

# Kapittel 20

## Eldsjeler i framtidsfylket

### *Kven er dei og korleis få fleire av dei til Sogn og Fjordane?*

TORBJØRN ÅRETHUN, JON GUNNAR NESSE OG OVE OKLEVIK

**SAMANDRAG** Datamaterialet er henta frå ei undersøking av 524 personar registrert på ei nettside administrert av organisasjonen Framtidsfylket i Sogn og Fjordane. Analysane viste at personar med høg eldsjelfaktor har større entreprenørlyst enn andre, og at menn har høgare eldsjelfaktor enn kvinner. Personar oppvaksne og busette i Sogn og Fjordane har monaleg lægre eldsjelfaktor enn andre. Respondentar med høg eldsjelfaktor legg betydeleg vekt på arbeid- og karriererelaterte attraksjonsfaktorar som gode karrieremulegheiter både for seg sjølv og for ektefelle/partnar, eit variert næringsliv og gode kommunikasjonar når dei skal velje framtidig bustad og arbeidsplass.

**NØKKEWORD** eldsjeler, eldsjelfaktor, proaktiv personlegdom, attraksjonsfaktorar, karriereanker.

**ABSTRACT** A QuestBack survey was conducted among 524 individuals registered on a web-site run by Framtidsfylket. Our analysis showed that entrepreneurial intentions and proactive personality (PAP) were positively correlated and that men outperformed women regarding PAP and that PAP increases with increasing age. People born, raised and, for the moment, living in Sogn og Fjordane have significantly lower PAP than other respondents. The analysis showed that individual with a proactive personality put considerable emphasis on career and business opportunities, both for themselves and for spouse/partner, when choosing future place of residing.

## INTRODUKSJON: ELDSJELFAKTOREN SOM LOKAL RESSURS

«Eldsjel» er eit nordisk omgrep som ikkje har nokon direkte internasjonal ekvivalent. I Norden har vi ord som eldsjäl, ildsjæl og ildsjel i tillegg til det nynorske «eldsjel». Språkeksperten Olaf Husby seier at ei eldsjel er ein entusiast, altså «en som Gud har tatt bolig i» og som «er i guddommelig ekstase» (Husby, 2013). Dette kan vere ei god skildring av ei eldsjel, sjølv om omgrepet har tyding langt ut over det religiøse. Innan idrettsrørsla og frivillig arbeid høyrer vi ofte om eldsjeler som står på for å hjelpe andre utan tanke på eiga vinning.

Men bruken av ordet eldsjel stoppar heller ikkje der. Om vi spør lokalbefolkninga om etablering og drift av festivalar, opplevingstilbod og bedrifter rundt omkring i distrikta, blir gjerne ordet eldsjel brukt for å skildre dei som har vore sentrale personar bak tiltaka. Arbo & Bukve (1990) fann t.d. at suksess i samband med eit stadutviklingsprosjekt i Melbu i Vesterålen og eit reiselivsprosjekt i Jostedalen i Sogn for ein stor grad kunne forklarast med eldsjeler som fungerte som lokalsamfunnsentreprenørar. Eldsjelene var ressursrike og aktive personar som klarte å mobilisere fleire ressursar, både lokalt og utanfrå. Rønning (2010) skildrar to døme på samfunnsentreprenørskap, høvesvis «The Groove Valley Jazzcamp» i Beiarn i Nordland og «Grimsbu Gard og Grendeutvikling» i Follidal i Hedmark. Fleire døme kunne vere oppbygginga av Campus Fosshaugane og festivalen Brattmoro i Sogndal.

Den sjølvoppofrande entusiastten har altså i mange tilfelle vist seg å vere ein viktig ressurs i den regionale utviklinga. Eldsjelene har noko ekstra, ei immateriell kraft, som gjer at dei satsar på å få humla til å fly, altså å gjere «det umulege» muleg. Denne framoverlena personlegdomen kan gje seg utslag i eit stort sosialt, kulturelt eller miljørelatert engasjement utan å vera forankra i eit privatøkonomisk motiv eller i eit ynskje om å gjere karriere eller å etablere tradisjonelle bedrifter. Det treng difor ikkje vera nokon ein-til-ein-samanheng mellom høg eldsjelfaktor på den eine sida og store karriereplanar og høg entreprenørskapslyst på den andre sida.

Så, korleis kan vi nærme oss eldsjelfaktoren på ein vitskapleg måte? Dette er ikkje nødvendigvis så enkelt. I ein studie av suksessrike distriktkommunar fann Kobro et al. (2012, s. 17) at det i alle kommunane vart snakka om betydninga av eldsjeler, utan at det var så lett å dokumentere det:

Ildsjel er et begrep uten en klar bruksdefinisjon, men som brukes i stor utstrekning i alle de femten kommunene som vi besøkte. Vi kjenner ikke til særskilte vitenskapelige studier av «ildsjelfenomenet». På grunn av sitt upresise begrepsmessige innhold er derfor ildsjelfaktoren vanskelig å underlegge systematiske studier, det har vi da heller ikke hatt rammer eller ambisjoner om

å få til i denne analysen. Fenomenet er likevel ikke vanskelig å få øye på. Det kommenteres faktisk gjennomgående, om enn i litt varierende grad, i alle de femten involverte kommunene – og mere til.

Så her har vi noko interessant: Eit betydningsfullt fenomen, eldsjelfaktoren, som er av immateriell karakter og derfor vanskeleg å definere og måle. Fenomenet har nok likevel vore forska på, då gjerne under nemninga «samfunnsentreprenøren» (Alsos, 2010; Rønning, 2010; Rønning et al., 2010). Internasjonalt finn vi forskning på «idea champions» (Mullins et al., 2008), som kan vere eit liknande fenomen.

Det er likevel behov for meir forskning på området og i motsetnad til m.a. Kobro et al. (2012) meiner vi det er mogleg å gjera ei skarpare avgrensing av omgrepet eldsjelfaktor i ein norsk kontekst. Vårt bidrag i denne artikkelen er å vise at fenomenet eldsjelfaktor både kan definerast og målast, og at det kan knytast både demografiske og haldningsmessige variablar til fenomenet. Dette er muleg ved å kople eldsjelomgrepet til den internasjonale forskinga på det som har vorte kalla den proaktive personlegdommen (Bateman & Crant, 1993).

Ved å kjenne eldsjelene betre skulle det også bli enklare for lokale og regionale politikarar å setje i verk tiltak for å utnytte den ressursen eldsjelene står for både når det gjeld arbeidsplassutvikling og plassattraktivitet, noko som er etterlyst av Kobro et al. (2012). Vi viser i den samanheng også til Vestby et al. (2014), som meiner at «ildsjeler kan og bør defineres og verdsettes som utviklingsaktører i langt sterkere grad enn hva som er tilfellet mange steder».

På bakgrunn av det føregåande stiller vi desse forskingsspørsmåla:

1. Finst eldsjelene, og kan vi finne dei?
2. Gitt svar ja på spørsmål 1, kven er eldsjelene?
3. Gitt svar ja på spørsmål 1, legg eldsjeler vekt på andre faktorar enn ikkje-eldsjeler når det gjeld viktige karriereval og val av bustadkommune?

Den vidare gangen i paperet blir som følgjer: Først gjer vi greie for relevant teori, så forklarar vi korleis vi har samla inn og analysert data i eit metodeavsnitt. Deretter presenterer og drøftar vi resultatata, og til slutt dreg vi opp ein konklusjon.

## TEORI

Vi ønskjer å knyte det psykologiske omgrepet proaktiv personlegdom (PAP) til eldsjelomgrepet. Fordelen med dette er at vi brukar eit internasjonalt anerkjent vitenskapleg omgrep som gjer det muleg å måle eldsjelfaktoren med eit verktøy som er

brukt tidlegare og difor validert. Vi kjenner ikkje til at nokon andre forskarar har gjort noko liknande i Noreg. PAP vart introdusert av Bateman & Crant (1993), som definerte omgrepet som ein relativt stabil tendens til å ville skape endringar i omgivnadene. Proaktive personar trur ikkje på skjebnen eller andre utanforståande krefter, dei trur fullt og fast at dei kan skape si eiga framtid (Covey, 2004). Skilnaden på å vere reaktiv og proaktiv er at dei første sit og ventar på at noko skal skje, og så reagerer, medan dei sistnemnde prøver å kontrollere ein situasjon ved aktiv handling før andre (Hornby, 2000).

Bateman & Crant (1993) brukte eit spørjeskjema med 17 spørsmål for å kartlegge PAP, men i spørjeundersøkingar er det upraktisk med så mange spørsmål for å kartlegge eit fenomen. Kickul & Gundry (2002) fann difor at fem av spørsmåla var nok for å kartlegge PAP. Dette er dei same spørsmåla som vi har brukt i denne undersøkinga, og som er gjengitt i tabell 20.1. Desse spørsmåla representerer kjernen i PAP, og dei samsvarar også godt med det Vestby et al. (2014) fann var sentrale karakteristika ved eldsjeler. Ut frå ein viss skår i testen vil ein kunne definere personar med proaktiv personlegdom. PAP er ein åtferdsvariabel, men kan forståast som eit produkt av djupareliggande personlegdomstrekk.

Ideen om at det finst proaktiv åtferd, dreg vekslar på interaksjonistisk teori, som seier at aktørar får i stand endringar gjennom å gå i interaksjon med omgivnadene (Bateman & Crant, 1993). Interaksjonistisk teori brukt på PAP byggjer på tre føresetnader: at åtferd har både indre (individuelle) og ytre (miljømessige) årsaker, at ein situasjon er like mykje ein funksjon av enkeltaktørar som av miljøet, og at menneske ikkje berre er passive mottakarar av press frå omgivnadene, men også kan påverke desse, t.o.m. skape eller konstruere sine omgivnader.

Proaktiv åtferd initierer endringar og påverkar omgivnadene direkte gjennom fire prosessar (Bateman & Crant, 1993):

1. Seleksjon av kva situasjonar ein vil delta i
2. Kognitiv restrukturering: Prosessar der folk oppfattar, konstruerer og evaluerer omgivnadene
3. Evokasjon: Ubevisst framkalling av reaksjonar frå andre
4. Provokasjon/manipulasjon: Bevisste forsøk på å skape, forstyrre, endre eller utnytte omgivnadene

PAP har vorte relatert til ei rad positive eigenskapar når det gjeld arbeidslivet generelt og utviklingsarbeid spesielt. Fleire forskarar har funne at personar med proaktiv personlegdom i større grad enn andre engasjerer seg i entreprenørielle aktivitetar, altså det å starte og drive eiga bedrift (Becherer & Maurer, 1999; Crant, 1996; Frank et al., 2007; Luthje & Franke, 2003).

**TABELL 20.1: FAKTORLADNINGANE OG CRONBACHS ALFA KNYTT TIL DEI FEM INDIKATORANE FOR ELDSJEL**

Indikator	Måleskala	Variabelverdiar	Cronbachs alfa dersom indikatoren vart fjerna	Faktorladningar
Eg likar å møte og overvinne hindringar for ideane mine	5-punkts skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig	0,798	0,732
Ingenting er meir spennande enn å sjå idear bli verkelege	5-punkts skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig	0,815	0,675
Eg har eit spesielt talent når det gjeld å finne mulegheiter	5-punkts skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig	0,763	0,833
Eg elskar å utfordre etablerte løysingar	5-punkts skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig	0,774	0,805
Eg kan sjå gode mulegheiter lenge for andre	5-punkts skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig	0,787	0,775

Becherer & Maurer (1999) fann signifikante samanhengar mellom proaktiv personlegdom hos småbedriftsleiarar og ulike mål på entreprenørskap. Dei proaktive leiarane var i større grad enn dei andre leiarane prega av:

- ▶ Aktiv søking etter mulegheiter, modig og aggressiv tilnærming til marknaden
- ▶ Oppnådd salsvekst (men ikkje resultatvekst)
- ▶ At dei hadde starta nye verksemdar

Crant (1996) fann at PAP hadde sterk samvariasjon med entreprenørlyst blant skuleelevar. PAP hadde større betydning for entreprenørlysta enn andre forklaringsfaktorar, som kjønn, utdanning og entreprenørielle foreldre. I ei metastudie av Frank et al. (2007) kom det fram at opptil 20 % av variasjonen i entreprenørlysta kunne forklarast med personlegdomstrekk. Luthje & Franke (2003) gjorde ei undersøking blant ingeniørstudentar og fann at studentane sin personlegdom påverka entreprenørlysta indirekte via entreprenørielle haldningar som mellomliggende variabel.

Det er også gjort studiar som koplar PAP til innovative aktivitetar. Kickul & Gundry (2002) gjorde ei undersøking blant småbedriftseigarar og fann at PAP

påverka graden av innovative aktivitetar indirekte via ei utforskande, strategisk orientering som mellomliggande variabel.

Vidare finn vi mange undersøkingar som knyter PAP opp mot ulike former for suksess i arbeidslivet. Seibert et al. (1999) fann ein positiv samanheng mellom PAP og sjølvrapportert suksess på jobben. Thompson (2005) undersøkte effekten av PAP på jobbprestasjonar og fann at det var ein positiv samanheng via to mellomliggande variablar (nettverksbygging og initiativtaking). Også Kim et al. (2009) fann ein positiv samanheng mellom PAP og det å vere tilfreds med karrieren, her var kreativitet mellomliggande variabel. I ei metastudie gjekk Fuller & Marler (2009) gjennom 107 studiar som omhandla PAP. Resultata deira viser at PAP har ein positiv innverknad på suksess i arbeidslivet. Dessutan viser PAP positiv samanheng med gode eigenskapar hos arbeidstakarar som læringsevne, mål-orientering og meistringstru.

Også i Kina er det gjort interessant forskning på PAP. Gan & Cheung (2010) fann at proaktive personar som også var harmoniske, viste stort engasjement i jobben og skapte gode mellommenneskelege relasjonar. Yang et al. (2011) gjorde ei studie blant arbeidarar ved ei bedrift i Shenzhen og fann at PAP hadde positiv innverknad på det å vise omsorg på jobben og ønske om å bli verande i bedrifta.

Den proaktive personlegdommen ser altså ut til å samvariere med entreprenørlyst, innovative aktivitetar og suksess i arbeidslivet. Dette er naturleg nok eigenskapar som vil vere særskilt høgt verdsette i rekruttering til jobbar i rurale område. For alle som arbeider med slik rekruttering, vil det vere av interesse å få ei oversikt over kor mange proaktive personar eller eldsjeler som finst, og kva som kjenne-teiknar dei bortsett frå høg PAP.

## METODE

Datainnsamlinga var ein del av eit større prosjekt i Sogn og Fjordane (Nesse et al., 2014), og vart gjort i samarbeid med Framtidsfylket. Framtidsfylket er ein organisasjon som arbeider med å rekruttere arbeidskraft til Sogn og Fjordane (Framtidsfylket, 2016).

Framtidsfylket har laga ein nettportal som skal fungere som eit virtuelt kontaktpunkt mellom arbeidsgivarar i Sogn og Fjordane og jobbsøkarar. Dei har ein database med omlag 3000 personar som har registrert seg på denne nettsida. I samarbeid med Framtidsfylket gjorde vi våren 2012 ei Questback-undersøking blant dei som var registrerte på denne sida. Dette resulterte i 524 svar, dvs. ein svarprosent på 17. Det er velkjent med låge svarprosentar i Questback-undersøkingar, men utvalet er stort nok til å gjere meningsfulle analysar. Utvalet er interessant i sam-

band med rekruttering, fordi dette er relativt unge personar med høg utdanning som har vist interesse for å bu og arbeida i Sogn og Fjordane. Omlag 85 % er under 35 år, 53 % er kvinner og over halvparten har masterutdanning. Tre av fire er opphavleg frå Sogn og Fjordane. Materialet er analysert ved hjelp av SPSS.

Eldsjel er eit samansett omgrep og som vi alt har vore inne på, blir eldsjelfaktoren (PAP) i dette paperet målt ved dei fem indikatorane (spørsmåla) vist i tabell 20.1. Desse fem spørsmåla er meint å fanga opp ulike aspekt ved eldsjelomgrepet og byggjer på ei tilråding frå Kickul & Gundry (2002). I vårt svar på forskingsspørsmål 1 ser vi på kor godt dei fem indikatorane fangar opp dei ulike dimensjonane ved omgrepet eldsjel. Dette er gjort ved hjelp av to mål; ein faktoranalyse og Cronbachs alfa, som begge viser grad av samvariasjon mellom dei ulike indikatorane.

Det andre spørsmålet vårt knyter seg til kjenneteikn ved eldsjelene. Vi ønskjer her å finne ut om eldsjeler skil seg frå ikkje-eldsjeler når det gjeld alder, kjønn, utdanningsnivå, bustadregion og fødestad. Desse variablane er sjølvforklarande slik dei er presenterte i tabellane 20.3–20.5 med unnatak av eldsjelfaktor. Denne variabelen tek utgangspunkt i ei summering av skåren på alle fem spørsmåla i tabell 20.1. Kvar respondent har difor verdjar frå og med 1 (svært høg eldsjelfaktor) til og med 25 (svært låg eldsjelfaktor). Desse variabelverdiane er deretter gruppert i tre kategoriar: Høg eldsjelfaktor er respondentar med variabelverdjar i intervallet 5–9, middels eldsjelfaktor er respondentar med variabelverdjar i intervallet 10–15, medan høg eldsjelfaktor er respondentar med verdjar i intervallet 16–25.

Det tredje og siste spørsmålet vårt dreier seg om preferansar når det gjeld karriere og framtidig bu- og arbeidsstad. Den sistnemnde variabelen er basert på spørsmål til respondentane om kor viktige dei ulike attraksjonsfaktorane nemnde i tabell 20.8 er for kvar dei ønsker å busetja seg. Svaralternativa går frå 1 – svært viktig – til 5 – svært uviktig.

To av omgrepa vi nyttar i samband med spørsmål 3, krev ei nærare forklaring: Entreprenørlyst og karriereanker. Med entreprenørlyst meiner vi ønske om å starte og drive si eiga bedrift. Dette måler vi gjennom fem spørsmål som dekkjer ulike sider ved det å ha intensjonar om å starte eiga bedrift, sjå tabell 20.2.

Variabelen entreprenørlyst er ein summering av skåren på dei fem spørsmåla. Kvar respondent har difor ein skår på mellom 1 (svært høg entreprenørlyst) og 24 (svært låg entreprenørlyst). respondentverdiane på ein skala frå 1 («heilt einig») til 4 eller 5 («heilt ueinig»). Desse variabelverdiane er deretter gruppert i tre kategoriar: Høg entreprenørlyst er respondentar med variabelverdjar i intervallet 5–10, middels entreprenørlyst er respondentar med variabelverdjar i intervallet 11–18, medan høg entreprenørlyst er respondentar med verdjar i intervallet 19–24.

TABELL 20.2. INDIKATORAR FOR ENTREPRENØRLYST

Indikator	Måleskala	Variabelverdiar
Det er betre å ha si eiga bedrift enn å jobba for andre	5-punkts ordinal skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig
Eg ville starte mi eiga bedrift sjølv om faren for økonomisk tap var stor	5-punkts ordinal skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig
Eg kunne ikkje tenkje meg å etablere eiga bedrift	5-punkts ordinal skala	Motsett koda: 1 = heilt ueinig 5 = heilt einig
Det å ha si eiga bedrift inneber ein livsstil som passar meg bra	5-punkts ordinal skala	1 = heilt einig 5 = heilt ueinig
Kor aktuelt er yrket drift av eiga bedrift?	4-punkts ordinal skala	1 = svært aktuelt 4 = svært lite aktuelt

Karriereanker er definert som haldningar som blir danna tidleg i livet, og som er styrande for karriereval seinare i livet (Schein, 1975; 1978; 1990). Vi har målt karriereanker ved spørsmål om å gradere kor viktige ulike faktorar er når det gjeld val av karriere. I dette paperet held vi oss til Scheins (1975) fem opphavlege karriereanker. Disse er: ønske om autonomi, ønske om ei sikker framtid, ønske om å skape noko nytt, ønske om å bli leiar eller ønske om å kunne dyrke faglege interesser.

Samanhengen mellom styrken på eldsjelfaktoren og dei ovannemnde kjenne-teikna er analysert ved hjelp av bivariat tabellanalyse. Vi har nytta t-testar for å finna eventuelle signifikante skilnader i andelar.

## RESULTAT

Vi skal i det følgjande gå gjennom og diskutere resultatane knytt til dei tre forskings-spørsmåla våre.

### FINST ELDSJELENE?

I faktoranalysen testar vi om dei fem indikatorene samvarierer med ein eller fleire uobserverte variablar, kalla faktorar. Dette er ein test på omgrepsvaliditeten knytt til termen eldsjelfaktor i vår spørjeundersøking. Analysane viser at dei fem indikatorene alle ladar høgt på ein, og berre, ein faktor. Frå tabell 20.1 går det fram at



alle indikatorane har ei faktorladning på mellom 0,675 og 0,833. Den felles faktoren dei ladar mot, tolkar vi som eldsjelfaktoren, og tabell 20.3 viser at om lag 60 prosent av variasjonane i dei fem indikatorane kan forklarast med denne faktoren.

**TABELL 20.3: CHRONBACHS ALFA OG SAMLA FORKLART VARIANS I FAKTOR-ANALYSEN KNYTT TIL DEI FEM INDIKATORANE FOR ELDSJEL**

Samla forklart variasjon i faktoranalysen	58,7 %
Cronbachs alfa	0,823

Cronbachs alfa, som er eit mål på den gjennomsnittlege korrelasjonen mellom dei fem indikatorane, har ein verdi på 0,823. Denne ligg over nedre grense på 0,75 (Crano & Brewer 2002), og tabell 20.1 viser at ved å fjerna ein av indikatorane så vil Cronbachs alfa bli redusert. Dei fem indikatorane gjev dermed eit godt, samla bilete av dei ulike dimensjonane ved eldsjelomgrepet.

#### KVEN ER ELDSJELENE?

Vi har sett nærare på nokre sentrale kjenneteikn ved eldsjelene og kva som eventuelt skil dei frå personar som scorar lågt på eldsjelfaktoren.

**TABELL 20.4: GRAD AV ELDSJELFAKTOR FORDELT ETTER ALDER**

	Under 25 år	25–29 år	30–34 år	35 år eller eldre	Menn	Kvinner	I alt
Høg eldsjelfaktor	14 %	17 %	21 %	34 %	25 %	14 %	19 %
Middels eldsjelfaktor	74 %	66 %	64 %	52 %	65 %	66 %	66 %
Låg eldsjelfaktor	12 %	18 %	15 %	14 %	9 %	20 %	15 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N (tal observasjonar)	124	205	107	73	237	270	509

Tabell 20.4 viser at prosentdelen med høg eldsjelfaktor aukar med aukande alder. 1 av 3 over 34 år meiner dei har høg eldsjelfaktor, medan dette gjeld berre 1 av 7 under 25 år. Det er derimot ikkje statistisk signifikante skilnader på 5-prosentnivået mellom aldersgruppene når det gjeld prosentdelen med låg eldsjelfaktor.

Det er ein signifikant skilnad i eldsjelfaktoren mellom kvinner og menn. Nesten dobbelt så stor prosentdel menn har høg eldsjelfaktor samanlikna med kvinner.

Vi såg også på betydninga av utdanningsnivå, der vi sette skiljet ved inntil fire år eller mindre ved universitet eller høgskule, kontra meir enn fire år. Dessutan var vi interesserte i å finne ut om det var skilnad mellom dei som på intervjutidspunktet budde i eller utanfor Sogn og Fjordane. Det var ingen signifikante statistiske skilnader på grad av eldsjelfaktor korkje etter utdanningsnivå eller bustadregion.

**TABELL 20.5: GRAD AV ELDSJELFAKTOR FORDELT ETTER OPPHAVS- OG BUSTADFYLKE**

	Er frå og bur no i Sogn og Fjordane	Andre
Høg eldsjelfaktor	14 %	20 %
Middels eldsjelfaktor	67 %	66 %
Låg eldsjelfaktor	20 %	14 %
I alt	100 %	100 %
N (tal observasjonar)	87	417

Frå tabell 20.5 går det fram at dei som er fødde og oppvaksne i Sogn og Fjordane, og som framleis bur i fylket, har signifikant lægre eldsjelfaktor enn andre. Medan 14 prosent av dei som både er oppvaksne i Sogn og Fjordane, og som bur i fylket på tidspunktet for undersøkinga, seier dei har høg eldsjelfaktor, så gjeld dette om lag 20 prosent av dei andre respondentane.

### HAR ELDSJELENE ANDRE PREFERANSAR NÅR DET GJELD FRAMTIDIG BU- OG ARBEIDSSTAD ENN IKKJE-ELDSJELENE?

Vi fann ingen signifikant samanheng mellom graden av eldsjelfaktor og kor aktuelt det er for den einskilde å bu og arbeide i Sogn og Fjordane. Dette galdt også når vi såg på utvalet av personar som opphavleg var frå Sogn og Fjordane.

**TABELL 20.6: GRAD AV ELDSJELFAKTOR FORDELT ETTER ENTREPRENØRLYST**

	Høg entrepr enørlyst	Middels entreprenørlyst	Låg entreprenørlyst
Høg eldsjelfaktor	41 %	20 %	9 %
Middels eldsjelfaktor	49 %	70 %	63 %
Låg eldsjelfaktor	10 %	9 %	28 %
I alt	100 %	100 %	100 %
N (tal observasjonar)	51	306	145

Personar med høg entreprenørlyst har gjennomgåande høgare eldsjelfaktor enn personar med låg entreprenørlyst, se tabell 20.6. 4 av 10 med høg entreprenørlyst scorer også høgt på eldsjelfaktoren medan berre 1 av 10 med låg entreprenørlyst har ein svært proaktiv personlegdom.

Det er likevel ikkje ein perfekt korrelasjon mellom eldsjelfaktor og entreprenørlyst. Nokre personar med høg eldsjelfaktor skapar aktivitet gjennom sitt engasjement i friviljuge og ideelle organisasjonar og utøver dermed verkekräften si gjennom ikkje-kommersielle kanalar. Ein kan og finna døme på personar med låg eldsjelfaktor som likevel gir uttrykk for eit ynskje om å starta eiga bedrift. Dette kan vere motivert av å unngå arbeidsløyse, sjølv bestemma eiga arbeidstid eller å tena mykje pengar.

I våre analysar finn me at grad av entreprenørlyst og grad av eldsjelfaktor har ein Pearsons korrelasjonskoeffisient på om lag 0,39. Dette inneber at det er ein moderat samvariasjon mellom dei to variablane. Korrelasjonen er likevel mykje sterkare for kvinner (Pearsons korrelasjonskoeffisient = 0,419) enn menn (Pearsons korrelasjonskoeffisient = 0,253). Dette kan vera ein indikasjon på at menn i større grad enn kvinner etablerer eiga bedrift basert på andre faktorar enn dei som kjenneteiknar personar med høg eldsjelfaktor.

**TABELL 20.7: DEI SOM SVARAR «SVÆRT VIKTIG» PÅ ULIKE KARRIEREANKER. FORDELT ETTER GRAD AV ELDSJELFAKTOR.**

	Å vere uavhengig	Å ha ei sikker framtid	Å skape noko nytt	Å bli leiar	Å realisere faglege interesser
Høg eldsjelfaktor	29 %	15 %	48 %	30 %	25 %
Middels eldsjelfaktor	57 %	70 %	51 %	62 %	63 %
Låg eldsjelfaktor	14 %	15 %	1 %	8 %	12 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N (tal observasjonar)	102	302	88	37	289

Samvariasjonen mellom eldsjelfaktor og dei fem karriereankera er vist i tabell 20.7. Blant personar som meiner at det å skape noko nytt er svært viktig i deira framtidige yrkeskarriere, har om lag halvparten høg eldsjelfaktor. Dette er signifikant høgare eldsjelfaktor enn dei som meiner det å vere uavhengig, det å bli leiar eller å realisere faglege interesser er viktige mål for karrieren. Den lægste eldsjelfaktoren finn vi blant dei som legg vekt på å ha ei sikker framtid.

**TABELL 20.8. RANGERING AV ATTRAKSJONSFAKTORAR ETTER KOR STOR PROSENTDEL BLANT DEI MED HØVESVIS HØG OG LÅG ELDSJELFAKTOR SOM SVARAR AT FAKTOREN ER SVÆRT VIKTIG FOR DEIRA VAL AV FRAMTIDIG BUSTADREGION.**

	Høg eldsjelfaktor	Låg eldsjelfaktor
Jobb til ektefelle/sambuar	74,7 % (1)	78,1 % (1)
Karrieremulegheiter	70,5 % (2)	58,4 % (4)
Ein god bustad	64,6 % (3)	56,0 % (5)
Natur og klima	60,4 % (4)	60,0 % (2)
Fritidstilbod	54,6 % (5)	40,3 % (7)
Oppvekstmiljø	53,2 % (6)	58,9 % (3)
Kommunikasjonar	47,9 % (7)	38,7 % (8)
Tryggleik	47,4 % (8)	51,4 % (6)
Bu- og levekostnader	39,2 % (9)	28,9 % (9)
Variert næringsliv	35,8 % (10)	23,4 % (12)
Kommunens tenestetilbod	30,9 % (11)	28,4 % (10)
Kulturtilbod	30,2 % (12)	24,7 % (11)
Butikktilbod	16,7 % (13)	14,5 % (14)
Nærleik til by	12,5 % (14)	18,4 % (13)

Tabell 20.8 viser kor stor prosentdel av personar med ein bestemt eldsjelgrad som meiner at dei ulike attraksjonsfaktorane er svært viktige for kvar dei vil busetja seg. Spørsmåla om attraksjonsfaktorar er basert på ein litteraturgjennomgang av kva faktorar som påverkar lysta til å flytta frå urbane til rurale strøk, sjå Årethun et al. (2017).

Tabellen gjev ein indikasjon på om det er store skilnader i vektlegginga av attraksjonsfaktorar mellom dei med høvesvis høg og låg eldsjelfaktor. Vi har rangert faktorane i søkkjande rekkefølge for dei med høg eldsjelfaktor. Begge gruppene legg mest vekt på jobb til ektefelle/sambuar når dei skal avgjera kvar dei ynskjer å bu og arbeida i framtida. 3 av 4 i begge gruppene meiner denne faktoren er særskild viktig for val av framtidig bustadregion. Det er likevel ein signifikant større prosentdel av personar med høg enn med låg eldsjelfaktor som legg avgjerande vekt på gode karrieremulegheiter, ein god bustad, gode kommunikasjonar, fritidstilbodet og eit variert næringsliv som viktige faktorar når dei skal vurdere framtidig bustadregion.

Blant dei med høg eldsjelfaktor svarar omlag 7 av 10 at karrieremulegheiter betyr svært mykje når dei skal bestemma seg for kvar dei vil slå seg til. Det kan vera mange grunnar til at personar med høg eldsjelfaktor i stor grad ynskjer å flytta til ein region med gode mulegheiter for å gjera ei yrkeskarriere. Ein proaktiv personlegdom heng tett saman med eit ynskje om å delta i, og vera med på å utforme, ulike aktivitetar. Dette kan vera aktivitetar knytt til ideelle organisasjonar og til ulike lag og foreiningar i nærmiljøet. Tilbodet av, og moglegheita for, å driva med ulike fritidsaktivitetar dreg difor til seg ein stor prosentdel med høg eldsjelfaktor. Tilgangen på eit variert næringsliv vil gje eldsjelene rom for å kunne ta arbeid, og gjera det mogleg å etablere sin eigen arbeidsplass, innan ulike yrke og bransjar. I tillegg vil eit variert næringsliv også kunne tilby arbeidsoppgåver og arbeidsplassar knytt til friviljuge og ideelle organisasjonar eller gjera det mogleg å tilpasse arbeidsoppgåvene til eit aktivt for nærmiljø og lokalsamfunn.

Talet på svært viktige attraksjonsfaktorar er betydeleg større blant dei med låg eldsjelfaktor samanlikna med respondentar som har høg eldsjelfaktor. Dette kan vera ein indikasjon på at personar med høg eldsjelfaktor er ei meir einsarta gruppe enn andre med klårt definerte krav til den kommunen eller det distriktet dei ynskjer å busetja seg i.

## DISKUSJON

Det fyrste forskingsspørsmålet vi stilte, var om eldsjelene finst og om dei let seg finna.

Ved å bruke dei same fem spørsmåla som Kickul & Gundry (2002) fann vi at desse hadde høg reliabilitet ved at dei var sterkt, men ikkje for sterkt, interkorrelerte. Spørsmålsbatteriet viste og høg intern omgrepsgyldigheit ved at dei lada mot ein og same underliggjande faktor. Dette er i tråd med funn i Bateman & Crant (1993), som presenterer resultatane frå tre undersøkingar der spørsmålsbatteriet hadde høg omgrepsvaliditet og intern validitet. Spørsmålssettet er og validert i ein norsk samanheng, sjå Oklevik & Nesse (2017) og Håvold et al. (2017).

Vårt andre forskingsspørsmål var: Kva kjenneteiknar eldsjelene?

Det er særleg fire kjenneteikn som stikk seg ut. For det fyrste har personar med høg eldsjelfaktor større entreprenørlyst enn andre. Denne samvariasjonen blir støtta av funn frå andre land.

Både Crant (1996), Frank et al. (2007) og Kickul & Gundry (2002) fann ein positiv samanheng mellom entreprenørlysta i ulike grupper og graden av proaktiv personlegdom. For det andre har menn høgare eldsjelfaktor enn kvinner, noko som ikkje er eit gjennomgåande funn i internasjonal litteratur. Seibert et al. (1999)

finn rett nok at menn scorar høgare på proaktiv personlegdom enn kvinner, medan korkje Park (2010), Crant (1996) eller Li et al. (2010) finn kjønnskilnader i graden av proaktiv personlegdom. Vårt funn kan skuldast at menn i større grad enn kvinner gjev uttrykk for at ein er pågåande, initiativrik og har stor gjennomføringsevne utan at dette treng å bli reflektert i faktisk åtferd.

For det tredje aukar eldsjelfaktoren med alderen. Dette kan skuldast at dei eldre har meir erfaring enn dei yngste når det gjeld å prøva ut nye idear og løysingar, og såleis meiner dei har eit betre grunnlag for å vurdera eigen eldsjelfaktor. Dei yngste har enno til gode å testa ut eigen eldsjelfaktor og svarar i stor grad «midt på treet» når dei skal klassifisera eigen eldsjelfaktor. Det er og grunn til å venta at mange av dei over 34 år allereie er i jobb eller er godt etablerte der dei no bur, slik at dei som likevel viser interesse for ein ny bu- og arbeidsplass gjennom Framtidsfylket, utgjer ei bevisst og framoverlenta gruppe som kan tenkje seg å flytta og slå rot på ein ny stad. Dette vil truleg vera personar med eldsjelfaktor over gjennomsnittet. Mange av dei yngre derimot er enno ikkje etablerte og utgjer difor ei breiare gruppe som fyrst og fremst søker etter ein stad å slå seg ned og starte yrkeskarrieren. Denne gruppa har difor, i gjennomsnitt, ein lægre verdi på eldsjelfaktoren.

Funna våre om samanhengen mellom alder og eldsjelfaktor samsvarar til ein viss grad med funn i litteraturen. Park (2015) finn ein positiv samvariasjon mellom alder og proaktiv personlegdom, men verken Li (2010) eller Seibert et al. (1999) kan dokumentera ein signifikant korrelasjon mellom eldsjelfaktor og alder. Dette kan skuldast at utvala ofte har lita aldersspreiing. Kartlegging av eldsjelfaktor tek utgangspunkt i spørsmål kring realisering av idear, oppdage nye mulegheit og å utfordre etablerte løysingar. Mange unge vil truleg finne slike spørsmål abstrakte og vanskelege å ta stilling til og difor i stor grad svara nøytralt. Dei som er noko eldre, har truleg gjort nokre erfaringar som gjer at dei kan ha meir bestemte oppfatningar om eigen proaktiv personlegdom.

For det fjerde har personar oppvaksne i Sogn og Fjordane, og som framleis bur der, lægre eldsjelfaktor enn gjennomsnittet.

Ifølgje Crant (1996) har personar med lite innslag av proaktiv personlegdom også låg entreprenørskapslyst, og sidan det er enklare å etablere bedrifter i folkerike område med eit mangfaldig næringsliv, dreg dette i retning av at personar med høg eldsjelfaktor i stor grad flyttar frå rurale område, som t.d. Sogn og Fjordane. På den andre sida viser personar med høg eldsjelfaktor stor vilje til å få gjennomslag hjå arbeidsgjevar for endra arbeidsvilkår som er betre tilpassa arbeidstakaren sin kompetanse (Parker et al., 2008), og dei er flinkare enn andre til å etablere sosiale, produksjonsfremjande nettverk på jobben (Yang et al., 2011; Joo et al., 2015).

Desse faktorane aukar flyttekostnadene til eldsjelene og reduserer dermed behovet for geografisk mobilitet. Den internasjonale forskinga finn difor ikkje ein eintydig samanheng mellom låg eldsjelfaktor og det å bli buande eit ruralt område.

Det tredje forskingsspørsmålet vårt var om eldsjelene har andre preferansar når det gjeld framtidig bu- og arbeidsstad enn ikkje-eldsjelene. Vi fann ingen signifikant samanheng mellom bustadønske og grad av proaktiv personlegdom.

Derimot fann vi skilnader når det gjaldt kva faktorar som er avgjerande for val av framtidig buregion. Respondentar med høg eldsjelfaktor tilla karriere- og arbeidsrelaterte attraksjonsfaktorar som større karrieremulegheiter, eit variert næringsliv og gode kommunikasjonar større vekt enn andre. Tidlegare forskning viser at det er ein sterk korrelasjon mellom løn og karriereutvikling på den eine sida og graden av proaktiv personlegdom på den andre (Seibert et al., 1999). Personar med høg eldsjelfaktor er og flinke til å forhandla med eigen arbeidsgjevar om endring og tilrettelegging av arbeidsvilkår og -oppgåver slik at dei er betre tilpassa eigen kompetanse og eigne interesser. Dette vil vera enklare å realisera i eit klima prega av sterk konkurranse om arbeidskrafta og med gode karrieremulegheiter, sjå Yang et al. (2011).

#### MANGLAR VED UNDERSØKINGA OG TRONG FOR VIDARE FORSKING

Denne artikkelen er avgrensa på tre område. For det fyrste består utvalet av høgt utdanna som har signalisert interesse for å bu og arbeida i Sogn og Fjordane. Dermed kan vi seie noko om eldsjelfaktoren til personar som vurderer å flytta til fylket. Det hadde og vore interessant å måle eldsjelfaktoren blant dei som nyleg har flytta til Sogn og Fjordane, for å få innsikt i kor stor denne er samanlikna med nyinnflyttarar andre stader i landet. For det andre er både denne artikkelen og mange andre forskingsbidrag om temaet fokusert på samvariasjonen mellom eldsjelfaktor på den eine sida og faktorar som entreprenørlyst, mobilitet, karriereanker og arbeidsmiljø på den andre. Det kunne og vore interessant å undersøke om det er ein samanheng mellom eldsjelfaktor på den eine sida og stresskjensle, ulike sjukdomar og kjensle av å vera utbrend på den andre. For det tredje manglar det ei tidsserieanalyse av eldsjelfaktor for å kunne måle endringar i folks eldsjelfaktor over tid og i kva grad den sjølvoppgjevne eldsjelfaktoren stemmer overeins med realiserte aktivitetar.

## KONKLUSJON

For å kunne skape eit grunnlag for økonomisk vekst og utvikling i rurale område har tilgangen på ulike typar ressursar og kapital stor betydning. Dette kan vere realkapital som bygningar og maskiner, naturressursar som olje, gass, og vasskraft, arbeidstakarar og entreprenørar med bestemte kvalifikasjonar og utdanning. Men ei viktig drivkraft for å kunne utvikle lokalsamfunn er eldsjelene som deltek aktivt i lokale lag og foreiningar, skapar ikkje-kommersielle aktivitetar i nærmiljøet og som startar egne verksemder (Alsos, 2010; Rønning, 2010). Desse samfunnsentreprenørane har mykje immateriell kapital, i form av pågangsmot, gjennomføringsevne og skaparkraft, noko som også er svært viktig for vekst og utvikling, særleg i distrikta.

Analysane i dette paperet viser at eldsjeler legg avgjerande vekt på arbeidsplass for ektefelle/ partnar, gode karrieremulegheiter og ein god bustad når dei skal velja region å busetja seg i. Dette er faktorar som i stor grad kan styrkast gjennom regionale og lokale politiske vedtak. På lokalt nivå kan ein leggja til rette for næringsareal med tilhøyrande infrastruktur og for rimelege og attraktive bustadtomter. Ved å få betre kjennskap til eldsjelene vil det og vera enklare for lokale styresmakter å setje i verk tiltak for å utløyse ressursar som personar med proaktiv personlegdom representerer både når det gjeld arbeidsplass- og stadutvikling.

## MERKNADER

Forfattarane har ingen interessekonfliktar.

## LITTERATUR

- Alsos, G.A. (2010). Ildsjeler og samfunnsentreprenører. I O.J. Borch & A. Førde (red.), *Innovative bygdemiljøer* (s. 27–38). Bergen: Fagbokforlaget.
- Arbo, P. & Bukve, O. (1990). Regionalpolitiske snuoperasjoner og lokale handlingsmiljø. I H. Baldersheim (red.), *Fornyelse nedenfra* (s. 101–136). København: NordREFO/ Akademisk Forlag.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational-behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), s. 103–118.
- Becherer, R.C. & Maurer, J.G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behaviour among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37(1), s. 28–36.
- Covey, S.R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



- Crano, W.D. & Brewer, M.B. (2002). *Principles and methods of social research*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), s. 42–49.
- Frank, H., Lueger, M. & Korunka, C. (2007). The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19(3), s. 227–251.
- Framtidsfylket (2016). Om Framtidsfylket. Henta frå <https://framtidfylket.no/Om-Framtidsfylket> (lasta 12.08. 2016).
- Fuller, Jr., B. & Marler, L.E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, s. 329–345.
- Gan, Y. & Cheung, F.M. (2010). From proactive personality to organizational citizenship behavior: mediating role of harmony. *Psychological Reports*, 106(3), s. 75–765.
- Hornby, A.S. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, sixth edn. New Delhi, India: Oxford University Press.
- Husby, O. (2013). Ukas ord: Entusiasme. Henta frå <https://sprakkalender2013.wordpress.com/2013/02/09/09-03-13-ukas-ord-entusiasme/> (lasta 11.08. 2016).
- Håvold, J.I., Årethun, T. & Nesse, J.G. (2017). Påverkar personlegdomstrekk og demografiske faktorar entreprenørlyst i distrikta? Eksempel frå Sunnmøre og Sogn og Fjordane. I J.G. Nesse (red.), *Innovasjonsøkosystem*. Bergen: Fagbokforlaget. (Kjem)
- Joo, B.K., Hahn, H.J. & Peterson, S.L. (2015). Turnover intentions: the effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), s. 116–130.
- Kickul, J. & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), s. 85–97.
- Kim, T.Y., Hon, A.H.Y. & Crant, J.M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24, s. 93–103.
- Kobro, L.U., Vareide, K. & Hatling, M. (2012). *Suksessrike distriktkommuner. En studie av kjennetegn ved 15 norske distriktkommuner*. TF-rapport nr. 303. Henta frå [http://www.distriktssenteret.no/filearchive/suksessrike-distriktkommune-tf-303\\_2012-cutepdf.pdf](http://www.distriktssenteret.no/filearchive/suksessrike-distriktkommune-tf-303_2012-cutepdf.pdf) (lasta 10.08. 2016).
- Li N., Liang J. & Crant M.J. (2010). The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), s. 395–404.
- Luthje, C. & Franke, N. (2003). The making of an entrepreneur: Testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&D Management*, 33(2), s. 135–147.
- Mullins, M.E., Kozlowski S.W.J., Schmitt N. & Howell, A.W. (2008). The role of the idea champion in innovation: The case of the Internet in the mid-1990s. *Computers in Human Behavior*, 24, s. 451–467.
- Nesse, J.G., Skogseid, I., Skarbø, K. & Larsen, Ø.H. (2014). *Innovasjon i Sogn og Fjordane: Vilkår og barrierar*. Dokumentasjonsrapport. Vestlandsforskning Rapport nr. 3/2014. Sogndal: Vestlandsforskning.

- Oklevik, O. & Nesse, J.G. (2017). Kva skaper eldsjeler i rurale strøk? Ein studie av vidaregåande elevar i to rurale regionar: Sogn og Fjordane samt Sunnmøre. I J.G. Nesse (red.), *Innovasjonsøkosystem*. Bergen: Fagbokforlaget. (Kjem)
- Park, I.N. (2015). The Role of Affect Spin in the Relationships between Proactive Personality, Career Indecision, and Career Maturity. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 1754.
- Parker, S. & Collins C.G. (2008). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management* 36. SAGE.
- Rønning, L. (2010). Samfunnsentreprenørskap som initiering av lokal næringsutvikling. I O.J. Borch & A. Førde (red.), *Innovative bygdemiljøer* (s. 53–67). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rønning, L., Ljunggren, E. & Wiklund, J. (2010). The Community Entrepreneur as a Facilitator of Local Economic Development. I C. Karlsson, B. Johansson & R.R. Stough (red.), *Entrepreneurship and Regional Development: Local Processes and Global Patterns* (s. 195–237). Cheltenham UK: Edward Elgar.
- Schein, E.H. (1975). How 'career anchors' hold executives to their career paths. *Personnel*, 52(3), s. 11–24.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Revised Edition, San Francisco: Pfeiffer & Company.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), s. 416–427.
- Thompson, J.A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017.
- Yang, J., Gong, Y. & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), s. 739–760.
- Årethun, T., Nesse, J.G. & Håvold, J.I. (2017). Rekruttering av arbeidskraft til utkantane. Ein analyse av likskapar og ulikskapar mellom avgangselevar i vidaregåande skule og ferdig utdanna kandidatar. I Nesse, J.G. (red.). *Innovasjonsøkosystem*. Bergen: Fagbokforlaget. Under publisering.