



NORDLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

# **Trainee i landbruket**

## **En evaluering av forprosjekt i regi av Fylkesmannen i Finnmark**

Publisert: Oktober 2014  
Skrevet av: Merete K. Fabritius,  
Ingebjørg Vestrum og Tone  
Magnussen

NF rapport nr.: 7/2014  
ISBN nr: 978-82-7321-653-3  
ISSN-nr: 0805-4460



NORDLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

# Rapport

<b>TITTEL:</b> Trainee i landbruket En evaluering av forprosjekt i regi av Fylkesmannen i Finnmark	<b>OFF.TILGJENGELIG:</b> Ja	<b>NF-RAPPORT NR:</b> 7/2014
<b>FORFATTER(E):</b> Merete Kvamme Fabritius, Ingebjørg Vestrum Tone Magnussen	<b>PROSJEKTANSVARLIG (SIGN):</b> Merete Kvamme Fabritius	<b>FORSKNINGSLEDER:</b> Ingebjørg Vestrum
<b>PROSJEKT:</b> Evaluering av forprosjektet "Trainee i landbruket"	<b>OPPDRAKSGIVER:</b> Fylkesmannen i Finnmark	<b>OPPDRAKSGIVERS REFERANSE:</b> Åse Vøllestad
<b>SAMMENDRAG:</b> Dette er en evaluering av det treårige forprosjektet "Trainee i landbruket 2011-2014", ledet av Fylkesmannens landbruksavdeling i Finnmark. Forprosjektet har prøvd ut en ny modell for utdanning av agronomer, og fem melkebruk, lokalisert i ulike deler av Finnmark, har deltatt i forprosjektet. Modellen er basert på et nett- og samlingsbasert studieopplegg ved videregående landbrukskole, hvor den praktiske yrkesopplæringen i hovedsak skjer på egen gårdsbedrift under veiledning av gårdeier. Evalueringen viser at modellen i forprosjektet har fungert godt for deltakerne i prosjektet. Fire traineer har fullført agronomutdanningen. Tre traineer har formelt overtatt familiens gårdsbedrift i løpet av perioden. Evalueringen viser at trainee-modellen vil trenge en nærmere gjennomgang og presisering, dersom "trainee-modellen" skal kunne bli en fast ordning for landbruket. Dette gjelder blant annet målgruppe og rekrutteringskriterier. Voksne med annen utdanning og/eller yrkesbakgrunn, som skal overta gårdsbruk, må få et faglig tilbud som er tilpasset deres situasjon både når det gjelder faglig innhold og praktisk tilrettelegging. En ordning med traineer i landbruket er langt på vei en slik modell.	<b>EMNEORD:</b> Innovasjon, Kompetanse, Landbruk, Melkeproduksjon, Rekruttering, Trainee	<b>KEYWORDS:</b> Innovation, Competence, Agriculture Dairy farming, Recruitment, Trainee
<i>Andre rapporter innenfor samme forskningsprosjekt/program ved Nordlandsforskning</i>	<b>ANTALL SIDER:</b> 32	<b>SALGSPRIS:</b> 50,00

Nordlandsforskning AS  
Postboks 1490  
N-8049 Bodø  
Norge

Besøk: Universitetsalleen 11

Tlf: +47 75 41 18 10  
nf@nforsk.no  
www.nordlandsforskning.no

Bankkonto 4500 55 98811  
Foretaksregisteret NO/VAT nr 989 714 309 MVA



# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>2</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>3</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1 KORT PRESENTASJON AV FORPROSJEKTET.....	6
1.2 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET TRAINEE I LANDBRUKET.....	9
<b>2 METODE</b> .....	<b>12</b>
2.1 INTERVJUER MED NØKKELPERSONER .....	12
2.2 DOKUMENTER OG RAPPORTER.....	12
<b>3 ERFARINGER FRA TRAINEE-PROSJEKTET</b> .....	<b>14</b>
3.1 REKRUTTERING AV DELTAKERE .....	14
3.2 MENTORER OG HOSPITERINGSVERTER .....	15
3.3 UNDERVISNING .....	16
3.4 PROSJEKLEDELSE OG ORGANISERING.....	18
3.5 ØKONOMIEN I PROSJEKTET .....	20
<b>4 ANALYSE OG KONKLUSJONER</b> .....	<b>22</b>
4.1 REKRUTTERING.....	22
4.2 INNOVASJON OG ENTREPRENØRSKAP – PROSJEKTETS INNEBYGDE MÅLKONFLIKT.....	23
4.3 UKLAR MÅLSETTING OG PROSJEKLEDELSE.....	23
4.4 LØNN SOM FORTJENT?.....	24
4.5 PROSJEKTETS KOMPETANSETILBUD .....	24
4.6 FAGLIGE NETTVERK.....	27
<b>5 OPPSUMMERING</b> .....	<b>29</b>
<b>REFERANSER</b> .....	<b>31</b>

# Forord

Nordlandsforskning har hatt gleden av å gjennomføre en evaluering av forprosjektet «Trainee i landbruket. Et forprosjekt for utvikling og utprøving. 2011-2014» for Finnmark Fylkeskommune.

Vi takker vår oppdragsgiver for godt samarbeid og alle våre informanter for at de har brukt av sin tid for å muliggjøre denne evalueringen.

Bodø, 20. oktober 2014

## Sammendrag

Fylkesmannens landbruksavdeling i Finnmark har gitt Nordlandsforskning i oppdrag å gjennomføre en evaluering av det treårige forprosjektet «Trainee i landbruket 2011-2014». I dette forprosjektet er det blitt prøvd ut en modell for utdanning av agronomer. Denne utprøvingen har vært gjennomført av 5 personer i alderen 17 – 35 år, på 5 forskjellige melkebruk, lokalisert i ulike deler av Finnmark.

Bakgrunnen for etableringen av forprosjektet «Trainee i landbruket» er rekrutteringsutfordringene i næringa og ikke minst nedgangen i antall melkebruk i Finnmark. Forprosjektet har derfor hatt som mål å prøve ut en mer bevisst og organisert modell for opplæring/kompetanseutvikling for å stimulere yngre generasjoner til å overta drift og utvikling av eget melkebruk i framtida. Et annet mål i prosjektet har vært å legge grunnlaget for etablering av en fast nasjonal trainee-modell i landbruket, som skal bidra til rekruttering og kvalifisering av nye gårdbrukere. Denne modellen baserer seg på et nett- og samlingsbasert studieopplegg ved videregående landbruksskole, hvor den praktiske yrkesopplæringen hovedsakelig skjer på egen gårdsbedrift under veiledning av gårdeier.

I evalueringen vurderer Nordlandsforskning om forprosjektet har nådd målsettingene. I tillegg ser evalueringen på om tiltaket har truffet behovet i næringa og hos de aktuelle deltagerne. Evalueringen diskuterer også hvilke tilpasninger som bør drøftes ved en eventuell videreføring av modellen.

Resultatet i evalueringen er basert på intervjuer med gårdbrukere, mentorer og traineer som har vært involverte i prosjektet. Vi har også gjennomført intervjuer med representanter fra Tana videregående skole, prosjektledelse, representanter fra Fylkesmannen og Innovasjon Norge i Finnmark. Forprosjektet ble avsluttet ved utgangen av august 2014.

Ett av resultatene av forprosjektet er at fire av fem traineer på melkebruk i Finnmark har gjennomført sin utdanning, og fått formell kompetanse som agronomer. Et kriterium for deltakelse i forprosjektet var at traineene måtte inngå avtale om overtagelse av foreldrenes/foresattes gårdsbruk. Et annet resultat av prosjektet er at tre av fem deltakere i prosjektet formelt har overtatt familiens bruk og skal videreutvikle disse. En av de yngste deltakerne vil inngå i en fellesdrift med gårdseier, og det arbeides for å utvikle gården slik at den gir inntektgrunnlag for to drivere. Dette henger sammen med traineens og gårdbrukers alder.

Evalueringen av prosjektet viser at denne opplæringsmodellen har fungert godt for deltakerne i prosjektet. En etablering av en fast trainee – modell vil likevel kreve en nærmere gjennomgang og presisering av følgende: Hvem er målgruppen? Hva skal være rekrutteringskriterier? Faglig innhold og pedagogisk tilnærming i utdanningen. Utdanningens varighet. Praksisoppfølging. Rekruttering og bruk av eksterne mentorer. Rekruttering og bruk av hospiteringsverter. Studiefinansiering. Evt. videre oppfølging.

Voksne med annen utdanning og/eller yrkesbakgrunn, som skal overta gårdsbruk, må få et faglig tilbud som er tilpasset deres situasjon både når det gjelder faglig innhold og praktisk tilrettelegging. En ordning med traineer i landbruket er langt på vei en slik modell.

# 1 INNLEDNING

Fylkesmannens landbruksavdeling i Finnmark har gitt Nordlandsforskning i oppdrag å gjennomføre en evaluering av det treårige forprosjektet «Trainee i landbruket 2011-2014». Pilotprosjektet er gjennomført ved et samarbeid mellom Fylkesmannens landbruksavdeling i Finnmark (FMLA), Finnmark Fylkeskommune (FFK), Innovasjon Norge (IN) og 5 eiere av melkebruk, lokalisert i ulike deler av fylket.

Hovedmålet med forprosjektet har vært å prøve ut en modell for utdanning, en såkalt «trainee-modell» som skal bidra til både kompetanseheving og overtagelse av melkebruk i Finnmark. Prosjektet ble formelt avsluttet ved utgangen av august 2014.

I evalueringen vurderer Nordlandsforskning om forprosjektet har nådd sine målsettinger. I tillegg ser evalueringen på om tiltaket har truffet behovet i næringa og hos de aktuelle kandidatene. Evalueringen diskuterer også hvilke tilpasninger som bør drøftes ved en eventuell videreføring.

Gjennom datainnsamlingen har vi sett at det har vært nødvendig å endre noen av problemstillingene som lå til grunn da vi startet med evalueringen. Vi har vurdert om prosjektet har nådd målet om å utprøve en ny modell for kompetanseheving i landbruket. I tillegg har vi evaluert om prosjektet har nådd målsettingen om at traineene skulle overta brukene i løpet av, eller etter prosjektets avslutning. Vi har også drøftet traineenes erfaringer med prosjektet og utprøvingen av teori - og praksismodellen for trainee i landbruket. Videre har vi diskutert om dette en kompetansehevingsmodell som inneholder de nødvendige forutsetninger for en videreføring.

Prosjektet var ikke helt avsluttet da den første datainnsamlingen til evalueringen ble gjort. Vi har imidlertid innhentet noe mere data i ettertid. Den umiddelbare effekten av prosjektet er mulig å evaluere, men å si hvordan dette vil utvikle seg videre i de neste årene, vil kreve en oppfølging med nye undersøkelser/forskning.

## *Nasjonale føringer*

Rekruttering og kompetanse er sentrale områder i norsk landbrukspolitik.

Det er imidlertid ikke innenfor rammene av dette evalueringsprosjektet å gi en detaljert redegjørelse for politikk og føringer på disse områdene, men vi vil likevel gi en kort omtale av dette da det er viktig for den kontekstuelle forståelsen.

En hovedmålsetting er at det skal være landbruk over hele landet, og for å nå dette målet vil god rekruttering, et høgt kunnskapsnivå og videreutvikling av kunnskapssystemene for landbruks- og matsektoren være av avgjørende betydning. Dette er uttrykt i Stortingsmelding nr. 9 (2011-2012) som:

*«Gode kunnskapssystemer er nødvendige for å fremme konkurransevne i alle landbrukets verdikjeder og for å sikre en framtidrettet næring der bærekraftig produksjon og alternativ utnyttelse av biologisk materiale står sentralt.» (St.meld. nr. 9 (2011-2012): 273).*

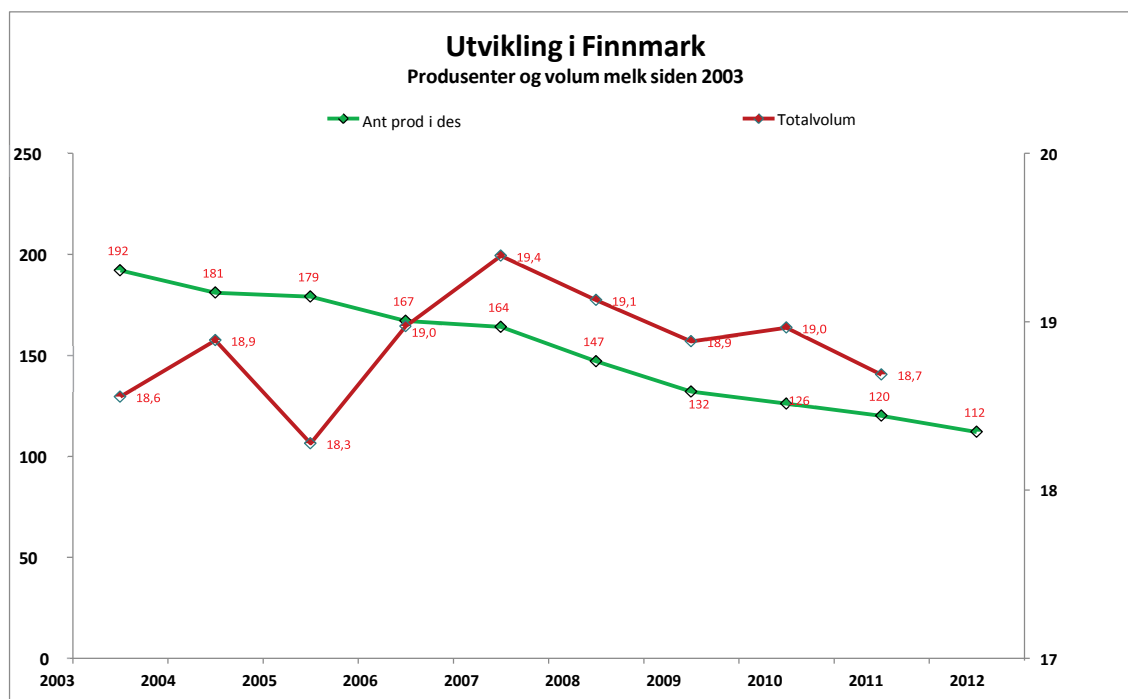
«Det er nødvendig med en helhetlig og målrettet politikk for næring, forvaltning, forskning, utdanningssystem, veiledningstjeneste og virkemiddelapparat. En god og formålstjenlig rolle- og ansvarsdeling mellom disse aktørene er viktig for å bedre kompetansen, oppnå effektiv bruk av landbrukets ressurser og sikre god resultatoppnåelse. Samarbeidet med andre næringssektorer skal videreutvikles.» (St.meld. nr. 9 (2011-2012): 273).

Et viktig moment som trekkes fram i stortingsmeldinga er betydningen av regional tilpasning av virkemidlene;

«For å sikre en best mulig utnyttelse av ressursene over hele landet skal distriktsprofilen i virkemidlene bli tydeligere. Det skal bli større regionalt handlingsrom i virkemiddelbruken, slik at ressurser kan settes inn i områder hvor utfordringene er særlig store og dyrke fram mulighetene for verdiskaping der de finnes. En forutsetning for å finne nye, bedre og mer lønnsomme løsninger er forskning, utvikling og innovasjon i hele verdikjeden.» (St.meld. nr. 9 (2011-2012): 12).

Videre påpekes det i meldinga at det er rekrutteringen til næringa og kunnskapsutviklingen som avgjør hvor godt potensialet i landbruket blir utnyttet. Og at det er folkene i næringa og deres kompetanse, vilje og evne, som avgjør hvordan næringa vil utvikle seg.

Figuren under viser hvordan melkeproduksjon og antall melkebruk har utviklet seg i Finnmark siden 2003. Antall melkebruk i Finnmark er redusert med 80 bruk, og det var et betydelig fall i melkeproduksjonen fra 2007.



**Figur 1. Utvikling i melkeproduksjon i Finnmark.**

Kilde: Stensen m.fl. (2012)

Viss det ikke iverksettes tiltak har Stensen m.fl. (2012) anslått at det fra 2008 til 2017 vil bli en nedgang i antall produsenter i Finnmark med 35 % og en reduksjon i produsert melkemengde med nesten fire prosent. 32 % av melkeprodusentene i fylket er over 55 år og halvparten av disse antas å avvikle melkeproduksjonen innen 2017. Rekruttering til melkeproduksjon i Finnmark er derfor ei stor utfordring framover.

Da prosjektet «Trainee i landbruket» startet gjaldt den eksisterende praktikantordningen i landbruket. Det primære målet med denne praktikantordningen var å bidra til å sikre rekruttering til landbruket og landbruksrelaterte næringer. Gjennom organisering og økonomisk stimulering skulle denne ordningen øke mulighetene for praksis i landbruksnæringa. Praktikantordningen omfattet imidlertid kun praksis på eksterne gårdsbruk, slik at gårdbrukerne ikke kunne inngå avtaler med egne barn om opplæring på egen gård. Det manglet med andre ord ordninger for en organisert opplæring av egne barn i egen bedrift. Målgruppen for praktikantordningen var personer i alderen 16-30 år som ønsket praksis og utdanning innen landbruket. I jordbruksoppjøret 2014 ble det imidlertid besluttet at ordningen skal avvikles. Dette skjer med virkning fra 1.1.2015 (Sydengen 2014).

I denne rapporten vil vi videre gi en kort presentasjon av forprosjektet og videre diskutere bakgrunnen for å innføre en «trainee-modell» i landbruket. Deretter beskriver vi det metodiske designet vi har brukt i evalueringen før vi presenterer erfaringene fra prosjektet, basert på intervjuer og dokumentgjennomgang. Videre analyserer og diskuterer vi funnene, før vi til slutt oppsummerer evalueringen.

## **1.1 KORT PRESENTASJON AV FORPROSJEKTET**

Begrepet «trainee» har tradisjonelt blitt brukt om en person som nylig har avsluttet høgere utdanning, og som deretter får en praksisperiode i en større bedrift for en tidsbegrensa periode (Trainee.no 2002-2014). Målet med å ansette en trainee er å trene opp unge kandidater for seinere fast ansettelse i bedriften. I løpet av denne perioden får traineen både praktisk og teoretisk opplæring, og arbeider med ulike oppgaver for blant annet å lære seg hvordan bedriften er bygd opp, og for å skape seg et nettverk i bedriften.

Trainee blir vanligvis relatert til industribedrifter. Bakgrunnen for å bruke begrepet trainee i en modell for kompetanseheving i landbruket henger blant annet sammen med at moderne gårdsbedrifter er blitt mer lik en industribedrift, på grunn av effektiviseringen og mekaniseringen av landbruket. Begrepet trainee ble derfor valgt bevisst for å bidra til å øke «statusen» for ordningen, og ved å trekke paralleller mellom landbruk og industri.

Modellen som er brukt i pilotprosjektet har samtidig blitt tilpasset utfordringer innen landbruket. Blant annet er det stilt andre krav til teoretisk og praktisk bakgrunn for å kunne delta som trainee i denne sammenhengen, og i motsetning til praktikantordningen i landbruket, gjorde modellen det mulig å praktisere på egen gård.

Ideen til prosjektet «Trainee i landbruket» ble presentert av IN Finnmark i et landbrukspolitisk møte, holdt av Regionalt Partnerskap (RUP-partnerskap), allerede i 2009. IN hadde erfaringer fra et trainee-prosjekt innenfor fiskeriene i Finnmark, og så at et tilsvarende kompetansehevingsprosjekt i landbruksnæringa kunne gi barn av gårdbrukere



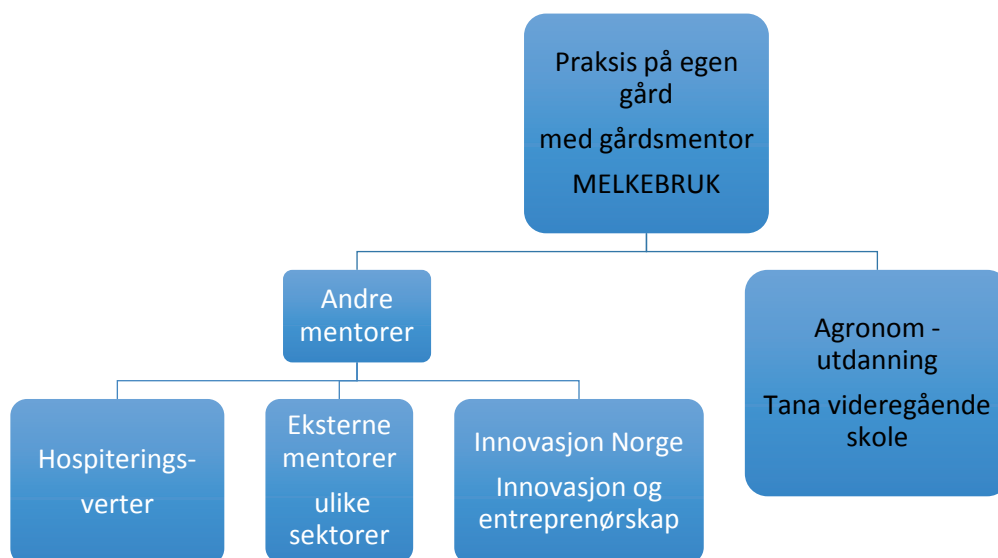
mulighet til å få opplæring og praksis på egen gård, og dermed stå bedre rustet ved overtagelse.

Det var spesielt daværende leder i IN som hadde et sterkt engasjement for å få startet opp et slikt prosjekt. Hans perspektiv var at gårdsbruk var å betrakte som en industribedrift, og han mente derfor at bøndene måtte tenke mer på bedriftsutvikling enn tradisjonell gårdsdrift. Et argument var derfor at en trainee-ordning kunne bidra til å gi melkebonden økt status og bevissthet som industriaktør.

Etter lanseringa av «trainee-ideen», ble den liggende fram til vinteren 2011. Da tok tre av medlemmene i Finnmark Bondelag igjen kontakt med RUP-partnerskapet, med utgangspunkt i den store nedgangen i rekrutteringen til melkebruk i Finnmark. Denne gangen med det mål for øye å etablere et *forprosjekt* basert på ideen bak ei trainee-ordning i landbruket.

På bakgrunn av dette initiativet gjennomførte Finnmark Bondelag og Tana videregående skole en spørreundersøkelse blant alle melkebønder i fylket i februar 2011. Spørreundersøkelsen omhandlet hvorvidt bøndene kunne tenke seg å delta i et slikt prosjekt og 10 melkeprodusenter meldte sin interesse for ei slik traineeordning. Dermed ble beslutningen om å gjennomføre pilotprosjektet «Trainee i landbruket» tatt.

Representanter fra IN, Finnmark Bondelag, FMLA, FFK og Tana videregående skole hadde jevnlig møter utover våren 2011 for å diskutere hvordan de burde organisere traineeordningen. De vurderte flere ulike modeller som hadde vist seg å være vellykkede, og utarbeidet et opplegg for landbruket som skulle inngå i et pilotprosjekt på 3 år. Modellen som ble valgt er presentert i figur 2.



**Figur 2. Opprinnelig modell for trainee prosjektet.**

Figur 2 viser de viktigste brikkene i trainee-modellen. Her står praksis på egen gårdsbedrift under veiledning av gårdsmentor sentralt og parallelt med en teoretisk rettet undervisning på Tana videregående skole. I tillegg inneholdt modellen en mulighet for å benytte eksterne mentorer fra ulike fagområder, som trainee og gårdbruker fant nødvendig eller nyttig.

Trainee- modellen skulle også være markedsorientert i den forstand at deltakerne skulle reise ut for å få nye erfaringer og ny kunnskap til nytte for en framtidig melkeproduksjon. Denne modellen inneholdt også et krav om minst 4 måneders hospitering på annet gårdsbruk, og det var en målsetting at det skulle arrangeres felles studieturer til andre regioner og land. Med bakgrunn i de utfordringer Finnmark står overfor, skulle også IN holde kurs i innovasjon og entreprenørskap, i tillegg til agronomutdanningen.

En allmenn utlysning for alle melkebruk ble forsøkt vurdert, men Finnmark Bondelag og RUP partnerskap bestemte seg for å gjøre et lukket utvalg. Det ble bestemt at tre av medlemmene fra Finnmark Bondelag som initierte og var engasjert i trainee-prosjektet skulle være med på grunn av at deres store interesse og motivasjon for deltagelse. I mai 2011 startet disse bøndene i pilotprosjektet. Høsten 2011 ble prosjektet utvidet med ytterligere to gårdsbruk fra indre Finnmark for å få en tilfredsstillende representasjon fra alle deler av fylket. Det ble dessuten bestemt at man skulle ha med fem traineer for å redusere risikoen for at prosjektet ikke ble gjennomført dersom det ble frafall i løpet av perioden. Traineene var i alderen 17 til 35 år, og det var en forutsetning for deltakelse at de forpliktet seg til å overta brukene i løpet av, eller etter prosjektperioden. Den formelle oppstarten av pilotprosjektet «Trainee i landbruket» var 1. september 2011. Prosjektet ble avsluttet i 31. august 2014.

Trainee - prosjektet ble samfinansiert av IN, FMLA, Ffk, Tana videregående skole og deltakende bønder. Prosjektledelsen ble lagt til FMLA, som stilte administrative ressurser til rådighet på til sammen kr 387 500 til prosjektorganisering og overhead, se tabell 1. Tabellen 1 viser også at IN Finnmark budsjetterte med det største bidraget på 7,5 millioner for de tre årene trainee-prosjektet var planlagt. Disse midlene skulle dekke lønn til traineene og gårdsmentorene, reisekostnader, bruk av eksterne mentorer, eksterne kostnader ordinær drift, eksterne kostnader bedriftsutvikling/entreprenørskap og uforutsette kostnader. Traineene har fått lønn etter personlige avtaler. Bøndene har stilt med egenkapital i form av arbeidet som mentor og tapt arbeidsfortjeneste (svinn som følge av tid medgått til opplæring).

Tabell 1. Budsjett 2011-2014 (i NOK).

Finansiering	2011	2012	2013	2014	SUM
<b>BU-fondet</b>	50 000				50 000
<b>FMLA</b>	119 500	94 000	80 000	94 000	387 500
<b>IN</b>	1 250 000	2 500 000	2 500 000	1 250 000	7 500 000
<b>FFK</b>	200 000	410 000	292 000	176 000	1 078 000
<b>Tana vg</b>	7 500	28 000	18 000	23 000	76 500
<b>5 Bønder</b>	463 500	805 000	805 000	400 000	2 400 000
<b>SUM</b>	2 090 500	3 837 000	3 695 000	1 943 000	11565 500

Agronomutdanningen ble finansiert gjennom Ffk sine regionale utviklingsmidler (RUP midler), Tana videregående skole og Bygdeutviklingsfondet (BU-fondet). Tana videregående skole har hatt ansvaret for undervisningsopplegget knyttet til dette prosjektet og traineene har deltatt på studium, sammen med andre, (gårdbrukere, avløserer etc.) som har ønsket å skaffe seg formell kompetanse. I tillegg til de 5 deltakerne på prosjektet hadde studiet 7 andre elever fra Finnmark.

Selve studiet har vært nettbasert, med samlinger på Tana Videregående skole tilsvarende en uke per måned.

Traineene hadde alle en del erfaring fra gårdsarbeid og- drift. Dette fikk de godkjent som ett års realkompetanse, og gikk derfor inn i undervisningen høsten 2011, på Vg 2 nivå, for deretter å fullføre Vg 3. I tillegg har de deltatt på en studietur til Island i regi av skolen. Etter at traineene har gjennomført undervisningsopplegget, og avlagt de nødvendige eksamener ved Tana videregående skole, har de fått en formell utdanning som agronom.

## **1.2 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET TRAINEE I LANDBRUKET**

Norsk landbruk står ovenfor mange utfordringer framover, som befolkningsvekst, klimaendringer, press på naturressursene og høyere råvarepriser (St.Meld. nr 9 (2011-2012)). Matvaresikkerhet blir stadig viktigere tema både nasjonalt og internasjonalt. I følge statistisk sentralbyrå vil innbyggertallet i Norge øke med 20 % i løpet av de neste 20 årene. Både den forrige (Stoltenbergs-regjeringa) og den nye regjeringa (Solbergs-regjeringa) framhever at det må legges til rette for økt og bærekraftig matproduksjon, i takt med økt etterspørsel (St.prp. nr. 106 S (2013-2014)). For å øke matproduksjonen og opprettholde selvforsyningsgraden, er det nødvendig med god rekruttering til landbruket. Men ungdom har i dag flere valgmuligheter enn tidligere, og mange gårdsbruk sliter med å få neste generasjon til å overta (St.meld. nr. 9 (2011-2012)).

Bondeyrket er et kunnskapskrevende yrke, som kan gi ulike muligheter ut fra kompetanse og utdanning. Gårdbrukeren trenger derfor god basiskompetanse (agronomi, teknikk, økonomi, driftsledelse, miljø, klima, energi etc.) for å ha et grunnlag for utvikling av spesialkompetanse innenfor de aktuelle produksjonene (Haugum 2012).

Kompetanse i landbruket blir også viktig framover med endringer i rammebetingelsene for landbruket, som redusert tollmur for matvarer, oppheving av kvotebegrensninger og mindre statlige overføringer til jordbruket (St.prop. nr 106 S (2013–2014)). Disse endringene skaper et behov for å øke produksjonen, drive mer effektivt og skape produkt som kan konkurrere med importert mat. Tidligere forskning har vist at kompetanse og eksterne nettverk, samt entreprenørskapsholdning -og aktiviteter, gjør det mulig for gårdbrukeren å skape og bruke ressursene på en mer effektiv måte (Grande m.fl. 2011).

Entreprenørskap og innovasjon er viktige virkemidler for å nå den politiske målsettingen om økt matproduksjon i Norge. Det finnes mange definisjoner på entreprenørskap og innovasjon, men nyhetselementet er en sentral del av de fleste definisjonene. Entreprenørskap er en prosess og kan forstås som å gjøre noe nytt eller å gjøre noe som er gjort før på en ny måte (Schumpeter, 1934). Det nye kan være å sette sammen eksisterende

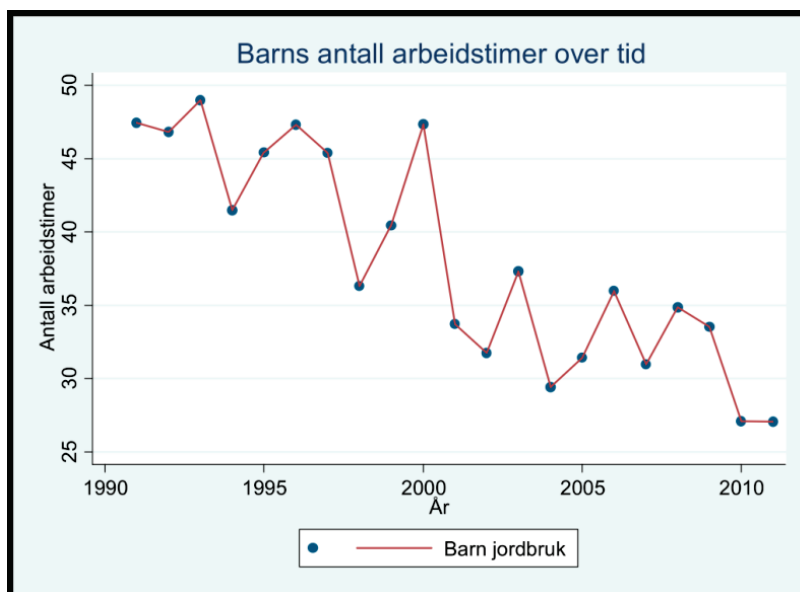
ressurser på nye måter, ta i bruk ny produksjonsmetode, skape et nytt marked eller organisatorisk endring.

Entreprenørskap og innovasjon innenfor landbruket kan dermed dreie seg om at bøndene utnytter forretningsmuligheter ved å starte en tilleggsnæring på gården eller at bøndene tar i bruk ny innovasjon som fører til ny og mer effektiv produksjonsmetoder av kjerneaktiviteten. Kompetanse og kunnskap er viktige faktorer for innovasjon (Kjølseth og Pettersen 2012). Kunnskap om entreprenørskap og innovasjon vil derfor gjøre gårdbrukerne bedre kvalifisert til å kunne oppgradere melkebrukene, slik at de kan møte stadig nye krav fra myndighetene, øke produksjonen og møte større konkurranse.

Større gårdsbruk med mer avansert teknologi og krav til effektivisering har ført til et behov for annen type kompetanse enn det den tidligere generasjonen på gårdene sitter med. Allikevel gir Odelsloven barn med odelsrett rett til å overta gården konsesjonsfritt, uten dokumentasjon på kompetanse. Oppfatningen har vært at barn som er oppvokst på gård har nær tilknytning til gården og god nok kunnskap og erfaring til å drive den. Men grunnlaget for å drive gård har endret seg siden odelsloven ble skrevet. Blant annet har landbruket blitt en mer lukket næring, og barn og ungdom får dårligere muligheter til å innhente erfaringer og utvikle interesse for landbruket. Det har også skjedd en endring fra at odelsbarn ble pålagt/oppfordret til å ta landbruksutdannelse til at de i dag ofte velger fritt innenfor alle utdanningsretninger.

Jordbruket i Norge har tradisjonelt vært basert på familiedrift (Madsen m.fl. 2008). De fleste melkebruk har endret seg fra å være familiebruk hvor mor, far og barn jobbet sammen, og hvor barna var en arbeidskraftreserve, til å bli et enkeltmannsforetak hvor eieren står ansvarlig for hele driften. Den vanligste situasjonen i dag er at mannen jobber på gården mens kona er sysselsatt i annet arbeid (Hovde m.fl. 2011). Forskning har også vist at barn ofte går i mors fotspor, og viss hun ikke er aktivt med i driften, blir ungene også mindre aktive i driften på gården. Mens far tar fjøset alene er ungene sammen med mor. Dermed får ungene mindre tilknytning til gården.

I en studie gjennomført av Maria Almli (2013) viser også bøndene til at nye rammebetingelser i form av regler og hygienetiltak, for eksempel ved inn – og utgang i driftsbygning, får betydning for ungenes deltakelse i gårdsdriften. Dette skaper mye tidsheft for ungene, og de blir heller igjen inne. Tidligere studier gjennomført blant norske bønder viser at det er stor sammenheng mellom barns delaktighet i gårdsarbeidet, og overtagelse av landbrukseiendom og gårdsdrift (Andgard m.fl. 2009). Figuren under (figur 3) viser tendensen i landbruket når det gjelder barns årlige arbeidstimer.



**Figur 3. Barns årlige arbeidstimer i landbruket.**

Kilde: Almli (2013: 16)

Barns deltakelse vil selvsagt ha sammenheng med graden av mekanisering, og i hvilken grad driftsformen har arbeidsoppgaver som barn kan utføre. Dette er blant annet årsaken til den lave deltakelsen for gårdsbruk som driver kornproduksjon (Almli 2013).

I tillegg flytter ungene ofte fra hjemgården og får seg utdanning, jobb og familie en annen plass, mens far jobber på gården til han blir pensjonert. Statistikk fra SSB viser at gjennomsnittsalderen ved overtagelse av landbrukseiendom er 51 år (Haugum 2012). Den manglende erfaringen og kompetanseoverføringen som dermed gjør seg gjeldende, gjør at det skapes et kompetansegap mellom generasjonene, noe som gjør det vanskeligere for neste generasjon å overta.

Industrialiseringa av landbruket har gjort melkebruk mer lik annen type bedrift, med de kompetansekravene som følger. Gården har blitt beskrevet som en økonomisk drevet bedrift som har spesielle karakteristikk (Veidal 2011). Ofte har gårdsbedriften høg grad av familieinvolvering og denne typen bedrifter er bundet til et fast sted og produksjonen har kulturelle og historiske føringer.

Entreprenørskapsforskninga har fram til ganske nylig oversett landbruket (Alsos 2007). Gårdbrukeren og landbruket ble først anerkjent som interessant empirisk område for kunnskap om entreprenørskap av Carter og Rosa (1998). De anså gårdbrukeren først og fremst som eier og driver av en bedrift og som vurderer og gjennomfører bevisste strategiske valg for sin bedrift (Veidal 2011). Deltakerne i prosjektet har, om enn i litt varierende grad, selv brukt bedriftsbegrepet og omtalt seg selv som bedriftseier. For å oppnå språklig variasjon i teksten vil vi veksle mellom å bruke både gård, bruk, bedrift og gårdsbruk i videre tekst.

## 2 METODE

Vi har valgt en kvalitativ tilnærming for datainnsamling og behandling. Ettersom det deltok bare fem melkebruk i prosjektet, valgte vi å gjøre personlige intervjuer med alle våre informanter. I tillegg til intervjuene har vi gjennomgått dokumenter som er knyttet til prosjektet, som søknader, utviklingsplaner og rapporter. I henhold til personvern hensyn, har vi anonymisert informantene våre i presentasjon og diskusjon av datamaterialet. Vi har derfor presentert og drøftet data som har generell interesse og som ikke inneholder personlig informasjon.

### 2.1 INTERVJUER MED NØKKELPERSONER

I denne studien har vi tatt utgangspunkt i en narrativ tilnærming med samtalende intervju for å få informantene til å fortelle sin historie og hvor vi har spurt oppklarings spørsmål underveis (Jovchelovitch og Bauer 2000). I tillegg har vi brukt intervjuguider for å skape struktur for samtalene og for å sikre oss at informantene berørte de tema vi trengte informasjon om. Dette var blant annet bakgrunnsinformasjon om informantene, hvordan de ulike delene av trainee-ordningen har fungert, hvordan og hvorfor deltakerne kom inn i prosjektet etc. Ved å intervju informantene ansikt-til-ansikt, og dermed ha mere oversikt over den non-verbale kommunikasjonen, fikk vi muligheten til å stille mer inngående spørsmål og lettere oppdage og oppklare misforståelser som oppsto i samtalen.

To av forskerne har besøkt samtlige gårdsbruk som har vært involverte i forprosjektet. Forskerne har enten gjort hvert sitt intervju med gårdsmentor og trainee eller intervjuet gårdsmentor og trainee sammen. Dette fikk informantene selv være med å avgjøre. Vi har også gjort intervju av en hospiteringsvert/mentor. Ved å benytte denne metoden har vi fått god informasjon om og forståelse for hvordan deltakerne i forprosjektet har opplevd både prosjektet og trainee -ordningen.

Vi har også gjort personlige intervjuer med en lærer og telefonintervju med rektor ved Tana videregående skole. Gjennom disse intervjuene fikk vi innsikt i hvordan den formelle opplæringsdelen i modellen har fungert og hvilke erfaringer som ble gjort underveis.

Vi har hatt et personlig intervju med en av de ansatte i IN og et telefonintervju med tidligere direktør i Innovasjon Norge. De ga oss informasjon om bakgrunnen for prosjektet og hvilken rolle Innovasjon Norge har hatt. Denne studien har også omfattet intervju med landbruksdirektøren i FMLA i Finnmark og prosjektleder for trainee-prosjektet, som også var ansatt i FMLA. Til sammen har de ulike informantene gitt utfyllende informasjon om prosjektgjennomføringen.

### 2.2 DOKUMENTER OG RAPPORTER

I tillegg til samtalende intervju har vi også hentet informasjon fra ulike dokumenter som har vært knyttet til pilotprosjektet. Dette har vært møtereferat fra innledende faser av prosjektet, samt møtereferat fra ulike typer møter mellom traineer, gårdsmentorer, Tana vg skole, prosjektledelse, og Innovasjon Norge. I tillegg har vi fått tilgang til plandokument,

søknader og rapporter og andre dokumenter som har vært knyttet til de enkelte bruks arbeid i prosjektperioden. En gjennomgang av disse dokumentene har bidratt til å gi oss ytterligere innsikt i prosjektet.

### 3 ERFARINGER FRA TRAINEE-PROSJEKTET

I dette kapittelet vil vi presentere våre funn fra undersøkelsen. Først presenterer vi erfaringene ledelsen og deltakerne har hatt med rekruttering av deltakerne til prosjektet. Deretter diskuterer vi deltakerne og ledelsen sin erfaring med hvordan ordningen rundt mentorer, hospiteringsverter og utdanning har fungert. Til slutt beskriver vi hvordan deltakerne og ledelsen i prosjektet har opplevd ledelsen og kommunikasjonen mellom prosjektledelsen, utdanningsinstitusjonen, og gårdbrukerne.

I presentasjonen av funn fra intervjuene, bruker vi begrepet informanter når vi referer til erfaringer som representerer alle gruppene. Der det er behov for en tydeligere presisering av hvilken gruppe informantene tilhører refererer vi til traineene, gårdsmentorene, prosjektledelsen etc.

#### 3.1 REKRUTTERING AV DELTAKERE

Innovasjon Norge og Finnmark Bondelag forteller at de begge var involverte i rekrutteringsprosessen. Finnmark bondelag sendte i samarbeid med Tana videregående skole ut et spørreskjema til samtlige bønder i Finnmark for å avdekke interessen for å delta i utprøving av en traineeordning. Spørreundersøkelsen ga 20 svar og viste at 10 respondenter var positive til å bli med i ei slik utprøving.

Informantene sier at de i ettertid kan se at det i denne undersøkelsen ikke kom tydelig fram at respondentene også samtidig kunne *melde seg på* en slik utprøving. I tillegg fremgår det av intervjuene at det også var uklart hvem som hadde hovedansvaret for å gå igjennom svarene fra spørreundersøkelsen og følge opp. Dette resulterte i at respondentene fra spørreundersøkelsen derfor ikke ble brukt aktivt i rekruttering til trainee-prosjektet. Flere av informantene påpeker at dette har vært uheldig fordi respondentene ikke fikk reell mulighet til å vurdere deltagelse i prosjektet og at dette kan være bakgrunnen for en del av den kritikken som er rettet mot utvelgelsen og rekrutteringen av deltagerne fra næringa.

Forprosjektet kom raskt i gang. Ett kriterium for valg av deltakere var at det skulle være melkebønder. To av initiativtakerne ble valgt inn i prosjektet på bakgrunn av stort engasjement og stor motivasjon for deltakelse. Det ble også valgt ei samdrift med robotfjøs for å få driftsmessige forskjeller mellom brukene. Disse tre gårdsbedriftene startet i trainee-prosjektet allerede i mai 2011. De to siste brukene som ble involvert i prosjektet ble rekruttert høsten 2011. En av disse forteller at han ble involvert via et annet landbruksrettet prosjekt. Den andre forteller at bruket ble med i prosjektet på eget initiativ basert på informasjon om prosjektet via eget nettverk. Et poeng var at brukene skulle representere alle deler av Finnmark.

*«...jeg oppfatter dette som måte å «kjøpe» ungdommen tilbake til landbruket på..»*

Gårdsmentor.



Et kriterium for deltagelse i prosjektet var at traineene måtte undertegne en avtale om overtagelse av gårdsbruket i løpet av perioden, eller etter at prosjektet var avsluttet. Men informantene kan ellers ikke fortelle om noen klar strategi for utvelgelse utover disse kriteriene. Informantene er ikke kjent med at det ble gjort vurderinger i forhold til blant annet hensiktsmessig alder på trainee og gårdsmentor, motivasjon og tidligere erfaringer hos trainee eller driftsmessige utfordringer på gården. Prosjektledelsen kan fortelle at det ikke er lagt inn noen form for sanksjonering dersom traineene ikke gjennomførte i henhold til avtalen.

De 5 traineene i prosjektet var ved oppstart av prosjektet i aldersgruppen 17 – 35 år og gruppen besto av 1 kvinne og 4 menn. Noen av informantene forteller at det i rekrutteringsprosessen ble møtt med en viss skepsis at kvinner skulle delta i prosjektet. De eldste deltakerne var til dels etablert med familier, og hadde helt eller delvis vært sysselsatt i andre yrker fram til trainee-prosjektet trådte i kraft. De yngste deltakerne var fortsatt hjemmeboende ungdommer.

### **3.2 MENTORER OG HOSPITERINGSVERTER**

Deltakerne i prosjektet har hatt anledning til å benytte ulike mentorer, og traineene har brukt både gårdsmentorer og eksterne mentorer. Det vi har valgt å kalle *gårdsmentor* i denne studien, har vært en av, eller begge, foreldrene/foresatte til traineene og de har vært hovedansvarlig for den praktiske veiledning på egen gård. Traineene forteller at dette jevnt over har fungert godt og at samarbeidet har vært tilfredsstillende. Gårdsmentorene på sin side forteller at de har brukt svært mye tid på veiledning av traineene, og at det har vært mye mere tidkrevende enn det de hadde forestilt seg på forhånd. Noen sier at første året i prosjektet framstår som det mest aller mest krevende når det gjelder veiledning.

Gårdsmentorene understreker at de er svært fornøyd med ordningen, og den undervisningen som traineene har vært igjennom. De forteller at de tydelig kan se at dette gjenspeiler seg i det praktiske gårdsarbeidet. Samtlige traineer er av den oppfatning at de har lært mye av å arbeide sammen med gårdsmentorene, og de har deltatt i alle aktivitetene på gården, som melking, fôring, kalving, jordarbeiding og høsting av fôr etc. De sier at de i stor grad også har jobbet selvstendig på gården, og at de har spurt gårdsmentor når de har hatt behov for veiledning. Traineene forteller at de oppfatter at gårdsmentorene har greid å overlate en del eller mye av ansvaret til dem.

*«...Jeg vet ikke hvordan det ville gått med denne gården om det ikke hadde vært for dette trainee – prosjektet...»*

Gårdsmentor.

I tillegg til gårdsmentor har traineene hatt mulighet for opplæring fra eksterne mentorer. Gårdsmentorene og traineene forteller at de selv valgte de eksterne mentorene ut i fra egen vurdering av behovet for opplæring og kunnskap knyttet til gården. Flere forteller at de blant annet har brukt TINE for å få hjelp til fôranalyser. De med robotfjøs har brukt eksterne mentorer som kan lære dem å bruke og å vedlikeholde dette anlegget selv. Noen av traineene har også hatt eksterne mentorer som har lært dem mer om regnskap og søknadsskriving. De forteller videre at de også har benyttet mekanikere og snekkere for å

lære seg å vedlikeholde og reparere tekniske innretninger og maskinelt utstyr på gården. Dette understreker de er særdeles viktig etter som det kan være både kostnadskrevende og vanskelig å skaffe faglig ekspertise, blant annet på grunn av store avstander.

Gjennom intervjuene finner vi at bruken av eksterne mentorer har variert en del mellom de ulike gårdene. Noen forteller hvordan de aktivt har gått inn for å skaffe relevante mentorer ut fra det kunnskapsbehovet de har hatt. Andre er av den oppfatning at de ikke har hatt så stort behov for eksterne mentorer, eller at de synes det har vært vanskelig å finne relevante mentorer både innen melkeproduksjon og andre områder. Informanter forteller også at de på den ene siden har vært usikre på hvordan midlene skulle brukes, og at de på den andre siden har vært urolig for å framstå som «grådig» og at de utnytter systemet.

Noen av traineene har også benyttet seg av hospitering på andre gårdsbruk. De forteller at det har vært opp til dem selv å finne hospiteringsverter og tidspunkt for hospitering. De forteller at det var vanskelig å finne vertskap, og ingen av traineene har hatt *lange* opphold på andre gårdsbruk. Noen av deltakerne uttrykker at dette også var knyttet til familiesituasjonen, og at det av den grunn vanskelig lot seg gjennomføre. Andre sier at de ikke så hensikten med et hospiteringsopphold. Traineene som har benyttet seg av kortere hospiteringsopphold forteller imidlertid at de har hatt stort utbytte av dette, og at de har oppfattet det som interessant og nyttig å se hvordan andre driver sine bruk.

### **3.3 UNDERVISNING**

Traineene har fulgt et nettverksbasert undervisningsopplegg på Tana videregående skole. Skolen hadde gjennomført nettbasert undervisning for voksne også på 90-tallet. Men på grunn av lovendringer, sluttet de med denne ordningen. Tana videregående skole var i gang med å planlegge ny oppstart av nettbasert undervisning for voksne, da initiativet til traineordningen kom. Med traineordningen fikk skolen nok elever til å kunne gjennomføre det nettbaserte studiet.

Skolen bygde den nettbaserte undervisninga på et opplegg fra Mo og Jølster videregående skole i Sogn og Fjordane, men gjorde egne tilpasninger. Tana videregående skole valgte blant annet å organisere utdanningen med flere skoletimer enn det rammen fra naturbruksutdanningen ved Mo og Jølster videregående skole tilsa. De fleste elevene hadde ei utdanning og/ eller praksis fra arbeid på hjemgården som de fikk godkjent som et år realkompetanse. De gikk dermed rett inn på Vg 2 nivå for så å fullføre Vg 3.

Traineene gir tydelig uttrykk for at de har gode erfaringer fra undervisningen både når det gjelder organisering og faglig innhold, men at studiet var arbeids- og tidkrevende. Studiet var i utgangspunktet lagt opp med samlinger på fire dager, men elevene valgte heller å ha lange dager for å kunne dra tidligere hjem. Skolen på sin side valgte å innrette seg etter elevenes ønsker. Noen av elevene ga uttrykk for at det ble slitsomt med så lange dager med undervisning. Selv om noen av traineene forteller at det var en utfordring å balansere studiene, arbeidet på gården og familien, så sier de at det nettopp var den nettbaserte undervisninga som gjorde det mulig for dem å gjennomføre et slikt utdanningsløp.

Lærerne på Tana Videregående skole fikk kunnskap om og innsikt i de ulike brukene allerede på første samling, hvor elevene presenterte sine egne gårdsbedrifter. Skolen mener dette ga lærerne den nødvendige basiskunnskapen for å kunne utforme undervisning, oppgaver og eksamener som var relevant for den enkelte elev. På samlingene fikk de teoretisk og noe praktisk opplæring og de fleste av traineene er av den oppfatning at skolen presenterte relevante temaer og at lærerne hadde høg kompetanse på de landbruksmessige forutsetningene i Finnmark. Noen av traineene påpeker særlig nytten av å ha en regional landbruksskole som har ei undervisning tilpassa forholdene i Finnmark. Informanter fra skolen forteller at de også inviterte inn eksterne foredragsholdere på enkelte type tema hvor skolen selv ikke hadde spisskompetanse. I denne sammenhengen ble også andre gårdbrukere i lokalsamfunnet invitert til å delta.

Traineene påpeker at de har verdsatt at det har vært en form for «behovsbasert» undervisning i god dialog med lærerne. Noen av traineene hadde en del kompetanse fra før og uttrykker at de derfor stilte en del krav til undervisningen som var relatert til deres praktiske utfordringer. Dette medførte blant annet at de selv bidro med innspill til hvilke tema det skulle undervises i og i hvilken rekkefølge. For eksempel hadde de et ønske om mer opplæring i regnskap og driftsplanlegging, og skolen laget da et undervisningsopplegg rundt dette. Traineene forteller at de også har bidratt med egen erfaringsbasert kompetanse inn i undervisningen. Tana videregående skole understreker at de har hatt stort utbytte av denne dialogen med elevene og at de har fått rekke nye erfaringer som de ønsker å ta med videre.

Selv om alle traineene hadde noe kompetanse fra før, forteller de at de har lært mye, fått faglig påfyll og utviklet nye innsikter. De er også enige om at kombinasjonen av teoretisk undervisning og praksis på egen gård har fungert meget godt. Gårdsmentorene gir også uttrykk for at traineene i økende grad har evnet å bruke kunnskapen fra studiet i det praktiske arbeidet. Dette har blant annet resultert i interessante faglige diskusjoner og kunnskapsutveksling mellom generasjonene. Traineene understreker at kunnskapen har gitt dem større motivasjon og særlig styrket selvtillit til å overta melkebruket. De forteller at det betyr mye å ha en utdanning som gir en formell kompetanse og at det følger med en viss stolthet over å ha oppnådd dette.

«... jeg kan ikke tro at jeg har en utdanning! ...»

Trainee

Representanter fra Tana Videregående skole sier at elevene har vist stor faglig utvikling i løpet av prosjektet. De forteller at elevene i løpet av utdanningen ble stadig mer nyansert i analyser av problemstillinger og bruken av den kunnskapen de hadde opparbeidet seg.

«... de sluttet å komme med så mange påstander...»

Tana videregående skole

Den nettbaserte ordningen stiller store krav til modenhet og selvstendighet og disiplin i studiet, noe som virker å ha fungert tilfredsstillende for de fleste av traineene. Informanter fra Tana Videregående skole forteller at dette er et undervisningsopplegg som normalt ikke passer så godt for unge elever, spesielt for de som ikke har basisfagene fra Vg 1 eller tilsvarende. Normalt vil ikke den gruppen få studiekompetanse før de er fylt 25 år, og de har

da rett til videregående utdanning tilpassa behovet deres (jf. opplæringsloven § 4A-3). Noen av traineene gir også uttrykk for at aldersforskjellen i gruppen gjorde at faglig og pedagogisk opplegg ikke alltid var tilpasset alle.

Traineene nevner også spesielt at de har hatt godt utbytte av at det deltok flere elever på det nettbaserte studiet. De andre elevene var over 30 år og hadde ulike typer av landbrukserfaring. Noen drev egen gård mens andre arbeidet som avløsere. Traineene forteller at klassen etter hvert ble en sammensveiset gruppe hvor det ikke var skille mellom traineene og de andre elevene. Tana videregående skole bekrefter at de forholdt seg til klassen som en enhet, og at det ikke ble gjort forskjell på de to gruppene.

Traineene uttrykker også tydelig at studieturen til Island ble en meget viktig faglig og sosial hendelse i denne perioden.

«... den turen spleiset oss virkelig sammen...»

Trainee.

Dette var en studietur arrangert av Tana videregående skole hvor både elevene på det nettbaserte studiet og andre unge bønder i Finnmark (under 35 år) ble invitert til å delta. Traineene gir et sterkt uttrykk for at samhandlingen med klassen og andre unge bønder i Finnmark skapte et viktig grunnlag for videre kontakt, både sosialt og faglig. Deltakerne på studieturen til Island ønsket å opprettholde og utvikle kontakten også etter denne turen, og etablerte derfor ei lukket gruppe på Facebook. Studieturen var i 2012, men traineene forteller at gruppen fortsatt diskuterer faglige problemstillinger der. Traineene opplever at de har lavere terskel for å stille «dumme» spørsmål til andre unge bønder enn til mer erfarne gårdbrukere. Videre forteller de at de kommer til å holde kontakten på sosiale medier også etter at prosjektet er over, fordi de ser at dette kan brukes som en sosiale og faglige arena.

«...Jeg føler at jeg har et nettverk...»

Trainee.

Informanter fra Tana videregående skole forteller at trainee-prosjektet har bidratt til økt kompetanse og mer bevissthet rundt utdanningen også blant lærerne på skolen. De forteller at det har vært svært interessant og motiverende å undervise voksne elever og at de har lært mye av den faglige utfordringen som denne gruppen representerte. De mener at denne økt kompetansen blant lærerne også vil få konsekvenser for den ordinære undervisninga. Prosjektet medførte også økt aktivitet på skolen. Hadde det ikke vært for trainee-prosjektet hadde ikke Tana videregående skole fått tilstrekkelig mange deltakere til å arrangere den nettbaserte utdanningen.

### **3.4 PROSJEKLEDELSE OG ORGANISERING**

Informantene forteller at det tette samarbeidet mellom IN, FMLA, FFK og Bondelaget i Finnmark har vært veldig viktig for opprettelsen og gjennomføringen av trainee-prosjektet, og hvor aktørene i virkemiddelapparatet har hatt ulike roller. IN har hatt rollen som finansør, FMLA fikk prosjektlederansvaret og FFK har hatt ansvaret for utdanningen

gjennom Tana videregående skole. Prosjektet har hatt et styre med en representant fra IN, en fra FMLA, en fra FFK, en fra traineene, en fra mentorene og rektor fra Tana videregående skole. Disse har hatt to til tre møter i året og har vært kontaktleddet mellom deltakerne og ledelsen. I tillegg har det vært arrangert ett til to trainee-samlinger i året for alle traineene, mentorene, FMLA og IN. Fylkesmannen arrangerte også en fellestur til Sveits og Østerrike for traineene og mentorene i prosjektet.

Noen av informantene forteller at de oppfattet at hovedintensjonen med pilotprosjektet var at de skulle øke entreprenøriell og innovativ aktivitet mot en effektivisering og økning av melkeproduksjonen på de enkelte gårdsbedriftene. De forteller at de har oppfattet at dette var hovedmålet for daværende leder i IN, som også var en av initiativtakerne til pilotprosjektet. Denne initiativtakeren betraktet gårdsbruket som en industribedrift og sammenliknet melkebonden med andre bedriftseiere. Han mente at ei traineeordning, hvor unge bønder fikk økt praktisk og teoretisk kompetanse, kunne være med å bedre rekrutteringen til melkebruk i Finnmark. Flere av informantene gir uttrykk for at de hadde stor tillit til denne lederen av IN.

«...han var så interessert i prosjektet og var veldig opptatt av oss...»

Trainee.

Dette er også det vi kan utlede av tilgjengelige dokumenter i fra startfasen i prosjektet. Informantene forteller videre at IN skulle bidra inn i prosjektet med undervisning for å øke kunnskapen om entreprenørskap og innovasjon, men at dette ikke har blitt fulgt opp.

Det ble et lederskifte i IN i løpet av 2012 ved at den første lederen gikk over i en annen stilling hos ny arbeidsgiver. Han gikk dermed ut av prosjektet. I følge informantene skjedde det en endring i prosjektet etter dette, og det ble en dreining mot et større fokus på innovasjon knyttet til tilleggsnæringer. En av informantene forteller at de fikk følgende kommentar på en av sine planer:

«...det er da så mye fjøs...»

Mentor.

Det kommer delte meninger til uttrykk blant traineene når det gjelder tilleggsnæringer. Noen mener at hovedfokuset bør være på utvikling av kjernevirksomheten – melkeproduksjon, slik at de greier å fylle eller øke melkekvoten sin. Andre sier at de er interessert i å starte nye eller videreutvikle eksisterende binæringer. IN forteller at de har ønsket at deltagerne skulle skape flere innovative prosjekter knyttet til tilleggsnæringer. Prosjektledelsen på sin side mener at utvikling av tilleggsnæring først og fremst var et tema i starten på prosjektet, men at dette endret seg etter hvert.

I følge prosjektplanen for pilotprosjektet skulle prosjektleder ha ansvaret for «framdrift og gjennomføring av hovedaktivitetene i prosjektet, koordinering mellom de ulike aktørene, er sekretær for styringsgruppen og ansvaret for rapportering».

Flere av deltakerne uttrykker at de har savnet mer oppfølging fra ledelsen i prosjektet. De sier de har hatt større forventninger til kontakt med prosjektleder enn det de føler det har

vært. Samtidig mener de at terskelen har vært lav for å ta kontakt med prosjektleder eller IN dersom de har hatt behov for det.

Deltakerne forteller at initiativtakeren i IN reiste rundt til de ulike gårdsbedriftene og hadde god kontakt med bøndene, men at de ikke har greid å oppnå særlig kontakt med nåværende leder av IN.

Informantene har opplevd at mye av ansvaret for aktivitetene i prosjektet ble overlatt til bøndene selv. Blant annet sier flere av traineene og gårdsmentorene at de kunne trenge mer hjelp til å lage planer for driftsutvikling, budsjettering og rapportering. De har brukte svært mye tid på dette. En gjennomgang av årvisse plandokumenter, budsjettoppsett, søknader og rapporter viser også at dette har vært utformet svært ulikt på de ulike brukene, både med hensyn til omfang og detaljer. Informantene sier at dette til dels har sammenheng med at de årlige søknadsfrister og rapporteringsfrister har falt sammen med travle perioder på gårdsbedriften.

Informantene forteller at de måtte skrive årlige utviklingsplaner og kostnadsoverslag. Dette måtte så godkjennes av IN. Men ifølge informantene hendte det at IN ikke godkjente kostnadene når det kom til utbetaling, til tross for godkjente planer og kostnader.

Traineene forteller, som vi allerede har nevnt, at de i ulik grad har benyttet seg av eksterne mentorer. Flere informanter mener at de kunne tenke seg mer hjelp til å finne og velge ut mentorer. I følge ledelsen for prosjektet var dette en bevist strategi, som de begrunner med at det er traineer og gårdmentorer som best vet hvilken ekstern kompetanse de har behov for. For enkelte traineer fungerte dette godt, særlig i de tilfeller hvor gårdsmentor hadde mange kontakter og god oversikt over fagmiljøer. Andre informanter sier at de hadde store utfordringer med å finne eksterne mentorer.

Deltakerne uttrykker også at de savnet mer oppfølging underveis. Som en av traineene sa:

«... Viss prosjektleder hadde kommet mer ut til gårdene hadde prosjektleder fått mer innblikk og kanskje kunne prosjektleder gi litt mer feedback. Prosjektleder vet jo mye. Kanskje prosjektleder ser noe vi ikke ser...»

Trainee.

Flere beklager at ikke prosjektleder har fått frigjort mer tid til ledelse av prosjektet. De forteller at prosjektleder har vært på gårdsbesøk en gang i løpet av perioden, og at det til tross for gjentatte forsøk ikke har vært mulig å få leder av IN til å komme på gårdsbesøk for å treffe traineene. Dette uttrykkes som negativt. Prosjektleder sier at de er kjent med at det har vært et ønske fra deltakerne om mer kontakt, og at dette nok kunne vært prioritert høyere.

### **3.5 ØKONOMIEN I PROSJEKTET**

Innovasjon Norge har vært hovedfinansør i prosjektet og ga maks NOK 506 000,- i støtte per gård per år. Informantene forteller at det har vært kritikk fra andre i landbruksnæringa når det gjelder omfanget av pengebruken i prosjektet, spesielt i begynnelsen av pilotprosjektet.

Men dette har roet seg ned etter hvert. Tabell 2 viser kostnader finansiert av IN for hver gårdsbedrift.

**Tabell 2. Maks støtte fra Innovasjon Norge per gårdsbedrift.**

<b>Kostnader</b>	<b>Maks støtte (NOK)</b>
Lønn trainee	80 000
Lønn mentor	96 000
Eksterne kostnader	100 000
Reisekostnader	50 000
Mentor bedriftsledelse/entreprenørskap	100 000
Eksterne kostnader bedriftsledelse/entreprenørskap	50 000
Uforutsett	30 000
<b>SUM</b>	<b>506 000</b>

En gjennomgang av tildelingsskjemaene viser at ikke alle deltakerne i prosjektet har greid å få finansiert hele maksbeløpet på 506 000 NOK, til tross for at de hadde større utgifter på gården, som følge av trainee-prosjektet, enn dette beløpet. IN hadde et maksbeløpet på til sammen 7 590 000 NOK, men har utbetalt 7 354 000 NOK. Prosjektledelsen mener at alle gårdsbedriftene har hatt tilstrekkelig informasjon om hvordan midlene kunne brukes, og at de har hatt tilgang til veiledning underveis i prosjektet.

Informantene forteller at det har vært en del reaksjoner i lokalsamfunnet på at de som har deltatt i prosjektet har fått så mye penger. Men de understreker at det også har vært store egenandeler og en svært stor egeninnsats i dette prosjektet.

Informantene forteller at det var store diskusjoner om hvilken lønn traineene skulle ha. Noen mener at lønnen burde vært gradert mer, slik som det er ellers i samfunnet. Andre mener at det burde vært likt for alle traineene. De første møtene i styringsgruppen ble derfor preget av problemstillinger knyttet til lønn. Lønningene til traineene ble justert på ulike måter, slik at man til slutt kom til enighet. Det var IN som skulle finansiere dette, og de hadde sine regler som blant annet ble styrende for det resultatet man kom fram til (se tabell 2). Informantene sier at det er en smertegrense for hvor langt man kan gå ned i lønn dersom man skal «kjøpe» ungdom tilbake til næringa. En av informantene forteller at en av traineene også måtte arbeide ved siden av studiet for å ha akseptabel lønn. Noen av gårdsmentorene gav også av egen mentorlønn til traineene. Flere av traineene gir uttrykk for at de høyst sannsynlig hadde tatt over gårdsbedriften, men neppe hadde tatt denne utdanningen om den ikke hadde blitt finansiert av dette prosjektet.

## 4 ANALYSE OG KONKLUSJONER

I dette kapitlet analyserer og drøfter vi de erfaringene informantene har hatt med utdanningsmodellen i pilotprosjektet. Som allerede nevnt har prosjektet prøvd ut en alternativ opplæringsmodell som skal bidra til å øke rekrutteringen og kompetansen til landbruket. Det har tidligere vært prøvd ut en tilsvarende modell i fiskerinæringa i Finnmark.

Vårt mål har vært å vurdere utprøvingen av denne modellen i tillegg til selve organiseringen av pilotprosjektet. I dette kapitlet diskuterer vi derfor sider ved organiseringen av prosjektet som vi mener har hatt betydning for hvordan prosjektet, og dermed utprøvingen av modellen, utviklet seg. Her ser vi nærmere på rekrutteringen av traineer, målsettingen i prosjektet og prosjektledelsens rolle og samhandling med deltakerne i prosjektet.

### 4.1 REKRUTTERING

Prosjektet har i henhold til opprinnelig plan og målsetting rekruttert bedrifter som har drevet med melkeproduksjon som sin kjernevirksomhet. Noen av disse har også drevet med sauehold. I følge data som er framkommet i denne evalueringen, framstår rekrutteringen av deltakerne til prosjektet å være preget av tilfeldigheter og raske valg. Dette har blant annet sammenheng med at det hastet å få prosjektet i gang, for å kunne utnytte muligheten for å prøve ut en nettbasert agronomutdanning ved Tana Videregående skole fra høsten 2011. Men det henger også åpenbart sammen med uklarheter i ansvarsfordeling mellom Bondelaget og Tana videregående skole i forbindelse med oppfølging av spørreundersøkelsen som ble foretatt i februar samme år.

Det synes uheldig at respondenter fra spørreundersøkelsen i 2011, som tydelig meldte sin interesse, ikke oppfattet og dermed ikke fikk muligheten til å vurdere deltakelse i prosjektet. På den ene siden ville det ha gitt mulighet for flere og/eller andre deltakere i prosjektet. På den andre siden kunne dette ha medført ytterligere kostnader knyttet til prosjektgjennomføringen. Framgangsmåten ved rekrutteringen må nok sees i sammenheng med noe av den kritikken som har vært reist mot utvalget av deltagere til prosjektet, fra andre i næringa.

På grunn av at prosjektet i tillegg har manglet tydelige kriterier for rekruttering er gruppen av traineer i prosjektet derfor tilfeldig sammensatt og representerer en meget bred aldersgruppe (17 – 35 år). Gruppen representerer på den ene siden ungdom, som vanligvis faller inn under retten til opplæring i videregående skole. På den andre siden består gruppen av yngre voksne som allerede har en utdanning og/eller har flere års erfaring i et annet yrke. Forskning viser at det er en utfordring for næringa at neste generasjon ikke slipper til før de er godt voksne, og at dette får betydning for deres yrkesvalg i ung alder (Haugum, 2012). Voksne som har vært lenge i andre yrker, før de overtar en gårdsbedrift, får derfor et annet behov for utdanning enn det en vanlig 3-årig videregående agronomutdannelse gir. Utdanningen til de to gruppene som er representert i prosjektet vil derfor ha ulikt formål, og det vil kreves ulik pedagogisk og praktisk tilnærming i tillegg til faglig vektlegging. Det må derfor være et videre mål å klargjøre hvilken målgruppe en slik trainee - modell skal rettes mot.



## **4.2 INNOVASJON OG ENTREPRENØRSKAP – PROSJEKTETS INNEBYGDE MÅLKONFLIKT**

Prosjektet har i utgangspunktet hatt som målsetting å fremme innovasjon og entreprenørskap blant traineene. Ett av prosjektets mål da det ble startet opp, var å øke volumet på melkeproduksjonen, og at traineene gjennom entreprenøriell aktivitet skulle finne nye innovative løsninger for å nå dette målet.

Lederskiftet i Innovasjon Norge i 2012, medførte imidlertid at målet i prosjektet endret seg fra å øke melkeproduksjonen til også å utvikle tilleggsnæringer, for eksempel nek-binding og ølbrygging, med andre ord til en såkalt breddestrategi (Sæter 2012). Tradisjonelt sett står gårdbrukeren først og fremst for matproduksjon, men gårdsbasert entreprenørskap innebærer også at gårdbrukeren, gårdsdriften og gårdens ressurser kan være utgangspunkt for nye aktiviteter (Veidal, 2011).

Å bruke ubenyttede ressurser på gården til tilleggsnæringer er et politisk mål (St.meld. nr. 9 (2011-2012)), men de fleste melkebrukene i prosjektet hadde ennå ikke oppfylt melkeknoten og flere av brukene hadde driftsmessige utfordringer for å greie å øke melkeproduksjonen. Hansen (2014) påpeker at det er nedgang i kvotefyllingen de siste 5 år for de nordnorske driftsgranskningsbrukene, en tendens som også sees på landsgjennomsnittet. Nedgangen i kvotefylling kan tyde på at det ikke er samsvar mellom investeringene i kvote og produksjonsmulighetene, som for eksempel grovfortilgang og størrelsen på husdyrrom som den enkelte gård har.

I tillegg viser Stensen (2012) i sin rapport for FK, FM, IN og TINE – Nord at Finnmark har mye ledig kvote, og påpeker at restkvoten i fylket bør tas i bruk snarest, da dette vil trygge melkebrukenes økonomi og sikre råstofftilgangen til foredlingsanleggene i fylket. Arbeidsgruppen bak rapporten anbefaler også at Finnmark økte sitt produksjonsmål til 22 millioner liter fram mot 2017. Breddestrategien i prosjektet kommer derfor i konflikt med målet om størst mulig melkeproduksjon, ved at oppmerksomheten dreide seg fra å øke volumet av produsert melk til diversifisering.

## **4.3 UKLAR MÅLSETTING OG PROSJEKTLEDELSE**

Innovasjoner inkluderer nye produksjonsprosesser, nye produkter, nye måter å organisere produksjon og distribusjon på (Schumpeter 1934). Det ville derfor vært legitimt å satse på innovasjon i kjernevirksomheten, men mangel på dialog mellom prosjektledelse, IN, på den ene siden og traineer og gårdsmentorer på den andre, bidro til at målsettingen i prosjektet ble uklar. Dette kunne ha vært avdekket gjennom bedre dialog mellom prosjektledelse og deltakere, og oppfølging av og besøk hos de ulike gårdsbedriftene.

Traineene var under utdanning, hvor basiskunnskapen knyttet til egen gårdsbedrift skulle forankres. De ga tilbakemeldinger om at dette var mer enn nok å holde på med. En utvikling av nye produkter og tjenester (breddestrategi) krever kunnskap om nye markeder og produktområder, som for eksempel ølbrygging, utleie, turisme og energi. Dette var ikke fagområder som inngikk i utdanningen.

På bakgrunn av strukturendringene i landbruket, med færre gårdsbruk og mer spesialiserte produksjoner, vil kunnskap om kjernevirksomheten få en større økonomisk betydning, og marginene mellom suksess og fiasko er små. (Sæther m fl 2012). En målsetning om å utvikle tilleggsnæringer bør heller omfatte godt etablerte gårdsbedrifter. Kontakten mellom deltakerne i prosjektet og prosjektledelsen synes derfor noe mangelfull når det gjelder å holde stødig kurs mot målet for traineene, nemlig å sikre kjernevirksomheten.

#### **4.4 LØNN SOM FORTJENT?**

En annen utfordring i selve forprosjektet har vært hvordan traineene skulle avlønnes i opplæringsperioden. Dette var også av de elementer i prosjektet som ikke var tilstrekkelig klarlagt før man startet utprøvingen av modellen, og det skapte derfor mange diskusjoner. Noen av traineene sier at de trolig ikke hadde tatt agronomutdanning dersom det ikke hadde vært for dette prosjektet. Dette mener vi viser viktigheten av denne tematikken i næringa.

Dersom hensikten med en slik kompetansehevingsmodell er å «kjøpe etablert voksen ungdom» tilbake til landbruksnæringa, blir det en viktig oppgave å finne løsninger for hvordan ordningen/studiet skal finansieres. De fleste unge voksne vil være sysselsatt i andre yrker og ha familie og et inntektsnivå som gjenspeiler seg i et visst forbruksnivå. Finansieringen av et slikt studium kan derfor være avgjørende for om en slik ordning vil bidra til økt rekruttering. Må den være konkurransedyktig med annen lønn? Generelt er lønnsomheten og inntektsmulighetene i næringa avgjørende for valg av yrke (Haugum, 2012), men studiefinansieringen vil også ha stor betydning. Dette må også sees i sammenheng med de driftsmessige utfordringer som ligger i næringa.

Dette ser ut til å være en av de viktigste problemstillingene som må drøftes ved en eventuell videreføring av en trainee - ordning. Vil en slik ordning være attraktiv dersom man skulle basere utdanningsløpet på lån og stipend fra Lånekassen?

#### **4.5 PROSJEKTETS KOMPETANSETILBUD**

Kompetansetilbud, slik som for eksempel Tana videregående skole, er en viktig del av innovasjonssystemet i landbruket. Initiativtakerne til trainee-prosjektet mente at den eksisterende praktikantordningen i landbruket (som går ut 1.januar 2015) ikke har bidratt tilstrekkelig til rekruttering og kompetanseheving, blant annet ved at den ikke har gitt gårdbrukeren muligheten til å gi egne barn lønnet praksisopplæring på egen gård. Initiativtakerne til dette trainee-prosjektet kan derfor betraktes som en type «samfunnsentreprenører» som har utfordret eksisterende institusjonelle rammebetingelser i landbruket, ved å initiere denne nye modellen for kompetanseheving (Borch og Vestrum 2010).

Målet for modellen er å gi unge bønder en teoretisk utdanning kombinert med praktisk opplæring og kompetanse på egen gård, som skal gjøre det enklere å overta egne bruk. En nettbasert utdanning i kombinasjon med praksis på gårdsbedrift er nettopp i tråd med landbrukspolitiske intensjoner om større fleksibilitet og mulighet for yrkespraksis i utdanningsløpet (St.meld. nr. 9 (2011-2012)). Gårdbrukeren har et yrke hvor praktiske ferdigheter er en viktig forutsetning for drift, og praktiske ferdigheter og erfaringer settes

svært høgt i næringa (Haugum 2012). Trainee-prosjektet har, gjennom å benytte en kombinasjon av teoretisk og praktisk utdanning, hatt sterk legitimitet blant både traineer og gårdsmentorer som har deltatt i prosjektet, og i næringa forøvrig.

Det er fortsatt mange unge bønder som ikke har utdanning, og trainee-prosjektet har bidratt til at fire unge bønder har fått utdanning som agronomer. Forskning viser at 40 % av nye norske gårdbrukere har høyere utdanning (Eldby og Nyhammer 2010) mens 60 % av melkebøndene under 40 år, og som har overtatt bruk de siste 5 årene, har landbruksfaglig utdanning (Eldby 2010). Flere undersøkelser viser i tillegg at utdannelse igjen stimulerer til å etterspørre mer utdanning (Bjelland og Gressgård 2009, Eldby og Nyhammer 2010).

Trainee – prosjektet har videre bidratt til betydelig kompetanseheving, og dermed økt human kapital, for deltakerne. Erfaringene fra skolen var at elevene i løpet av studietiden utviklet større åpenhet i forhold til kunnskap og fikk bedre evne til å vurdere problemstillinger fra ulike perspektiv og å ta i bruk den kunnskap og ferdigheter de hadde fått. Hansen og Greve (2010 b) sier i sin artikkel at bønder med utdanning skiller seg fra de uten fagutdanning, på flere områder. Det er først og fremst agronomutdanningen som er viktig, mens høyere utdanning ser ut til å gi en tilleggseffekt. Ett av områdene hvor de mener at det er et skille er evnen til, blant annet, å kunne bedre fruktbarheten i buskapen.

Tana videregående skole er den eneste skolen som tilbyr naturbruksutdanning i Finnmark), og det har vært økt etterspørsel etter skreddersydde tilbud som kan gjennomføres av voksne brukere (Frønes 2013). Trainee-prosjektet sammenfaller derfor godt med den politiske målsettingen om å tilrettelegge etter- og videreutdanningstilbudet til livssituasjonen til voksne i landbruket (St.meld. nr. 9 (2011-2012)). Evalueringen viser at det fortsatt ligger et stort potensial i å bruke digitale læringsressurser, sosiale medier og web-løsninger til formell utdanning og nettverksbygging innen landbruket.

Noe av det som synes å ha vært styrken i «utdanningsløpet», ligger i at man har vektlagt at utdanningen ikke bare skal gi en generell basiskunnskap, men også gjøres relevant for den enkeltes gårdsbedrift. At Tana videregående skole har kompetanse på arktisk landbruk, og derfor er godt kjent med forutsetningen for landbruket i Finnmark har også bidratt til å skape tillit og legitimitet til modellen i prosjektet.

Trainee-prosjektet gjorde det mulig for Tana videregående skole å gjennomføre ei planlagt nettbasert utdanning. Tana videregående har flere år hatt problemer med å fylle opp plassene på naturbruksutdanningen (Hansen 2012). Skolen ligger derfor utsatt til i kutt og sparetiltak innenfor FFK, og skolen har gjentatte ganger blitt vurdert nedlagt. Gjennom den nettbaserte utdanningen fikk skolen flere aktiviteter og mulighet for økt elevtall. Et fast etablert utdanningsløp med en trainee-ordning i landbruket, vil derfor kunne bidra til å opprettholde videregående landbruksutdanning i fylket.

Det vil i framtiden være behov for landbruksfaglig kompetanse på alle nivå.

Haugum (2012) viser til at trenden er at en stadig større andel av gårdbrukerne har høyere utdanning. Haugum (2012) peker imidlertid på at det må rekrutteres nok elever og studenter til å forsyne både primærlandbruket, veiledninga og byråkratiet med kompetent arbeidskraft. En utfordring for høyere landbruksutdanning er at lav interesse medfører at

utdanningsinstitusjonene får for lavt studentgrunnlag, og ikke klarer å opprettholde studietilbudet. Derfor må innholdet i høyere utdanning være godt nok til å gi landbruksnæringa gode byråkrater og veiledere som skal gi næringa økt kompetanse. Ved å styrke primærlandbrukets utdanningsnivå, gjennom fleksible kompetansehevings - tilbud, vil man kunne øke etterspørsel etter høyere landbruksutdanning og dermed bidra til at utdanningstilbudene består.

Ei trainee-ordning kan gjennom å gi næringa nødvendig kunnskap og kompetanse bidra til å sikre et framtidig livskraftig landbruk (St.meld. nr. 9 (2011-2012)). Den formelle kompetansen som deltakerne i traineeprojektet har fått åpner for videre utdanning innenfor landbruksfaglige retninger. Det betyr at disse traineene også kan tenkes å bidra på andre nivå i framtiden, også dersom de skulle slutte med melkeproduksjon som hovedsysselsetting.

Selv om utdanningen i trainee-prosjektet rapporteres å ha fungert godt, er det fortsatt et spørsmål om hva innholdet i landbruksutdanningen bør være. Hva kreves av framtidssbonden? Forskning viser at fagområder som oftest etterspørres i landbruket er driftsplanlegging og driftsledelse, økonomi og regnskap og data og internett (Bjelland og Gressgård 2009, Eldby 2010). I tillegg viser undersøkelser at gårdbrukerne også oppgir å ha behov for kunnskap om lover og forskrifter, energiproduksjon og husdyr-, jord- og plantefag (Haugum 2012). Dette prosjektet har imidlertid ikke hatt som målsetting å gå dypere inn på det faglige innholdet i naturbruksutdanningen ved Tana videregående skole. Det vil kreve et helt eget prosjekt, med annen kompetanse og en større drøfting.

I gruppene av informanter var det flere som mente at undervisninga kunne vært mer gjennomtenkt og bedre tilrettelagt for *voksne elever* som hadde en del erfaring fra før. At undervisningen fikk den utformingen den hadde, henger sammen med flere faktorer. Dette er en videregående skole hvor elevgruppen først og fremst er i alderen 16 – 19 år, og hvor den pedagogiske tilnærmingen er preget av det. I tillegg besto gruppen som var med i trainee-prosjektet av elever fra 17 til 35 år, et bredt aldersspenn som gav sammensatte utfordringer knyttet til faglig og pedagogisk tilnærming.

I tillegg til utdanningen på Tana videregående skole og oppfølging fra gårdsmentorer på hjemgården, inngikk også bruk av eksterne mentorer i modellen for trainee-ordningen. Den ordningen har ikke fungert på samme måte for alle deltakerne, fordi det i pilotprosjektet har vært opp til den enkelte trainee og gårdsmentors initiativ. Vi synes det virker som at det er en sammenheng mellom gårdsmentors nettverk innen landbruket og traineens bruk av eksterne mentorer. Der hvor gårdsmentor hadde et større nettverk, var traineen også mer aktiv i bruken av eksterne mentorer.

For noen av deltakerne ble det faglig overlapping ved at undervisning og bruk av eksterne mentorer løp samtidig. En eventuell videreføring av modellen vil kreve en gjennomgang av opplegget for eksterne mentorer i samarbeid med undervisningsinstitusjon, både med tanke på målsetting, faglig relevans, overlapping og selve rekrutteringen av både mentorer og hospiteringsverter. Ikke minst fordi landbruksnæringa er ei næring som i stor grad mangler kultur for veiledning og hospitering (Haugum, 2012).

## 4.6 FAGLIGE NETTVERK

I tillegg til å ha oppnådd kompetanseheving, har traineene etablert et nettverk med andre unge bønder i Finnmark gjennom prosjektperioden. Dette nettverket utgjør en form for sosial kapital for den enkelte trainee som gir både sosiale og ikke minst faglige fordeler (Bourdieu 1983/1986). Nettverket bidrar også til å skape mer kollektive strukturerer som kan bidra til at den enkelte trainee lettere kan nå sine mål (Coleman, 1990).

Å skape seg et nettverk blitt stadig viktigere ettersom norsk landbruk har utviklet seg fra mer familiedrevne bruk til enkeltmannsforetak. For få tiår siden var det vanlig at store deler av familien deltok i gårdsarbeidet og kona var en viktig del av arbeidsstokken. I dag sier syv av ti gårdbrukere at de ofte er alene i det daglige arbeid på bruket (Løwe, 2004). Bønder viser seg å være mer misfornøyd med den sosial kontaktflaten i arbeidet og at dette i stor grad handler om mangel på arbeidskolleger (Fjeldavli og Bjørkhaug 2002). Melkebønder er spesielt utsatt for å føle seg som ensom bonde, noe som trolig henger sammen med at melkebønder ofte er heltidsbønder og dermed mer knyttet til gården. Deltakerne understreket at nettverket har vært viktig spesielt på grunn av dette.

Nettverket bidrar ikke bare til sosial samhandling, det representerer også en viktig arena for informasjon og erfaringsutveksling. Hansen og Greve (2010 a) fant i en undersøkelse av 90 melkeprodusenter i Norge at det var flere forskjeller mellom bønder som hadde lite nettverk og de som hadde stort nettverk. Blant annet hadde de med stort nettverk lavere veterinær- og medisinkostnader, og en klar tendens til høyere grovfôropptak per ku. Hansen og Greve (2010 a) påpeker også at det trengs fagkunnskap for å kunne utnytte den kompetansen som finnes i nettverket, og at det er en sammenheng mellom nettverk og fagkunnskap.

I dette prosjektet ser vi at sosiale medier – her facebook – er et redskap som bidrar til å opprettholde og utvikle dette nettverket, og samtidig reduserer betydningen av barrierer, som store geografiske avstander. Bruken av sosiale medier forutsetter imidlertid at man har datakunnskap og -ferdigheter, noe de fleste yngre mennesker har i dag. Sosiale medier åpner for nye kontaktmuligheter enn det som tidligere generasjoner av bønder har kunnet nyte godt av. Det bidrar til å vedlikeholde og øke den sosiale kapitalen både som individuell og kollektiv ressurs. Det nettverket som deltakerne i prosjektet har etablert, sammen med de andre deltakerne i utdanningen, kan være av avgjørende betydning for opplevelsen av å ha venner, kolleger og diskusjonspartnere.

Driftsformen er også av betydning for opplevelsen av ensomhet. Der hvor man har valgt samdrift vil det være større tilgang på arbeidskolleger og samtalepartnere. En studie av Almli (2013) viser at partners involvering i gårdsdrifta, i form av deltakelse, interesse og kunnskap, også kan bidra til å øke gårdbrukeren sin motivasjon og frigjøre tid og energi slik at driver kan bli mere utviklingsorientert. Et godt samarbeid mellom partner og driver kan derfor være en utløsende faktor for at ideer og planer realiseres. De eldste deltakerne i prosjektet hadde samlivspartnere, som delvis var interessert og engasjert i driften, og som støttet overtagelsen av landbrukseiendommen.

Det er også et landbrukspolitisk mål å styrke nettverket til bøndene for å øke motivasjonen, kunnskapen og evnen til å utvikle landbruket videre (St.meld. nr. (2011-2012)). Et spørsmål

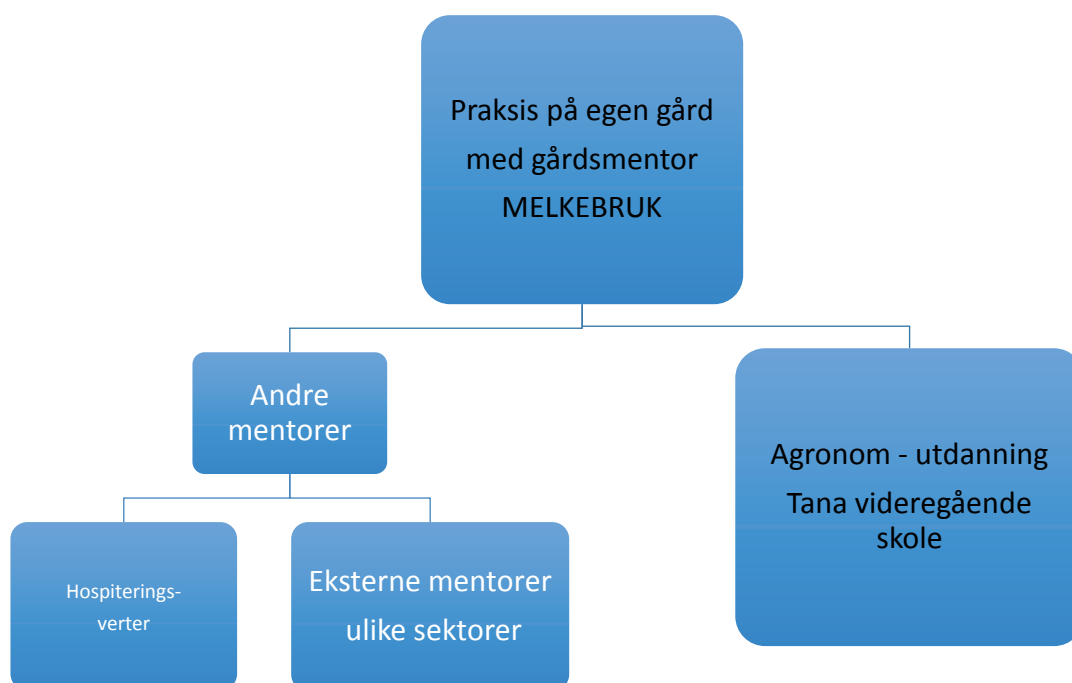
som reiser seg er hvordan offentlige myndigheter, fagorganisasjoner eller andre kan bidra til å styrke nettverket til bedriftseierne i landbruket, både for denne gruppen og generelt.

I prosjektet var det ikke vurdert om det burde være en form for exit – strategi, hvor man på forhånd hadde gjort en vurdering av hva som skulle/burde følges opp etter at forprosjektet ble avsluttet. Det nettverket som ble dannet som resultat av studentenes samhandling i det nettbaserte studiet, og studieturen til Island, viser at det kan være nødvendig og gjøre en ny vurdering av exit-strategi i form av for eksempel oppfølgende studieturer. Dette vil bidra til å opprettholde og videreutvikle kontakten mellom unge bønder.

## 5 OPPSUMMERING

Målet med forprosjektet var å teste ut en trainee-modell for landbruket, et mål som langt på vei er oppfylt ved at 4 av traineene har fullført sin agronomutdanning, og ved at tre av traineene, per september 2014, formelt har tatt over gårdsbedriftene. En fjerde trainee skal overta på et senere tidspunkt. I dette tilfellet har traineene allerede fullført sin utdanning, og man er godt i gang med arbeidet med å utvikle gården slik at den gir inntektsgrunnlag for to drivere. En overtagelse på et senere tidspunkt synes derfor troverdig. Den siste traineen ønsker å overta, men har vært forhindret fra å fullføre den formelle delen av utdanningen på grunn av sykdom.

«Trainee-modellen» slik den utviklet seg igjennom prosjektet er presentert i figur 4, og avviker noe fra den modellen som er vist i figur 2.



**Figur 4. Skisse av modellen brukt i prosjektet**

Figur 4 viser at hovedaktiviteten har vært praksis på egen gårdsbedrift, i kombinasjon med undervisning på videregående skole. I tillegg har det blitt brukt andre mentorer, som eksterne mentorer og hospiteringsverter. Hospiteringsopphold har bare blitt benyttet i liten grad (derav liten skrift i modellen).

Til tross for at prosjektledelsen og noen av målene i prosjektet framstår som utydelig, er vi av den oppfatning at forprosjektet har lyktes i å prøve ut denne trainee-modellen for kompetanseheving i landbruket. Evalueringen av forprosjektet har imidlertid avdekket at deler av modellen krever nærmere gjennomgang og vurdering dersom det skal etableres som en fast ordning. For det første omfatter dette hvem som skal være målgruppen for en trainee-ordning og ikke minst ordningens varighet. Vil det være hensiktsmessig med et tre-årig løp eller vil et to-årig løp være tilstrekkelig?

Hvilke rekrutterings-/ opptakskriterier skal en slik ordning ha og hvilken betydning skal for eksempel motivasjon og driftsmessige forutsetninger ha i den sammenhengen?

Hva skal være det faglige innhold i utdanningen, hvordan skal den være tilpasset målgruppen? Og hvordan skal man sikre rekruttering, kvalitetssikring og bruk av eksterne mentorer og hospiteringsverter. Videre vil det være sentralt med en avklaring av hvordan man skal finansiere en slik studie/trainee-ordning, Dette gjelder i første rekke traineen, men det omfatter også finansieringen av det arbeidet som gårdsmentorer og andre mentorer skal bidra med. Det bør også vurderes om, og evt. hvordan en slik ordning skal følges opp videre etter at utdanningen er avsluttet.

Gjennomsnittsalderen for overtagelse av gårdsbedrifter i Norge 51 år (SSB 2014). Traineeene som har overtatt er i aldersgruppen 30 – 40 år, og har tidligere arbeidet innenfor andre næringer. I følge Haugum (2012) bør voksne med annen utdanning og/eller yrkesbakgrunn, som skal overta gårdsbruk, få et faglig tilbud som er tilpasset deres situasjon både når det gjelder faglig innhold og praktisk tilrettelegging. En ordning med traineer i landbruket er langt på vei en slik modell.



## Referanser

- Almli, M. (2013). *Er bonden alene? Betydning av ektefelle/partners involvering på gårdsbruk*. KUN Senter for kunnskap og likestilling. Rapport nr 7 2013.
- Alsos, G. A (2007) *Portfolio entrepreneurship; General and farm contexts*. Doktorgradsavhandling. Handelshøgskolen ved Universitetet i Nordland.
- Andgard, A., m fl. (2009) *Rekruttering til landbruket. Odelsbarns holdninger til overtagelse av gård*. Rapport 2 – 2009, Landbrukets Utredningskontor.
- Bjelland, A. og L.J. Gressgård (2009) *Gårdbrukere i Rogaland og omegn – Kartlegging av deres kompetansebehov*. IRIS: Stavanger.
- Borch, O. J., og Vestrum, I. (2010). *Samfunnsentreprenøren og "de gode hjelperne"*. I O.J. Borch og A. Førde (Editor), *Innovative Bygdemiljø. Ildsjelene og nyskappingsarbeid*. Bergen Fagboklaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Bourdieu, P. (1983/1986) *'Forms of Capital'*, i J. G. Richardson (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- Carter. S. og P. Rosa (1998). *Indigenous rural firms: Farm enterprises in the UK*. *International Small Business Journal* 16(4):15 – 27.
- Coleman, J. S. (1994); *Foundation of social theory*. The Belknap Press of Harvard University Press. First Harvard University Press, paperback edition, 1994: USA.
- Eldby, H. (2010): *Den nye melkebonden*. Rapport 3-2010. Landbrukets Utredningskontor, Oslo.
- Eldby, H. og E. Nyhammer (2010): *Nye bønder*. Rapport 5-2010. Landbrukets Utredningskontor, Oslo.
- Fjeldavli, E. og H. Bjørkhaug (2002): *Ensomme bønder – i klemme mellom arbeid og fritid i Almås, R., Haugen, M.S. og J.P. Johnsen (red) Bygdeforskning gjennom 20 år: Trondheim*. Tapir Akademisk Forlag, 109-128.
- Frønes B. (2013): «*Skoletilbudet kan rakne i nord*». I *Bondebladet* 12.11.2013. <http://www.bondebladet.no/article/skoletilbudet-kan-rakne-i-nord/>
- Grande, J., Madsen, E. L., og Borch, O. J. (2011). The relationship between resources, entrepreneurial orientation and performance in farm-based ventures. *Entrepreneurship and Regional Development*, 23(3-4), 89-111.
- Hansen B.G. og A. Greve (2010 a) *Skaff deg ein diskusjonspartner*. BUSKAP, 2 -2010
- Hansen B.G. og A. Greve (2010 b): *Fagkunnskap viktig for resultata*. BUSKAP, 3-2010.
- Hansen S. (2012): *Tana vgs kan bli lagt ned*. I *Finnmark blad* 22.11.2012. Hentet 17.10.2014. [http://www.finnmarkdagblad.no/finnmarken/lokale\\_nyheter/article6355451.ece](http://www.finnmarkdagblad.no/finnmarken/lokale_nyheter/article6355451.ece)
- Hansen Ø. (2014): *Økonomien i jordbruket i Nord-Norge 2012*. Notat 2-2014. NILF: Oslo.
- Haugum, M. (2012). *Kompetanseløft Trønders Landbruk*. Forprosjekt. Rapport 2012: 10. Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Hovde K., Haugen M.S., Haukås T. og G. Wåseth (2011): *Jo mere vi er sammen, jo rikere vi blir -betydning av partners involvering i gårdsdrift*". Editor Marianne Fostervold. Notat fra KUN- Senter for kunnskap og likestilling.
- Jovchelovitch, S., og Bauer, M. W. (2000). *Narrative interviewing*. *Qualitative researching with text, image and sound*: 57-74.
- Kjølsest, T. og Pettersen, I. (2012) *Innovasjon I landbruket*. Norsk Institutt for landbruksforskning. Notat nr. 4, 2012: Oslo
- Løwe, T. (2004): *Gårdbrukere flest fornøyd med livet*. Samfunnsspeilet 2004, 5

- Statistisk Sentralbyrå.
- Madsen, E.M., Rønning L. og A. Wiborg (2008) *Generasjonsskifte – utfordringer for gårdsbruk og småbedrifter*. NF – arbeidsnotat 1009/2008.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press.
- SSB (2014): *Overtagelse av landbrukseiendommer, 2013*. Statistisk Sentralbyrå (SSB). 25.sept. 2014. Hentet 17.10.2014. <http://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/statistikker/laeti>
- St.meld. nr. 9 (2011-2012) *Landbruks- og maktpolitikken. Velkommen til bords*. Melding til Stortinget. Landbruks- og matdepartementet 2.desember 2011.
- St.prop. nr. 106 S (2013 -2014). *Jordbruksoppgjøret 2014 – endringer i statsbudsjettet i 2014 m.m.* Landbruks- og matdepartementet. 23. mai 2014.
- Stensen, I. m.fl. (2012). *Analyse - Melk i Finnmark*. Rapport. Harstad: Fylkesmannen i Finnmark, Finnmark Fylkeskommune, Innovasjon Norge og TINE Nord.
- Sydengen (2014). *Praktikantordninga. 10.september 2014*. Hentet 16.oktober 2014. <https://www.slf.dep.no/no/produksjon-og-arked/velferdsordninger/praktikantordning#om-soeknad>.
- Sæther, B., Lurfald, M. og M. Stokke (2012). *Fremtidsretta kompetansetilbud for landbruket på Sør-Østlandet*. ØF-rapport 15/2012.
- Trainee.no (2002-2014). *Om Traineeprogram*. <http://www.trainee.no/hva-er-trainee>
- Veidal, A. (2011). *Gårdsbasert entreprenørskap*. NILF Notat nr. 6-2011.