevnte undersøkelse var å få mer kunnskap om konsekvensene for medarbeiderne i virksomhetene. Dette for å kunne forbedre framtidige omstillingsprosesser. Undersøkelsen baserer seg på skriftlige dokumenter fra flytteprosessene, evalueringsrapportene fra Asplan Viak, samtaler med sentrale aktører under flytteprosessene, spørreundersøkelser av medarbeidere som har sluttet under flytteprosessene, og intervju av virksomhetslederne.

Jeg har lest og undersøkt rapportene fra disse evalueringene. Først og fremst fordi evalueringene tar for seg sentrale temaer som gjelder min problemstilling, men også fordi jeg

har valgt to av de offentlige virksomhetene som nevnes som case. Sekundærdata vil alltid gi begrenset informasjon (Jacobsen, 2005), men kan likevel være nyttig (Mehmetoglu, 2004). Dokumentundersøkelsen jeg gjorde ga mye relevant informasjon, men rapportene tok også opp forhold som ikke har betydning for denne problemstillingen. Derfor brukte jeg mye tid på å selektere og systematisere den informasjonen jeg fant.

3.2.2 Semi-strukturerte intervjuer

Intervju regnes av Yin (2007) som den viktigste informasjonskilden i casestudier, og er også den mest brukte datainnsamlingsmetoden i kvalitative studier (Mehmetoglu, 2004). Det er vanlig å skille mellom tre ulike intervju typer: Strukturert, semi-strukturert og ustrukturert. I strukturerte intervjuer bruker forskeren en standardisert intervjuguide med like spørsmål til alle informanter. Fordelen med strukturerte intervjuer er at det er enkelt for forskeren å sammenligne informantenes svar. Dette er forutsatt av at forskeren har et klart mål om hvilken informasjon han eller hun er ute etter, og utformer spørsmålene deretter. Motsetningen til strukturerte intervjuer er de ustrukturerte, der forskeren ikke har en formell og standardisert intervjuguide. Spørsmålene er mer tilpasset hver enkelt informant. På den måten utelukkes ikke sentral informasjon som informantene kan ha, og forskeren får rike og verdifulle data. Det kreves dog en viss erfaring for å gjennomføre ustrukturerte intervjuer på en hensiktsfull måte (Mehmetoglu, 2004).

Jeg har valgt å gjennomføre semi-strukturerte intervjuer, da jeg anser dette som en type intervju som kombinerer styrkene ved både den strukturerte og ustrukturerte typen. Intervjusituasjonen er mer fleksibel, men de samme temaene diskuteres med hver informant. I likhet med de strukturerte intervjuene, bruker forskeren intervjuguide, men spørsmålene er mer åpne. Semi-strukturerte intervjuer tillater avvik fra de planlagte samtaletemaene (Mehmetoglu, 2004), noe jeg finner nyttig, da jeg ikke har noen garanti for at mine forhåndsbestemte spørsmål rekker over alle sentrale forhold rundt problemstillingen. Derfor har jeg forsøkt å formulere åpne, overordnede spørsmål med noen underspørsmål i intervjuguidene. Guidene ble hodesaklig basert på det teoretiske rammeverket, men også informasjon hentet fra dokumentundersøkelsen.

Jeg har intervjuet 15 informanter, fordelt på 14 intervjuer, ansikt til ansikt. Utvalg av informanter er en viktig avgjørelse å ta, fordi det påvirker hele forskningsprosessen.

Mehmetoglu (2004) påpeker at valg av informanter både er med på å bestemme hvilke konklusjoner en kan trekke, men også graden av tillit og pålitelighet til de konklusjonene som er tatt. Utvalgsmetoden bør dermed skje på en tilsiktet måte og ikke tilfeldig.

I denne studien har det vært naturlig for meg å intervju personer jeg på forhånd har antatt ville gi meg mest mulig informasjon om de tre organisasjonene og regionene de er lokalisert i. Innledningsvis tok jeg kontakt med organisasjonene via e-post, og fikk da utdelt en kontaktperson i hver av organisasjonene, som alle var behjelpelig med å finne relevante informanter jeg kunne intervju. Jeg forklarte problemstillingen og sentrale temaer jeg ønsket å få klarhet i, og på den måten kunne kontaktpersonene vite hvem i organisasjonene som hadde best forutsetninger til å bidra. Samtlige av disse var positiv til å delta i et intervju.

Da organisasjonene ga klarsignal om at de hadde muligheter for å være med, tok jeg kontakt med eksterne næringslivsaktører i regionene. De eksterne aktørene var også positive til å bli intervjuet. utfordringen var å avtale tidspunkter for intervjuer som passet både meg og alle informantene. Da organisasjonene er lokalisert i tre ulike deler av landet, og undertegnede i en fjerde del av landet, har det vært utfordrende å koordinere intervjuene. Et intervju er tatt over telefon, mens resten er tatt ansikt til ansikt. Med hensyn til informantenes ønske om anonymisering, har jeg valgt å inndele informantene i to ulike kategorier:

Kategori 1 Informanter som arbeider i organisasjonene: Samtlige av disse har en leder- eller direktørstilling, men har ulik ansiennitet. Noen av informantene var opprinnelig fra Lillesand, Ålesund eller Vadsø, mens andre var tilflyttere.

Kategori 2 Informanter som jobber direkte med regional næringsutvikling i de ulike regionene: Dette var informanter i de ulike kommunene og fylkeskommunene, som jobbet i eksempelvis nærings- og utviklingsavdelinger. Samtlige var ledere. Disse hadde god kjennskap til organisasjonene, regionenes kjennetegn, styrker og svakheter, samt utviklingsstrategier.

Gjennomføringen av intervjuene gikk bra. Jeg hadde på forhånd informert informantene om problemstillingen for oppgaven og overordnede temaer jeg ville ta opp under intervjuene, og antatt at intervjuene ville ta i underkant av en klokke. I praksis viste det seg at intervjuene tok mellom 20 og 50 minutter. Alle informantene var svært engasjerte under intervjuene og delte mye av sin kunnskap. De korteste intervjuene på rundt 20 minutter var ikke mindre

nyttige enn de lengste intervjuene på 50 minutter, men heller mer presise. Jeg valgte å ta opp alle intervjuene på lydbånd, og tok lite notater underveis. Dette var for å kunne være mest mulig til stede, delta i samtalen og vise interesse og engasjement for det informantene fortalte, slik at informantene skulle dele mest mulig. I ettertid vurderer jeg det som et godt valg, da det gjorde at jeg fikk en god dialog med informantene.

3.3 Dataanalyse

Poenget med analyse av kvalitative data er å redusere, systematisere og organisere en stor mengde, ofte ustrukturert, data. Videre må en tolke informasjonen i datamaterialet (Johannessen et al., 2006).

Sekundærdataene ble systematisk gjennomgått og kategorisert etter hva jeg fant relevant for problemstillingen. Dette kalles gjerne for en innholdsanalyse (Grønmo, 2004). En god innholdsanalyse forutsetter at en er kritisk til kildene, og en typisk utfordring med kvalitativ innholdsanalyse er at forskeren selv har begrenset kildekritisk forståelse. Dette kan føre til at en påvirker både utvelging og tolkning av dokumenter. I mitt tilfelle, var problemstillingen forholdsvis klar og tydelig før jeg begynte på dokumentundersøkelsen. Jeg anser det som svært fordelaktig å ha avklart problemstillingen på forhånd, da det ga meg et klart fokus ved valg av dokumenter. Dokumentundersøkelse og innholdsanalyse er forskningsmetoder med rom for fleksibilitet (Grønmo, 2004), og det er viktig å avklare hva som faktisk er målet med datainnsamlingen og –analysen.

Ni rapporter ble lest og gjennomgått. Jeg startet med å notere alle funn fra hver rapport. Deretter selekterte jeg den relevante informasjonen fra det mindre relevante fra hver enkelt rapport. Den relevante informasjonen fra hver rapport ble videre sammenlignet, som ga meg muligheten til å se både fellestrekk og ulikheter mellom virksomhetene. På den måten kunne jeg inndele funnene i tre kategorier: Virkninger for medarbeiderne, virkninger for virksomhetenes kompetansebase og identifiserte virkninger for tilflytningsregionene. I følge Grønmo (2004) er kategoriseringen en viktig del av innholdsanalysen, og bidrar til å belyse problemstillingen.

Intervjuene ble transkribert fortløpende. Dette var en tidkrevende, men nødvendig, prosess. Jeg valgte å bruke tid på å gjøre meg kjent med dataene, og leste derfor gjennom transkripsjonen flere ganger. Dette ga meg en god oversikt over alle casene. Videre valgte jeg

å skrive et kort sammendrag fra hvert intervju, deretter fra hvert case. Sammendragene gjorde det mulig å sammenligne casene og se likheter og ulikheter. Dermed kunne jeg se noen nøkkelaspekter ved hver case og diskutere disse opp mot det teoretiske rammeverket. Analysemetoder i casestudier er typisk semi-strukturerte, og det er viktig å påpeke at analyse av data i kvalitativ forskning ikke er en atskilt aktivitet fra datainnsamlingen, men en sirkulær prosess (Mehmetoglu, 2004). I praksis betyr dette at en som forsker reflekterer rundt sekundær- og primærdata gjennom hele prosessen.

3.4 Kvalitetsvurdering

I dette delkapittelet vil jeg redegjøre for oppgavens kvalitet og gyldighet. Yin (2007) nevner fire kvalitetskriterier en bør jobbe med å oppnå i casestudier: Reliabilitet, begrepsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet. Disse kriteriene gjennomgås og drøftes nedenfor.

3.4.1 Validitet

Validitet handler om troverdighet. Det er tre former for validitet: Begrep, intern og ekstern. Begrepsvaliditet handler om operasjonalisering av begrepene som studeres (Yin, 2007). Ved å beskrive begreper og teoretiske perspektiver, og videre presisere hvordan disse skal benyttes, vil begrepsvaliditetskriteriet oppfylles. I teorikapittelet har jeg forsøkt å gi en grundig gjennomgang av den teorien jeg har valgt ut. Jeg har også presisert hvorfor jeg har valgt akkurat de spesifikke teoretiske perspektivene som jeg har gjort.

Den interne validiteten besvarer hvorvidt studiens konklusjoner er troverdige (Mehmetoglu, 2004, s. 143). Hvordan en skal klare å oppfylle kriteriet om intern validitet kan være utfordrende. Først og fremst må forskeren framstille resultatene på en tillitsfull måte, slik at de oppfattes som troverdige av leserne. Jeg har valgt å bruke flere datakilder, både data samlet inn av meg selv og data samlet inn av andre. Datatriangulering er en innsamlingsmetode som øker troverdigheten i kvalitativ forskning (Mehmetoglu, 2004). Dessuten har jeg valgt to typer informanter og på den måten fått to ulike tilnærminger til problemstillingen. Samtlige av informantene er ledere med høy kompetanse når det kommer til problemstillingen.

Ekstern validitet handler om generalisering. Det vil si; i hvilken grad kan studiens forskningsresultater gjelde for andre settinger (Mehmetoglu, 2004). Jeg har studert tre ulike

case; tre ulike organisasjoner i tre ulike regioner. Generalisering vil, i dette tilfellet, svare på i hvilken grad resultatene fra denne forskningen kan overføres til andre lignende situasjoner. Tre svært forskjellige case øker den eksterne validiteten, da det gir en større sannsynlighet for at resultatene kan overføres til lignende situasjoner. Da jeg ikke fokuserer på hva de spesifikke ringvirkningene er, men hva som faktisk er betingelsene bak ringvirkningene, vil resultatene være lettere å overføre til andre regioner.

En typisk svakhet ved casestudier er utfordringen med å generalisere de empiriske funnene. Yin (2007) argumenterer for at en møter denne utfordringen også ved andre forskningsmetoder. Et eller flere case kan ikke svare for en hel populasjon, men det er en hensiktsmessig metode å benytte dersom en ønsker å utvikle og generalisere teorier. Med utgangspunkt i kritisk realisme (Sayer, 2000) har formålet vært å komme med teoretiske generaliseringer knyttet til betingelsene for ringvirkninger, og ikke empiriske generaliseringer om hvorvidt ringvirkningene er små eller store, eller i hele tatt eksisterer. Målet med kvalitativ forskning er sjeldent generalisering, men et ønske om å få dybdeinnsikt i et fenomen (Mehmetoglu, 2004), noe denne studien er et bidrag til.

Jeg valgte å bruke lydopptaker under intervjuene, for å kunne delta aktivt i samtalen og ha fullt fokus på informantenes svar, istedenfor å ta notater. Dette gjorde at jeg fikk med meg detaljer i informantenes svar og kunne stille oppfølgings spørsmål, spesielt dersom noe var uklart. Transkribering og analysearbeidet i etterkant gir god kjennskap til dataen som er samlet inn. Det er også en måte å forsikre seg at en får med seg alt som er sagt under intervjuene, da det kan være utfordrende å rekke og notere alt underveis (Mehmetoglu, 2004). Ulempen med å bruke lydopptaker er at informantene kan føle et ubehag ved at alt de sier blir tatt opp, og det kan være en uvant situasjon for mange. Derfor spurte jeg alle informanter på forhånd om det var greit, noe det var for samtlige. Jeg fikk ikke inntrykk av at noen av informantene ble påvirket av lydopptakeren.

Ved bruk av sekundærdata påpeker Grønmo (2004) at en må foreta kildekritiske og kontekstuelle vurderinger av hvert enkelt dokument. Dokumentene må velges og vurderes etter kildenes tilgjengelighet, relevans for problemstillingen, autentisitet og troverdighet. Tilgjengelighet er en forutsetning for å kunne gjennomføre en dokumentundersøkelse. Alle dokumentene som er undersøkt i denne studie er offentlige. Dermed har ikke tilgjengelighet vært en utfordring i mitt tilfelle. Det foreligger heller ingen tvil om dokumentenes relevans for problemstillingen, da dokumentene tar for seg flere av de samme forholdene som denne

oppgaven. Kilden bak dokumentene, Asplan Viak og DIFI, anses som troverdige kilder. Asplan Viak er et av Norges største rådgivende ingeniør- og arkitekturfirma⁷, og ble engasjert av Fornyings- og administrasjonsdepartementet. DIFI er et offentlig direktorat med høy grad av fagkompetanse. Dermed er det ingen grunn til å tvile på deres troverdighet, ei heller autentisitet. Når det gjelder kontekstuelle vurderinger, handler det om å se dokumentene i lys av konteksten de er skrevet i. Det vil si; en må vurdere tekstens representativitet (Grønmo, 2004). Alle rapportene som er undersøkt i denne oppgaven er utformet på vegne av Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Dette øker dokumentenes representativitet, da forfatterne har utformet rapportene på vegne av andre, og ikke for å fremme sitt eget budskap.

3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om pålitelighet, og defineres som «(...) graden av samsvar mellom ulike innsamlinger av data om samme fenomen basert på samme undersøkelsesopplegg» (Grønmo, 2004, s. 222). Spørsmålet er hvorvidt en kan stole på det datamaterialet som anvendes, og i hvilken grad det er pålitelig (Johannessen et al., 2006). Det er ingen standardiserte metoder for måling av reliabilitet i kvalitative studier, og det hevdes av flere at reliabilitet kun er et relevant kvalitetsvurderingskriterium i de kvantitative studiene (Grønmo, 2004). Mehmetoglu (2004) kritiserer dette, og mener reliabiliteten i kvalitative studier kan måles gjennom oppgavens pålitelighet. Påliteligheten til denne oppgaven øker ved at jeg har hatt hovedfokus på primærdata, men samtidig også benyttet sekundærdata. Primærdataen øker påliteligheten fordi det er jeg selv som har innhentet, transkribert og analysert dataene, og på den måten er det jeg som har best kjennskap til dataene. Sekundærdataen styrker påliteligheten da de er utarbeidet av selskaper med stor troverdighet.

Ved bruk av sekundærdata er valg av type dokumenter viktig, spesielt med tanke på pålitelighet. Kompetanse og kunnskap hos forfatteren bak dokumentene kan gi et svar på pålitelighetsgraden (Jacobsen, 2005). Asplan Viak er, som tidligere nevnt, et av Norges største rådgivende ingeniør- og arkitekturfirma, og ble engasjert av Fornyings- og

⁷ <https://www.asplanviak.no/om-asplan-viak/> (Hentet 01.02.2017).

administrasjonsdepartementet. Dette gir grunn til å anta at Asplan Viak innehar den rette kunnskapen for å gjøre en evaluering av høy kvalitet. Det samme gjelder DIFI.

Forskerens objektivitet er vesentlig for å kunne måle påliteligheten. En objektiv forsker ser bort i fra subjektive meninger og oppfatninger (Mehmetoglu, 2004). Jeg har etter beste evne stilt til intervjuene med et åpent sinn. Da jeg er oppvokst i Vadsø og har god kjennskap både til Sykehusinnkjøp og regionen, har det vært en utfordring å ikke la personlige erfaringer og forhold påvirke intervjusituasjonen. Dette var noe jeg reflekterte rundt allerede før jeg valgte Sykehusinnkjøp som case, og jeg har under hele prosessen vært bevisst på å være objektiv og kritisk i alle vurderinger. Jeg har vært spesielt oppmerksom på at relasjonelle forhold ikke skal påvirke presentasjonen og analysen av resultatene, da enhver forsker må bestrebe etter å rapportere alle empiriske funn på en åpen og ærlig måte (Yin, 2007). Enten det er bevisst eller ikke, vil en alltid påvirke intervjusituasjonen gjennom kroppsspråk og tonefall (Johannessen et al., 2006). Jeg har vært nøytral under intervjuene, og prøvd å være bevisst på å ikke stille ledende spørsmål.

For å styrke oppgavens reliabilitet må en vise at forskningsprosessen har foregått på en strukturert og systematisk måte og ikke tilfeldig. Empiriske funn må baseres på faktiske forhold, og være samlet inn i samsvar med den metoden som forskningsmetoden framviser (Grønmo, 2004), eller i masteroppgaven, som i dette tilfellet. Dette kapittelet, kapittel 3 – metodisk tilnærming, er med på å forsterke oppgavens reliabilitet, da det er en redegjørelse av metodiske valg og vurderinger.

3.4.3 Ethiske avveininger

Studien er meldt inn og godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Alle informantene underskrev et samtykkeskjema i forkant av intervjuene, som inneholdt en beskrivelse av forskningsprosjektet. Skjemaet ga også informasjon om frivillig deltakelse og graden av anonymisering. På den måten kunne jeg avklare eventuelle misforståelser, og også være sikker på at informantene var innforstått med studiens formål.

Jeg har hatt en åpen og ærlig dialog med informantene gjennom hele prosessen. Før levering av oppgaven, valgte jeg å sende ut en e-post til alle informanter, der jeg forklarte hvordan de ble presentert i oppgaven. Dette ga informantene muligheten til å komme med innvendinger,

men samtlige bekreftet at min presentasjon var ok. Flere av informantene nevnte både i forkant av intervjuene og på e-post at de ikke ønsket å bli sitert ved navn eller arbeidstitel, og det ønsket har jeg respektert. Ved å inndelegge informantene i to ulike kategorier, vil informantene framstå som uidentifiserbare og kan ikke gjenkjennes.

3.5 Subjektive refleksjoner

Det er alltid lett å være etterpåklok – også når en forsker og skriver masteroppgave. Jeg vil vurdere mine metodiske valg som gode, samtidig som det finnes enkelte svakheter. Begrenset tid og ressurser vil alltid være hemmende faktorer, spesielt når det kommer til masteroppgaver, men en faktor det er nødvendig å ta hensyn til. Flere informanter, eventuelt flere case, kunne gitt oppgaven en forsterket troverdighet. Mitt inntrykk er dog at en etter hvert kommer til et metningspunkt, hvor det blir gjentakelse av samme informasjon. Selv om gjentakelser kan virke irrelevant, kan en på en annen side se det som en bekreftelse. Jeg hadde fem informanter ved hvert case, og jeg ser ikke at flere informanter ville gitt forskningen bedre eller mer interessante resultater. Dersom jeg skulle intervjuet flere, burde det i så fall vært noen private næringslivsaktører, da det kan hende de har et annet syn på problemstillingen enn eksempelvis kommunen og fylkeskommunen.

Jeg ser i ettertid at jeg burde brukt mer tid på utarbeidelsen av intervjuguidene og hatt et større fokus på problemstillingen. Under analysearbeidet fant jeg ut at en del av spørsmålene jeg hadde stilt informantene var lite relevante for problemstillingen, eksempelvis spørsmålene om hvordan organisasjonene arbeidet internt med innovasjon og kompetanseheving. På en annen side, ga disse spørsmålene meg et inntrykk av hvordan organisasjonene arbeider, som videre kan påvirke regionens næringsutvikling. Dessuten er innovasjon et vidt begrep og det finnes mangfoldige forståelser av begrepet. Informantenes forståelse av begrepet er viktig å ha i mente når en diskuterer organisasjonenes implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling.

Samtlige intervjuer gikk bra, men jeg merket at jeg klarte å løsrive meg mer fra intervjuguiden etter hvert som jeg hadde gjennomført noen intervjuer. Dermed klarte jeg å stille flere og bedre oppfølgingsspørsmål utover i prosessen. Dette kunne i utgangspunktet ha påvirket resultatene mine, men da jeg var heldig å møte på «snakkesalige» mennesker, føler jeg ikke at det er tilfelle.

KAPITTEL 4 – EMPIRISK ANALYSE

Studiens empiri består av 9 rapporter (sekundærdata) og 14 intervjuer (primærdata). I dette kapitlet vil all empiri presenteres. Først sekundærdata, deretter primærdata.

4.1 Sekundærdata

Følgende sekundærdata er en kort sammenfatning av evalueringsrapportene fra Asplan Viak og undersøkelsesrapporten fra DIFI, som ble foretatt i 2009. Resultatene er inndelt i tre kategorier: Virkninger for medarbeiderne, virkninger for virksomhetenes kompetansebase og identifiserte virkninger for tilflytningsregionene.

4.1.1 Virkninger for medarbeiderne

Det var omtrent 815 ansatte totalt i de syv virksomhetene før flyttevedtaket. Kun et fåtall av disse flyttet sammen med virksomhetene. 662 medarbeidere sluttet i løpet av flytteperioden, og det var i 2009 fortsatt flere medarbeidere som hadde pendleravtaler og antakeligvis ville slutte når avtalene gikk ut.

Flyttingen hadde en negativ virkning for medarbeidernes livssituasjon. Med livssituasjon menes det sosiale miljøet og familien. Da mange av medarbeiderne hadde vært ansatt i virksomhetene i lang tid, var naturligvis arbeidsplassen en viktig del av deres sosiale miljø. Familie og venner var en stor årsak til at mange raskt bestemte at det var uaktuelt å flytte til en ny region. Noen medarbeidere med spesiell kompetanse inngikk pendleravtaler, i tillegg til avtaler om lønnstillegg, og dette gjorde at noen ble værende i organisasjonene.

Mange av medarbeiderne var svært kritisk til flyttevedtaket, og tvilte også på motivet for flyttingen. De viktigste argumentene som ble framlagt for medarbeiderne handlet om tilgang til kompetansemiljø og høyt kompetent arbeidskraft. I tillegg ville det være kostnadsbesparende å drive virksomhetene utenfor Osloregionen, samtidig som flyttingen ville styrke andre regioner. Likevel var det flere medarbeidere som mistenkte at motivet var utskiftning av ansatte, noe som fornærmet deres yrkesfaglige selvfølelse.

Alle tilsynene benyttet seg av ulike virkemidler under omstillingsprosessen, for å ta vare på medarbeiderne og få de til å bli værende i organisasjonene, eller eventuelt en lettere overgang til ny jobb eller alderspensjon. Tilsynene benyttet også virkemidler for å sikre nødvendig kompetanse og utvikling. Til tross for dette var det et fåtall som valgte å flytte med virksomhetene. 90 prosent av de som valgte å slutte sier at de sluttet på grunn av flyttevedtaket, mens de resterende 10 prosent sluttet av andre årsaker. Den største drivkraften for å flytte var å beholde jobben, mens familie var den viktigste årsaken til ikke å flytte.

4.1.2 Virkninger for virksomhetens kompetansebase

Rapportene tar utgangspunkt i at det er to faktorer som forteller i hvor stor grad organisasjonene har et bedre eller dårligere grunnlag for å løse sine arbeidsoppgaver i den nye regionen. Den første er hvor stor del av den opprinnelige besetningen virksomhetene har klart å beholde, mens den andre er hvordan rekrutteringsgrunnlaget i de nye regionene er. Et svakt rekrutteringsgrunnlag tilsier enten at det er få aktuelle kandidater med riktig kompetanse, eller at det finnes aktuelle kandidater, men at det er stor konkurranse om dem. Det kommer fram at kun to av virksomhetene har like god eller bedre kvalitet i oppgaveløsningen i den nye tilflyttingsregionen: Konkurransetilsynet og Kystverket.

Konkurransetilsynet ble flyttet til Bergen. Dette på grunn av den faglige styrken innen økonomi og jus. Til tross for at Konkurransetilsynet har bygget opp medarbeiderstaben på nytt, var tilsynet i 2009 fullt bemannet med 106 ansatte. Rekrutteringsgrunnlaget er godt i Bergen: 85 prosent av ansatte i tilsynet ble rekruttert etter flyttevedtaket. Tilsynet har også et tett samarbeid med det akademiske miljøet, som gir god tilgang på kompetanse. Forutsetningene for å løse oppgavene med en høy grad av kvalitet er tilsynelatende like gode i Bergen som i Oslo. Det er høy turnover i Konkurransetilsynet, men det var også en utfordring før flyttingen, spesielt når det gjelder kvinner.

Kystverket (hovedkontoret) ble flyttet til Ålesund. Hovedkontorfunksjonen har økt fra 91 til 132 ansatte (45 prosent) etter flyttingen. Det må dog nevnes at deler av økningen kommer av at flere medarbeidere har blitt flyttet fra regionskontorene til hovedkontoret i Ålesund. Da Kystverket ble lokalisert i flere regioner i landet, ble rekrutteringsarbeidet noe lettere. Kompetansenivået var i 2009 minst like høyt i Ålesund som det var i Oslo, da det ikke har vært en utfordring for Kystverket å rekruttere fagfolk. Forutsetningene er like gode eller bedre

for å løse arbeidsoppgavene i Ålesund, men evalueringsrapporten viser at Kystverket har mistet noe nøkkelkompetanse og erfaring.

Luftfartstilsynet, Post- og teletilsynet, Sjøfartsdirektoratet og Medietilsynet viser seg å ha lavere kvalitet i oppgaveløsningen. Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap ble lokalisert i Tønsberg, grunnet det allerede eksisterende miljøet for brann- og elfag, men kompetansenivået ble ikke evaluert i rapportene.

Luftfartstilsynet ble bestemt lokalisert til Bodø, fordi dette var den sterkeste luftfartsfaglige byen i Norge utenom Oslo. Det var i 2009 imidlertid 11 prosent av medarbeiderne som fortsatt arbeider fra Oslo. Tilsynet består av flere ansatte etter flyttingen til Bodø, men dette kommer hovedsakelig av utvidede oppgaver. 80-85 prosent av medarbeiderne ble ansatt etter flyttevedtaket. Til tross for at Luftfartstilsynet var fullt bemannet, var tilsynet utfordret med hensyn til kompetanse på noen fagfelt, og det var mangel på spesialiserte og erfarne medarbeidere. Når det gjelder kvalitet rundt oppgaveløsning, viser evalueringsrapporten at det er stor variasjon mellom de ulike fagområdene. Tilsynet hadde svakere forutsetninger for å oppnå målene etter flyttingen til Bodø, sammenlignet med om tilsynet hadde blitt i Oslo. Her må det understrekes at virksomheten allerede var under oppbygning før flyttingen ble vedtatt.

Post- og teletilsynet flyttet til Agderbyen, som regnes som området fra Arendal til Mandal, på grunn av det sterke IKT- og telefaglige miljøet i Grimstad, samt et sterkt økonomisk fagmiljø i Kristiansand. Tilsynet er i 2009 nesten fullt bemannet, til tross for at rekrutteringsbasen er svakere i Agderbyen enn i Oslo. Det var i 2009 bare 10 prosent av de ansatte som jobbet i tilsynet før flyttevedtaket, og personalgruppen var så godt som bygget opp på nytt, og en stor andel ansatte hadde mindre enn 5 års ansiennitet. Ledelsen har brukt svært mye ressurser på rekruttering og opplæring av nye medarbeidere, som gjør tilsynet sårbart. Rapportene viser at tilsynet har svakere forutsetninger for å løse sine oppgaver etter flyttingen, og det er vanskelig å finne aktuelle kandidater i regionen med riktig kompetanse. I tillegg var det mindre samarbeid mellom næringsliv og universitet/høyskole i tilflyttingsregionen, sammenlignet med Osloregionen.

Sjøfartsdirektoratet ble lokalisert til Haugesund, som har et sterkt miljø innenfor det maritime og sikkerhetsfaglige sektoren. Direktoratet gikk fra 232 til 204 ansatte under flyttingen. Rekrutteringssituasjonen har vært, og er fortsatt, utfordrende, grunnet sterk konkurranse om arbeidskraften i det maritime miljøet. Mange ledige stillinger, samt høy turnover i

virksomheten førte til at personalgruppen ble bygget opp på nytt. Direktoratet har i 2009 en tilsynelatende svakere forutsetninger for å løse arbeidsoppgavene i den nye regionen, enn om direktoratet hadde blitt i Oslo. Haugesund har dessuten blitt en konjunkturutsatt region.

Statens Filmtilsyn, Eierskapstilsynet og Statens medieforvaltning ble sammensatt til Medietilsynet, og lokalisert i Fredrikstad. Statens medieforvaltning holdt allerede til i denne regionen. Rapportene viser at det har vært utfordrende å fusjonere tre virksomheter til en, parallelt med flyttingen. Det var kun omtrent 20 ansatte i Medietilsynet som ble berørt av flyttevedtaket, da halvparten av medarbeiderne allerede bodde i Fredrikstad. Likevel var rekrutteringsbasen i Fredrikstad svakere enn i Oslo, og Medietilsynet har måttet bygge opp personalgruppen på nytt innenfor noen avdelinger, og erstattet mye tapt kompetanse. Medietilsynet har noe svakere forutsetninger når det kommer til oppgaveløsning etter flyttingen.

Det har vært sterkt fokus på rekruttering i alle virksomhetene etter flyttevedtaket. Likevel er ikke alle virksomhetene fullt bemannet i 2009, enten grunnet hard konkurranse om arbeidskraften eller på grunn av svak rekrutteringsbase i tilflyttingsregionen.

4.1.3 Identifiserte virkninger for tilflytningsregionene

Sjøfartsdirektoratet, med omtrent 260 årsverk, utgjør en betydelig arbeidsplass i Haugesund, og har gitt 8 prosent vekst når det kommer til statlige arbeidsplasser i regionen. Direktoratet har skapt verdifulle kompetansearbeidsplasser i regionen, og tiltrekker seg arbeidskraft og innbyggere med høyere utdanning. Dette ga en befolkningsvekst på 0,44 prosent i Haugesundregionen. Den maritime næringsklyngen har også blitt forsterket etter flyttingen. Alt i alt, førte flyttevedtaket til svært positive ringvirkninger for tilflytningsregionen.

Post- og teletilsynet har hatt en betydelig effekt for tilflytningsregionen Agderbyen, og har gitt en vekst i sysselsettingen på omtrentlig 4 prosent. De statlige arbeidsplassene ble doblet i regionen etter at tilsynet flyttet dit. Regionen ble i flytteperioden kjennetegnet av høy befolkningsvekst og lav arbeidsledighet. Lillesand, som er en liten kommune i Agderbyen, har fått økt status, som igjen har ført til etablering av andre virksomheter. Post- og teletilsynet ble den nest største arbeidsplassen i Lillesand kommune, etter kommunen.

Kystverket har hatt en svært positiv effekt for den maritime næringsklyngen i Ålesundsregionen, herunder også utviklingen av Høgskolen i Ålesund. Tilveksten i antall statlige arbeidsplasser har økt i den nye regionen, men i liten grad. Til tross for at Kystverket anses som en verdifull kompetansearbeidsplass, har dette hatt en marginal innvirkning på innbyggertallet.

Luftfartstilsynet utgjør en vekst i statlige kompetanseplasser med 3 prosent, og virksomheten anses som en verdifull kompetansearbeidsplass i en region med høyt utdanningsnivå. Befolkningen har også økt med 330 personer (0,58 prosent). Dessuten er luftfartsklyngen forsterket.

Medietilsynet flyttet til Fredrikstad, en region i vekst, både når det gjelder arbeidsplasser og folketall. Som en konsekvens av at Medietilsynet flyttet, har innbyggertallet økt med 80 personer, og regnes som marginal vekst. Likevel har Medietilsynet tilført regionen en verdifull kompetansearbeidsplass som vil tiltrekke innbyggere med høyere utdanning. Regionens omdømme har blitt forsterket av Medietilsynet, men utenom dette har flyttingen hatt lite næringsmessige virkninger.

Bergen er en region i vekst og har et mangfoldig arbeidsliv med lav arbeidsledighet. Regionen har en stor andel kompetansearbeidsplasser, og derfor har Konkurransetilsynet tilført en marginal økning. Innbyggertallet har hatt en tilvekst på 180 personer. Konkurransetilsynet har hatt lite konsekvenser for næringslivet i Bergen, men har gitt større kompetanseflyt mellom akademia og næringsliv.

Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap flyttet til Tønsberg som er en region i vekst. Flyttingen av direktoratet skjedde i en periode med allerede økende befolkningstall og lav arbeidsledighet. Likevel økte innbyggertallet med 135 personer, som en konsekvens av flyttingen. Samtidig har regionen fått en vekst på i overkant av 1 prosent når det gjelder arbeidsplasser i offentlige sektor, og direktoratet regnes som en verdifull kompetansearbeidsplass. Flyttingen har likevel gitt lite ringvirkninger for næringslivet og fagmiljøer i Tønsberg.

4.2 Primærdata

Resultatene fra intervjuene presenteres her som sammendrag fra hvert case, henholdsvis Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet i Lillesand, Kystverket i Ålesund og Sykehusinnkjøp i Vadsø, og oppsummeres avslutningsvis. Av hensyn til informantenes ønske om anonymisering, vil jeg foran referere til informantene etter informantkategoriene nevnt i kapittel 3.2.2.

4.2.1 Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet i Lillesand

Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet (NKOM), tidligere Post- og teletilsynet, flyttet fra Oslo til Lillesand i 2007. Lillesand er en bykommune i Aust-Agder fylke, og ligger nær Kristiansand, Grimstad og Arendal, som sammen utgjør Agderbyen. Dette betyr at det er omtrent 250 000 mennesker en halvtimes kjøretur fra Lillesand. Arbeidsmarkedet i Lillesand, som er en kommune med rundt 10 000 innbyggere, blir dermed atskillig større. Virksomheten har omtrent 160 ansatte, der 140 er lokalisert ved hovedkontoret i Lillesand. De resterende 20 er lokalisert ved distriktskontorer.

NKOMs kjerneoppgave er å regulere konkurransemarkedet for virksomheter som tilbyr tjenester innen post og elektronisk kommunikasjon, og sørge for at disse har like rettigheter og konkurransevilkår. Organisasjonen arbeider for bærekraftig konkurranse, slik at leverandører i post- og elektroniskkommunikasjonssektoren kan tilby brukerne gode og fremtidsrettede tjenester til konkurransedyktige priser.

Aktiviteten deres tilsier at de må holde seg oppdatert på utviklingen som skjer for å sikre at reguleringen er i samsvar med den teknologien som blir brukt, da de arbeider mot et marked som stadig innoverer. Det kommer fram at NKOM er et sted der næringen kommer og deler sine ideer, og NKOM bidrar med sin kompetanse og hjelper til med å forstå regelverket og de begrensningene som ligger til grunn. Slik er NKOM en sentral bidragsyter i innovasjonsprosesser for næringen innenfor eksempelvis elektronisk kommunikasjon, men dette er på et nasjonalt eller internasjonalt nivå, forteller informanter – kategori 1.

NKOM regnes som en attraktiv arbeidsplass i Lillesand, og beskrives av informanter - kategori 2 som en spennende, god, forutsigbar, faglig sterk og ordentlig arbeidsplass. Det er enighet om at NKOM er en av de absolutt mest attraktive arbeidsplassene i området.

Da NKOM flyttet til Lillesand var forventningene store. Særlig hadde det eksisterende næringslivet forventninger knyttet til etableringen. Det ble forventet økt omsetning, økning i boligprisene, flere barnehageplasser, og ikke minst mere liv i byen. Lillesands innbyggere var glade for å få en så stor og viktig statlig aktør til byen, men medarbeiderne i NKOM satt igjen med et inntrykk av at innbyggerne antakeligvis ikke visste helt hva de drev med, forteller en informant – kategori 1, men alle visste at NKOM var noe stort. Siden forventningene var såpass store, opplevde innbyggerne en skuffelse. Det lokale næringslivet ble spesielt skuffet, da de hadde forventninger om at de ville få levere varer og tjenester til NKOM, men som offentlig organisasjon er NKOM pålagt å følge offentlige innkjøpsregler. Dermed har ikke de lokale virksomhetene noen førsterett, og informanter – kategori 1 forteller at de måtte drive litt realitetsorientering i starten med hensyn til hva en statlig virksomhet kan gjøre for det lokale næringslivet. NKOM tilførte mer liv og røre i byen, men må drives etter de reglene som finnes.

Informantene, både kategori 1 og 2, forteller at det er vanskelig å se noen direkte regionale fordeler av lokaliseringen, da NKOM jobber på et nasjonalt og europeisk nivå. Innbyggerne i regionen ser fordeler av det NKOM gjør, men på lik linje med øvrige deler av Norge. Likevel har NKOM tilført regionen noe nytt, og virksomheten har etter hvert fått en større rolle i regionen ved at de har begynt å bli infiltrert i viktige regionale prosesser. Dette har tatt tid: Det regionale næringslivet var ikke kjent med NKOMs kjerneoppgaver, men det har skjedd en kunnskapsutviklingsprosess over tid.

Informanter – kategori 2 påpeker at lokaliseringen av NKOM er betydningsfull for regionen, til tross for at virksomheten arbeider på et nasjonalt og europeisk nivå, fordi organisasjonen styrker regionens og byens omdømme. Det har vært et løft for Lillesand å få en stor, statlig virksomhet til byen, og fra et regionalt politisk syn er det viktig å fordele ansvaret rundt i Norge, hevder en informant - kategori 2. Videre nevner h*n at en organisasjon som NKOM kan tilføre regionen nye innbyggere, men det var ikke hovedsakelig derfor Lillesand hadde et ønske om å få NKOM til byen: En slik organisasjon øker byens attraktivitet. Det ble forutsatt av de lokale og regionale politikerne at ikke alle medarbeiderne ville flytte sammen med NKOM fra Oslo. Byen hadde ikke bare et behov for nye innbyggere, men også et behov for gode kompetansearbeidsplasser.

Sørlandet er et sted med godt klima, sammenlignet med resten av Norge. Det er en av styrkene ved regionen, og gjør regionen attraktiv å bo i. Regionens svakhet er sårbarheten og

skjørheten i arbeidsmarkedet, forteller en av informantene – kategori 2. Det har nylig vært en betydelig oljenedtur, og en forholdsvis liten region som Agderbyen er sårbar for store endringer. Oljebransjen er den klart viktigste og største bransjen i regionen, og er den bransjen som har størst fordel ved å være lokalisert på Sørlandet, på grunn av nærheten til Nordsjøen.

Inntrykket til informantene – kategori 2 er at de fleste bedriftene rekrutterer internt fra egen region, bortsett fra oljesektoren. Rekrutteringsgrunnlaget i regionen er godt og arbeidsledigheten er lav. Dessuten ble rekrutteringsgrunnlaget forsterket av oljenedturen: I løpet av en tjueårs periode fikk regionen 20 000 ansatte i oljesektoren. Det vil si at det har vært en tilflytning, særlig av ingeniører, og mange har kjøpt seg hus og etablert seg i regionen. Dermed er det mye kompetanse innenfor ingeniørfaget, som er svært positivt for blant annet NKOM, da deres arbeidsstokk består av omtrent 80 prosent ingeniører. Det merkes en økt tilfang av jobbsøkere fra oljeindustrien, forteller informanter – kategori 1.

NKOM rekrutterer stort sett sørlendinger eller medarbeidere som har en tilknytning til Sørlandet. Det påpekes at de foretrekker medarbeidere med tilknytning til regionen, hovedsakelig på grunn av stabilitet. Likevel har organisasjonen behov for mye spesialkompetanse, som gjør at de ikke har mulighet til å kun rekruttere internt fra regionen. Derfor rekrutterer organisasjonen mye fra det sentrale østlandsområdet, men dette er stort sett mennesker som allerede har en tilknytning til Sørlandet. Et typisk tilfelle er sørlendinger som har studert eller jobbet i Oslo, og som vil hjem for å etablere seg og stifte familie. Det er få medarbeidere som har kommet til Sørlandet uten å ha noen som helst tilknytning. I slike tilfeller er det i så fall gjerne unge, enslige, nyutdannede mennesker. Det nevnes av flere informanter at sørlendinger ikke er det mest åpne folkeslaget vi har i Norge, og at det kan være vanskelig å komme seg inn i et sosialt miljø, særlig hvis en flytter til Sørlandet helt alene. En bør gjerne kjenne noen på Sørlandet, og det kan være utfordrende å være tilflytter uten en form for tilknytning. Det er typisk det sørlandske lynnet, nevner noen av informanter.

4.2.2 Kystverket i Ålesund

Kystverkets hovedkontor flyttet til Ålesund fra Oslo i 2002. Ålesund er en bykommune med 47 000 innbyggere i Møre og Romsdal fylke. Byen regnes som et tjeneste- og kommunikasjonsknutepunkt for regionen Sunnmøre. Møre og Romsdal er et fylke med tre

småbyer: Ålesund, Molde og Kristiansund. At byene er forholdsvis nære hverandre gjør arbeidsmarkedet større. Det nevnes også at arbeidsmarkedet i Ålesund er større enn kommunens innbyggertall. 9000 pendler inn til Ålesund for å jobbe, mens cirka 4500 pendler ut til nabokommunene. Derfor jobbes det med samferdselstiltak for å kunne utvikle dette arbeidsmarkedet. At en kan bo i en kommune og jobbe i en annen, bidrar til å øke regionens attraktivitet, forteller informanter – kategori 2.

Kystverket har til sammen 1100 medarbeidere fordelt på ni enheter rundt i landet. Samtlige informanter hevder det var naturlig å flytte Kystverket til Ålesund, da det er en region kjennetegnet av en sterk maritim kultur. Den maritime næringen er uten tvil den største næringen i regionen, og ble nevnt av samtlige informanter.

Kystverket er en statlig etat med kjerneoppgaver tett knyttet til den maritime næringen. Det finnes bare et kystverk i Norge, som betyr at organisasjonen ikke har noen direkte konkurrenter. På Sunnmøre er det mange store virksomheter, eksempelvis Ulstein og Rolls-Royce, som har et samarbeid med Kystverket, blant annet gjennom den maritime næringsklyngen i Ålesund. Når det gjelder skip, for eksempel, fungerer Kystverket som en premissleverandør. Det vil si at det er de som gir tillatelse før det kan kjøres fysiske tester på sjøen. På den måten kan Kystverket være med å bidra til hva den maritime næringen kan klare å få til. Informanter – kategori 1 forteller at Kystverket er lydhøre for ideer fra eksterne aktører som kommer med innspill, og bistår gjerne med sin kompetanse. Dette bekreftes av informanter – kategori 2, som påpeker at Kystverket kan være viktig for regional utvikling og innovasjon gjennom samhandling med andre aktører.

Sunnmøreregionen tuftes på samarbeid, men også konkurranse, som driver virksomhetene framover. Det som gjør regionen unik er at hele den maritime verdikjeden er tilstede i regionen, som betyr at det er lettere å kommunisere på tvers av de ulike stegene i kjeden. I tillegg er regionen kjent for å være omstillingsdyktig.

Den maritime næringsklyngen i Ålesund har etter hvert blitt ganske kjent. Klyngen består av bedrifter som er langt framme i den maritime næringen, og flere ligger på topp både nasjonalt og internasjonalt. Klyngen er også tett knyttet til internasjonale nettverk, eksempelvis gjennom Rolls Royce. Å få være med på slike ting kan være motiverende, forteller flere av informantene. I tillegg til det maritime, er også møbelindustrien tradisjonelt tung i regionen. Dette er en næring som en skulle trodd ikke var mulig å drive med i Norge, men det er tilfelle

på Sunnmøre, forteller informanter – kategori 2. I denne industrien er også klyngetenkning en sterk driver for samarbeid og utvikling. Det viser at regionen og næringslivet i regionen er både utviklingsorientert og utviklingsdyktig, hevder en av informantene - kategori 2, og det kommer tydelig fram at Sunnmøringer er kjent for å være innovative. De vil gjerne skape og har en nytenkende væremåte.

Det er et tett samspill mellom akademia og næringslivet i regionen. NTNU i Ålesund deltar i den maritime næringsklyngen, og samarbeider med både Kystverket og andre aktører i ulike prosjekter. Informanter – kategori 2 kan meddele at NTNU i Ålesund er sterk på det maritime. Skolen er regnet som en av Norges mest næringsnære campus, og er en av de beste i landet på samarbeid med næringslivet. Forskningsaktiviteten som gjøres ved NTNU er meget praksisnær, i den forstand at de utvikler og forsker for næringslivet. Dessuten har Møre og Romsdal tre høyskoler med komplementære utdanningsretninger.

Regionens svakhet er at det finnes et smalt tilbud av arbeidsplasser, både i offentlig og privat sektor. I tillegg er regionen skjevfordelt når gjelder kjønn. Det essensielle ville vært et bredere arbeidsmarked med arbeidsplasser av mer ulik karakter og med ulike krav til kompetanse. En informant - kategori 2 meddeler at Møre og Romsdal er det fylket ved siden av Rogaland med færrest statlige arbeidsplasser. Statlige arbeidsplasser er viktig for å få et utfyllende arbeidsmarked, forteller h*n. Det optimale er å ha statlige arbeidsplasser knyttet opp mot regionens kompetanseområder, og Kystverket kan sees på som en forsterkende institusjon for regionen dominert av maritime næringer. Flere informanter hevder Kystverket bidrar til bredden i jobbtilbudet i regionen. Kystverket er en kompetanseorganisasjon som representerer et stort antall kjønnsnøytrale kompetansearbeidsplasser. Kommunen har utvekslet medarbeidere med Kystverket flere ganger, og på den måten bidrar Kystverket til større dynamikk i arbeidsmarkedet. Å få flere statlige arbeidsplasser er noe flere av informantene - kategori 2 kontinuerlig jobber for, da dette styrker regionens attraktivitet.

Når det gjelder samarbeid med andre aktører i regionen, har Kystverket mye uformell kontakt. I mange tilfeller opptrer Kystverket som en fagetat eller høringsinstans. De samarbeider blant annet med fiskeoppdrettsnæringa, Mattilsynet, Sjøkartverket, kommunene, fylkeskommunen og en rekke andre etater, forteller informanter – kategori 1.

Etter at hovedkontorfunksjonen i Kystverket flyttet til Ålesund, ble det mye utskiftning av de ansatte. Det tok tid å bygge opp et kompetansemiljø, men i dag sitter hovedkontoret i Ålesund

med en enorm kompetanse som det gamle kystverket i Oslo ikke kan måle seg med, kan en av informantene – kategori 1 fortelle, som selv var med på flytteprosessen. Kystverket bidrar med arbeidsplasser til regionen, samtidig som regionen bidrar med kompetanse tilbake til Kystverket. Det blir dermed en gjensidig nytte. Kystverket er et viktig supplement til de maritime klyngeetableringene som er veldig sterke i regionen. Det er svært positivt å ha et mangfold av funksjoner knyttet opp mot det maritime miljøet, kan informanter – kategori 2 meddele. Sett bort i fra næringsliv, er Sunnmøreregionen en region med mye flott natur. Det er både fjell og fjord, og dette anses som attraktivt for mange innbyggere.

4.2.3 Sykehusinnkjøp HF i Vadsø

Sykehusinnkjøp HF ble stiftet 17. desember 2015. Hovedkontoret ble lokalisert til Finnmarks fylkeshovedstad, Vadsø, med omtrent 6000 innbyggere. Sykehusinnkjøp jobber med offentlige anskaffelser, og koordinerer nasjonale, regionale og lokale innkjøpsavtaler for helseforetakene i Norge. På den måten arbeider de for å skape størst mulig gevinst for norske sykehus. Organisasjonen består av fem divisjoner, der divisjon for nasjonale tjenester er tidligere Helseforetakenes Innkjøpsservice AS (HINAS). HINAS ble etablert i Vadsø i 2003, og virksomhetsoverdratt inn i Sykehusinnkjøp HF i 2016. Organisasjonen har gått fra fire ansatte i 2003 til over 50 i 2016, og er et av de beste innkjøpsmiljøene i Norge. Flere av informantene, både av kategori 1 og 2, kan fortelle at HINAS, nå Sykehusinnkjøp, er en organisasjon som hele byen er stolt over. HINAS er et bevis på at det er mulig å bygge opp kompetanseorganisasjoner i mindre distrikter, hevder informanter – kategori 2. Det var et politisk vedtak å etablere HINAS i Vadsø i 2003, men det som er spesielt er at det var allerede i 2000 i Vadsøs innkjøpsmiljø at ideen om HINAS ble unnfanget, forteller en informant – kategori 1.

Når det gjelder rekruttering, har Sykehusinnkjøp definert sitt nedslagsfelt til Nord-Norge, og deltar på utdanningsmesser i Finnmark, Troms og Nordland. I tillegg har Sykehusinnkjøp tatt initiativ, sammen med fylkeskommunen og Vadsø kommune, til et rekrutteringsprosjekt med navn VDS. Prosjektet innebærer et samarbeid mellom offentlige og private bedrifter, der de utveksler informasjon når det kommer til rekruttering. De jobber blant annet med å rekruttere par til byen, der eksempelvis en kan få jobb i Sykehusinnkjøp og den andre i fylkeskommunen. Dette forenkler rekrutteringsprosessen for det lokale arbeidsmarkedet. Dessuten tildeles alle nye innbyggere en mentor som gjør deg kjent med både byen og

lokalsamfunnet. Det bekreftes av informanter – kategori 2 at Sykehusinnkjøp har vært en svært viktig bidragsyter i VDS.-prosjektet.

Vadsø er en administrasjonsby med mange høyt utdannede mennesker, og Sykehusinnkjøp har ikke har hatt store utfordringer med rekruttering, forteller informanter – kategori 1. Det nevnes at det er et ønske om å ha en regional utdanningsinstitusjon med offentlige anskaffelser som fag. Dette er noe Sykehusinnkjøp jobber med å få til, men som de hittil ikke har lyktes med. Innkjøpsbransjen er en vekstbransje: Tidligere var innkjøp en supplerende arbeidsoppgave utført av medarbeidere uten kompetanse på faget, mens i dag er det store, tunge fagmiljøer som jobber med innkjøp. Før var det heller ingen utdanningsinstitusjoner som hadde spesialretninger innenfor innkjøp og anskaffelser, mens i dag har det begynt å komme. Sykehusinnkjøp har vært og er fortsatt en bidragsyter i den prosessen. En av informantene – kategori 1 kan også meddele at de er i startgropen av et forprosjekt sammen med blant annet kommunen og en del andre aktører, hvor de jobber med gjøre Vadsø til «innkjøpshovedstaden» og vil gjøre innkjøp til et satsningsområde for byen. Det kommer tydelig fram under intervjuene at det er et tungt og sterkt fagmiljø innenfor innkjøp i Vadsø. Dette fagmiljøet er med på å tiltrekke høyt kompetente mennesker, som kan ha en effekt for også andre organisasjoner i regionen. Sykehusinnkjøp ser at deres medarbeidere er attraktive for andre organisasjoner, forteller informanter – kategori 1.

Flere av informantene kan fortelle at arbeidsmarkedet i Finnmark skiller seg ut fra det resterende landet, blant annet når det kommer til kultur. Det er en raushet og omgjengelighet, i tillegg til en tydelighet, forteller informantene. De har erfart at en får veldig tydelige tilbakemeldinger der en jobber, som du ikke nødvendigvis får andre steder i Norge, og det oppfattes som positivt. Dessuten har en ofte større utviklingsmuligheter i Finnmark. Det vil si; det er lettere å få ansvar og klatre i stillinger, fordi du blir mer synlig i en by hvor «alle kjenner alle». Informanter – kategori 1 forteller at fordelene med å være lokalisert i en så liten by, er at en ofte kjenner til personer som kan være aktuell i en rekrutteringsprosess. Det er ingen tvil om at søkertallene er atskillig lavere i en liten by som Vadsø, sammenlignet med storbyer som Oslo og Bergen, men i utgangspunktet trengs det bare én kandidat. En begrenset søkermasse skaper mindre byråkrati, og det er lettere å gjøre undersøkelser og finne ut hvem som kan passe stillingen.

Informanter – kategori 1 forteller at Sykehusinnkjøp hovedsakelig rekrutterer internt fra regionen. Det vil si; enten noen som bor i regionen eller har en form for tilknytning. De som

kommer sørfra har ofte en partner som kommer fra regionen, men ikke alltid. På den måten blir det en god blanding av mennesker, som informantene påpeker er sunt, fordi en utfordrer hverandre. Organisasjonen utfordres ikke av turnover. De fleste som slutter i Sykehusinnkjøp kommer utenfra regionen og flytter hjem igjen, men det finnes også tilfeller der noen utenfra har byttet jobb internt i Vadsø, kan informanter – kategori 1 meddele.

Sykehusinnkjøp ønsker å utvikle det lokale og regionale næringslivet i Vadsø og Finnmark, men kan fortelle at de fleste leverandørene deres er lokalisert i mer sentrale strøk. Det er lite samarbeid med andre aktører i regionen, men de deltar i lokale næringsnettverk. De har dog et ønske om å være en tydelig aktør på både lokalt og regionalt nivå. Informanter – kategori 1 kan fortelle at det er interesse for organisasjonen fra andre aktører i regionen, og det er mange som ønsker å høre deres historie om hvordan de gikk fra ide til suksess. Informanter – kategori 2 ser ringvirkninger av Sykehusinnkjøps lokalisering, blant annet at organisasjonen tiltrekker seg nye innbyggere som etablerer seg. I tillegg har Sykehusinnkjøp tilført regionen svært mye kompetanse når det gjelder offentlige anskaffelser. Det er ingen tvil om at det er svært kompetente mennesker som jobber i Sykehusinnkjøp, og de har minst like gode forutsetninger for å utføre arbeidsoppgavene som i større byer. Sykehusinnkjøp er en særdeles attraktiv arbeidsplass i regionen, mener samtlige informanter.

Vadsø, Finnmark og Nord-Norge beskrives av informantene som et mulighetsområde. Nordområdene har enorm tilgang på ressurser som kommer til å bli viktig i årene framover. Sørvest i landet har oljesektoren nettopp hatt en nedtur, mens de akkurat har begynt med olje i nord. Det er en spesiell region med tanke på klima og vær, og ikke minst store avstander. Informantene - kategori 2 forteller at det arktiske klimaet er attraktivt og tiltrekker nye innbyggere. De mener det røffe klimaet selger. Samtidig kan klimaet og de store avstandene skape utfordringer kommunikasjonsmessig. Regionens svakhet er store avstander og infrastruktur, men også behov for flere hender og flere hoder.

Samtlige informanter hevder det er et sterkt innkjøpsfagmiljø i Vadsø. Utenom innkjøpsfaget, kjennetegnes regionen av næringer i vekst, blant annet reiselivsnæringen og fiskerinæringen. Informantene - kategori 2 kan meddele at det er reiselivsnæringen som har de tydeligste fordelene ved å være lokalisert i regionen. Den blå sektoren; hav- og fiskerinæringen, har også store muligheter. Dessuten er det store muligheter for forskning rundt det arktiske klimaet, forteller informantene kategori 2.

Med andre ord; regionen kjennetegnes av mange ulike næringer. Informanter – kategori 2 forteller om deres regionale utviklingsprogram for 10 år, som bevisst ikke er bransjespesifikk. Dette kommer av at de mener det kan skje mye spennende verdiskapning i skjæringspunktet mellom de ulike næringene.

4.2.4 Oppsummering av empiriske funn

Det som først må fremheves er at organisasjonene er statlige virksomheter, som betyr at de er strengt regulerte. Likevel påpekes det at det er rom for å være kreativ og innovativ – også i offentlig sektor. I tillegg må det nevnes at det er nasjonale organisasjoner som jobber på et nasjonalt nivå. Dette vil i praksis si at de regionale og lokale ringvirkningene av slike organisasjoner er begrenset. Likevel kan lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner være betydningsfull for en region med tanke på arbeidsplasser, omdømme, kompetansemiljø, attraktivitet med mere.

NKOM framstår som den organisasjonen som har lavest grad av integrasjon i det regionale næringslivet. Informantene kan fortelle at det er lite lokalt og regionalt samarbeid, da de arbeider på et nasjonalt nivå, men har mye europeisk samarbeid. Dette kan komme av at organisasjonen har en svært spesialisert kompetanse, som kun finnes i NKOM i Norge, og det er få naturlige samarbeidspartnere i regionen. Likevel kommer det fram at NKOM begynner å bli infiltrert i flere lokale og regionale prosesser i næringslivet, og det er tydelig at det har skjedd endringer i løpet av perioden de har vært lokalisert i Lillesand. Selv om Lillesand er en forholdsvis liten kommune med bare 10 000 innbyggere, har NKOM en regional rekrutteringsbase på 250 000 mennesker. Lillesand, Grimstad, Kristiansand og Arendal utgjør sammen Agderbyen, og det foregår mye pendling mellom byene. Dessuten har regionen nettopp fått en helt ny E-18 som forenkler pendlingen enda mer. NKOM framstår som en av regionens mest attraktive arbeidsplasser. Lokaliseringen har gitt Lillesand et omdømmeløft og byen har blitt mer «levende».

Kystverket er tydelig integrert i Ålesund og Sunnmørere regionen. Informantene, både kategori 1 og 2, hevder det er helt naturlig at Kystverkets hovedkontorfunksjon skal være lokalisert i akkurat der, da dette er en region med mye kompetanse innenfor det maritime. Den maritime næringsklyngen nevnes av samtlige informanter, og det kommer tydelig fram at dette er en av regionens største styrker. Kystverket er et godt supplement til den maritime næringsklyngen,

samtidig som klyngen gir noe tilbake til Kystverket. Dermed er det en gjensidig nytte mellom Kystverket og det resterende næringslivet i regionen. I den maritime næringsklyngen er det store nasjonale og internasjonale aktører som deltar, som også deltar i internasjonale nettverk. Det finnes aktører i hele den maritime verdikjeden i klyngen. Kystverket har ingen direkte konkurrenter, da det kun er et kystverk i Norge, og trenger dermed ikke å være redd for å dele sin kunnskap.

NTNU Ålesund regnes som landets mest næringsnære campus, som i praksis betyr at det er den utdanningsinstitusjonen med tettest samarbeid med næringslivet. Dessuten er NTNU, i likhet med hele regionen, sterke på maritime. Dermed kan NTNU tilby relevant arbeidskraft til det regionale arbeidsmarkedet, og arbeidsmarkedet kan fornye sin kunnskap hos NTNU. Kystverket er også et godt supplement til arbeidsmarkedet i regionen, da regionen er skjevfordelt kjønnsmessig. Sunnmøre preges av mannsdominerte arbeidsplasser, mens Kystverket tilbyr en del kjønnsnøytrale arbeidsplasser. Dette gjør Kystverket til en attraktiv arbeidsplass i regionen, i tillegg til at organisasjonen framstår som en stor kompetansearbeidsplass. Det er god dynamikk i arbeidsmarkedet, da regionen kjennetegnes av et næringsliv innenfor samme bransje. At Ålesund er i nærheten av to andre byer har også en positiv effekt for arbeidsmarkedet, og det utvider Kystverkets rekrutteringsbase.

Sykehusinnkjøp har en annerledes historie enn Kystverket og NKOM, fordi store deler av organisasjonen har blitt etablert og utviklet i Vadsø. Ideen bak organisasjonen oppstod i Vadsø, og det er tydelig at Sykehusinnkjøp er en organisasjon regionen er stolt over. De har klart å skape et meget sterkt kompetansemiljø i en liten by med bare 6000 innbyggere. Dette gjør at det er en sterk enighet hos de lokale og regionale politikerne om at hovedkontorfunksjonen skal bli værende i Vadsø, der hvor ideen oppstod. Sykehusinnkjøp er en svært attraktiv arbeidsplass i regionen.

Informantene - kategori 1, forteller at det er forholdsvis lite lokalt og regionalt samarbeid med andre aktører, men rekrutteringsprosjektet VDS. nevnes. Det er tydelig at Sykehusinnkjøp har en stor og viktig rolle i dette prosjektet, og har tilført regionen mange nye innbyggere. Sykehusinnkjøp har også en sentral rolle med å utvikle regionale utdanningstilbud innen innkjøpsfaget. Samtidig som de har begynt å jobbe med en ide om å gjøre Vadsø til en innkjøpshovedstad. Per i dag kjennetegnes regionene av mange ulike næringer, og har en strategi om å ikke være bransjespesialisert. Informantene - kategori 2, hevder det kan skje

mye spennende verdiskapning og innovasjoner i skjæringspunktet mellom de ulike næringene.

KAPITTEL 5 - DISKUSJON

Teorien presentert i kapittel 2 er valgt ut med intensjon om å kunne bidra til å besvare problemstillingen. Det samme gjelder det empiriske materialet som ble presentert i kapittel 3. I dette kapittelet vil jeg diskutere og drøfte empirien i lys av det teoretiske rammeverket, som sammen vil kunne gi en besvarelse på problemstillingen.

For et best mulig resonnement, har jeg valgt å inndele diskusjonen i fire hoveddeler. Første del er en drøfting av den regionale økonomien. Her vil jeg se på regionenes kjennetegn, styrker og svakheter, og diskutere dette opp mot teori om attraktivitet og relaterte og urelaterte variasjoner i næringslivet. I neste del vil jeg se på kunnskapsoverføringen mellom NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp og regionene de er lokalisert i, både gjennom samarbeidsnettverk og arbeidsmarked. Dermed har jeg grunnlag for å diskutere de regionale ringvirkningene av de offentlige kunnskapsorganisasjonenes lokalisering, og hva som betinger disse. Det er dette tredje del vil omhandle. I fjerde og siste del, vil jeg diskutere organisasjonenes implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling.

5.1 Den regionale økonomien

Agderbyen, Sunnmøre og Finnmark er tre vidt forskjellige regioner, spesielt med tanke på geografisk størrelse og innbyggertall, men også når det gjelder klima, miljø, kultur – og ikke minst næringsliv, arbeidsmarked og økonomi. Dermed vil også regionenes styrker og svakheter variere, som er grunnlaget for den regionale utviklingen (Higdem, 2007).

Slik jeg ser det, kan Finnmark regnes som en perifer region, mens Sunnmøre og Agderbyen er mer sentrale. Selv om Lillesand er en forholdsvis liten by med 10 000 innbyggere, tilsvarer det regionale arbeidsmarkedet 250 000 mennesker, på grunn av den geografiske plasseringen i kort avstand til tre andre byer. Ålesund er en by med underkant av 50 000 innbyggere, men arbeidsmarkedet er i likhet med Lillesand betraktelig større, fordi det pendles inn fra nabokommunene til Ålesund. Arbeidsmarkedet i Vadsø skiller seg ut, da det er store avstander mellom byene i Finnmark. Det pendles naturligvis også inn til Vadsø fra nabokommunene, men ikke i samme grad som i Lillesand og Ålesund. Nabokommune har

dessuten et lavt innbyggertall. Vadsø består av 6000 innbyggere, mens det totalt er i overkant av 75 000 i hele regionen. Likevel er Finnmark den regionen med størst geografisk størrelse. Sunnmøre og Agderbyen har dermed betraktelig større befolkningstetthet, sammenlignet med Finnmark.

En måte å beskrive den regionale økonomien på, er å se på næringslivets relaterte og urelaterte variasjoner (Aarstad et al., 2016). Førsteintrykket mitt er at Sunnmøreregionen er en forholdsvis spesialisert region innenfor den maritime næringen. På en annen side, så er den maritime næringen i seg selv bred og hele verdikjeden finnes i regionen, som betyr at det finnes et variert næringsliv innenfor beslektede bransjer. Med andre ord; det regionale næringslivet preges av relaterte variasjoner.

Finnmark er en direkte motsetning og karakteriseres av mange ulike bransjer. Dette er en nedskrevet strategi gitt av det regionale utviklingsprogrammet for Finnmark. Til tross for at Aarstad et al. (2016) hevder slike regioner har lite positiv effekt for organisasjoners innovasjonsevne, påstår informantene - kategori 2, at det er nettopp en ikke-bransjespesifikk region som skaper innovasjoner. Dette samsvarer med Trippl et al. (2017) sin forklaring på diversifiserte regioner. En av årsakene til den ikke-bransjespesifikke strategien i Finnmark, er at regionen er av stor geografisk størrelse, som i praksis innebærer at regional næringsutvikling ikke innebærer det samme i hele regionen. Finnmark består av kyst og kystkultur, fjorder, fjell, vidder og innland, og en styrke i Vest-Finnmark er nødvendigvis ikke en styrke i øst. Dermed kan en anta at det er fordelaktig for regionen å satse bredt framfor dypt, for å kunne favne hele regionens styrker. Martin (2012) nevner at regioner ikke nødvendigvis må baseres på bare en type kunnskap, men kan baseres på ulike kombinasjoner, som Finnmark har valgt å gjøre. Samtidig er Finnmark en tynn region, i den forstand at det er lite sysselsetting spredt over store avstander. Dette kan tilsi at regionen heller burde satse mer spisset på et begrenset antall kompetanseområder. Diversifiserte regioner gir grunnlag for innovasjoner, men dette er forutsatt av en viss befolkningstetthet (Trippl et al., 2017).

Lillesand i Agderbyen kjennetegnes av stor grad av både relatert og urelatert variasjon. Det vil si; det er mange bransjer som kan relateres til hverandre kunnskapsmessig, samtidig som det også er mange bransjer med ulik kunnskapsbase (Aarstad et al., 2016). Regionen har et sterkt fagmiljø innenfor olje og gass, men også innenfor IKT. Disse næringene består av mye ingeniørkompetanse, men har helt ulike kjernearbeidsoppgaver. Et arbeidsmarked basert på

mye ingeniørkompetanse gir grunnlag for dynamikk og intern mobilitet (Power & Lundmark, 2004).

En annen måte å beskrive den regionale økonomien på, er å se på hvor attraktive de er. Som Reve og Sasson (2012) nevner, bygger næringsattraktivitet på kunnskapsallmenning og kunnskapsdynamikk, som videre bygger på attraktivitet i klynger, utdanning, talent, forskning og innovasjon, eierskap og miljø. Dersom en tar utgangspunkt i smaragdmodellen (figur 2.3), kan Sunnmøre regnes som en svært attraktiv region. Først og fremst scorer regionen høyt på klyngeattraktivitet, på grunn av den maritime næringsklyngen, men også utdanning. NTNU Ålesund utdanner kvalifisert arbeidskraft relevant for den maritime næringen i regionen. Den lokale utdanningsinstitusjonen i Agderbyen, Universitetet i Agder, bidrar også med kvalifisert arbeidskraft til sin respektive region. Dette er hovedsakelig til IKT-næringen, men universitetet tilbyr også en rekke ingeniørutdanninger som kan være relevant for olje og gass-industrien. Utdanningstilbudet i Finnmark er, i likhet med regionen, ikke bransjespesifikk. Det tilbys likevel mange relevante utdanninger, for eksempel innenfor reiseliv, som er en næring i vekst i regionen. Sykehusinnkjøp arbeider med å få regionale utdanningstilbud innen offentlig anskaffelser, men har per i dag ikke lyktes med det.

Talentattraktivitet handler om å kunne tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft (Reve & Sasson, 2012), og bør sees i sammenheng med Floridas talentforklaring: Det er visse stedskvaliteter som er attraktive for potensielle entreprenører og ressurspersoner (talenter). Dersom en fokuserer på disse stedskvalitetene, vil regionen tiltrekke seg talenter, som videre vil føre til vekst og nyskapning. Åpenhet, toleranse, kultur- og sportsaktiviteter er eksempler på attraktive stedskvaliteter. (Isaksen, 2005). Her vil jeg trekke fram Sunnmøre, særlig når det gjelder åpenhet og toleranse. Sunnmøringene er kjent for å ha selvtillit og å være fremoverlente, og det kom tydelig fram under intervjuene at janteloven er lite utbredt på Sunnmøre. Dessuten er regionen kjent som en gründerregion. På Sørlandet er menneskene mer tilbakeholden, og kulturen preges i større grad av jantelov. Finnmark er en god blanding: Noen av informantene påpekte at det er mange gründere i regionen som tør å satse, mens andre informanter mente innbyggerne var for tilbakelente og redd for å gå nye veier.

Det er tydelig at de regionale arbeidsmarkedene er svært forskjellige, særlig når det kommer til væremåte og kultur. Væremåten og kulturen er sentral ved tilflytning av en ny organisasjon, både for selve organisasjonen og regionen. Hvordan innbyggerne tar imot tilflytterne og integrerer de i et sosialt miljø, er sentralt for om tilflytterne ønsker å bli i

regionen eller ikke. Her kommer Vadsø svært godt ut, da byen har et eget program for tilflyttere, slik at de blir kjent med byen og kulturen, og bygger nettverk på tvers av arbeidsplasser. Det kommer ikke fram under intervjuene om Lillesand og Ålesund har noen lignende programmer. Informanter - kategori 2, påpeker at det kan være vanskelig som tilflytter å komme inn i et miljø på Sørlandet, med mindre du kjenner noen fra før.

Den regionale økonomien legger grunnlaget for hvor godt integrert de offentlige kunnskapsorganisasjonene blir, samt grunnlaget for kunnskapsoverføring mellom organisasjonene og omgivelsene. Dette vil bli diskutert i neste kapittel.

5.2 Kunnskapsoverføring

Kunnskap er makt, og som nevnt innledningsvis, blir det stadig høyere krav til kunnskapsinvestering og kunnskapsdynamikk. Hvordan regioner velger å utnytte seg av kunnskapen den besitter er en forutsetning for langsiktig verdiskapning (Reve & Sasson, 2012) og næringsutvikling (Spilling, 2007). Tilflytning av nye organisasjoner er en kilde til ny kunnskap, men uten kunnskapsoverføring (Rekers, 2016) mellom de tilflyttede organisasjonene og det resterende næringslivet vil en ikke se mye næringsutvikling eller innovasjon. Kunnskapsoverføringen kan skje via relasjoner som bygges gjennom samarbeidsnettverk som klynger og innovasjonssystemer, eller det kan skje på et individnivå gjennom arbeidsmarkedet.

Først og fremst må en se på hvilken type kunnskap organisasjonene besitter, for å videre kunne diskutere om det er en form for kunnskapsoverføring og hvordan dette foregår. Det er vanskelig å kategorisere organisasjonene som enten syntetisk, analytisk eller symbolsk (Asheim, 2007; Martin, 2012), fordi det er komplekse organisasjoner. Kjerneoppgavene tilsier at organisasjonene har både syntetiske og analytiske karakteristikk. Store deler av medarbeiderne i både NKOM og Kystverket er ingeniører, som peker mot en syntetisk kunnskapsbase (Asheim, 2007). Det er naturlig å tenke at dersom organisasjonen består av en kunnskap som kan relateres til det regionale næringslivet, vil kunnskapsoverføringsprosessen være enklere, da spesielt kunnskapsoverføring gjennom samarbeidsnettverk. Kunnskapsoverføringen mellom organisasjonene og regionene gjennom eksempelvis klynger og innovasjonssystemer, forutsetter en viss kognitiv nærhet, da det er de kognitive strukturene som er grunnlaget for læring. Dersom aktørene har lik kunnskapsbase, vil det være lettere for

aktørene å lære av hverandre (Nootboom, 2000 i Boschma, 2005). Agderbyen og Sunnmøre er regioner med mye ingeniørkompetanse. På bakgrunn av dette, kan en argumentere for optimal kunnskapsoverføring mellom Kystverket og det resterende arbeidsmarkedet på grunn av den maritime næringsklyngen, og til dels NKOM på grunn av utveksling av ingeniører med oljesektoren. Samtidig vil næringslivsaktører med ulik kunnskap og tilnærming kunne stimulere til læring og innovasjon (Nootboom et al., 2007), som kan regnes som et motargument. Hvis tilfellet er slik at organisasjonene ikke kan relateres til de eksisterende næringene, vil det fortsatt være grunnlag for kunnskapsoverføring gjennom arbeidsmarkedet.

5.2.1 Samarbeidsnettverk

Regioner kan tilrettelegge for læring og innovasjonsaktivitet ved å samarbeide i ulike nettverk. Disse nettverkene karakteristikk kan også påvirke kunnskapsoverføringen mellom en innflyttet organisasjon og det resterende næringslivet. Samarbeidsnettverkene skaper forretningsmessige relasjoner mellom de regionale næringslivsaktørene, og ved å delta i disse foraene vil aktørene kunne lære av hverandre. Klynger og regionale innovasjonssystemer er typiske eksempler på slike samarbeidsnettverk. Samarbeidsnettverkene kan variere når det gjelder formalitet (Asheim, 2012), men dette betyr ikke at et formelt nettverk er bedre.

Kystverket er den organisasjonen som ser ut til å ha mest samarbeid på regionalt nivå, og samarbeidet er forholdsvis planlagt og formelt gjennom den maritime næringsklyngen. Her deltar også NTNU Ålesund. Samarbeid mellom akademia og næringsliv gir grunnlag for å skape et innovativt næringsliv (Etzkowitz, 2003; Leydesdorff & Meyer, 2006), som informantene i Ålesund påstår at de har. NKOM har etter hvert begynt å delta i flere lokale og regionale samarbeidsprosesser, men dette har tatt tid. Etter hvert som det regionale næringslivet har forstått hva NKOM arbeider med, og sett verdien av den kunnskapen organisasjonen besitter, har de begynt å inkludere NKOM mer og mer. Samarbeidet er i dag mindre formelt og lite planlagt mellom NKOM og det regionale næringslivet. Sykehusinnkjøp har også samarbeid med det regionale og lokale næringslivet, men dette er samarbeidsprosjekter utenfor deres kjernearbeidsoppgaver. Disse prosjektene går blant annet på rekruttering av nye innbyggere til regionen.

Næringslivet i Finnmark er ikke spesialisert innenfor en spesiell næring eller kunnskapstype. Dette er et lite essensielt utgangspunkt for samarbeidsnettverk. På en annen side, kan en argumentere for at regionen besitter komplementære ressurser ved å ikke være bransjespesifikk, som stimulerer til innovasjon og læring (Nooteboom et al., 2007). Likevel er det ingen tydelig tegn som tilsier at Vadsø er en spesielt innovativ by eller at Finnmark er en spesielt innovativ region, som antakeligvis kommer av at regionen er en tynn og perifer. Typisk for perifere regioner er mangel på ressurser for å initiere regionale læringsprosesser. I tillegg er det ofte mangel på lokale samarbeidspartnere å dele kunnskapen sin med (Trippel et al., 2017), som kan være tilfelle for Sykehusinnkjøp i Vadsø, da det kun er Sykehusinnkjøp som arbeider med offentlige anskaffelser på et såpass høyt nivå i byen og regionen. Kunnskapsoverføringen er dermed begrenset gjennom de forretningsmessige relasjonene grunnet mangel på samarbeidsnettverk.

Kystverket har definitivt kunnskapsnærhet til det resterende næringslivet i regionen, og en kan dermed anta at kunnskapsoverføringen ikke bare er potensiell, men faktisk er realisert (Zahra & George, 2002). Dog kan det tenkes at det er for stor grad av kognitiv nærhet, som hemmer absorberingsevnen. For optimal kunnskapsoverføring skal aktørene være noe lik, samtidig noe ulik, for å fremme læring (Nooteboom et al., 2007), og det kan diskuteres hvorvidt Kystverket er ulik det resterende regionale arbeidsmarkedet. Årsaken til at Kystverket ser ut til å ha et større samarbeid med det regionale næringslivet, sammenlignet med NKOM og Sykehusinnkjøp, er antakeligvis på grunn av at Kystverkets kjernearbeidsoppgaver er supplerende med regionens største næringer. Det kommer svært tydelig fram at den maritime næringsklyngen i Ålesund er regionens største styrke. Regionen preges av mye samarbeid, som den maritime næringsklyngen er et produkt av. Informantene, særlig kategori 2, hevder næringsklyngen fremmer innovasjon og næringsutvikling i regionen.

Aarstad et al. (2016) påpeker at næringsspesialisering ikke alltid bare har en positiv virkning for regioners innovasjonsevne. Dessuten mener Asheim (2012) at klynger hovedsakelig øker produktiviteten framfor å fremme innovasjon. Samtidig hevder Porter (2000) at klynger er viktige for innovasjon og næringsutvikling, men det avhenger av relasjonelle forhold og interaksjonen mellom de ulike aktørene i klyngen. Det er vanskelig å trekke en konklusjon hvorvidt den maritime næringsklyngen fremmer innovasjon eller øker produktiviteten, eventuelt både og, men klyngen er i det minste en plattform som gir grunnlag for samarbeid for den maritime næringen, samt grunnlag for kunnskapsoverføring gjennom

forretningsmessige relasjoner. Private og offentlige organisasjoner, forsknings- og utdanningsinstitusjoner med mere, er sentrale aktører i næringsklyngen, samtidig som klyngen også er koblet til internasjonale nettverk. Spesielt NTNU Ålesund er en viktig aktør i klyngen, og regnes som landets mest næringsnære campus. Dessuten er NTNU særlig god på det maritime. Det er tydelig at Kystverkets kunnskap deles med det resterende næringslivet, og at Kystverket får noe tilbake ved å være lokalisert akkurat i Ålesund.

Samarbeidsnettverkene varierer, som tidligere nevnt, etter formalitet, men de varierer også etter spesialiseringsgrad og tetthet (Tripl et al., 2017), som videre påvirker læring og innovasjonsaktiviteten i regionen, samt den eventuelle kunnskapsoverføringen mellom en tilflyttet organisasjon og det resterende næringslivet. Med dette som utgangspunkt kan Sunnmøre kategoriseres som tykk og spesialisert, Agderbyen som tykk og diversifisert, og Finnmark som en perifer region.

Finnmark er en perifer region med tynne regionale innovasjonssystemer. Regionen har et stort behov for nye impulser, men lav absorberingsevne. Det betyr at det er et stort behov for eksogene kilder, som for eksempel en tilflyttet kunnskapsorganisasjon. Det er potensielt store ringvirkninger, men tynne systemer for kunnskapsoverføring (Tripl et al., 2017). Dessuten er det ofte et begrenset antall kandidater som kan ta slike jobber i en perifer region som Finnmark. Sykehusinnkjøp har ikke utfordringer med å rekruttere kandidater med høy utdanning, men det er vanskelig å få tak i kandidater med innkjøpskompetanse. Per i dag er det få utdanningsinstitusjoner som tilbyr innkjøpsutdanning, både regionalt og nasjonalt. Nå arbeider Sykehusinnkjøp med å skape et regionalt utdanningstilbud innen innkjøpsfaget, og tar dermed saken i egne hender. Samtidig som Finnmark er perifer, er regionen også diversifisert. Vadsø har dog, på et lokalt nivå, potensialet til å spesialisere seg innenfor innkjøpsfaget ved å jobbe med og gjøre Vadsø til en innkjøpshovedstad. Innkjøpshovedstaden vil bli forsterket dersom Sykehusinnkjøp lykkes i prosessen med å få et lokalt eller regionalt innkjøpsutdanningstilbud.

Sunnmøre er en tykkere og mer spesialisert region, hovedsakelig på grunn av den store satsningen på den maritime næringen. Dette er definitivt en fordel for Kystverket, som er en innflyttet organisasjon innenfor samme næring. Utfordringen til slike regioner er å se mulighetene utenfor de allerede eksisterende næringene. Derfor er det lett å anta at kunnskapsoverføringen ikke hadde vært like optimal om det hadde vært en annen

kunnskapsorganisasjon som hadde blitt lokalisert i Ålesund, da spesialiserte regioners absorberingsevne er begrenset (Trippel et al., 2017).

Agderbyen kan regnes som en mer diversifisert region, da regionen har et heterogent sett av næringer. Til tross for at slike regioner er de som best evner å tiltrekke seg ekstern kunnskap, samt utnytte seg av kunnskapen (Trippel et al., 2017), er dette en prosess som har tatt tid i dette tilfellet. Det kan tyde på at Agderbyen ikke er heterogen nok, eller at de regionale innovasjonssystemene er tynne. Regionen er både sterk innen oljebransjen og IKT, som er to heterogene næringer, samtidig som regionen forholdsvis spesialisert innenfor begge næringene.

Det er tydelig at det er kunnskapsoverføring knyttet til samarbeidsnettverk mellom Kystverket og det regionale næringslivet på Sunnmøre. Agderbyen viser tendenser med NKOM, mens det er forholdsvis begrenset kunnskapsoverføring mellom det regionale næringslivet i Finnmark og Sykehusinnkjøp. Dette betyr likevel ikke at det ikke er en kunnskapsoverføring i sistnevnte, men den kan foregå på andre måter, fordi kunnskapsoverføringen gjennom samarbeidsnettverk kan være utfordrende i perifere regioner.

5.2.2 Arbeidsmarked

Kunnskapsoverføringen i perifere regioner kan være vanskelig å få til gjennom samarbeidsnettverk. Det betyr likevel ikke at dette ikke er noen kunnskapsoverføring i perifere regioner, da kunnskapsoverføringen kan skje på annet vis. Det er mennesker, og dermed arbeidsmarkedet, som i praksis besitter den regionale kunnskapen. Denne kunnskapen spres og overføres blant annet ved at individer bytter jobb. Dermed kan kunnskapsoverføring også foregå på individnivå (Boschma, 2009; Rutten, 2014). Det vil si; gjennom personbaserte relasjoner mellom arbeidskraften. Arbeidskraftens mobilitet er en faktor som påvirker dette. Høy mobilitet i det regionale arbeidsmarkedet vil føre til mer kunnskapsdeling på tvers av organisasjonene (Power & Lundmark, 2004).

At NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp utveksler arbeidskraft, begge veier, viser tegn til dynamikk og mobilitet i regionenes arbeidsmarked. Her kommer Sunnmøreregionen best ut, men informantene i Agderbyen forteller at også de utveksler arbeidskraft med andre arbeidsplasser i regionen. Sykehusinnkjøp tiltrekker seg arbeidskraft, men arbeidskraften går stort sett bare en vei. Arbeidsmarkedet kan dermed virke mindre dynamisk i Finnmark enn på

Sunnmøre og i Agderbyen. Det må tillegges at regionens mobilitet påvirkes av regionens størrelse (Power & Lundmark, 2004), som kan være en forklaringsfaktor for hvorfor Finnmark er en mindre mobil region enn de to andre. Implikasjonen av dette er i verste fall at Sykehusinnkjøp blir en enklave i det regionale arbeidsmarkedet. Vadsø har likevel klart å stå imot utfordringen mange mindre regioner har, som Power og Lundmark (2004) nevner, der regionen ikke kan tilby arbeid til begge parter i et par. Dette jobber næringslivet i Vadsø spesifikt med, og jobber bevisst med å rekruttere par til byen. Sykehusinnkjøp er en viktig aktør i den prosessen. Det lokale næringslivet tilrettelegger også for sosial integrering ved å tilby nye innbyggere en mentor utenfor egen arbeidsplass. Dette er en form for kunnskapsoverføring gjennom arbeidsmarkedet, da de nye innbyggerne knytter nettverk på tvers av arbeidsplasser.

Det kommer tydelig fram av informanter - kategori 1 i Lillesand at det ikke var en kobling mellom NKOM og det regionale arbeidsmarkedet i etableringsfasen. Det var uvisst blant innbyggerne hva NKOM var og hva de gjorde, samtidig som regionen var glad for å få en stor, statlig arbeidsplass. På lengre sikt, viser det seg at NKOM deler sin kunnskap med andre næringslivsaktører, da NKOM er et sted næringen kommer for å dele sine ideer. Etter noen år fikk næringslivet mer kjennskap til organisasjonen, og NKOM ble infiltrert i viktige prosesser i landsdelen. Dette tyder på at kunnskapsoverføringsprosesser tar tid. Slik jeg tolker denne prosessen, skjedde kunnskapsoverføringen først gjennom arbeidsmarkedet, deretter gjennom mindre formelle samarbeidsnettverk. Personbaserte relasjoner mellom NKOMs medarbeidere og den resterende arbeidskraften i regionen skapte informasjonsflyt på tvers av arbeidsplasser, som ga grunnlag for å skape mer forretningsmessige relasjoner.

Regionenes absorberingsevne påvirker også kunnskapsoverføringen og organisasjonenes bidrag i de regionale kunnskapsmiljøene. Først og fremst må regionene evne å se verdien av den nye kunnskapen organisasjonene bringer med seg, slik som Agderbyen har gjort over tid. Deretter må regionene kunne benytte seg av den verdifulle kunnskapen. Det vil si; kunnskapen må utnyttes og realiseres. Flere av informantene i Vadsø poengterer at regionen besitter mye kompetanse som ikke utnyttes så godt som det burde. Mangfoldige kunnskapskilder og et bredt næringsliv skal ifølge Zahra og George (2002) påvirke den potensielle absorberingsevnen, men aktørene må likevel ha en viss kunnskapsnærhet. Absorberingsevnen henger sammen med den kognitive avstand, da lærings- og absorberingsevnen avtar ved for stor kognitiv avstand (Cohen & Levinthal, 1990). Vadsø er

en administrasjonsby og kjennetegnes av mye offentlig virksomhet. Byen besitter mye administrativ kompetanse, i likhet med Sykehusinnkjøp, og det burde være grunnlag for erfaringsdeling og læring mellom de ulike aktørene, da aktørenes kunnskapsbase kan relateres til hverandre. Likevel er det stort sett bare Sykehusinnkjøp, hvert fall på lokalt nivå, som innehar spesialkompetanse innenfor offentlige anskaffelser. Slik jeg ser det, er den potensielle absorberingsevnen større enn den realiserte i Finnmark. Sosiale mekanismer reduserer denne avstanden (Zahra & George, 2002), og tiltak som styrker de sosiale mekanismene i arbeidsmarkedet vil kunne styrke den realiserte absorberingsevnen. VDS. -prosjektet er et godt eksempel på et slikt tiltak, da prosjektet gir grunnlag for å bygge relasjoner på tvers av arbeidsplasser.

Organisasjonenes gode omdømme og renommé gir et økt tilfang av arbeidstakere. Det kommer tydelig fram at alle tre organisasjonene er svært attraktive arbeidsplasser i de regionale arbeidsmarkedene, og hverken NKOM, Kystverket eller Sykehusinnkjøp har utfordringer med å rekruttere nye medarbeidere. Sykehusinnkjøp ser at deres medarbeidere er attraktive for andre organisasjoner. De har klart å skape et svært godt kompetansemiljø i en liten by, og dette miljøet tiltrekker høyt utdannede mennesker.

NKOM nevner at oljenedturen i regionen har gitt et økt tilfang av jobbsøkere. Dette er et godt eksempel på at arbeidskraftens mobilitet er en form for kunnskapsoverføring. Ingeniørene i oljesektoren er høykompetente arbeidstakere, som vil være en stor ressurs for NKOM. Sosiale relasjoner til tidligere kolleger skaper dessuten kunnskapsflyt mellom de ulike organisasjonene (Boschma, 2009). Kystverket bidrar til å øke bredden i det regionale arbeidsmarkedet, og tilbyr et stort antall kjønnsnøytrale arbeidsplasser. Det er en gjensidig utveksling av medarbeidere, som skaper et dynamisk arbeidsmarked. Denne prosessen vil naturligvis være lettere i en spesialisert region, sammenlignet med en diversifisert.

Hvorvidt det er organisasjonen eller regionen som tiltrekker arbeidskraft varierer. Alle tre regionene har stedskvaliteter som beskrives som attraktive og som påvirker arbeidskraftens beslutninger. Naturen nevnes av flere informanter ved alle regionene. Til tross for at Agderbyen, Sunnmøre og Finnmark har meget ulik natur - fra skjærgårder, til høye fjelltopper, til langstrakte vidder - er naturen noe som tiltrekker nye innbyggere. Florida nevner åpenhet, toleranse, kultur- og sportsaktiviteter som attraktive stedskvaliteter (Isaksen, 2005), men dette er ikke noe som kommer fram i denne studien. Det kan kanskje tenkes at offentlige kunnskapsorganisasjoner ikke kjennetegnes av den kreative klasse, selv om vi vet

at den kreative klasse ikke bare består av de tradisjonelt kreative yrkene (Hauge & Skålholt, 2009).

Som Boschma (2009) poengterer, påvirkes de kunnskapsmessige ringvirkningene av geografien, men likevel forutsetter ikke geografisk nærhet at kunnskapen spres, fordi det også må være en sosial nærhet. Sosiale nettverk styrker kunnskapsoverføringen mellom arbeidskraften. På en måte kan det tenkes at det er lettere å opparbeide et sosialt nettverk i mindre regioner. En informant – kategori 1 i Vadsø påpeker dessuten at det at «alle kjenner alle» er en fordel i rekrutteringsprosesser, da en kan ta mer direkte kontakt med aktuelle kandidater. Dette tyder på at organisasjonene i Finnmark benytter personbaserte nettverk, framfor forretningsmessige samarbeidsnettverk, som kilde til ny kunnskap.

5.3 Regionale ringvirkninger

Slik jeg ser det, er det er i utgangspunktet tre typer prosesser som kan forekomme ved innflytning av en offentlig kunnskapsorganisasjon til en ny region. Den første er de umiddelbare økonomiske effektene, som for eksempel økt regional etterspørsel på grunn av flere godt betalte innbyggere. Det er i hovedsak denne type ringvirkninger sekundærdataene viser til. Den andre typen prosesser, er mer langsiktige, strukturelle prosesser. Her er den offentlige kunnskapsorganisasjonen integrert i regionens verdikjeder og innovasjonsnettverk og –systemer. Den tredje prosessen er den mest langsiktige, nemlig integrasjon i det regionale arbeidsmarkedet. Det vil si; det er en symbiose mellom det regionale næringslivet og de offentlige kunnskapsorganisasjonene, utover de formelle forretningsmessige relasjonene. For sistnevnte, må det være en relasjonell kobling både gjennom samarbeidsnettverk og arbeidsmarkedet.

Regioner som i liten grad lykkes med regional næringsutvikling på egen hånd, kan arbeide med å tiltrekke seg eksterne foretak, som Agderbyen, Sunnmøre og Finnmark har gjort i dette tilfelle. Denne formen for regional utvikling kalles gjerne for stiimportering (Trippel, 2016), og kan lede til stiforlengelse, stifornyelse og stietablering. Utfallet av stiimportering avhenger gjerne av type region.

På en måte kan en anse Kystverkets lokalisering i Ålesund som en form for stiforlengelse, da Kystverket er et tilskudd i den maritime næringen, som allerede er godt etablert i regionen.

Organisasjonen har bidratt til vekst i arbeidsplasser, spesielt kjønnsnøytrale arbeidsplasser, men utgjør ingen dramatisk fornyelse. Nilsen (2017) hevder fornyelse er sentralt for å ikke stagnere, men dette gjelder i tilfeller der det ikke er noen koblinger mellom det innflyttede foretaket og det resterende næringslivet. Kystverket har dype koblinger til andre aktører, da de arbeider innenfor samme næring og samarbeider gjennom den maritime klyngen. Dermed kan en også se tydelig tegn på stietablering, da Kystverket er forholdsvis godt integrert i Sunnmøreregionen. Informanter - kategori 2 forteller at kommunen har utvekslet medarbeidere med Kystverket begge veier flere ganger, og at dette øker dynamikken i arbeidsmarkedet. En kan anta at også andre arbeidstakere har gjort det samme. Informanter - kategori 1, forteller at det er en stabil utskiftning av medarbeidere. Dette tyder på at Kystverket er integrert i det regionale arbeidsmarkedet, og det er en kunnskapsoverføring både via den maritime næringsklyngen og utveksling av arbeidskraft. En kan dermed se en relasjonell kobling både gjennom samarbeidsnettverk og arbeidsmarkedet, men hvorvidt det er en symbiose mellom Kystverket og Sunnmøre kan diskuteres.

Kystverket har en annerledes rolle i den maritime næringsklyngen, sammenlignet med for eksempel de private organisasjonene, da Kystverket ofte fungerer som en høringsinstans for de andre aktørene. Dessuten vil de aktivitetene Kystverket foretar seg påvirke de andre aktørene i klyngen, fordi de blant annet fungerer som en premisseleverandør. Samtidig er Kystverket avhengig av de andre aktørene i klyngen, fordi det er det markedet virksomheten jobber opp mot. Dersom det ikke hadde vært en maritim næring i regionen, ville det ikke vært nødvendig å ha et kystverk heller. Det vil si; det er en gjensidig avhengighet mellom Kystverket og det resterende næringslivet i regionen. Dermed kan en argumentere for at det er tegn til symbiose mellom Kystverket og det regionale næringslivet.

Sykehusinnkjøp kan på en måte regnes som en form for stietablering, da det er en etablering av en helt ny næring i regionen. På en annen side, så har ikke organisasjonen noen dype koblinger med det eksisterende næringslivet, og kan på den måten regnes som en «enklave», som ikke er en ønsket situasjon. Samtidig ser vi i Agderbyen at slike prosesser tar tid, og en kan anta at dette gjelder også i Finnmark. Koblingene mellom Sykehusinnkjøp og Finnmark vil antakeligvis bli større etter hvert. Prosessen tar tid på grunn av begrensede samarbeidsnettverk, men vil forenkles gjennom personbaserte relasjoner på tvers av arbeidsplasser.

Lokaliseringen til NKOM og Kystverket ble bestemt med utgangspunkt i det allerede eksisterende næringslivet i Agderbyen og Sunnmøre. Argumentene var at regionene hadde sterke næringer som NKOM og Kystverket kunne knyttes til, og på den måten ville både kunnskapsorganisasjonene og de regionale kunnskapsmiljøene bli forsterket. I Sunnmøre er dette tilfelle, men hvorvidt det samme gjelder for NKOM i Agderbyen er uklart. NKOMs kjernearbeidsoppgaver er unike: Det er kun NKOM som driver med det NKOM driver med i Norge. Dermed kan en argumentere for at NKOMs lokalisering i Lillesand har ført til en form for stifornyelse, fordi næringslivet ser i en ny retning (Nilsen, 2017). Samtidig er NKOM en etablering av en ny næring i regionen, i likhet med Sykehusinnkjøp i Finnmark. Både NKOM og Sykehusinnkjøp viser tegn til stietablering (Nilsen, 2017), men mangler den dype integrasjonen i regionene. Motsatt er det med Kystverket, som er godt integrert, men er innenfor akkurat samme næring som det resterende næringslivet i regionen. Likevel er hverken NKOM eller Sykehusinnkjøp enklaver, på grunn av personbaserte relasjoner gitt av arbeidsmarkedet.

Det er lett å se de umiddelbare økonomiske effektene i alle tre regioner, men det er naturligvis et ønske om mer langsiktige effekter. Organisasjonene tilfører regionen attraktive kompetansearbeidsplasser, de forsterker regionenes omdømme, tiltrekker nye innbyggere og skaper dynamikk i arbeidsmarkedet. Dette er tydelige regionale effekter gitt av de offentlige kunnskapsorganisasjonene, men det er effektene av disse effektene som i praksis kan regnes som ringvirkninger. Vadsø har potensiale til å bli en innkjøpshovedstad, ene og alene på grunn av at Sykehusinnkjøp er lokalisert akkurat der, som vil være en tydelig ringvirkning. Kystverket har bidratt til et mer dynamisk arbeidsmarked og forsterket den allerede eksisterende maritime næringen, mens NKOM har blitt en av regionenes mest attraktive arbeidsplasser. Det er synlige virkninger av de offentlige kunnskapsorganisasjonenes lokalisering, men hvorvidt disse kan regnes som ringvirkninger er et definisjonsspørsmål.

5.3.1 Betingelser for regionale ringvirkninger

Det kommer tydelig fram at det er Kystverket som er best integrert i det regionale arbeidsmarkedet. Kystverkets rolle i regionen skiller seg fra de andre organisasjonene, da Kystverkets kjernearbeidsoppgaver er tett knyttet opp til regionens største styrke; nemlig den maritime næringen. Det er gjensidig nytte og en gjensidig avhengighet mellom Kystverket og det resterende næringslivet. Dessuten er det en sterk maritim klynge i regionen, som

Kystverket er et godt supplement til. I tillegg er den lokale høghskolen svært sterk på det maritime fagområdet.

En annen sentral faktor er regionens infrastruktur. Møre og Romsdal består av tre småbyer med forholdsvis korte avstander mellom, som gjør at det er mulig å bo i en by og jobbe i en annen. Det samme gjelder for Lillesand som ligger midt i «smørøyet» i Agderbyen. Den nye E-18 nevnes av nesten alle informanter i Lillesand, og det kommer tydelig fram at den gode infrastrukturen har en positiv virkning for arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet blir på den måten atskillig større enn både Lillesand og Ålesunds innbyggertall. Nettopp dette er en svakhet ved Finnmark, da det er større avstander mellom byene. De store avstandene nevnes av nesten alle informantene i Vadsø.

Perifere regioner har større behov for nye impulser, sammenlignet med de mer urbane. Nye impulser vil dessuten gi større ringvirkninger i perifere regioner, men absorberingsevnen er begrenset (Trippel et al., 2017). Regionen må kunne utnytte seg av den nye kunnskapen som eksempelvis en offentlig kunnskapsorganisasjon medbringer, og kan dermed regnes som en betingelse. I tillegg viser det seg at kunnskapsoverføringsprosessen er lettere dersom det er en relatert variasjon mellom det allerede eksisterende næringslivet og den tilflyttede organisasjonen. Likevel er ikke dette gode nok betingelser: Infrastrukturen må være tilrettelagt, rekrutteringsgrunnlaget må være godt og det bør være en gjensidig nytte og avhengighet mellom aktørene. Samtidig er det nettopp dette som er utfordringen i tynne, perifere regioner. Et tiltak vil være å jobbe med å få en regional utdanningsinstitusjon som tilbyr relevante utdanninger, slik som Sykehusinnkjøp arbeider med. Dette vil blant annet styrke regionens rekrutteringsgrunnlag.

For å kunne diskutere hva som faktisk betinger de regionale ringvirkningene, må en se på hvilken organisasjon som har gitt størst grad av ringvirkninger, og hva som skiller denne organisasjonen fra de to andre. Selv om det virker som om Sykehusinnkjøp og NKOM er mer anerkjent blant regionenes innbyggere, sammenlignet med Kystverket, er det trolig Kystverket som har gitt størst ringvirkninger ved å være lokalisert akkurat i Ålesund på Sunnmøre. Kystverket i Ålesund skiller seg ut fra de andre ved at det er en gjensidig nytte og avhengighet mellom Kystverket som organisasjon og det resterende næringslivet, i tillegg til at Kystverket har en relatert variasjon til næringslivet. Samtidig har regionen en sterk næringsklynge og Norges mest næringsnære campus.

Betingelsene for de regionale ringvirkningene gitt av de offentlige kunnskapsorganisasjonenes lokalisering kan dermed oppsummeres av fem mekanismer. Først og fremst må regionen ha en godt tilrettelagt infrastruktur, som gir grunnlag for et dynamisk arbeidsmarked på tvers av by- og kommunegrenser. For det andre må rekrutteringsgrunnlaget være godt: De offentlige kunnskapsorganisasjonene kan ikke drives i en region uten kvalifisert arbeidskraft. For det tredje bør det være en gjensidig nytte mellom den innflyttede organisasjonen og det resterende næringslivet. Samtidig blir prosessen forenklet dersom det er en relatert variasjon mellom kunnskapsorganisasjonene og tilflytningsregionene. Sist, men ikke minst, bør det regionale næringslivet ha systemer for samarbeid.

5.4 Implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling

Innovasjon er et vidt begrep som kan forstås på mange ulike måter. En felles forståelse i akademia er at innovasjon er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort. Hva *noe* er, kan variere fra et håndfast produkt til en immateriell tjeneste eller prosess. En må ta hensyn til at det finnes ulike forståelser av innovasjonsbegrepet når en diskuterer NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøps implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling.

Slik blant annet Fuglsang (2008) poengterer, er innovasjon en interaktiv prosess der mange ulike aktører er involvert. Mangfold og samarbeid er ofte nødvendige forutsetninger for at innovasjoner skal oppstå. Dermed kan en tenke seg at organisasjonene må samarbeide med andre aktører i regionen for at innovasjoner skal kunne oppstå på et regionalt nivå. Samtlige informanter i de tre organisasjonene påpeker at de arbeider på et nasjonalt nivå, og at det samarbeides forholdsvis lite på lokalt og regionalt nivå.

NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp er hver for seg sterke fagmiljøer, og regnes som attraktive høykompetansearbeidsplasser i sine regioner. At de er offentlige organisasjoner gjør de særlig attraktive for mange av innbyggerne, da de regnes som trygge og forutsigbare arbeidsplasser. Særlig det at organisasjonene arbeider på et nasjonalt nivå gjør de til attraktive arbeidsplasser, fordi nettopp dette kan være unikt i mindre regioner. Ingen av organisasjonene utfordres av turnover, men det er en stabil utskiftning av medarbeiderne.

Den største implikasjonen for innovasjon og næringsutvikling er utvilsomt de sterke kompetansemiljøene NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp skaper. Kompetansemiljøene gir et godt grunnlag for å jobbe med innovasjon internt i organisasjonene, men også regionale

innovasjoner og næringsutvikling. Kunnskap er nøkkelen til regional utvikling, og tilgang på kunnskap blir dermed en forutsetning (Rekers, 2016). Organisasjonenes implikasjoner for innovasjon og næringsutvikling vil være desto større ved deltakelse i samarbeidsnettverk, da innovasjon og næringsutvikling sjeldent skjer i isolasjon, men i samarbeid med andre.

KAPITTEL 6 - AVSLUTNING

Jeg har foran belyst problemstillingen ved hjelp av teori og empiri, og jeg har analysert, diskutert og drøftet. I dette kapitlet vil jeg gi et kort resonnement fram til problemstillingens svar. Deretter vil jeg komme med noen avsluttende betraktninger, samt redegjøre for studiens begrensninger og videre forskning.

6.1 Konklusjon

NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp er tre offentlige kunnskapsorganisasjoner som besørger nasjonale tjenester. Dette betyr at organisasjonene er strengt regulerte og engasjert i aktiviteter som er rettet ut av regionen, noe som vil si at de regionale ringvirkningene gjennom regionale forretningsmessige nettverk begrenses. Likevel er lokaliseringen betydningsfull for den regionale næringsutviklingen: Styrket omdømme, attraktive kompetansemiljøer og et bidrag til et mer dynamisk regionalt arbeidsmarked. Dette forutsetter at regionen anerkjenner og utnytter seg av den kunnskapen som offentlige kunnskapsorganisasjoner faktisk besitter. Denne prosessen er enklere om organisasjonens kunnskapsbase og kjernearbeidsoppgaver kan relateres til det allerede eksisterende næringslivet i regionen, slik at kunnskapsdeling gir en gjensidig nytte.

6.1.1 Kunnskapsmessige ringvirkninger

Hvilke ringvirkninger lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner gir, og hva som kan defineres som ringvirkninger, kan på mange måter virke uklart. Det som er sikkert er at organisasjonene gir ringvirkninger i form av kunnskap. Det vil si; kunnskapsmessige ringvirkninger. Dette forutsettes av at kunnskapsorganisasjonene ikke blir enklaver, men har relasjoner til det regionale næringslivet. Innovasjon og næringsutvikling skjer ikke i isolasjon, men i samhandling med andre. Relasjonene kan være forretningsmessige gitt av ulike samarbeidsnettverk, eller de kan være personbaserte og knyttet til arbeidsmarkedet. I perifere regioner er det ofte tynne samarbeidsnettverk, og i verste fall mangel på samarbeidsnettverk.

Det betyr likevel ikke at kunnskapsmessige ringvirkninger ikke kan forekomme i perifere regioner, da kunnskapsoverføringen kan foregå på individnivå mellom arbeidskraften i arbeidsmarkedet.

Hva som betinger de regionale ringvirkningene av offentlige kunnskapsorganisasjoners lokalisering kan oppsummeres slik: Det må være koblinger mellom den offentlige kunnskapsorganisasjonen og det regionale næringslivet, enten gjennom arbeidsmarkedet eller gjennom forretningsmessige samarbeidsnettverk. Infrastrukturen må gi grunnlag for dynamikk i arbeidsmarkedet på tvers av by- og kommunegrenser, og rekrutteringsgrunnlaget må være godt. Samtidig må det være en gjensidig nytte mellom den innflyttede organisasjonen og det resterende næringslivet, og gjerne en relatert variasjon, da det vil forenkle integrasjonsprosessen.

Spesielt når disse forutsetningene er svake, som i Vadsø, må regionen selv jobbe for å trekke ut og utnytte kunnskapen som organisasjonene bringer med seg. Hvorvidt de offentlige kunnskapsorganisasjonene gir regionale ringvirkninger vil dermed variere avhengig av regionens karakteristikk, men vil uansett være et bidrag i regionale kunnskapsmiljøer. Enklave eller ei - en offentlig kunnskapsorganisasjon består av et høyt antall kompetansearbeidsplasser. Kunnskap er makt, og nøkkelen til innovasjon og utvikling. Offentlige kunnskapsorganisasjoner er en kilde til regional næringsutvikling.

6.2 Avsluttende betraktninger

Organisasjonene er attraktive kompetansearbeidsplasser som tiltrekker seg mennesker med høy utdanning. Arbeidsstokken består hovedsakelig av mennesker som allerede har en tilknytning til regionene som organisasjonene er lokalisert i, og færre medarbeidere uten tilknytningen. Selv om regionene ønsker å rekruttere nye innbyggere, betyr ikke det at de som allerede har en tilknytning er mindre viktige. Perifere regioner utfordres tradisjonelt av fraflytning av unge mennesker, hovedsakelig på grunn av en kombinasjon av begrenset utdanningstilbud og få jobber til de som har utdanning. Dette kan til slutt føre til en ond sirkel.

Hvis offentlige kunnskapsorganisasjoner som NKOM, Kystverket og Sykehusinnkjøp kan være med å trekke tilbake de menneskene som har flyttet bort for å ta høyere utdanning, er det en stor regional gevinst i seg selv. Det er det tydelig at organisasjonene gjør. De offentlige

kunnskapsorganisasjonene har dermed en større betydning og er viktigere for perifere regioner enn storbyer.

6.2.1 Oppgavens begrensninger

Det er åpenbare begrensninger ved denne oppgaven, hovedsakelig på grunn av begrensede ressurser. Oppgaven avgrenses ved å se på implikasjoner for kunnskapsbasert næringsdynamikk, og gir et innblikk i offentlige kunnskapsorganisasjoners betydning for regionene de er lokalisert i. Jeg har intervjuet to typer informanter, der den ene typen har vært ledere og direktører i organisasjonene og den andre typen eksterne næringslivsaktører i kommunen og fylkeskommunen. Ingen private næringslivsaktører har blitt intervjuet, og vil antakeligvis ha et annet synspunkt på de offentlige kunnskapsorganisasjonene. Analysen tilsier en forholdsvis enstemmig mening om at lokaliseringen er positiv for regionen. De private næringslivsaktørene kan ha en annen mening, fordi de ser på de offentlige kunnskapsorganisasjonene som konkurrenter. Selv om en statlig virksomhet ikke er en direkte konkurrent til det private næringslivet, vil de likevel konkurrere om den samme arbeidskraften, som vi vet det kan være mangel på i perifere regioner. Den problemstillingen belyses ikke i denne studien.

6.2.2 Videre forskning

Jeg har studert tre case og hatt en kvalitativ tilnærming. Den kvalitative tilnærmingen ble først og fremst valgt på bakgrunn av tidligere erfaring, men også fordi jeg ønsket en dypere forståelse av problemområdet. Ved eventuell videre forskning, vil en kvantitativ tilnærming være interessant. Kvantitative metoder kunne sett på mer håndgripelige ringvirkninger, som eksempelvis antall innbyggere før og etter tilflytningen av de nye organisasjonene, antall virksomhetsetableringer med mere. Statistikk vil gi konkrete tall på dette, men krevet mer tid å gjennomføre enn ett skolesemester.

Studien tilsier at offentlige kunnskapsorganisasjoner gir regionale kunnskapsmessige ringvirkninger. Det er tydelig at kunnskapsoverføringen er størst mellom Kystverket og Sunnmøre, sammenlignet med de to andre casene. På Sunnmøre finnes en av landets mest praksisnære campuser, og har mye samarbeid med det regionale næringslivet. En kan anta at det er en mekanisme som også påvirker kunnskapsoverføringen mellom Kystverket og det

resterende næringslivet i regionen. Hvorvidt det er tilfelle er uklart, men det er en interessant problemstilling ved videre forskning. Vi vet at lokaliseringen av offentlige kunnskapsorganisasjoner er en politisk bestemmelse. Dette gjør det interessant å forske videre gjennom et triple helix-perspektiv (Etzkowitz, 2003; Leydesdorff & Meyer, 2006): Hvordan påvirker samhandlingen mellom politikere, næringsliv og akademia offentlige kunnskapsorganisasjoners ringvirkninger? En kan for eksempel anta at Sykehusinnkjøp ville vært bedre integrert i det regionale næringslivet, dersom en regional utdanningsinstitusjon tilbydde utdanning innen offentlige anskaffelser.

I tillegg vil en interessant vinkling være å ha et større fokus på den menneskeorienterte tilnærmingen, for eksempel ved å foreta dybdeintervjuer av de medarbeiderne som velger å flytte sammen med organisasjonene, samt tilflytterne, for å se på hva som er motivasjonen for å flytte til en ny region og hva som skal til for å bli værende.

REFERANSER

Bøker og tidsskrifter

- Aarstad, J., Kvitastein, O. A., & Jakobsen, S.-E. (2016). Related and unrelated variety as regional drivers of enterprise productivity and innovation: A multilevel study. *Research Policy*, 45(4), 844-856. doi: 10.1016/j.respol.2016.01.013
- Aasen, T. M. B., & Amundsen, O. (2011). *Innovasjon som kollektiv prestasjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Andersen, K. V., Bugge, M. M., Hansen, H. K., Isaksen, A., & Raunio, M. (2010). One Size Fits All? Applying the Creative Class Thesis onto a Nordic Context. *European Planning Studies*, 18(10), 1591-1609. doi: 10.1080/09654313.2010.504343
- Asheim, B. T. (2007). Differentiated Knowledge Bases and Varieties of Regional Innovation Systems. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 20(3), 223-241. doi: 10.1080/13511610701722846
- Asheim, B. T. (2012). Det innovative Norge: hvilken innovasjonspolitik for nyskaping? *Magma*, 15(7), 62-71.
- Asheim, B. T., & Gertler, M. S. (2005). The Geography of Innovation: Regional Innovation Systems. I J. Fagerberg, D. C. Mowery & R. R. Nelson (red.), *The Oxford handbook of innovation* (s. 291-317). Oxford: Oxford University Press.
- Balsvik, R. (2011). Is Labor Mobility a Channel for Spillovers from Multinationals? Evidence from Norwegian Manufacturing. *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 285-297. doi: 10.1162/REST_a_00061
- Benneworth, P., Irawati, D., Boekema, F., & Rutten, R. (2014). The social dynamics of innovation networks: From learning region to learning in socio-spatial context. I P. Benneworth, D. Irawati, R. Rutten & F. Boekema (red.), *The social dynamics of innovation networks*. London: Routledge.
- Boschma, R. (2005). Proximity and Innovation: A Critical Assessment. *Regional Studies*, 39(1), 61-74. doi: 10.1080/0034340052000320887
- Boschma, R. (2009). *Evolutionary economic geography and its implications for regional innovation policy*. Papers in Evolutionary Economic Geography. Upublisert artikkel. University of Utrecht. Faculty of Geosciences. Department of Economic Geography.

- Boschma, R., & Frenken, K. (2010). The emerging empirics of evolutionary economic geography. *Journal of Economic Geography*, 10(10).
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. (Technology, Organizations, and Innovation). *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Edquist, C. (2005). Systems of Innovation: Perspectives and Challenges. I J. Fagerberg, D. C. Mowery & R. R. Nelson (red.), *The Oxford handbook of innovation* (s. 181-208). Oxford: Oxford University Press.
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in Innovation: The Triple Helix of University-Industry-Government Relations. *Social Science Information*, 42(3), 293-337. doi: 10.1177/05390184030423002
- Florida, R. (2012). *The rise of the creative class : revisited* (10th anniversary ed. utg.). New York: Basic Books.
- Fuglsang, L. (2008). Innovation with care: what it means. I L. Fuglsang (red.), *Innovation and the creative process : towards innovation with care* (Cheltenham: Edward Elgar.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse : beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hauge, A. (2012). Richard Floridas teori om den kreative klasse. I E. Olsson, A. Hauge & B. Ericsson (red.), *På gränsen Karlstad* (s. 111-122). Karlstad: Karlstad University Press, 2012.
- Higdem, U. (2007). Regionale partnerskap : en innovasjon med staten som partner? I H. Teigen & R. Rønning (red.), *En innovativ forvaltning?* (s. 175-210). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jensen, M. B., Johnson, B., Lorenz, E., & Lundvall, B. Å. (2007). Forms of knowledge and modes of innovation. *Research Policy*, 36(5), 680-693. doi: 10.1016/j.respol.2007.01.006

- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Karlsen, A., & Isaksen, A. (2008). Den historiske dimensjonen ved kunnskaps- og teknologiutvikling. I A. Isaksen, A. Karlsen & B. Sæther (red.), *Innovasjoner i norske næringer : et geografisk perspektiv* (s. [41]-58). Bergen: Fagbokforlaget.
- Koefoed, A. L., & Hernes, T. (2007). *Innovasjonsprosesser : om innovasjoners odysse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Leydesdorff, L., & Meyer, M. (2006). Triple Helix indicators of knowledge-based innovation systems: Introduction to the special issue. *Research Policy*, 35(10), 1441-1449. doi: 10.1016/j.respol.2006.09.016
- Martin, R. (2012). Measuring Knowledge Bases in Swedish Regions. *European Planning Studies*, 20(9), 1569-1582. doi: 10.1080/09654313.2012.708022
- Martin, R. (2013). Differentiated Knowledge Bases and the Nature of Innovation Networks. *European Planning Studies*, 21(9), 1418-1436. doi: 10.1080/09654313.2012.755836
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Meyer, K. E., & Sinani, E. (2009). When and where does foreign direct investment generate positive spillovers? A meta-analysis. *Journal of International Business Studies*, 40(7), 1075. doi: 10.1057/jibs.2008.111
- Moe, S. H., Rønningen, M., Lien, G., & Mehmetoglu, M. (2012). Innovasjon i tjeneste- og vareproduserende næringer. I M. Rønningen & T. Slåtten (red.), *Innovasjon og næringsutvikling i en reiselivskontekst* (s. 156-183). Bergen: Fagbokforlaget.
- Nilsen, T. (2017). Firm-driven path creation in arctic peripheries. *Local Economy*, 32(2), 77-94. doi: 10.1177/0269094217691481
- Nooteboom, B., Van Haverbeke, W., Duysters, G., Gilsing, V., & van den Oord, A. (2007). Optimal cognitive distance and absorptive capacity. *Research Policy*, 36(7), 1016-1034. doi: 10.1016/j.respol.2007.04.003
- Porter, M. E. (2000). Location, competition, and economic development: local clusters in a global economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1), 15.

- Power, D., & Lundmark, M. (2004). Working through knowledge pools: labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas, and industrial clusters. *Urban Studies*, 41(5-6), 1025-1044. doi: 10.1080/00420980410001675850
- Rekers, J. V. (2016). What triggers innovation diffusion? Intermediary organizations and geography in cultural and science-based industries. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 34(6), 1058-1075. doi: 10.1177/0263774X15625226
- Reve, T. (2014). Innovasjon. *Magma*, 17(8), 14-15.
- Reve, T., & Sasson, A. (2012). Kunnskapsbasert næringslivsutvikling. *Magma*, 15(1), 16-22.
- Rojec, M., & Knell, M. (2017). Why is there a lack of evidence on knowledge spillovers from foreign direct investment? Lack of evidence on knowledge spillovers. *Journal of Economic Surveys*, 03. doi: 10.1111/joes.12207
- Rutten, R. (2014). Learning in socio-spatial context: an individual perspective. *Prometheus*, 32(1), 67-74. doi: 10.1080/08109028.2014.945291
- Rønningen, M., & Slåtten, T. (2012). *Innovasjon og næringsutvikling i en reiselivskontekst*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sayer, R. A. (2000). *Realism and social science*. London: Sage.
- Sayer, R. A. (2010). *Method in social science : a realist approach* (Rev. 2nd ed. utg.). London: Routledge.
- Spilling, O. R. (2007). *Kunnskap, næringsutvikling og innovasjonspolitik*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Spilling, O. R. (2010). *Innovasjonspolitik : problemstillinger og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Spilling, O. R., & Rosenberg, O. A. (2007). Det norske innovasjonssystemet : institusjonell struktur og innovasjonsaktivitet. I O. R. Spilling (red.), *Kunnskap, næringsutvikling og innovasjonspolitik* (s. 69-96). Bergen: Fagbokforlaget.
- Strand, Ø. (2015). *Trippel Helix, metafor, eller matematisk modell?* Unpublished. Høgskolen i Ålesund, Avdeling for International Business.
- Timmermans, B., & Boschma, R. (2013). The effect of intra- and inter-regional labour mobility on plant performance in Denmark: the significance of related labour inflows. *Journal of Economic Geography*, 14(2014).

- Trippl, M. (2016). *Innovation Policies and New Regional Growth Paths: A place-based system failure framework* (Lund University, CIRCLE - Center for Innovation, Research and Competences in the Learning Economy).
- Trippl, M., Grillitsch, M., & Isaksen, A. (2017). Exogenous sources of regional industrial change: Attraction and absorption of non-local knowledge for new path development. *Progress in Human Geography*. doi: 0309132517700982
- Tödttling, F., & Trippl, M. (2005). One size fits all?: Towards a differentiated regional innovation policy approach. *Research Policy*, 34(8), 1203-1219. doi: 10.1016/j.respol.2005.01.018
- Volberda, H. W., Foss, N. J., & Lyles, A. M. (2010). PERSPECTIVE - Absorbing the Concept of Absorptive Capacity: How to Realize Its Potential in the Organization Field. *Organization Science*, 21(4), 931-951. doi: 10.1287/orsc.1090.0503
- Yin, R. K. (2007). *Fallstudier : design och genomförande*. Malmö: Liber.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185.

Rapporter

- Haaland Eriksen, L. (2009a). *Evaluering av utflytting av statlig virksomhet Komperativ analyse*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009b). *Evaluering av utflytting av statlig virksomhet Kystverket*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009c). *Evaluering av utflytting av statlig virksomhet Medietilsynet*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009d). *Evaluering av utflytting av statlig virksomhet Post- og teletilsynet*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009e). *Evaluering av utflytting av statlige virksomhet Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009f). *Evaluering av utflytting av statlige virksomhet Konkurransetilsynet*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no

- Haaland Eriksen, L. (2009g). *Evaluering av utflytting av statlig virksomhet Sjøfartsdirektoratet*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Haaland Eriksen, L. (2009h). *Evaluering av utflytting av statlige virksomhet Luftfartstilsynet*. Sandvika: Asplan Viak. Hentet fra: www.regjeringen.no
- Hauge, A., Alnes, P. K., & Skålholt, A. (2010). *Hamar - Florida, tur/retur : fungerer Floridas teorier om den kreative klassen som verktøy for regional analyser? : en pilotstudie* (ØF-notat nr. 01/2010) Lillehammer: Østlandsforskning. Hentet fra: www.ostforsk.no
- Hauge, A., & Skålholt, A. (2009). *Floridas teorier som grunnlag for attraksjon og bolyst : gammel vin på nye flasker eller nøkkelen til regional utvikling?* (ØF-notat nr. 02/2009). Lillehammer: Østlandsforskning. Hentet fra: www.ostforsk.no
- Holte, H. C. (2010). *Statstilsette i omstilling. Ei undersøkning av handteringa av dei menneskelege sidene ved utflytting av 7 statlege tilsyn* (Difi rapport nr. 10/2010). Oslo: Direktoratet for forvaltning og IKT. Hentet fra: www.difi.no
- Isaksen, A. (2005). *Den kreative klassen og regional næringsutvikling i Norge* (NIFU STEP Arbeidsnotat nr. 22/2005). Oslo: NIFU STEP, Studier av innovasjon, forskning og utdanning. Hentet fra: www.nifustep.no
- Jakobsen, E. W. (2008). *Næringsklynger : hvordan kan de beskrives og vurderes?* (MENON-publikasjon nr. 1/2008). Oslo: MENON Business Economics. Hentet fra: <http://www.menon.no/>

VEDLEGG

I. Intervjuguide, informanter – kategori 1

1. Kan du fortelle litt om deg selv?
 - a. Bakgrunn?
 - b. Stilling i virksomheten?
2. Kan du fortelle litt om virksomheten?
 - a. Bakgrunn og historie?
 - b. Kjernearbeidsoppgaver?
 - c. Virksomhetens rolle i regionen?
3. Hva er innovasjon for deg?
 - a. Hva mener du er sentralt for at innovasjoner skal oppstå?
 - b. Anser du organisasjonen som en innovativ bedrift? På hvilken måte?
 - c. Anser du organisasjonen som en innovatør i regionen? På hvilken måte?
4. Hva er kreativitet for deg?
 - a. Anser du kreativitet som relevant for din organisasjon? På hvilken måte?
 - b. Er det rom for kreativitet og nytenkning i organisasjonen?
5. Kan du fortelle hvordan en rekrutteringsprosess i organisasjonen foregår?
 - a. Hva ser dere etter ved rekruttering av nye medarbeidere?
 - b. Gjennomfører dere noen spesielle tiltak for å rekruttere de rette medarbeiderne? Hvis ja, hvilke?
 - c. Hva gjør dere for å integrere nyansatte i organisasjonen på best mulig måte?
 - d. Gjennomfører dere noen spesielle tiltak for å beholde nyansatte i organisasjonen?
6. Hvordan vil du vurdere rekrutteringsgrunnlaget i denne regionen?
 - a. Rekrutterer dere mest internt i regionen eller eksternt?
 - b. Er det noen spesielle sektorer eller virksomheter dere særlig rekrutterer medarbeidere fra? Hvis ja, hvor befinner disse seg?
 - c. Hender det at dere rekrutterer medarbeidere med mangel på riktig kompetanse eller mindre kompetanse enn dere i utgangspunktet ønsket?
7. Hvor mange medarbeidere i organisasjonen er tilflyttere til regionen?

- a. Har du inntrykk av at de har etablert seg i regionen og kommer til å bli boende?
 - b. Hvor drar de tilflytterne som velger å slutte i organisasjonen?
 - c. Har du inntrykk av at tilflytterne som slutter velger å bli boende i regionen?
 - d. Hva tror du er årsaken til at noen tilflyttere velger å bli mens andre velger å flytte fra regionen?
 - e. Har du inntrykk av at de som velger å slutte fortsetter å arbeide innenfor samme sektor, men i en annen region?
8. Hva er turnover-raten i organisasjonen?
- a. Anser du turnover som en utfordring i organisasjonen?
 - b. Er det stabil utskiftning av medarbeidere i organisasjonen?
 - c. Ser du noen fordeler ved utskiftning av medarbeidere? Hvis ja, hvilke?
9. Hvordan vil du vurdere kunnskapsnivået internt i organisasjonen?
- a. Er det mangel på kompetanse? Hvis ja, hvilken type kompetanse?
 - b. Gjennomfører dere noen aktiviteter internt i organisasjonen for å øke kunnskapsnivået? Videreutdanning, kurs, seminarer o.l.?
 - c. Har du inntrykk av at medarbeiderne ønsker å utvikle seg og lære mer? Hvis ja, på hvilken måte?
10. Samarbeider dere med andre aktører i regionen?
- a. Hvis ja, hvilke aktører og på hvilken måte?
 - b. Hvilke fordeler ser du ved å samarbeide med andre aktører?
11. Hvordan vil du beskrive denne regionen?
- a. Er det noen spesielle kjennetegn?
 - b. Finnes det visse stedskvaliteter som gjør regionen attraktiv?
 - c. Anser du organisasjonen som attraktiv i regionen? På hvilken måte?
 - d. Ser du noen fordeler eller ulemper ved å være lokalisert i akkurat denne regionen?
 - e. Ser du noen spesielle ringvirkninger for regionen ved at organisasjonen er lokalisert her? Hvis ja, hvilke?
 - f. Kjennetegnes regionen av organisasjoner innenfor en spesifikk sektor/bransje?
12. Hva mener du er den største drivkraften bak regional utvikling og økonomisk vekst?
- a. Hva anser du som organisasjonens viktigste ressurs?
 - b. Hva anser du som organisasjonens styrker og svakheter?

II. Intervjuguide, informanter – kategori 2

1. Kan du fortelle litt om deg selv?
 - a. Bakgrunn?
 - b. Stilling?
2. Kan du fortelle litt om virksomheten du jobber i?
 - a. Bakgrunn og historie?
 - b. Arbeidsoppgaver?
 - c. Virksomhetens rolle i regionen?
3. Hva er ditt forhold til organisasjonen?
 - a. Har du noen form for samarbeid med organisasjonen? Hvis ja, på hvilken måte?
4. Hva er din oppfatning av organisasjonen?
 - a. Hvordan vil du vurdere organisasjonens rolle i denne regionen?
 - b. Anser du lokaliseringen av organisasjonen som betydningsfull for denne regionen? Hvis ja, på hvilken måte?
 - c. Anser du organisasjonen som en attraktiv arbeidsplass for beboerne i regionen? Hvis ja, på hvilken måte?
 - d. Anser du organisasjonen som en innovativ bedrift? Hvis ja, på hvilken måte?
 - e. Anser du organisasjonen som en innovatør i regionen? Hvis ja, på hvilken måte?
 - f. Ser du noen konkrete ringvirkninger for regionen ved at organisasjonen er lokalisert akkurat her? Hvis ja, hvilke?
5. Hvordan vil du beskrive denne regionen?
 - a. Noen spesielle kjennetegn?
 - b. Hva anser du som attraktive stedskvaliteter ved denne regionen?
 - c. Hva anser du som regionens styrker og svakheter?
 - d. Kjennetegnes regionen av organisasjoner innenfor en spesifikk sektor/bransje? Hvis ja, hvilke?
 - e. Er det noen spesifikke næringer som har tydelige fordeler ved å være lokalisert i regionen? Hvis ja, hvilke?
6. Hvordan arbeider regionen med å tiltrekke nye innbyggere?
 - a. Gjør dere noen spesielle tiltak for å rekruttere, samt beholde tilflyttere? Hvis ja, hvilke?
 - b. Opplever du at lokalbefolkningen tar imot tilflyttere på en god måte?
7. Hvordan vil du vurdere rekrutteringsgrunnlaget i denne regionen?

- a. Kjennetegnes den av en spesiell type kompetanse?
 - b. Har du inntrykk av at virksomheter rekrutterer mest internt fra regionen eller eksternt?
8. På hvilken måte tilrettelegges det for næringsutvikling i regionen?
- a. Er det noen form for samarbeid mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og politiske aktører?
10. Hva mener du er den største drivkraften bak regional utvikling og økonomisk vekst?