



Uit

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Handelshøgskolen

Innovasjon i samisk reindrift

Kvalitativ studie av faktorer som påvirker innovasjonen i samisk reindriftnæring

—
Ann Catharina A. Lango

Masteroppgave i økonomi og administrasjon - juni 2018



Álgosátni

Dát masterčálus mii gártada 30 oahppočuoggá lea loahppabargu mu masteroahpus ekonomii ja administrašuvdna UiT Norgga árktaš universitehtas Álttás.

Fáddáválljen masterčállosii lei munnje hui álki. Mun lean bajásšaddan ja ealán boazodoalus, dat lea oassin mu eallimis ja lea min bearraša ealáhus. Mun lean maid leamaš orohatovdaolmmoš min orohagas. Boazodoallu šattai dan dihte munnje hui lunddolaš fáddán. Mus lea guhká leamaš beroštupmi innovašuvdna suorgái, ja go mus lei innovašuvdna ja innovašuvnnajodíheapmi 10 oahppočuoggá fáddán masteroahpus de mearridin ahte áiggun dan suorggi guorahallat. Innovašuvdna boazodoalus šattai dalle mu fáddán dán masterčállosii.

Lihkká lea mu geaidnu deike leamaš guhkki ja girjái. Dat leat leamaš hástalusat Hástalusat kombineret smávvamánnaolbmo eallima, bargoeallima, orohatjodíheami ja studeantadoaimmaid. Odne lean hui giitevaš iežan barggu ovddas. Dan oktavuodas áiggun giitosiid addit sidjiide geat leat leamaš oassin dán barggu gárvemis. Mu bearraš, oappát ja vielljat, áhčči ja earenoamážit mu eadni Ovlín Ante Rávdná, giitu go leat leamaš mu stuora doarjjan ja mánnágeahččin. Giitu mu mánnái gierdevašvuoda ovddas. Giitu mu skuvlaoappáide ja skuvlavieljaide buot ovttasbarggu ovddas, go lehpét astan gullát ja rávvagiid addit. Giitu mu logaldalliide, buriid jagiid ovddas ja oahpu ovddas. Giitu mu dálá bargosadjái, Sámi Allaskuvlii ja ovddeš bargosadjái Noodt & Reiding. Giitu mu informánttaide go válddiidet áiggi rahpasit mitalit iežadet ealáhusa birra.

Ja loahpas, olu giitu mu bagadallái Line Mathisen Uit Álttás, buriid bagadallamiid, rávvagiid ja buori movttideami ovddas.

Guovdageaidnu, geassemánu 01. beaivi

Ann Catharina Lango

Forord

Denne mastergradsavhandlingen som utgjør 30 studiepoeng er gjort som en avslutning på masterstudiet i økonomi og administrasjon ved UiT Norges Arktiske Universitet i Alta.

For meg var valget av tema til avhandlingen enkel. Jeg er en del av reindriftsnæringen, det er en del av mitt liv og er min families næring og selv har jeg også vært leder av mitt reinbeitedistrikt. Dermed var det naturlig for meg å studere reindriftsnæringen. Innovasjon er et felt jeg lenge har vært interessert i, og valget falt da jeg hadde innovasjon og innovasjonsledelse som et 10 studiepoengsemne i starten av masterstudiet. Innovasjon i reindriftsnæringen ble da mitt tema for masteravhandlingen.

Veien hit har likevel vært lang og innholdsrik. Prosessen er preget av utfordringer med å kombinere et privatliv med småbarn, arbeidsliv, lederverv og studieliv. Jeg vil derfor benytte anledningen til å rette mine takkeord til de som har vært bidragsytere, direkte og indirekte til å få denne avhandlingen landet. Min familie, mine søsken og foreldre, og spesielt min mor Ragnhild B. Lango som har vært en viktig bauta gjennom disse årene, som barnevakt til alle døgnets tider og med en stødig støttende hånd, tusen takk. Takk til sønnen min for tålmodigheten. Takk til mine medstudenter for de lyttende ørene, hjelpende ordene og for det gode samholdet. Takk til mine forelesere ved UiT campus Alta og øvrige ansatte, dere har gitt meg kun gode minner og lærerike år. Takk til min nåværende arbeidsplass Samisk Høgskole, og tidligere arbeidsplass Noodt & Reiding. Takk til informantene som velvillig stilte opp og åpent delte historien om deres næring og liv.

Siste men ikke minst takk til min gode veileder Line Mathisen ved campus Alta. Takk for gode veiledninger, gode innspill og for ditt gode humør.

Kautokeino, 1. juni 2018

Ann Catharina Lango

Sammendrag

Innovasjon blir hevdet å være løsning på økonomisk utvikling og vekst. Innovasjon har nær slektskap med entreprenørskap. Entreprenørskap er noe forsket på med hensyn på reindrift men innovasjon i reindriftskonteksten er ikke forsket. Denne studien forsøker å svare på hvilke faktorer det er som påvirker innovasjonen i den samiske reindriftsnæringen. Problemstillingen lyder slik: *Hvilke faktorer kan påvirke innovasjonen til reindriftsutøvere og hvilken betydning har de på de ulike innovasjonstypene?*

Studiens teoretiske forankring knytter seg til tidligere forskning av innovasjon i forskjellige kontekstuelle forhold. Faktorene som legger grunnlag for forskningen er relasjoner og nettverk, kunnskap og læring, dynamiske kapabiliteter, samisk kulturforhold, siidaelementer, og politiske virkemidler. Forskningsmetoden er en empirisk undersøkelse innenfor kvalitativ design der semistrukturerte intervjuer er brukt i datainnsamlingen. Intervjupersonene er reindriftsutøvere som har hatt innovasjon.

Resultatene fra forskningen viser at reindriftsnæringens innovasjon blir påvirket av samisk kultur som en initierende faktor til utvikling og innovasjon. Det ser ut til at siida som reindriftssamer er en del av vanligvis ikke påvirker innovative prosjekter, men det varierer mellom typer innovasjon og samtidig om det er innenfor distriktterritorium. Videre kommer det frem at de allmenn faktorene for innovasjon og innovasjonsevne også her er avgjørende. Aktørene setter relasjoner høyt og det tyder på at disse har vært avgjørende for innovasjonen. For prosessinnovasjonene har ikke relasjoner hatt betydning, men for produkt- og markedsinnovasjon har relasjonene og nettverkene hatt og har stor betydning for innovasjonsevnen. Innovasjonen blir videre påvirket av formell eksplisitt kunnskap som de har opparbeidet seg gjennom læringsprosesser, dette varierer imidlertid mellom prosess- og produktinnovasjoner. For prosessinnovasjoner har ikke eksplisitt kunnskap vært påvirkende, men taus uformell kunnskap, som er tilegnet gjennom praktisk arbeid og erfaring fra andre bransjer og kontekster. Det viser seg også forskjeller i politiske virkemidler. De med produktinnovasjon og gjerne radikal innovasjon har vært helt avhengig av økonomisk støtte og praktisk støtte fra offentlige støtteapparater. Aktørene med prosessinnovasjon viser til at økonomisk støtte ikke har vært avgjørende, på grunn av at det ikke er politisk støtte til prosessinnovasjoner og fordi de ikke har hatt behov for det. Videre kommer det frem at dynamiske kapabiliteter står relativt sterkt i reindriftsnæringen. Bedriftene er små og

Ann Catharina Lango

dynamiske, de består ikke av rigide strukturer og er flinke til å søke etter ekstern informasjon og kunnskap.

Nøkkelord: Innovasjon, påvirkningsfaktorer, reindriftsnæring, utvikling av innovasjon, innovasjonsevne, relasjoner og nettverk, dynamiske kapabiliteter, samisk kultur, siida, politiske virkemidler, kunnskap og læring

Innhold

| | |
|--|-----|
| Álgosátni | i |
| Forord | ii |
| Sammendrag..... | iii |
| 1. Innledning..... | 1 |
| 1.1 Reindriftsnæringen | 3 |
| 1.1.1 Reinkjøttets næringskjede | 4 |
| 1.2 Problemstilling..... | 5 |
| 1.4 Avgrensning | 5 |
| 2. Teoretisk felt | 6 |
| 2.1 Hva er innovasjon?..... | 7 |
| 2.2 Innovasjonstyper | 7 |
| 2.3 Faktorer som påvirker innovasjonen | 9 |
| 2.3.1 Kunnskap og læring | 10 |
| 2.3.2 Relasjoner og nettverk..... | 11 |
| 2.3.3 Dynamiske kapabiliteter..... | 13 |
| 2.3.4 Samisk kultur..... | 15 |
| 2.3.5 Siida elementer | 17 |
| 2.3.6 Politiske virkemidler | 18 |
| 2.4 Teoretisk modell | 19 |
| 3 Metode..... | 21 |
| 3.1 Vitenskapelig ståsted | 21 |
| 3.2 Forskningsdesign | 22 |
| 3.2.1 Metode..... | 23 |
| 3.2.2 Datainnsamling..... | 25 |
| 3.2.3 Rekruttering av informanter | 29 |

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 3.3 | Analysemetode | 31 |
| 3.5 | Forskningsoppgavens kvalitet | 32 |
| 3.5.1 | Troverdighet og pålitelighet | 32 |
| 3.5.2 | Overførbarhet..... | 33 |
| 3.5.3 | Bekreftbarhet..... | 34 |
| 3.6 | Forskerens rolle | 35 |
| 3.7 | Etiske vurderinger..... | 35 |
| 4 | Empiri..... | 36 |
| 4.1 | Innovasjon | 36 |
| 4.2 | Kunnskap og læring | 38 |
| 4.3 | Relasjoner og nettverk..... | 40 |
| 4.4 | Dynamiske kapabiliteter..... | 43 |
| 4.5 | Samisk kultur..... | 44 |
| 4.6 | Siida elementer..... | 45 |
| 4.7 | Politiske virkemidler | 45 |
| 5 | Drøfting | 47 |
| 5.1 | Kunnskap og læring | 47 |
| 5.2 | Relasjoner og nettverk..... | 48 |
| 5.3 | Dynamiske kapabiliteter..... | 49 |
| 5.4 | Samisk kultur..... | 51 |
| 5.5 | Siida elementer..... | 52 |
| 5.6 | Politiske virkemidler | 53 |
| 6 | Konklusjon | 53 |
| 6.1 | Forslag til videre forskning..... | 55 |
| | Litteraturliste | 56 |
| | Vedlegg 1 Skjema for deltakelse..... | 62 |
| | Vedlegg 2 Intervjuguide | 64 |

1. Innledning

Det er en utbredt ide om at innovasjon er nøkkelen for økonomiskvekst og konkurransedyktighet. Innovasjonsfeltet er bredt, og det viser seg at det er mange faktorer som påvirker utviklingen av innovasjon og innovasjonsevnen til organisasjoner (Fagerberg, 2006). Det er forsket på innovasjon i regioner og forskjellige land, det er forsket på innovasjon i offentlig sektor, og hvordan innovasjonen utvikler seg og hvilke faktorer det er som påvirker innovasjonen i de forskjellige bransjene. (Abelsen, Isaksen & Jakobsen, 2014)

Innovasjon eller *nyskapning* som det i norsk litteratur også blir kalt, omfatter ikke en enkel lineærprosess, den involverer mange interaksjoner, feedback og innputt i utviklingen og i tillegg er læringsprosesser en stor del av innovasjonsprosesser (Fagerberg, 2006).

Forskning og utvikling (FoU) kobles ofte til innovasjon som initierende faktor, men Fagerberg (2006) hevder at FoU ikke er initierende til innovasjon men er en problemløsning i pågående innovasjonsprosesser (Fagerberg, 2005) Det er også blitt diskutert lenge om det er store eller små foretak som er den viktigste driveren til innovasjon. Schumpeter (1883-1950) har i tidligere verk (1934) argumentert for at det er de innovative individene, entreprenører som er driveren for økonomisk utvikling, og i senere verk (1982) legger han fokus på at store foretak har ressurser og effektive prosesser som er drivkraften til innovasjon (Thurik & Wennekers, 2004).

Welter (2010) argumenterer for at konteksten er viktig for å forstå når, hvordan og hvorfor entreprenørskap skjer og hvem som er involvert i det. Kontekst blir forstått som *omstendigheter, forhold, situasjoner eller miljø som eksternt påvirker det respektive fenomenet ved å begrense eller aktivere det* (Welter, 2010, s.167). Med bakgrunn i dette vil det være behov for å studere innovasjon i reindriftskontekst.

En bransje der innovasjon ikke er forsket på er reindriftsnæringen. I det teoretiske rammeverket trekkes det paralleller til andre bransjer og andre kontekster for å se om det finnes paralleller mellom reindriftsnæringen og andre næringer. Det er likevel viktig å stille spørsmål om direkte overførbarhet. Reindriftsnæringen er noe annerledes i forhold til andre bransjer, det er en liten og ung næring. Næringen drives som grunnlag i den samiske kulturen og ved siden av å være en næring er det også en livsstil reindriftssamer har (Holand, 2003; Rønning, 2007; Sara, 2001)

Faktorer som kunnskap og læring, relasjoner og nettverk, dynamiske kapabiliteter, politiske virkemidler er teoretiske faktorer som påvirker innovasjonsprosesser (Fagerberg, 2006) Disse faktorene ligger i grunn i det teoretiske rammeverket. I tillegg til disse blir reindriftsspesifikke elementer, samiske kultur og *siida*forhold diskutert.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har forsket på innovasjonsgraden i forskjellige bransjer, men dette er ikke gjort spesifikt for reindriftsnæringen, det finnes dermed lite dokumentasjon på dette feltet. Tidligere forskning (Riseth, 2014) og politiske dokumenter viser til at reindrifta i enkelte deler av landet er preget av lav lønnsomhet, som hevdes å komme av av press på arealer, rovdyrta, overbeiting. På en annen side har reindrifta alltid vær villig til å prøve nye metoder og implementere nye teknologiske og mekaniske verktøy i drifta. Når snøskuteren ble introdusert på 1960-tallet var reindriftssamer snare til å den i bruk (Müller-Ville, Pelto, 1971). I senere tid har det jevnlig blitt introdusert nye verktøy og metoder i reindrifta: helikopter, ATV, elektroniske bjeller, elektronisk øremerking, for å nevne noe. Samtidig har de fleste beholdt kulturtradisjoner som for eksempel øremerking, nomadisk livsstil, og tradisjonell mat.

Forskning om innovasjon i Norge (SSB, 2015) viser at de mest innovative regionene er konsentrert rundt byene, gjerne byer som har teknologiske miljø. Midt-Troms har noe over middels andel innovative foretak. Midt-Finnmark har lavest andel innovative bedrifter i landet, og samiske områder hevdes å ha svært lave andeler av innovative foretak (Vareide, Storm, 2011). Det vises også til at det er sammenheng mellom bedriftenes størrelse og innovasjon. Store bedrifter har høyere sannsynlighet for å være innovative, på grunn av større ressurser og dermed større mulighet til å sette av midler til utviklingsformål (Vareide & Storm, 2011).

Siden reindrifta preges av små og mellomstore bedrifter (SMB) og drives ofte i rurale/perifere områder, utenfor byene kan det tyde på at også reindriftsnæringen har lav andel innovative foretak. For å øke lønnsomheten og veksten for reindriftsutøvere kan økt innovasjon være en løsning.

Denne masteroppgaven tar fatt på de nevnte faktorene i det teoretiske rammeverket og studerer hvordan disse påvirker innovasjonen til reindriftsutøvere som har hatt forskjellige typer innovasjon. Formålet er å få en dypere innsikt i innovasjon og sammenhenger i reindriftsnæring. Dette skal bidra til å vekke forståelsen av hvordan innovasjonen oppstår, hva det er som driver dette og hvordan det kan utvikles i reindriftsnæringen.

1.1 Reindriftnæringen

Reindriftnæringen har rot fra en tradisjonell livsstil i samisk kultur. Tradisjoner og kulturelle faktorer har fortsatt svært sentral plass i næringen. Næringen har tradisjonelt sett basert seg på en nomadisk levemåte der reineierne flytter i tradisjonelle flytteleier fra vinter- til sommerbeite og lever i pakt med naturen. Reindriftnæringen er derfor litt spesielt, da den kulturelle delen og den nomadiske livsstilen kan ha påvirkning på reindriften som en næring der profittmaksimering er det vanlige målet.

Reindriften reguleres gjennom reindriftsloven, lov 15. juni 2007 nr. 40. Og reindriftslovens § 1, Lovens formål sier: *For det samiske reinbeiteområdet skal loven legge til rette for en økologisk, økonomisk og kulturelt bærekraftig reindrift med basis i samisk kultur, tradisjon og sedvane til gagn for reindriftsbefolkningen selv og samfunnet for øvrig. For å nå disse mål skal loven gi grunnlag for en hensiktsmessig organisering og forvaltning av reindriften. Reindriften skal bevares som et viktig grunnlag for samisk kultur og samfunnsliv.*

Loven gir regler om internforvaltning av reinbeiteområder, regler om forholdet mellom reindriftsutøvere, og regler om forholdet mellom reindriften og omverdenen (Skogvang, 2016) Konesjonen for å utøve reindrift reguleres gjennom reindriftsloven via det som kalles for *siidaandel*, tidligere kalt driftsenhet.

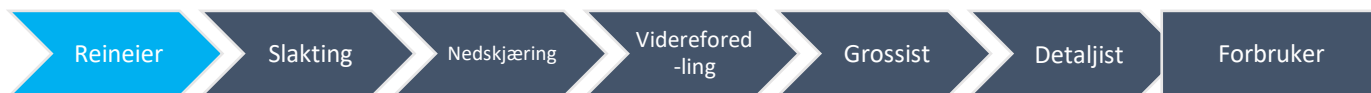
Reindrift går primært ut på produksjon, foredling og salg av råvareressurser som reinkjøtt og andre reinprodukter. Den tradisjonelle livsstilen og den pastoralske næringen har møtt det moderne samfunnet og reindriften har hatt og er fortsatt under store omstillinger. Selv om reindriften ikke skaper nettooverskudd, har næringen vært stabil. Næringen sysselsetter mange og har en stabil rekruttering. Reindriftsutøvere er ikke nødvendigvis alltid opptatt av høy profitt, for mange er reindrift en livsform samtidig som det er en næring. I foretak innenfor selvstendighetslivsform er næringsvirksomhet ofte tett knytt til den personlige økonomien, og for den enkelte kan det da være vanskelig å skille disse (Riseth, Labba, Kalstad, s. 2005).

Videre kan det trekkes frem forskjellige forhold som reindriften til enkelte utøvere blir påvirket av, og som påvirker konteksten til alle valg og endringer som blir gjort i reindriften. Eksterne forhold som klima som påvirker beiteområdene, endringer i bruk av beiteområder (Sara, 2001), politiske virkemidler og lover som Reindriftsloven (Bjørklund, 2004), tap av rein til rovdyr, reintyveri (Sara, 2001), påkjørsler, arealinngrep, bensinpriser, kjøttpriser, teknologisk utvikling (Riseth, 2001). Og internt av siida, flokkstruktur og størrelse, familieforhold,

arbeidsintensive årstidsavsnitt (Sara, 2001). Disse forholdene kan påvirke reindriftsutøverens økonomi, valg og handlinger og utvikling.

1.1.1 Reinkjøttets næringskjede

Reindriftnæringens verdikjede ser ofte ut som vist i figur 1. Vanligvis går reinkjøttet gjennom 3-5 ledd i verdikjeden før det kommer ut til forbruker. Et av de ledende aktørene av reinkjøttslakteri i Norge i dag er Finnmark Rein AS. De slakter ca. 70 % av all rein i Norge og får levert kjøtt fra reineier, og utfører de neste leddene, slakting, nedskjæring, videreforedling i egen regi, og deretter selger direkte til detaljist (Meld.St.32 2017). Samtidig finnes det eksempler på reineiere som leieslakter i et slakteanlegg, nedskjærer og videreforedler i egen regi og selger enten via grossist til detaljist eller direkte til detaljist. Videre har reindriftnæringen aktører som i tillegg har andre aktiviteter som reiseliv eller duodji- og kultur næring. Denne studien tar kun for seg primærleddet nemlig reineiere eller reindriftsutøvere.



Figur 1 Rønning m.fl. (2004, s.24)

Formelt blir ikke aktiviteter som har sitt utspring fra reindriftnæringen kategorisert under reindriftnæringen, f.eks. reiselivsbedrifter, videreforedling av reinkjøtt og lignende. Reindriftsutøvere med siidaandel rapporterer kun kjøttinntekter gjennom produksjonsinntekt av ikke foredlede produkter av rein. Duodji og utmarksprodukter blir beregnet som biprodukter (Landbruksdirektoratet, 2017). I denne forskningsoppgaven ansees disse likevel som del av reindriftnæringen da de er en del av inntekten og driften til utøvere i reindriften. Stortingsmeldingen for reindriften 2016-2017 vektlegger også dette ved å si *Reindriften har også muligheter for å utvikle og tilby nye og konkurransedyktige produkter og tjenester, for eksempel innen reiseliv eller lærings- og omsorgsbaserte tjenester.*

1.2 Problemstilling

Med bakgrunn i tema *innovasjon i reindriftsnæringen* utleder jeg til denne problemstillingen:

Hvilke faktorer kan påvirke innovasjonen til reindriftsutøvere og hvilken betydning har de på de ulike innovasjonstypene?

Det vil lagt vekt på hvordan de ulike faktorene, med forskjellig grad og valens kan fremme og hemme innovasjon. Det er også av interesse å studere hvilke innovasjoner som oppstår på grunn av disse.

Problemstillingen er videre delt inn i tre forskningsspørsmål. Et beskrivende forskningsspørsmål, en forklarende og en problemløsende spørsmål.

Forskningsspørsmål 1: Hvordan påvirkes innovasjonen av relasjoner og nettverk, kapabiliteter, kunnskap og læring, samisk kultur, politiske virkemidler og *siida* elementer?

Første forskningsspørsmål skal gå inn på de forskjellige faktorene utledet i teorien for å finne ut om hva faktorene betyr for innovasjon

Forskningsspørsmål 2: Hvilken betydning har faktorene for de ulike innovasjonstypene?

Det vil også være interessant å vite om det er forskjell på hvordan faktorene påvirker de forskjellige innovasjonstypene.

Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan innovasjonen forbedres?

Til slutt diskuteres teorien opp mot forskningsresultatene for å belyse hvordan innovasjonsevnen kan forbedres.

1.4 Avgrensning

Oppgaven avgrenses til områder ved å kun ta for seg problemstillingen med hensyn på reindrift i Finnmark og Troms. Dette blir gjort på grunnlag av mangel på ressurser av tid, kapasitet og midler. Forholdene i reindrifta varierer fra sted til sted og fra *siida* eller distrikt til distrikt, men de generelle forholdene er ikke veldig varierende i de samiske reinbeiteområdene, i alle områder har reindriften grunnlag i den samiske kulturen.

Oppgaven går ikke detaljert inn på faktorene i det teoretiske rammeverket, dette kommer blant annet av at reindrift mangler et generelt grunn om innovasjon, og det ville vært

overveldende og upraktisk å gå inn detaljert på hver faktor under en forskning. Det er kun det generelle spørsmål omkring faktorenes tilstedeværelse i reindriftsnæringens innovasjon. Går ikke inn på:

Mye av teorien til innovasjon har grunnlag i store bedrifter eller foretak med mange ansatte. I denne oppgaven er informantene eiere av bedrifter med ingen eller 2-3 ansatte. Teorien og drøftingen blir dermed begrenset til individuelle ferdigheter og individuelle faktorer. Det blir ikke drøftet omkring prosessuelle aktiviteter omkring informasjonsflyt for eksempel.

Oppgaven går heller ikke inn på egenskapene ved relasjonene mellom medarbeidere og typene relasjoner og nettverk.

2. Teoretisk felt

Innovasjon er ikke et mål i seg selv, men det som kommer ut av økt innovasjon, enten økonomisk lønnsomhet eller andre mål. I tillegg til økonomisk lønnsomhet og vekst kan innovasjon være motivert gjennom behovet for å tilpasse seg nye reguleringer eller lovpålagte krav (Veidal m.fl., 2013). I det teoretiske feltet blir det tatt utgangspunkt i hvordan innovasjonsevnen påvirkes, samtidig som det studeres hva som direkte påvirker innovasjonen. Innovasjonsevne innebærer forståelse av hvilken grad bedriften er i stand til å få til innovasjon i bedriften. Det forutsettes at økt innovasjonsevne øker andelen av innovative foretak.

Teorien tar generelt utgangspunkt i innovasjonsteori fra Fagerberg (2006), relasjoner og nettverk av Boschma (2005), Powell m.fl. (1996), kunnskap og læring av Lam Huber (1991), Boschma (2005), dynamiske kapabiliteter av Madsen (2009), samisk kultur elementer av Rønning (2007), Todtling & Tripp (2004), politiske virkemidler av Esparcia (2014), Tödting & Tripp (2004).

Det er vanskelig å finne definisjon og forklaring på begrepet innovasjonsevne.

Innovasjonsevne blir i denne forskningen forstått som bedriftenes ferdigheter til å utvikle nye produkter, tjenester, prosesser, organisatoriske metoder, markeds-konsept og strategi og kommersialisere det.

2.1 Hva er innovasjon?

Fra tidens morgen har mennesker hatt en tendens til å tenke på nye og bedre måter å gjøre ting på, dette er en del av det innovasjon er. Innovasjon kommer fra ordet «innovare» som betyr å fornye eller utvikle noe nytt (Fagerberg, 2005). Oppfinnelse, entreprenørskap og innovasjon kan ofte være nært tilknyttet hverandre. En ide er spiren til en ny oppfinnelse.

Entreprenørskap er kommersialisering av oppfinnelser eller ideer, og en innovasjon fremkommer når kommersialisering av en oppfinnelse er nytt for markedet, en bedrift eller samfunnet. For å kunne utvikle en oppfinnelse til en innovasjon må en bedrift normalt kunne kombinere flere ulike typer kunnskap, kapabiliteter, ferdigheter og ressurser og her kommer innovasjonsevnen inn (Fagerberg, 2005)

Kreativitet er viktig for at en person skal ha evnen til å komme med en ny oppfinnelse. En oppfinnelse eller en ny ide er dermed avhengig av én individuell kreativ person. Dette er dog ikke nok for at en innovasjon skal fremkomme. En innovasjon utvikles vanligvis i samarbeid mellom flere aktører eller personer med forskjellig kunnskap og ressurser som sammen videreutvikler ideer og introduserer det i markedet eller implementerer i organisasjonen. (Fagerberg, 2006) Enten gjennom en organisasjon, politikk eller organisasjon (Abelsen m.fl., 2014)

Innovasjonen blir stimulert av både eksterne og interne faktorer (Caloghirou, Kastelli, Tsakanikas, 2004). Intern og eksternt FoU-intensitet, de ansattes ferdigheter til å bruke ekstern kunnskap og strategiske allianser er ifølge undersøkelsen til Caloghirou m.fl. (2004) avgjørende faktorer for bedriftenes innovasjon. I åpent innovasjonsparadigme fremheves viktigheten av bedriftenes samhandling med miljøet rundt som viktig for innovasjonen (Chesbrough, 2006). Drivkrefter for hva som driver frem innovasjon varierer fra bransje til bransje. Bransjer og bedrifter domineres av forskjellige typer kunnskap, og derfor har bedrifter og bransjer også behov for ulike typer ressurser og støtte til innovasjonsprosesser (Abelsen m.fl., 2014).

2.2 Innovasjonstyper

Joseph Schumpeter (1883-1950) som blir kalt innovasjonsforskningens far, sier at økonomisk utvikling blir drevet av prosesser med kvalitative endringer, drevet av innovasjon. Schumpeter (1934) nevner fem typer innovasjoner. Dette er nye produkter, nye produksjonsmetoder, nye råvarekilder, nye markeder og nye organisasjonsmåter (Fagerberg, 2006). I denne oppgaven blir alle utenom nye råvarekilder brukt, de samme som er brukt av SSB (2015).

Produktinnovasjon kan defineres som *en vare eller tjeneste som er enten ny eller vesentlig forbedret med hensyn på dets egenskaper, tekniske spesifikasjoner, komponenter, brukervennlighet eller andre delsystemer.* (SSB, 2015, s.27)

Prosessinnovasjon kan defineres som implementering av *en ny eller vesentlig forbedret produksjonsteknologi/-metode, en ny eller vesentlig forbedret metode for levering/distribusjon av varer eller tjenester, eller andre nye eller vesentlig forbedrete støttesystemer eller prosesser.* (SSB, 2012, s.27)

Organisasjonsinnovasjon er *gjennomføring av nye organisatoriske metoder i foretaket (inkl. kunnskapssystemer), organisering av arbeidsrutiner/-prosesser eller bruk av nye eksterne relasjoner for foretaket. Endringene må være et resultat av strategiske beslutninger i foretaket. Sammenslåing med andre eller oppkjøp av andre foretak omfatter ikke.* (SSB, 2015, s.26)

Markedsinnovasjon er *gjennomføring av et nytt markedsføringskonsept eller -strategi av et nytt markedsføringskonsept eller -strategi som skiller seg vesentlig fra foretakets nåværende metoder og som ikke har vært brukt av foretaket tidligere. Dette krever vesentlige endringer i produktets design eller innpakning, produktplassering, promotering eller prissetting* (SSB, 2015, s.26)

Innovasjon i reindrifta blir i denne oppgaven konkret kjennetegnet av disse egenskapene:

En reindriftsutøver som:

- Har gjort endringer i prosessene som kontrollfunksjoner, gjeting, flytting, levering/distribusjon av varer, siidaoppgaver som er ny/eller vesentlig forbedret for de selv eller/og andre
- Har gjort endringer i en vare eller tjeneste de tilbyr som er ny/eller vesentlig forbedret for de selv eller/og andre. Dette kan eksempelvis være kjøttprodukter, reiselivstjenester, duodjiprodukter.
- Har gjennom strategisk arbeid gjort endringer i organisatoriske metoder i bedriften, organisering av rutiner eller har etablert nye eksterne relasjoner for foretaket som er nytt for de selv eller/og andre.
- Har etablert nytt markedsføringskonsept eller markedsføringsstrategi som skiller seg vesentlig fra bedriftens nåværende metoder og som ikke har vært brukt av bedriften

tidligere. Med vesentlige endringer i produktets design/innpakning, produktplassering, promotering eller prissetting.

Videre skilles det i innovasjonsteorien mellom inkrementelle og radikale innovasjoner. Inkrementell innovasjon er gradvise forbedringer av eksisterende produkter, prosesser, organisatoriske forhold eller markedskonsept og strategi. Radikal innovasjon er introduksjon av nye oppfinnelser som har en høy nyhetsgrad og er ny for markedet eller samfunnet. Radikal innovasjon kan være et resultat av banebrytende forskning som i tillegg kan føre til en revolusjon, men i nyere tid viser det seg at mange inkrementelle innovasjoner fører til en radikal innovasjon (Fagerberg, 2006). Hvorvidt en innovasjon er inkrementell eller radikal kan være utfordrende å vurdere. Forståelsen av nyhetsgrad kan være veldig forskjellig avhengig av hvilken ståsted og synsvinkel man ser fra. Det vil i denne studien bli gjort en vurdering om inkrementell og radikal, men i resultatet vil ikke disse være avgjørende for konklusjonen.

Som nevnt innledningsvis er innovasjon kontekstuell, det vil si at faktorer som påvirker innovasjonsevnen kan variere mellom type innovasjon, organisasjon, næring, land eller kultur eller om det er radikal eller inkrementell innovasjon. (Fagerberg, 2006) Med dette i bakhodet vil det videre bli redegjort for faktorer som kan påvirke innovasjonsevnen til den samiske reindriften.

2.3 Faktorer som påvirker innovasjonen

De fleste faktorene skissert i teorien henger tett sammen med hverandre, og er ofte kryssende. Kunnskap og læring er for eksempel noe som går igjennom i alle faktorer. Madsen (2009) forklarer at kontinuerlig innovasjon trenger tre samtidige kunnskapsprosesser for å lykkes. Dette er kunnskapsskapelse- og absorbering, kunnskapsintegrering og kunnskapsomdanning. Den første prosessen handler om å skaffe seg kunnskap, den andre omhandler læring og den tredje om å skape en åpen struktur som skal skape fleksibilitet slik at det er enkelt å rekombinere ressurser kontinuerlig (dynamiske kapabiliteter).

I tillegg til de tradisjonelle innovasjonsfaktorene blir det i rammeverk tatt inn to tilleggsfaktorer som er kontekstspesifikk for reindriftsnæringen, samisk kultur og siidaelementer.

2.3.1 Kunnskap og læring

Kunnskap er en sentral faktor i innovasjonsteorien, som en del av evnen til å kunne innovere. En prosess der man aktivt utvikler ny kunnskap for å løse definerte problemer eller utfordringer blir av Nonaka (1994) definert som innovasjon. Det handler om å se utover eksisterende kunnskap og utvikle ny kunnskap og innsikt.

Kunnskap deles ofte mellom eksplisitt og taus kunnskap. Eksplisitt kunnskap er gjerne formell kunnskap, mens taus kunnskap er uformell, kunnskap som ikke er nedtegnet og som ikke kan uttrykkes (Nonaka, 1994). Taus kunnskap er typisk personlig og kontekstspesifikk, som preges av erfaringer, ideer og verdier. (Jakobsen, 2008)

Reindriftsutøverenes eksisterende kunnskap omfatter først og fremst tradisjonell kunnskap og reindriftskunnskap, denne kunnskapen er gjerne taus. Tradisjonell kunnskap eller urfolkskunnskap er et resultat av kunnskap om sitt økologiske miljø, ferdighetene og kunnskap fra spesifikke områder, kunnskap om dyrene og plantene og deres vaner i miljøet, og de vitale ferdighetene og talentene som er nødvendige for å overleve og opprettholde seg i samfunnet (Denzin, Lincoln, Smith, 2008, s. 499). Dette er kunnskap som reindriftsutøvere har bygd opp gjennom generasjoner og som overføres mellom generasjoner gjennom deltakelser i reindriftsarbeid.

For at bedrifter skal få til innovasjon er bedrifter avhengig av å utvikle den eksisterende kunnskapen og samtidig innhente ny kunnskap. Huber (1991) definerer fire viktige prosesser tilknyttet organisasjonslæring. Dette er kunnskapstilegnelse, spredning av kunnskap, fortolkning av kunnskap og lagring av kunnskap i organisatorisk hukommelse. Videre viser Huber (1991) til at kunnskapstilegnelse kan være formelle organisasjonslæringsaktiviteter som kundeundersøkelser, forsknings- og utviklingsarbeid, eller formelle kunnskapstilegnelsesformer som medfødt læring, erfaringslæring eller læring gjennom andre o.l. Spredning av kunnskap internt i organisasjonen er viktig for en bredere organisatorisk læring. Fortolkning av kunnskap handler om å oversette innhentet informasjon og utvikle en felles forståelse. Lagring av kunnskap i organisatorisk hukommelse handler om å innlemme kunnskapen i organisasjonen gjennom f.eks. rutiner eller planer. (Huber, 1991)

Organisasjonslæring skjer gjennom at individene lærer (Huber, 1991). Individuell læring oppstår når enheten gjennom prosessene med informasjonstilegnelse endrer rekkevidden av sin potensielle atferd. (Huber, 1991, s.89) En enhet kan være et menneske, organisasjon etc. Organisasjonslæring kan også defineres som en organisasjon lærer hvis noen av deres enheter

tilegner seg kunnskap som anses som potensielt nyttig for organisasjonen (Huber, 1991). Crossan, Lane, White (1999) forklarer organisasjonslæring fra et perspektiv som gjennom flere nivåer, fra individenes intuisjon til gruppenes integrering og til slutt ender opp i organisasjonens institusjonalisering, i rutiner, systemer og prosedyrer.

Denne oppgaven vil studere hvordan bedriftene får til potensiell læring gjennom innhenting av ny kunnskap. Dette kan for eksempel være deltakelse i kurs og studier, læring gjennom andre organisasjoner og foretak eller erfaringslæring fra prosjekter og aktiviteter. Hvorvidt bedrifter oppnår læring er vanskelig å vurdere, da organisasjonslæring kan være bevisst og intensjonell, men det trenger heller ikke å være det (Huber, 1991).

Tödtling, Lehner, Kaufmann (2008) viser til at forskjellige typer innovasjon har behov for forskjellig type kunnskap. De argumenter for at både radikale og inkrementelle innovasjon må ha FoU, men at inkrementelle innovasjoner i mindre grad har behov for FoU aktivitet, og videre at mindre formelle kunnskapsinteraksjoner som for eksempel informasjonsutveksling kun har en indirekte effekt på innovasjon.

Kunnskapen kan påstås å være innovasjonsprosessens byggesteiner. Kunnskap inngår i alle ledd av prosessen med å utvikle innovasjonsevnen til en bedrift, uansett om det er en interaktiv eller en lineær prosess. Læring og kunnskap kommer indirekte inn i de andre faktorene videre i kapittelet. Læringsprosesser er for eksempel også en del av utvikling av bedriftens kapabiliteter, og læring er også et mål i samarbeid med andre organisasjoner og aktører.

2.3.2 Relasjoner og nettverk

En relasjon innebærer at en bedrift beveger seg fra konkurransestrategi overfor andre aktører mot en samarbeidsstrategi. Relasjoner skapes nettopp gjennom gjensidige samarbeid, der det skapes vann-vinn situasjoner for begge parter innen et samarbeidsforhold. Definisjonen på relasjoner er *et langsiktig samarbeidsforhold mellom foretak der begge har et mål om reduserte kostnader og/ eller økte inntekter*. (Biong & Nes, 2011)

Reindriftsutøvere har tradisjonelt sett hatt viktige samarbeidspartnere som på samisk kalles for *verdde*. En verdde er en person som karakteriseres gjennom et gjensidig vennsforhold hvor en person som ikke selv er i reindrifta gjør tjenester og hjelper reindriftssamene når det er behov for det (Møllersen m.fl., 2016) Disse relasjonene har tradisjonelt vært viktig for reindriftssamene.

Relasjoner kan være av uformell og formell karakter. Uformelle relasjoner finner man i personlige nettverk eller så kan de komme av langsiktig eller kortsiktige avhengighetsforhold. Dette er eksempelvis kunde og leverandørrelasjoner, eller verddeforhold mellom reindriftssamer og andre. Formelle relasjoner oppstår gjennom for eksempel interorganisatorisk samarbeid. Powell m.fl. (1996) viser til at det finnes to ulike innfallsvinkler til interorganisatoriske samarbeid. Interorganisatorisk samarbeid omfatter samarbeidsforhold mellom organisasjoner, som for eksempel klyngenettverk der forskjellige bedrifter inngår et formelt samarbeid for å dele kunnskap. Samarbeid interorganisatorisk blir brukt for å skaffe ressurser som bedriftene ikke kan produsere internt. Bedriftene oppnår læring ved å hjelpe hverandre å løse praktiske problemer og dermed skaffer seg rik og konkurransedyktig kunnskap som er viktig for innovasjonsevnen. Fordelen er at man får tilgang til nye markeder, nye ressurser, risikodeling, får produkter raskere ut på markedet og ikke minst oppnår læring. Powell m.fl. (1996) påstår også at innovasjon oftere blir til i interorganisatoriske samarbeid enn i individuelle organisasjoner. Sentrale relasjoner av denne typen er for eksempel forsknings- og universitetsmiljø, konsulenter eller inkubatororganisasjoner (Chesbrough, 2006)

I reindrifta har personer innenfor en siida tradisjonelt nære og sterke bånd, ofte også nære familiebånd. Boschma (2005) sammenligner nærhet og innovasjon i interorganisatorisk samarbeid. Teorien studerer hvordan sosial nærhet og kognitiv nærhet kan påvirke innovasjonen og viser til at for mye sosial nærhet kan føre til mindre læring på grunn av innlåsing. Innlåsing kommer ved altfor høy grad av tillitt mellom individene. Dermed kan sterke bånd mellom siidamedlemmer føre til mindre læring.

Å bruke relasjoner og interorganisatorisk samarbeid til å utvikle innovasjon er sentral del i åpen innovasjonspadigmet av Chesbrough (2006). Interorganisatorisk nettverk er middel for foretak til å samle eller bytte ressurser (Powell & Grodal, 2006). Hvordan reindriftsutøvere utnytter dette vil være interessant å studere. Åpen innovasjon er en ny innovasjons-logikk der FoU, intellektuell kapital og kunnskapsutvikling får nye roller. Åpen innovasjon handler om blant annet om å dele kunnskap mellom bedrifter og utføre FoU på tvers av foretak, dette i motsetning til den tidligere innovasjonstankegangen der innovasjon skal skapes internt i bedrifter. (ibid)

Med bakgrunn i viktigheten av interorganisatorisk samarbeid og relasjoner for innovasjonsevne er det viktig å studere hvilke typer innovasjon aktører i reindriftsnæringen har og hvordan det kan føre til høyere læring.

2.3.3 Dynamiske kapabiliteter

Kapabiliteter handler om bedriftenes evner. Evnene er et resultat av menneskenes kunnskap og ferdigheter. Det skiller det mellom ordinære kapabiliteter, dynamiske kapabiliteter og absorpsjonskapasitet. Ordinære kapabiliteter kan betegnes som bedriftens evne til å løse problemer på daglig basis eller for å oppnå et resultat (Zahra, Sapienssa, Davidson, 2006). For reindriftsutøvere kan tradisjonell kunnskap betegnes som en ordinær kapabilitet, der reindriftskunnskap brukes i forskjellige daglige utfordringer for eksempel sammenblandinger mellom reinflokker i forskjellige siida.

Bedriftens evne til å endre ordinære kapabiliteter, eller på et generelt grunnlag evnen til å håndtere endringer i omgivelser og nyskaping er en betegnelse på dynamisk kapabilitet. For en reindriftsutøver som kontinuerlig må håndtere klimatiske endringer, press på beitearealer, endringer i lovgivninger er dette en naturlig del av deres drift.

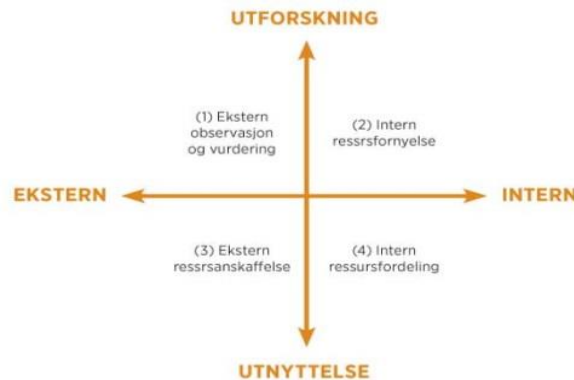
Madsen (2009) kaller dynamiske kapabiliteter som innovasjonskapabiliteter. Dynamiske kapabiliteter (DC) er blitt definert på flere måter, noen etter resultater, andre etter omgivelser og ferdigheter. Madsen trekker frem at studiene om dynamiske kapabiliteter er noe uklare, og at den hemmes av mangel på rammeverk og typologiseringer Madsen (2009) tar for seg de forskjellige definisjonene og sammenfatter en ny definisjon for dynamiske kapabiliteter: *Lærte ferdigheter som setter bedriften i stand til å anskaffe, integrere, fornye og omforme interne og eksterne bedriftsressurser og ordinære kapabiliteter på en måte forutsatt og ansett formålstjenlig av bedriftens hovedbeslutningstakere.*

Zollo & Winter (2002) har utarbeidet et overordnet rammeverk på tre nivåer:

Søking/variasjon, evaluering/utvelgelse og rutinisering. Det første trinnet handler å søke etter nye ideer og måter for å håndtere eller løse utfordringer og problemer. Under utvelgelsesprosessen evalueres ideene med hensyn på å øke effektiviteten av eksisterende rutiner eller utvikling av nye. Det siste trinnet innebærer å få på plass ideene gjennom iverksettelsen av ideene. (Iansiti & Clark, 1994 sitert i Madsen, 2009)

Basert på teorien til Zollo & Winter (2002), Teece m.fl. (1997), Eisenhardt & Martin (2000) har Madsen (2009) utviklet et dynamisk kapabilitetsrammeverk med tre trinn. Første trinn skiller mellom utforskning og utnyttelse, videre i andre trinn til søking/variasjon, evaluering/utvelgelse og i tredje trinn utledes det til hovedtypene av dynamiske kapabiliteter

som er 1 ekstern observasjon og vurdering, 2 intern ressursfornyelse, 3 ekstern ressursanskaffelse, 4 intern ressursfordeling.



Figur 2 Hoveddimensjoner og hovedtyper av dynamiske kapabiliteter (Madsen, 2009)

Ekstern observasjon og vurdering omhandler dynamiske kapabiliteter som overvåker omgivelsene, gir impulser til nye ideer, oppdager og vurderer nye muligheter. Her ligger kjernen av alle entreprenørielle og innovative handlinger, det å avdekke potensielle muligheter. Eksempler på dette kan være evnen til ekstern søking, evne til overvåking av markeder og teknologier, markedsoppmerksomhet, oppfatning/tolking av omgivelser.

Intern ressursfornyelse viser til DC som evnen bedriften har til å forbedre eller tilpasse forretningskonseptet når nye ressurser tilført, kombiner eller omgjort. Slike DC er for eksempel produktutviklingsrutiner eller strategiske beslutninger fra ledelsen der lederen bruker sin praktiske erfaring og varierte ferdigheter til å skape nye produkter og tjenester. Kapabiliteten handler om de ansattes evne til å håndtere kunnskapsressurser i felleskap med andre, og ledelsens mobilisering av medarbeidere.

Ekstern ressursanskaffelse hovedtypen DC omfatter evnen til å skaffe ressurser eller koble bedriften til eksterne ressurser. Dette handler om evner til å skaffe eksternt samarbeid, hente inn kunnskap fra andre, læringsnettverkskapabiliteter. Dette handler om å etablere organisasjonsnettverk, karakterisert av personlig kontakt og tillitt mellom enkeltpersoner som kan gi tilgang på supplerende ressurser. Nettverksressursene kjennetegnes av gjensidig samarbeid med vinn-vinn situasjoner på begge parter, og følelsesmessige bånd, familiemessige bånd, rase eller etnisitet, politiske bekjentskaper (Madsen, 2009)

Det er samtidig viktig å balansere læringsprosessene utforskning (exploration) og utnytting (exploitation) mellom organisasjoner. Exploitation skaper pålitelighet i erfaringer gjennom

raffinering, produksjon og implementering av kunnskap. Exploration skaper variasjon i erfaring gjennom søk, oppdagelse, nyhet, innovasjon og eksperimentering. Det er en sammenheng mellom disse, der exploitation kan være et resultat av exploration og vice versa. (Holmqvist, 2004)

Intern ressursomforming omfatter evnene til å omdanne eller omforme ressurser internt. Det kan være å spre og iverksette de nylige vedtatte endringsinitiativene i bedriften. Her er fleksibilitet viktig, og småbedrifter har ofte her en fordel. Ellers er eierinvolvering og lav formalisering og andre organisasjonsmessige hindringer viktige for å øke denne evnen. Her kan det også være en fordel å ha kontakt med forsknings- og utdanningsinstitusjoner, eksterne fagmiljø og forskere.

Evnen til å utnytte eksternt kunnskap er kritisk for bedriftens innovasjonskapabiliteter, dette fordi studiene viser at det kommer flere innovasjoner fra etterlikninger enn fra oppfinnelser. Denne evnen er avhengig av bedriftens eksisterende kunnskap, man må ha et visst grunnlag for at man skal kunne assimilere og ta i bruk ny kunnskap før læring kan skje. Teorien om ACAP av Cohen & Levintal (1990) trekker inn dette, og sier at absorpsjonskapasitet er *evner bedriften har til å gjenkjenne verdien av ny, ekstern kunnskap, assimilere det, og bruke det i kommersiell aktivitet*. Denne evnen er viktig å ha i det dynamiske kapabilitetsrammeverkets trinn om ekstern observasjon og vurdering, og intern ressursfornyelse.

Det er flere forhold som påvirker hvilke dynamiske kapabiliteter bedrifter trenger, dette kan variere i stor grad. Det avhenger av bransje, bedriftens størrelse, konkurransesituasjoner, forhold i omgivelsene og vekstfase og ikke minst entreprenørielle ambisjoner (Madsen, 2009). Dynamiske kapabiliteter er ikke enten eller, det varierer i styrke og grad. (Zahra m.fl, 2006)

2.3.4 Samisk kultur

Reindriftsutøvere har sterk tilknytning til samisk kultur. Samisk kultur er en konseptualisering av verdier og normer som er lært og internalisert av individer i et menneskelig samfunn (Rønning, 2007). Kultur handler også om tanke- kommunikasjons- og atferdsmønstre hos mennesker (Schackt, 2018). Reindriften preges av en egen kultur, reindriftssamiskkultur. Dette er for eksempel den reindriftssamiske kulturelle levemåten, som reindriftsnomadisme eller tradisjonell kalvemerking. Eller andre tradisjonelle atferdsmønstre, som flytting med reinraid, temming av kjørerein.

Peredo m.fl. (2004) en forskning om entreprenørskap og urfolksnæringer viser til at de universelle konseptene innenfor entreprenørskap må analyseres nøye og forstås riktig innenfor

rammene om urfolkshistorie og annen befolkning. Urfolk er ikke alene opptatt av økonomisk utvikling, men økonomisk utvikling som en del av det å gjenoppbygge lokalsamfunn og nasjoner. Riseth (2006) trekker frem at den samiske kulturen kan være en overveiende viktig element i reindriftssamers liv og næring og økonomisk utvikling kan dermed bli mindre viktig. Dette kan være en faktor til at folk driver med reindrift og mange unge rekrutteres fortsatt til næringen selv om økonomisk situasjon er dårlig.

Rønning (2007) sier at miljøforhold i reindrifta og elementer i den samiske kulturen kan påvirke måten entreprenørskap utføres på. Den kollektive orienteringen i samisk kultur kan påvirke den individuelle autonomien og føre til tilbøyelighet for å søke konsensus i et større samfunn. Dette kan begrense graden av radikale innovasjoner i reindriftsnæringen. Med bakgrunn i den kollektive orienteringen vil individuelle grundere ønske aksept fra reindriftsmiljøet for nye ideer. Store endringer vil da først oppstå etter inkrementelle aksepterte endringer. I tillegg til det kan normer og uskrevne regler i kulturen påvirke atferden uten andre insentiver. *The Sámi communities may have social sanctions, both positive and negative, that are explicit incentives to act in accordance with a community consensus* (Rønning, 2007, s. 238) Aktelse kan ha større betydning enn penger, og den kollektive orienteringen kan gjør at man ikke ønsker å ta risiko (ibid). Den samiske kulturen er dog ikke statisk, og dette kan endre seg med generasjoner.

Nystø (2007) viser til at forskning sier at små bedrifter ofte ikke er særlig interessert i å ekspandere. Videre at utøvere av reindrift er enkeltmannsforetak og små bedrifter, og at små bedrifter ofte tar overskudd ut i form av mer fritid. *Disse er ofte mer basert på husholdsrasjonalitet og er mindre vekstorientert. Utviklingen av samiske bedrifter skjer med utgangspunkt i offentlige støtteordninger.* (Nystø, 2007) Karlsen, Svineng (1999) viser til at forklaring på dette synes å ligge på det kulturelle planet. (sitert av Nystø, 2007).

Ut i fra disse teoriene blir samisk kultur fremstilt som en hemmende faktor for utvikling i samiske næringer, og som en barriere for økonomisk utvikling. Siden samisk kultur har en svært sentral plass i reindriftsnæringen, vurderes kulturelle komponenter i den samiske kulturen som en påvirkende faktor for innovasjon, særlig da på hvordan dette hemmer innovasjonen.

2.3.5 Siida elementer

En reindriftsutøver har vanligvis alltid tilknytning til en siida. En reindriftsiida representerer et arbeidsfellesskap med rettigheter og plikter (Holand, 2003). De historiske og tradisjonelle hovedelementene i en siida er de individuelle personene i siidaen, reineierne; reindriftsenhetene (baikedoalut); de kollektive og gjete enhetene (siidadoallu); siida territorier, ressurser og infrastruktur; og den semi-nomadiske eller nomadiske livsstilen i henhold til årstidenes flyttinger. (Sara, 2009) Generelt handler det om at en gruppe reindriftsfamilier samarbeider om å gjete, holde tilsyn og flytte reinflokken mellom beiteområder (Sara, 2001)

Siida betegnes som en gruppe reineiere som utøver reindrift i fellesskap på bestemte arealer, jfr. reindriftsloven, lov av 2007. Siida kan endre seg mellom årstider, og kan da variere mellom antall medlemmer i siidaen, og størrelsen på reinflokken (Sara, 2001).

Sommersiidaene er normalt størst og de er i dag registrert som distrikter (Holand, 2003). Distriktene er sammenslutninger av mange reindriftsfamilier og ofte også flere små siida, Distrikter er i høyere grad formalisert enn det en siida er, og her legges det stor vekt på å oppnå enstemmighet når beslutninger tas (Sara, 2001). Distrikter utarbeider bruksregler og distriktsplaner som skal regulere aktiviteten og tilrettelegge for felles virksomhet gjennom forvaltning av felles anlegg som slakteanlegg og gjerder. Disse planene bør være forankret hos medlemmene. Distriktsplaner og bruksregler kan dermed være avgjørende for hvilken aktivitet en enkel reindriftsutøver kan etablere i distriktet.

Det er ofte nære slektskapsbånd mellom personene innenfor en siida. Som nevnt tidligere i kapittelet betegnes disse båndene som uformelle relasjoner. Siidaaktørene har et gjensidig samarbeid om daglige oppgaver, samtidig som de er selvstendige foretak med selvstendig økonomi og drift.

Det har tradisjonelt vært forskjellige normer med hensyn på arbeidet fordelt i siidaen. Det har for eksempel alltid vært en siida-isit, en leder i siidaen som ikke er valgt men som blir utpekt ut fra personlige egenskaper. Kvinner og menn har hatt forskjellige ansvarsområder, og i senere tid er reindriftsykket blitt mer mannsdominert. Det er også visse normer angående gjensidige forpliktelser i siidaen, det skal for eksempel respekt for at andre skal kunne skille ut egne rein og det foreligger visse uskrevne regler om å ivareta *siidaguimmiid* rein (andre medlemmer i siidaens rein) (Sara, 2001). I dag har siidaen formelt fordelt arbeidsoppgaver seg imellom. Dette kan være arbeidsfordelte vaktuger, gjerderepareringslister, eller samling av

flokken til gjerde. Siidaen tar beslutninger i fellesskap om tidspunkter for slakting, kalvemerking o.l.

Det er mange oppgaver innad i siidaen som krever enighet i siidaen før det er mulig for en utøver å gjennomføre det. Noen oppgaver og ideer kan bli begrenset av uenighet i siidaen, det være seg bruk av helikopter, tilleggsforing, bruk av forskjellige kjøretøy/ teknologiske verktøy. Det kan være vanskelig og i verste fall uaktuelt for en enkelt utøver å gjennomføre slike oppgaver uten et samstemt siida. Er det oppgaver som ikke er aktuelt eller mulig å gjennomføre i siidaen er den eneste muligheten å melde seg ut av siidaen og skille ut sine egne rein.

En reindriftsutøver er en del av arbeidsfellesskapet siida, og derfor vil siida restriksjoner, regler, normer og planer kunne være en påvirkningsfaktor for reindriftsutøverens valg og atferd. Hvordan dette påvirker reindriftsutøverne vil bli studert nærmere.

2.3.6 Politiske virkemidler

Det er forskjellige ordninger som skal legge til rette for utvikling i reindriftnæringen. Reindriftsavtalen, en årlig avtale mellom staten og reindriftnæringen, omfatter økonomiske insentiver med tilskudd til forskjellige formål. I dag er de største pottene kalvetilskudd og produksjonstilskudd som blir tildelt årlig til reindriftsutøvere som oppfyller de forskjellige kravene fra staten med hensyn på politiske mål. Videre har vi Reindriftnæringens utviklingsfond med hjemmel i Reindriftsavtalen, og Innovasjon Norge med Reinprogrammet (tidligere verdiskapningsprogram for reinkjøtt) som de største økonomiske støtteordningene tilpasset reindriftnæringen (Reindriftsforvaltningen, 2010). I tillegg tildeler Sametinget midler til forskjellig næringsutvikling og etableringer til samiske næringer.

Esparcia (2014) om innovasjon og nettverk i rurale områder trekker frem viktigheten av institusjonell støtte for bedrifter i rurale strøk i utvikling av innovative prosjekter. Reindriften er ofte lokalisert i rurale områder der offentlige institusjoner har den største rollen. I slike områder er det ofte lite FoU, dette med bakgrunn i at dominansen av SMB i tradisjonelle næringer, lite utviklede klynger, svake innovasjonsstøtteinstitusjoner og få kunnskapsleverandører (Tödtling & Trippl, 2004). Wiig (1996) viser til at bedrifter i Finnmark har en større andel av SMB. Disse involverer seg ikke i innovasjon, og har liten andel i samarbeid/nettverk med andre bedrifter i regionen. De har også ofte høyere kostnadsintensitet, og det kan indikere at innovasjonsprosesser er dyre for småbedrifter eller

at småbedrifter legger stor innsats i innovasjonsprosesser når de først innoverer. Bedrifter i reindrifta indikeres av småbedrifter som vanligvis har høy kostnadsintensitet, dette kan være påvirkende på utviklingsarbeidet i foretakene. Derfor kan institusjonell støtte være viktig for reindriftsutøverens innovasjon.

Tödttling & Trippel (2004) argumenter for at det ikke finnes en ideell modell for innovasjonspolicy, dette har bakgrunn i de forskjellige utfordringer som perifere- og byområder har. Derfor trenges det en differensiert innovasjonspolicy for perifere områder og byområder hver for seg. Politikken i perifere områder må legge vekt på å få til læring, involvere eksterne bedrifter og forankre de i regionen, samt koble bedriftene i næringsklynger og kunnskapsleverandører og høyere romlige innovasjonssystemer.

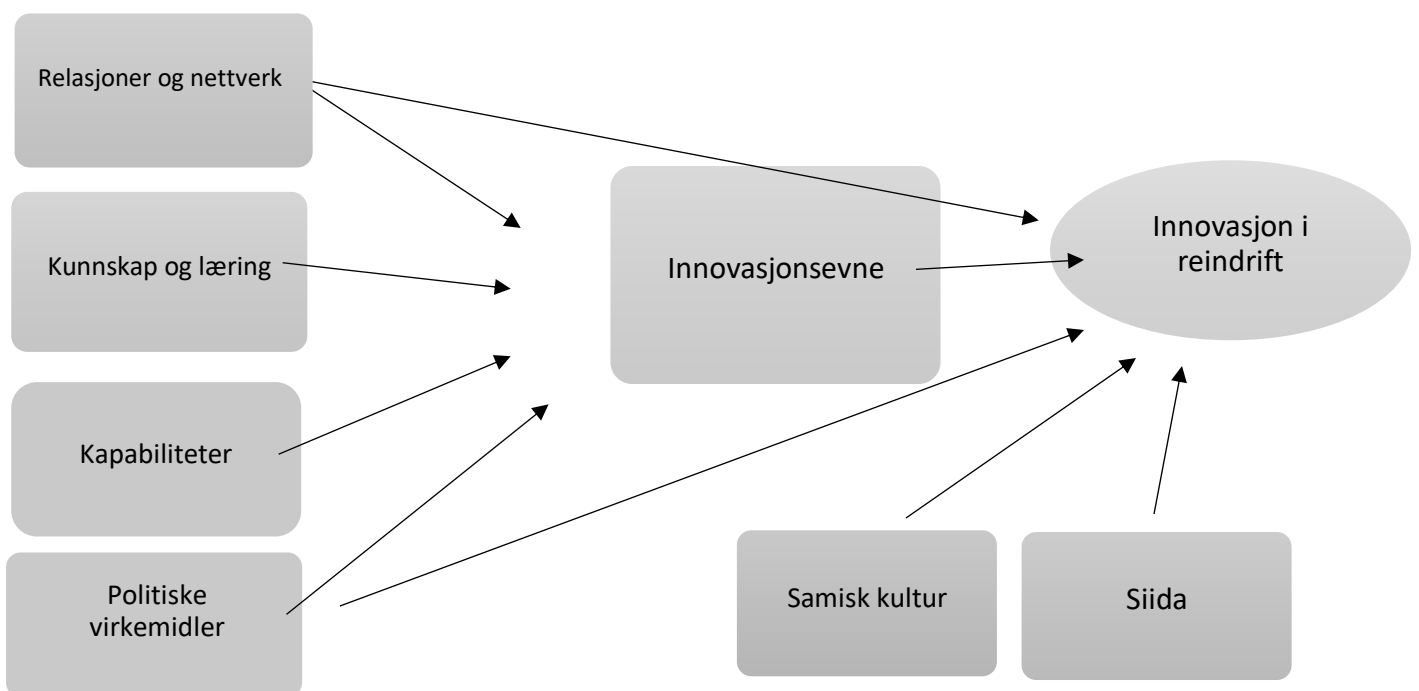
2.4 Teoretisk modell

I denne modellen oppsummeres relevante faktorer som kan påvirke innovasjonsevnen og dermed innovasjonsgraden til reindriftsnæringen

Tabell: 1 Teoretisk modell

| Innovasjonsfaktorer | Definisjon | Mulig påvirkning på innovasjon |
|------------------------|--|--|
| Relasjoner og nettverk | Relasjon - Et langsiktig samarbeidsforhold, mellom bedrifter, der målet er verdiskapning i form av reduserte kostnader og/eller øke inntekter Nettverk – middel for organisasjoner til å samle og bytte ressurser | Fremmer ideutveksling, læring, gir tilgang til nye markeder, gir økt promotering |
| Kunnskap og læring | En enhet som tilegner seg ny kunnskap som fører til at man endrer sin atferd, eller at ny kunnskap blir anerkjent som potensielt nyttig for bedriften | Øker ferdigheter og dermed evnen til å utvikle innovasjon |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| Dynamiske kapabiliteter | Evnen til å håndtere endringer i omgivelser og nyskaping | Øker evnen til å innovere gjennom idéutveksling og informasjonsinnhenting |
| Samisk kultur | Felles verdier, normer og atferdsmønstre | Kan hemme eller forringe innovasjon på grunn av individuell autonomi |
| Politiske virkemidler | Støtteordninger som har til formål å øke innovasjonen | Øker kapital og reduserer risiko, kan være avgjørende for utvikling |
| Siida elementer | Siidaregler, normer, planer, interaksjoner mellom medlemmer | Kan forringe utviklingsaktivitet |



Figur 3 teoretisk modell for innovasjon i reindriftnæringen

3 Metode

I kommende kapittel vil fremgangsmåten for forskningen og prosessen presenteres. Det vil bli foretatt en drøfting på et vitenskapelig ståsted, design, kvalitativ metode, prosessen for datainnsamling, analysemetode og forskningens kvalitetskriterier.

Kapittelet vurderer vestlig teori på metodiske tilnærminger, samt urfolks metodologi. Kovach (2010) tar opp spørsmål angående forskjeller mellom urfolksmetoder og tradisjonell kvalitativ forskning. Han argumenterer for at disse kan være en del av det samme paradigmet. men at det også kan være vanskeligheter knyttet til språk og kunnskap. Dette perspektivet blir lagt til grunn for vurdering av urfolksmetodologi.

3.1 Vitenskapelig ståsted

At every stage in our research we make assumptions. Your assumptions about human knowledge and about the nature of the realities you encounter in your research inevitably shape how you understand your research questions, the methods you use and how you interpret your findings. (Crotty 1998, sitert i Saunders, Lewis, Thornhill, 2012)

Forskerens antakelser om menneskelig kunnskap er med på å påvirke forskningen; hvordan man forstår forskningsspørsmål, metodene og hvordan man tolker funn. Samfunnsvitenskapen handler om å utarbeide kunnskap om hvordan den sosiale virkeligheten ser ut. Ontologiske teorier og epistemologiske perspektiv drøfter spørsmål omkring dette. (Johannesen, Christoffersen, Tufte, 2011)

Ontologien er opptatt av virkeligheten, hvordan verden ser ut, hvilke forutsetninger forskeren har om hvordan verden fungerer, objektivistisk eller subjektivistisk. Objektivismen har en formening om at ting/sosiale enheter eksisterer som en meningsfylt virkelighet uten å være påvirket av sosiale aktører som er opptatt av deres eksistens. Subjektivismen hevder at sosiale fenomen er skapt gjennom oppfatninger og konsekvenser av berørte sosiale aktører. (Saunders m.fl., 2012) Denne forskningsoppgaven har en oppfatning om at sosiale aktører har subjektive meninger, og at sosiale fenomener er skapt gjennom oppfatninger og konsekvenser av sosiale aktører.

Epistemologi handler om hva som utgjør akseptabel kunnskap i et fagområde. Den ontologiske retningen er premissgivende for epistemologien. Det er to retninger innenfor epistemologi og ontologi, dette er positivisme og hermeneutikk. Positivismen sier at forskning skal forklare det som lar seg observere og der målet er å generalisere, gjennom strukturerte

metoder med etterprøvnbarhet, og at verden består av lovmessigheter som forskning kan avsløre. (Saunders m.fl., 2012) Kvantitative metoder egner seg best i et slikt paradigme.

Hermeneutisk/interpretivistisk epistemologi bekrefter at det er nødvendig for forskeren å forstå forskjeller mellom mennesker i rollen som sosiale aktører. Hermeneutikken er opptatt av fortolkning og forståelse av fenomener, og benekter lovmessigheter. (Saunders m.fl., 2012) Denne forskningen er inspirert av det hermeneutiske forskningsidealet der jeg setter fokus på å studere hvordan mennesker fortolker og danner mening av virkeligheten. (Saunders m.fl., 2012) Kvalitative metoder er best egnet når en har et hermeneutisk forskningsståsted og paradigme.

Forskningsprosessen blir videre formet ut fra en induktiv eller deduktiv tilnærming til problemstillingen. Det vil si om resultatet blir utledet av en prosess som går fra teori til empiri, altså en deduktiv tilnærming eller om det går fra empiri til teori som blir betegnet som induktiv. (Johannesen m.fl., 2011) I denne oppgaven har forskningen til formål å utvikle ny teori da det ikke finnes teori om innovasjon i reindriftsnæringen. I følge Saunders m.fl. 2012 er det vanlig å ha en deduktiv tilnærming selv ved induktive formål. For å ha et rammeverk til intervju er det i denne forskningen brukt eksisterende teori om innovasjon for å kunne organisere og utarbeide resultatene. Målet er å fortolke og forstå hvilke faktorer det er som påvirker innovasjonen til reindriftsutøvere. Med bakgrunn i dette er det lagt til grunn en deduktiv tilnærming der det er eksisterende teori om innovasjonsfaktorer i bunn.

Den subjektivistiske ontologien sammen med den hermeneutiske epistemologien og den deduktive tilnærmingen er videre retningsførende for valg av forskningsdesign.

3.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign omfatter en generell plan eller rammeverk for hvordan problemstillingen skal besvares. (Saunders m.fl. 2012) Den inneholder valg av metode, forskningsstrategi og tidsperspektiv, som da gir en beskrivelse over hvordan en undersøkelse blir gjennomført. (Johannesen m.fl. 2011)

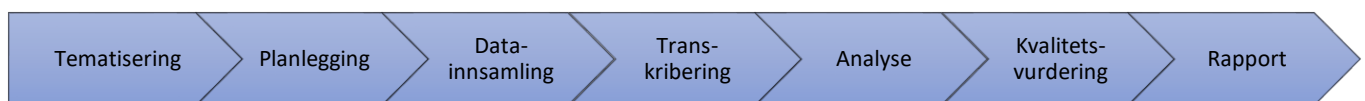
Valg av forskningsdesign avhenger av forskerens erfaringer i tematikken, og forskningsspørsmålets karakter og formål. Johannesen m.fl. 2011 illustrerer forskjellige opplegg for gjennomføring av undersøkelser, og klassifiserer de i forskjellige kategorier basert på tidsdimensjon, utvalg, populasjon og om det skal samles inn harde eller myke data. I denne forskningsoppgaven samler jeg inn myke data, med detaljerte og fylde beskrivelser i

form av ord fra få utvalgte personer. Jeg velger da kvalitativ design som er karakterisert av datamateriale som ord, bilder eller video, der datainnsamlingen skjer ved samtaler for eksempel gjennom intervju. Dette kommer jeg tilbake til i første delkapittel.

Fenomenologi er en retning innenfor kvalitative tilnærminger. *Fenomenologisk tilnærming betyr å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med, og forståelse av, et fenomen.* (Johannesen m.fl. 2011, s.86) *Målet er å få økt forståelse av og innsikt i andres livsverden. For å forstå verden må vi forstå mennesker. Det er mennesket som konstruerer virkeligheten, ikke omvendt.* (Johannesen m.fl. 2011, s.87)

Forskningsdesignet omfatter visse forberedelser, datainnsamling og analyse og rapportering. Forberedelsen inneholder en undersøkelse som bygger på kunnskaper og tidligere erfaringer. Jeg skal da forsøke å forstå menneskene som studeres. Deretter starter datainnsamlingen med lange intervjuer fra individer som har erfaringer fra det aktuelle temaet. Intervjuene blir så skrevet ut i sin helhet som grunnlag til analysen. Analysen består av at forskeren danner helhetsinntrykk og deretter identifiserer dataene og plukker ut delene som gir mening for informantene. Da blir det gjort en systematisk analyse av de fenomenene som gir mening for informantene og teksten blir omskrevet fra hverdagspråk til akademisk språk. (Johannesen m.fl. 2011)

Kvale og Brinkmann (2009) illustrerer forskningsprosessen med kvalitative intervjuer som datainnsamlingsmetode slik



Figur 4 Forskningsprosess med kvalitative intervjuer

3.2.1 Metode

Forskningsspørsmålet «Hvilke faktorer kan påvirke innovasjonen til reindriftsutøvere og hvilken betydning har de på de ulike innovasjonstypene?» er avgjørende for hvilken metode som blir valgt. En metode er en fremgangsmåte for å løse problemer for å komme frem til ny kunnskap, det handler om å følge en bestemt vei mot et mål (Johannesen m.fl., 2011)

I denne forskningsoppgaven er kvalitativ metode valgt. Kvalitative tilnærminger gir grunnlag for fordypning i de sosiale fenomener som studeres da de gir bakgrunn av fyldige data om

personer og situasjoner (Thagaard, 2013). Dette er mest hensiktsmessig da formålet i problemstillingen er å gå i dybden av innovasjon i reindriftsnæringen.

I starten av prosessen var jeg interessert i å vite hvordan innovasjonsgraden utvikler seg samtidig som jeg ønsket å vite hva dette ble påvirket av. Når man ønsker å analysere statistiske data er kvantitativ metode best egnet der man er opptatt av å kunne generalisere resultatet opp mot utvalget. Når man studerer påvirkningsfaktorer er det viktig å få rike og detaljerte data for at det skal være mulig å gjøre vurderinger om hva som er relevant i konteksten som forskes. Dette tydet på at jeg ville være nødt til å utføre en *mixed method*, som innebærer å bruke både kvalitative metoder og kvantitative metoder, men det ville vært ressurskrevende både med tid, midler og kapasitet (Saunders m.fl., 2012). Etter en vurdering om hva masteroppgaven må studere for at det skal gi mest nytteverdi begynte jeg å tenke på påvirkningsfaktorene. Innovasjonsgraden alene ville vært lite nyttig med tanke på utvikling av innovasjon. Dermed ble det gjort et valg om å studere påvirkningsfaktorer og samtidig måtte jeg de også velge kvalitativ metode til datainnsamlingen.

Lincoln og Guba (1985) definerer kvalitative forskningsmetoder ved å si at forskningsmetoden involverer systematisk innsamling, organisering og tolkning av tekstlig materiale innhentet ved snakk eller observasjon. Kvalitativ metode kjennetegnes nettopp ved at datainnsamlingsteknikker generer ikke-nummeriske data. (Saunders m.fl., 2012) I kvalitativ metode er man på jakt etter menneskelige kunnskap og erfaring heller enn søken etter sannheten (Denzin & Lincoln, 1994, s.14) *Kvalitative metoder egner seg godt til studier av temaer som det er lite forskning på fra før, og der det er behov for åpenhet og fleksibilitet.* (Thagaard, 2013) Slik det kommer frem i innledningen er innovasjonsfenomenet i reindriftsnæringen forsket lite på, dette gjorde at det i begynnelsen var lite kunnskap om fenomenet og dermed var det behov for at respondentene var åpne og at det kunne bli snakket løst om fenomenet.

Kvalitativ metode er situert i et verdenssyn og et filosofisk ståsted den er subjektiv, anerkjenner flere (konstruerte) virkeligheter og foregår i naturlige settinger. Forskeren er det fremste forskningsverktøyet. Kvalitativ metode kjennetegnes av nærkontakt mellom forskeren og de som studeres. Subjekt-subjekt forhold mellom forsker og de som studeres gjør at både forsker og deltaker påvirker forskningsprosessen. Informanten blir påvirket av hvordan han eller hun oppfatter forskeren og det påvirker hvilken informasjon deltakeren er villig til å bidra med. (Thagaard, 2013). Siden fortolkning er en stor del av analysen av kvalitative

metoder skaper det en utfordring med hvordan jeg som forsker analyserer og fortolker de sosiale fenomenene (Thagaard, 2013). Disse utfordringene blir diskutert senere i kapittelet.

Kvalitative fremgangsmåter deles i fire kategorier, det er observasjon, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer, analyse av audio- og videoopptak. (Thagaard, 2013) I denne oppgaven er intervju valgt som datainnsamlingsmetode.

3.2.2 Datainnsamling

I denne undersøkelsen er all data samlet inn gjennom individuelle dybdeintervju med utvalgte informanter, data fra intervjuene er primærdata. Det ble foretatt lydopptak av intervjuene og transkribert. Sekundærdata er forskjellige teorier og offentlige dokumenter og lovverk.

Intervjusamtaler er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer over sin situasjon. (Thagaard, 2013) Intervjuer gir et godt grunnlag til å få innsikt i personers erfaringer, tanker og følelser. Thagaard (2013) beskriver dette som den dominerende metoden innenfor kvalitativ forskning. De egner seg best når det få enheter som skal undersøkes, dette fordi denne typen datainnsamling gir store mengder data, den er tidkrevende og skal administreres i form av tid, sted, reise og gjennomføring.

Det finnes flere typer intervjuformer som er strukturert på ulik måte. Thagaard (2013) trekker frem to ytterpunkter der den på den ene siden er en ustrukturert samtale mellom informant og intervjuer, som preges av lite struktur men der hovedtemaene er bestemt. Den andre ytterligheten er et intervju med relativt strukturert opplegg. Spørsmål og rekkefølgen av disse er bestemt. I mellom disse er det en intervjuform som kalles for semistrukturert intervju, som er den mest brukte intervjuformen. Dette intervjuopplegget er delvis strukturert, temaene er i hovedsak fastlagt på forhånd men det er ingen forhåndsbestemt rekkefølge for spørring av spørsmål. Slik kan intervjueren følge informantens fortelling, men samtidig sørge for at alle temaene blir diskutert. (Thagaard, 2013)

I denne studien ble semistrukturerte intervjuer brukt. Dette på grunn av at jeg som forsker manglet forhåndskunnskap om temaet og fordi jeg ønsket at informantene skulle få snakke fritt samtidig som jeg gjennom temaene styrte samtaleinnholdet. Det ble på forhånd utarbeidet en intervjuguide med temaer og nøkkelspørsmål som skal svare på oppgavens problemstilling. Antallet spørsmål som ble stilt varierte ut i fra flyten på samtalen mellom informanten og intervjueren. De samme temaene ble tatt opp med alle informanter, men det ble også

kommentert underveis for å åpne diskusjonen. Denne fremgangsmåten er vanlig for semi-strukturerte intervjuer ifølge Saunders m.fl. (2012)

Fordelen med denne type intervjuform er fleksibilitet som gjør det mulig for meg å knytte spørsmålene til de enkelte informantenes forutsetninger. Interaksjonen mellom forsker og informant er også viktig her. Det legges vekt på at det skal skapes et tillitsforhold mellom forsker og den som intervjues for å skape en vennlig atmosfære og hvor jeg som forsker unngår å konfrontere de intervjuede med eventuelle motsetninger i det de sier. Spørsmålene stilles da også som respons på det de sier, og dette gir da personen kontroll over hva han eller hun formidler. (Thagaard, 2013) Ulempen med denne type intervju er at fleksibiliteten gjør det vanskeligere å se et mønster i datamaterialet, og dermed er dette mer krevende ved analyse. En empirisk operasjonalisering av intervjuguiden kan hjelpe på analysen.

Tabell 2: Empirisk operasjonalisering

| Begrep | Begrepsinnhold | Spørsmål |
|--|--|--|
| Tidligere kunnskap og individuelle ferdigheter | Kompetanse Erfaring Alder Kjønn | - Hvor gammel er? - Kjønn? - Hva jobber du med og hvor lenge har du jobbet i reindriftsnæringen? - Hvilken utdanning har du? |
| Innovasjon | Innovasjonstyper Innovasjonsprosess Innovasjonsdrivere | - Hvilke endringer har dere gjort de siste 10 årene? - Hvordan har dere jobbet for å oppnå endringene/nyskapning? - Hvorfor ønsket dere å få til endringer og nyskapning? |
| Relasjoner og nettverk | Relasjonsbånd Relasjonsdrivere Nettverker | - Kan du fortelle litt om deres samarbeid med andre aktører? - Hvordan fungerer dette samarbeidet? - Hva samarbeider dere om? - Hva oppnår dere gjennom samarbeid? |
| Kunnskap og læring | Eksisterende kunnskap Kunnskapsfornyelse Kunnskapsutnyttelse | - Jeg vet at deres viktigste kunnskap er kunnskap om reinen «boazodoalumattu», men hvilken annen kunnskap tenker du er viktig for dere og hvorfor er dette viktig? - Hva har dere lært av andre? - Hvordan bruker dere ny kunnskap? - Hvordan innhenter dere ny kunnskap til bedriften? - Føler du at dere mangler kunnskap? |
| Dynamiske kapabiliteter | Ekstern observasjon og vurdering Intern ressursfornyelse | - Hva gjør dere for å følge med på endringer i omgivelser? - Hvordan utnytter dere ny kunnskap? - Har dere rutiner eller planer for utvikling? |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| | Ekstern ressursanskaffelse Intern ressursomforming | <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke ressurser trenger for nyskappingsarbeid? - Hvorfor synes du det er viktig å innhente kunnskap og følge med på endringer i omgivelser? |
| Samisk kultur | Kulturelementer Betydningen av kultur | <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor mener du at støtten fra familien/venner var viktig/ ikke var viktig? - Kan du fortelle hva den samiske kulturen betyr for dere? - Hvorfor mener du det er viktig med økonomisk utvikling, eller synes du at det egentlig ikke er så viktig? - Hvorfor/hvorfor ikke mener du at det er viktig å få aksept av andre i samfunnet og kulturen rundt når du gjør endringer i driften? |
| Politiske virkemidler | Reindriftsavtalen Økonomisk støtte | <ul style="list-style-type: none"> - Hva får/fikk dere økonomisk støtte til? - Hvordan oppfatter du at politikken legger opp til at dere reineiere skal få til nyskaping? |
| Siida | Arbeidsfellesskap Siida restriksjoner | <ul style="list-style-type: none"> - Føler du at dere er forpliktet til å få godkjenning fra siida før nyskaping? - Hvordan føler du at siida har tatt imot deres planer/prosjekter? |

Tabellen viser hvordan spørsmålene er koblet mot det teoretiske rammeverket gjennom en operasjonalisering av begrepene. Intervjuguiden, vedlegg nr 2 er forankret i problemstillingen og det teoretiske rammeverket. Intervjuguiden og spørsmålene ble oversatt til samisk og det ble brukt under intervju.

Intervjuene ble gjennomført i hjemmene til informantene og gjennom telefon alt etter hvordan det passet for informanten og meg. Det er viktig å skape et trygt miljø for informanten (Johannesen m.fl. 2011), derfor gjorde jeg intervjuene i hjemmene til de som bodde i relativ nærhet. Det er dog store avstander innenfor Troms og Finnmark derfor ble noen intervjuer gjennomført per telefon.

I kvalitative intervjuer er det mest optimale å intervju personer ansikt til ansikt da det for det første ikke er mulig å fange opp kroppsspråk gjennom telefonintervju (Saunders m.fl. 2012). Kroppsspråk kan være viktig å få med for å registrere personens reaksjon på spørsmålene, informanten kan for eksempel bli ukomfortabel eller forvirret. Det kan også bli krevende å avholde lange intervju gjennom telefon. Telefonintervju kan også ha positive sider, den personlige nærheten kan gjøre at personer tør å snakke om sensitive problemstillinger. For personer som til daglig kommuniserer gjennom telefon kan det også føles lettere når man ikke trenger å forflytte seg på grunn av intervjuet. (Saunders m.fl. 2012)

Intervjuene ble åpnet med en presentasjon av forskningen og meg, videre ble informanten gitt mulighet til å stille spørsmål før spørsmålene ble stilt. Intervjupersonen ble oppfordret til å fortelle om sin bedrift og hva de hadde gjort i bedriften den siste tiden. Videre ble hovedspørsmålene fra intervjuguiden stilt. Disse spørsmålene fungerte som introduksjon til tema som jeg ønsker å få besvar i løpet av intervjuet. Det ble videre stilt oppfølgings spørsmål for å få detaljrike og nyanserte kommentarer til temaene som intervjupersonen snakker om.

Jeg viste interesse og forståelse og stilte oppfølgende spørsmål der det var nødvendig og der det passet seg. Det var viktig for meg å bruke *prober*. Prober er spørsmål eller kommentarer som bidrar til å skape flyt i samtalen, det ble for eksempel brukt prober som «jaha», «hm» og nikk. Dette gjøres for å gi oppmuntrende tilbakemelding til informanten eller for å signalisere interesse og forståelse for det som blir sagt (Thagaard, 2013). Intervjueren har nemlig ansvar for å utvikle tillitt, være lyttende og å tilpasse intervjusituasjonen til de innspill intervjupersonen bidrar med. (Thagaard, 2013)

Det var naturlig for meg å gjennomføre intervjuene på samisk som er morsmålet til informantene. Dette var viktig for at intervjupersonene skal føle seg trygg formidlingen ved at de kan formidle gjennom det språket de behersker best. Fagspråket i reindriftsnæringen er på samisk, språket omfatter mange ord som kun brukes i reindrifta og som har et rikt meningsinnhold. At informantene får bruke det samiske språket på intervju kan gjøre at informantenes forklaringer ikke blir begrenset på grunn av språk, ved at de ikke trenger å oversette komplekse reindriftsfagspråklige termer til norsk. Det kan også være utfordringer med å oversette språket da dette ofte fører til at man mister en del av innholdet. Derfor blir sitater fra informantene presentert på samisk, og videre forklart på norsk.

Med godkjenning fra informantene ble alle intervjuer tatt opp med telefon. Dette ble gjort for å gjøre det mulig å sitere informantene, og for å ha dokumentasjon på alt som blir sagt. Det ble også tatt notater underveis under intervjuet for å fange opp noen hovedpunkter til analysen. Jeg var samtidig oppmerksom på å delta i en sosial interaksjon med informanten. Saunders m.fl. (2012) viser til at informanten kan bli påvirket av båndopptaker slik at de holder igjen informasjon som de ellers ville sagt. Jeg fikk ikke inntrykk av at båndopptakeren hadde noe påvirkning på intervjupersonene i denne forskningen. Opptakene ble tilslutt transkribert og alle transkriberinger er anonymisert og opptakene blir slettet når forskningen er over.

Det er utfordringer med alle former for datainnsamling. I mitt tilfelle var informantenes engasjement og informasjonsmengde litt variert. De fleste informantene hadde lange og fylldige forklaringer på spørsmålene, men det var enkelte, de yngste informantene som kun hadde korte og generelle svar. Dette kan komme av at informanten av enkelte grunner ønsket å bli fort ferdig med intervjuet, at temaene ikke var interessant nok for informanten, at det var altfor stor avstand mellom forskerens og informantens forståelse av spørsmålene eller at informanten ikke ville formidle deres erfaringer og tanker (Thagaard, 2013).

Likevel kan det konkluderes at intervjuene fungerte godt. Intervjuene varte i gjennomsnitt 51 minutter. Jeg følte at jeg som intervjuer hadde god kontakt og kommunikasjon med samtlige informanter. Intervjuene ble avsluttet med at jeg takket for at de tok tid, og samtidig så tilbød jeg å sende det ferdige dokumentet til informantene.

3.2.3 Rekruttering av informanter

Informantene ble rekruttert etter at det var gjort en utvelging av informanter til intervjuene. Utvelgingen er avhengig av målet med studien, problemstillingen og metode (Saunders m.fl. 2012). Tidsperspektiv, ressurser og tilgang på informanter er også avgjørende for dette.

Utvalgsmetoder blir kategorisert mellom sannsynlighet og ikke-sannsynlighetsutvalg. (Saunders m.fl., 2012). Med sannsynlighetsutvalg er målet å kunne generalisere forskningsresultatet mot populasjonen, slik at alle i populasjonen skal ha lik sannsynlighet til å bli valgt som informant. Sannsynlighetsutvalg brukes gjerne i kvantitative forskningsdesign. I kvalitative studier er ikke-sannsynlighetsutvalg relevant, dette kommer av at målet med forskningen ikke nødvendigvis er generalisering, men å utvikle og utforske teoretiske perspektiver. *Strategisk utvalg* er en utvalgsmetode som kvalitative studier baserer seg på. Et utvalg av informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen og forskningens teoretiske perspektiver kalles for strategiske utvalg. (Thagaard, 2013) Ut i fra en populasjon av reindriftsutøvere i Finnmark- og Tromsfylke er det gjort en strategisk utvelgelse basert på kvalifikasjoner. Det avgjørende her er at utvalget er egnet til å kunne svar på forskningsspørsmålet. Antall informanter bør ikke være større enn at det er mulig å gjennomføre omfattende analyser og at utvalgsstørrelsen er avhengig av metningspunkt for ny informasjon. (Thagaard, 2013)

Strategisk utvelgelse innebærer at jeg som forsker først tenker igjennom hvilken målgruppe som må delta for at jeg skal få samlet nødvendige data og i neste steget velger ut personer fra

målgruppen som skal delta i undersøkelsen. Da hensikten i kvalitative undersøkelser ikke er å foreta statistiske generaliseringer, men å få mest mulig kunnskap om fenomenet med fyldig informasjon (Johannesen, m.fl., 2011), må rekruttering av informanter ha et klart mål og dermed er strategisk uvalg det mest optimale.

Det strategiske utvalget er satt sammen av intensive utvalg der jeg ønsker å få med personer eller tilfeller som kan bidra med mye informasjon. Intensive utvalg består av personer som er sterkt preget av kjennetegn uten nødvendigvis å være ekstreme. (Johannesen m.fl., 2011).

Utvalget består av åtte informanter som har deltatt i syv intervjuer. På ett av intervjuene var det to informanter, to fra samme bedrift. Av informantene er det seks menn og to kvinner, i alderen mellom 26 og 66. Utvalgsstørrelsen ble bestemt i løpet av prosessen da jeg ved det syvende intervjuet ikke lenger fikk ny informasjon, og metningspunktet ble dermed ansett nådd.

Det er gjort et utvalg basert på problemstilling da informantene skal ha bestemte egenskaper som er viktig for å finne svar på oppgavens problemstilling. Informantene er blitt valgt ut på grunnlag av tre kriterier:

1. Informantene skal drive med reindrift, skal være eier av en siidaandel og et enkeltmannsforetak.
2. Informanten skal ha hatt en form for innovasjon i driften, inkrementell eller radikal
3. Driften skal være i Finnmark eller Troms området

De intervjuede er oppgitt med anonymisert navn som blir i oppgaven referert med et fiktivt navn.

| INFORMANT | Rolle | Kjønn | TYPE INTERVJU |
|-----------|----------------|--------------|---------------------------------|
| Larsen | Reindrifutøver | Mann | Semistrukturert telefonintervju |
| Mikkelsen | Reindrifutøver | Mann | Semistrukturert intervju |
| Pedersen | Reindrifutøver | Mann, kvinne | Semistrukturert intervju |
| Hansen | Reindrifutøver | Mann | Semistrukturert telefonintervju |
| Hætta | Reindrifutøver | Kvinne | Semistrukturert intervju |
| Henriksen | Reindrifutøver | Mann | Semistrukturert intervju |

| | | | |
|---------|------------------|------|---------------------------------|
| Olavsén | Reindriftsutøver | Mann | Semistrukturert telefonintervju |
|---------|------------------|------|---------------------------------|

Rekrutteringen ble gjort gjennom personlig rekruttering gjennom telefon. Dette ble gjort for å spare tid og fordi det i dag er veldig enkelt og aktuelt da «alle» i dag disponerer en telefon. Jeg kom i kontakt med informantene ved at jeg med min bakgrunn i reindriftsnæringen og politikken hadde hørt om og visste om disse aktørene. Det ble gjort en slik rekruttering da det ikke finnes registre eller formelle oversikt over reindriftsutøvere med innovasjon.

3.3 Analysemetode

Dataanalysen har to hensikter. Det første er å organisere data etter tema dvs. at forskeren reduserer, systematiserer og ordner datamaterialet. Dette gjør man for å få et godt grunnlag for analysen. Det andre er å analysere og tolke. Da utvikles fortolkninger og perspektiver på informasjonen fra datamaterialet. (Johannesen, m.fl. 2011)

I denne forskningsoppgaven er fenomenologisk analyse brukt som analysemetode. I følge Johannesen m.fl. (2011) er denne analysemetoden opptatt av innholdet i datamaterialet, og legger vekt på det informanten forteller i et intervju. Datamaterialet blir fortolket og man ønsker å forstå folks tanker gjennom en dypere mening.

Analysen går ut på fire hovedsteg: 1. helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold, 2. koder, kategorier og begreper, 3. kondensering, 4. sammenfatning. (Malterud (2003), sitert i Johannesen m.fl. 2011:195) I det første steget sammenfatter jeg meningsinnholdet og prøver å få et helhetsinntrykk av materialet for å finne interessante og sentrale temaer. Teksten leses igjennom grundig og irrelevant informasjon fjernes, og informantenes uttalelser forkortes og lange setninger komprimeres.

I den andre fasen foretas en prosess som kalles for koding. Da blir elementer i materialet som er relevant for problemstillingen skilt ut. Jeg foretar da en systematisk gjennomgang av materialet og identifiserer tekstelementer som gir kunnskap og informasjon om oppgavens hovedtemaer som er innovasjon, relasjoner, kapabiliteter, kunnskap og samiske kulturelementer. Den tredje fasen kalles for kondensering. Teksten som er kodet, altså tekstelementene som er identifisert som meningsbærende blir trukket ut. Dette gir et redusert materiale som blir ordnet etter kodeordene. Dette settes så opp i matriser hvor informasjonen fra informantene fylles ut. Slik blir kodeord slått sammen og ordnet under hverandre. Deretter skrives en fortettet tekst og materialet sammenfattes for å utforme nye begreper og

beskrivelser. Den sammenfattede teksten brukes til å vurdere om beskrivelsene er i tråd med det inntrykket som kommer frem i det opprinnelige materialet før kodingen. Denne prosessen skal identifisere mønstre og sammenhenger i dataene, og den skal sikre systematikk i analysearbeidet ifølge Johannesen m.fl. (2011)

3.5 Forskningsoppgavens kvalitet

Kvaliteten i all forskning er avhengig om resultatet er relevant, gyldig og troverdig. I kvalitativ forskning vurderes kvaliteten på forskningen litt annerledes enn i kvantitativ forskning. Det finnes også forskjellig teori på kvalitetskriterier for kvalitativ forskning. Yin (2003) har utledet fire kriterier som ligger tett opp mot kvantitative kvalitetskriterier. I denne forskningsoppgaven blir teorien til Lincoln og Guba (1985) og Guba og Lincoln (1994) brukt til å vurdere kvaliteten. Disse er spesifikt tilpasset kvalitativ forskning. De presenterer kriteriene *troverdighet*, *overførbarhet*, *bekreftbarhet* og *pålitelighet*. Og i senere tid er også autentisitet presentert, men det blir ikke lagt vekt på i denne oppgaven da det handler om spørsmål knyttet til en mer bredere politiske virkningen av forskningen. (Brymann & Bell, 2015)

3.5.1 Troverdighet og pålitelighet

Troverdighet eller reliabilitet bruk av andre forskere handler om forskningens sannhetsverdi. Det vil si å etablere troverdighet til funnene ved at forskeren opptrer i forhold til prinsippene for god praksis og at man leverer forskningsresultater til medlemmene av den sosiale verden som ble studert (Brymann & Bell, 2015) Forskeren må argumentere for fremgangsmåten og dokumentere prosessen. Troverdigheten kan styrkes ved at forskeren beskriver og tydeliggjør bakgrunn for resultatet i forskningen dette betegnes som gjennomsiktighet. Det vil si at forskningsprosessen skal beskrives detaljert. Transkribering er en måte å styrke troverdigheten ved at man dokumenterer informantenes beskrivelser og talte ord. En annen metode for å møte troverdighetsspørsmålet er respondent validering ved at forskeren gir mulighet til deltakerne til å gi en bekreftelse på at forskeren har fått den riktige forståelsen

I denne forskningen har jeg forsøkt å oppnå pålitelighet ved å transkribere alle intervjuene for å dokumentere hva informantene har sagt. Det skal være mulig å få innsyn i forskningsnotater, dataanalyser, utskrifter av intervjuer og andre beslutninger som foretas under forskningsprosessen. (Brymann & Bell, 2013) På grunn av dette har jeg dokumentert forskningsprosessen, og det er mulig for interesserte å få innsyn i prosessen, men innenfor

reglene til personvern. Deltakerne skal også få den ferdige oppgaven slik at de har mulighet til å respondere på dette. Det er også viktig for meg å gjøre rede for hva som er forskerens vurderinger og hva som er konkrete data fra datainnsamlingen (Thagaard, 2013)

Samer som en folkegruppe har opplevd å ikke kjenne seg igjen i forskning som er gjort om samer. Dette kan komme av at forskningen er blitt gjort innenfor vestlig akademisk ramme og da utarbeider forskning som kan virke nedverdiggende for samer. Dette har ført til at samer generelt er blitt mer skeptisk til forskning. Samer har også følt at det de sier ikke har verdi. (Møllersen, Stordahl, Tørres, Eira-Åhren, 2016; Olsen, 2016) Dette er et hensyn som jeg som forsker må være oppmerksom på, det kan være at informantene mine er forsiktig med hva de formidler. Likevel kan min rolle som forsker som selv er en del av det samiske samfunnet, og reindriftsnæringen gjøre at informantene får større tillitt til meg når jeg har kunnskap om samisk kultur og tradisjonell kunnskap. Dette kan styrke forskningens troverdighet.

En annen side er hvordan jeg som forsker og informant forstår hverandre. Om informanten ikke forstår mine spørsmål kan informanten formidle informasjon med bakgrunn i feil forståelse. Det kan være at informanten har en annen forståelse av begrepene som blir brukt i forskningen. Jeg har forsøkt å bruke allmenn kjente begrep, men likevel er det usikkert om hva informanten legger i begrepene. Dette kan svekke forskningens troverdighet, men likevel er ikke noen begreper avgjørende for forskningens troverdighet i helhet.

3.5.2 Overførbarhet

Overførbarhet handler om at tolkningene i enkelte undersøkelser også kan være relevant i andre sammenhenger og har gyldighet utover den enkelte studien. (Brymann & Bell, 2015) Den kan betegnes som en rekontekstualisering når den teoretiske forståelsen som er knyttet til et enkelt prosjekt, settes inn i en videre sammenheng. Spørsmålet er om hvordan det kan trekkes slutninger fra denne forskningen som omhandler innovasjon i reindriftsnæringen kan ha gyldighet også i andre sammenhenger. Disse prinsippene kan knyttes til generaliseringsspørsmålet i kvantitative design. I forskninger med kvalitative design er det oftest ikke et mål om generalisering om populasjon, men det kan gjøres en teoretisk generalisering. (Thagaard, 2013)

Forskerens argumentasjon om hvorfor studien vil være relevant i andre sammenhenger trekker inn spørsmål om utvalget som studien baserer seg på (Thagaard, 2013). Utvalgsstørrelsen i oppgaven har bakgrunn i informasjonens metning, men også fra størrelsen på populasjonen.

Reindriftsutøvere i Finnmark og Troms er mange, men de viktige trekkene som utvalget skal ha er utslagsgivende for valget. Populasjonen av reindriftsutøvere som har hatt innovasjon er relativt liten. Utvalget er valgt med mål om at det skal komme størst mulig nyttig informasjon om temaet slik at det skal være mulig for andre å trekke slutninger fra forskningen.

Overførbarhet i kvalitativ setting handler om å få fyldige beskrivelser av den sosiale verden som forskes. Lincoln og Guba (1985) argumenterer for at fyldige beskrivelser er avgjørende for å vurdere om funnene er overførbare til andre miljøer og settinger, samt at forskeren bør argumentere for hvorfor studien vil være relevant i andre sammenhenger (Brymann & Bell, 2015) Ved intervjuguidene og intervjuene er det samlet inn fyldig og detaljerte beskrivelser av innovasjonsprosessen og bedriftsomgivelsene til informantene. Ved å beskrive fremgangsmåten godt og samle inn detaljert informasjon har jeg forsøkt å gjøre funnene etterprøvbare.

3.5.3 Bekreftbarhet

Bekreftbarhet handler om å sikre at funnene er resultat av datainnsamlingen og ikke av forskerens subjektive oppfatning, altså om nøytralitet i forskningen. (Johannesen m.fl. 2011) I kvantitativ forskning studerer man objektivitet for å vurdere kvaliteten i forskningen, men i kvalitative studier er det nærmere umulig å oppnå full objektivitet i kvalitative undersøkelser, og derfor vurderer man bekræftbarhet i kvalitative studier (Lincoln & Guba, 1985) Forskeren skal vise at han eller hun har forsøkt å oppnå høyest mulig grad av objektivitet og nøytralitet i forskningsprosessen, ved å i god tro ikke inkludere personlige synspunkter og verdier, og samtidig ha en kritisk vurdering av egen tolkning og analyser. (Saunders m.fl., 2011)

For å unngå at mine subjektive holdninger og tanker skal påvirke empirien har jeg presentert informantenes formidlinger og utsagn på samisk, slik at deres ord ikke mister innhold når det oversettes på norsk.

Jeg har i forskningsprosessen forsøkt å være mest mulig nøytral, og har i god tro utelatt personlige meninger og tanker. Jeg har forsøkt å finne alle relevant teori om innovasjon og innovasjon i urfolksnæringer gjennom et grundig litteratursøk på blant annet Google Scholar. Dette skal sikre at alle relevant teori blir tatt med til forskningen og legger et grunnlag til forskningsspørsmål og analyse.

3.6 Forskerens rolle

Forskerens rolle i en oppgave som er subjektivistisk kan ha en betydning for forskningsresultatet. Forskerens rolle er avgjørende helt fra starten av, ved valg av metode. (Saunders m.fl. 2011, Thagaard, 2013, Johannesen m.fl.2011) Dette er blitt tatt i betraktning i oppgaven, ved at jeg som forsker har forsøkt å strebe etter objektivitet slik at jeg ikke tilegner min subjektivitet i fortolkninger og analyser. Som person har jeg tilknytning til objektet det forskes på, nemlig reindriftsnæringen.

Siden jeg selv er en del av reindriftsnæringen og informantene vet dette kan det være en fordel at informantene snakker friere om faget når de vet at jeg kjenner til næringen og miljøet. Det kan også være en ulempe med at informantene kan ta forgitt at jeg har kjennskap og kunnskap om visse ting og dermed unnlater formidle det. Det å ha erfaring fra det området som undersøkes kan også føre til forforståelse som handler om taus kunnskap som påvirker forskningsprosessen, spesielt i analyseprosessen. Det kan diskuteres om hvordan forskningsprosessen blir påvirket av en forsker som selv står inne i fenomenet som forskes. Smith (2013) sier at når man er en insider når man selv er en del av forskningsfenomenet så kreves det *refleksivitet*. Det vil si at man som forsker reflekterer over hvordan forholdet er mellom forskeren og forskningsarbeidet, at man for eksempel reflekterer over egne verdier, erfaringer, interesser etc. Man må stille kritiske spørsmål til prosessen, forholdet ditt og kvaliteten av rike data og analyser. Refleksivitet er spesielt viktig for meg som er insider forsker og som også etter forskningen blir å være en del av miljøet for blir forsket på. Men for det siste tror jeg det mest blir påvirket av nærheten mellom forsker og informantene.

Forforståelse handler om at den som forsker kan ha erfaring fra det området som undersøkes, kunnskapen kan være taus, og den kan påvirke forskningsprosessen, spesielt i analyseprosessen (Busch, 2016).

3.7 Ethiske vurderinger

Forskningsoppgaven er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS og de har godkjent forskningsprosessen med hensyn på håndtering av personopplysninger.

Det er viktig for meg å holde konfidensialitet i forskningen. Hensynet til deltakerens anonymitet er viktigst i enhver situasjon. I empirien og analysen kommer det for eksempel ikke frem hva innovasjonen konkret. Dette har bakgrunn i de små forholdene i Finnmark og

Troms, der personer lett kan identifiseres gjennom hva de har gjort. Nye utviklinger kan jo være offentligkjent gjennom medier.

Informantene er blitt informert om studiet og dets formål, hvordan personopplysninger blir ivaretatt og hva de er med på ved å delta på intervju. Informantene ble gitt beskjed om at de deltar på frivillig basis og at de kan trekke seg om de vil det. Informantene ble spurt om aksept for lydopptak av intervju, og de ble opplyst om oppbevaring av data og at data blir slettet når prosjektet avsluttes. Jeg har også forsøkt å holde en åpen og ærlig prosess gjennom forskningen. Transkriberingen er gjennomført på ærlig grunnlag, ingen informasjon er med hensikt utelatt for å skjule noe.

Prinsippet om informert samtykke er spesielt viktig ved forskning av urfolksnæringen, dette er med bakgrunn i at det før har vært problematisk at forskere «tar seg til rette» uten å informere urfolkssamfunn at de blir forsket på.

«Indigenous peoples are in a precarious position, and their continued existence is threathned. We fear the loss of our languages, identity, cultural integrity, and spiritual teachings. We also fear the loss of commercial gain to help relieve us of our existing poverty.» (Denzin, Lincoln, Smith, 2008, s. 508.) Samer som urfolk har opplevd kolonisering, der forskning har vært en del av koloniseringsprosessen. Jeg som forsker har et ansvar for å vise mine informanter respekt.

4 Empiri

I dette kapittelet vil de empiriske funnene fra datainnsamlingen gjennom intervjuer bli presentert. Empirien skal danne grunnlag for analysen av problemstillingen og empirien i kapittel 5. Problemstillingen er styrende for presentasjon av resultatene.

4.1 Innovasjon

Intervjuene startet med den avhengige variabelen i studien, nemlig innovasjon. Innovasjon eller nyskaping blir i studien forstått som et nytt eller betydelig forbedret produkt (vare eller tjeneste) introdusert for markedet, eller introduksjon av nye/forbedrede prosesser, organisatoriske metoder, markedskonsept, inkludert logistikk- eller distribusjonsmetoder.

Intervjupersonene ble oppfordret til å fortelle om deres bedrift og hvilke endringer de hadde gjort. Det skilles videre mellom inkrementelle og radikale innovasjon. Inkrementelle innovasjoner fremkommer av gradvise forbedringer av produkter, prosesser, organisatoriske forhold og markedsforhold. Radikale innovasjoner er oppfinnelser som ikke finnes fra før, som er ny for markedet eller samfunnet.

| INFORMANT | TYPE INNOVASJON | GRAD |
|--------------------|--|---|
| Larsen | Prosessinnovasjon | Inkrementell innovasjon |
| Mikkelsen | Prosessinnovasjon | Inkrementell innovasjon |
| Pedersen, Jonassen | Markedsinnovasjon, produktinnovasjon | Inkrementell innovasjon |
| Hansen | 1 Prosessinnovasjon 2 Markedsinnovasjon | 1 Radikal innovasjon 2 Inkrementell innovasjon |
| Hætta | Produktinnovasjon | Inkrementell innovasjon |
| Henriksen | Produktinnovasjon | Inkrementell innovasjon |
| Olavsén | Produktinnovasjon, markedsinnovasjon | Inkrementell innovasjon |

På spørsmål om hva informantene hadde gjort svarte de at de hadde utviklet nye produkter av reinkjøtt, nye produkter med basis i den reindriftssamiske kulturen, nye prosessuelle og teknologiske endringer i reindriftsarbeidet, ny måte å produsere og foredle reinkjøttet.

Videre ble de oppfordret til å fortelle om hvordan de hadde jobbet for å få til endringer og nyskaping, og informantene følgende. Larsen forteller at de ønsket å gjøre endringer for å forbedre arbeidsoppgavene slik at man også reduserer kostnadene, samtidig som de ønsker å oppnå stabil og forutsigbar kalvetilvekst.

“Amma nu don oaččut eambo forutsigbarheta, dus lea juohke jagi dat seamma proseanta. Ja ii šatta nie ahte leat jagit go don it dine maidege.” - Larsen

Videre forteller han at de hadde observert andre som bruker slike verktøy og dermed ville de også prøve å innføre samme type verktøy. De søkte da etter mer informasjon om det og investerte i verktøyene. Mikkelsen er enig i denne fremstillingen og understreker at det er viktig å prøve å finne nye metoder for å lette arbeidet.

Pedersen ønsket å øke salget samtidig som de reduserer salgskostnader og ressurser. For Hansen var bakgrunnen til endringer et ønske og mål om å øke verdiskapningen for reinkjøtt samtidig som de forbedrer produksjonsprosessene. Hætta sier at de startet en tilleggsnæring ved siden av den primære reindriften da de ønsket en tilleggsinntekt. Mens Henriksen understreker at bakgrunnen var at de ønsket å vise den virkelige reindriftnæringen. Informanten Olavsens er enig i dette og sier at han ønsket å være i reindriftnæringen og dermed måtte han utvikle bedriften da han så at det var et potensiale

“Na dat lea oainnat, mun lean boazodoalus dal ja aiston bajasšaddan dan hommás ja oaidnan doppe lea ruhtta” - Olavsens

4.2 Kunnskap og læring

Informantenes kompetanse er samlet inn gjennom spørsmål om kompetanse og tidligere erfaring, og er oppsummert i tabellen nedenfor.

Tabell 3: Samlet oversikt over kompetanse og kunnskap

| INFORMANT | KOMPETANSE | ERFARING I REINDRIFTSNÆRINGEN | ANNEN KUNNSKAP |
|-----------|---|---|--|
| Larsen | Ingen formell utdannelse | «vokst opp i reindriften» - lang erfaring | Erfaring fra varehandelsbransje, tidligere motorsportsutøver |
| Mikkelsen | Fagbrev i reindrift | «vokst opp i reindriften» - lang erfaring | |
| Pedersen | Høyskolestudium for reindriftsutøvere | Jobbet med reindrift hele livet | |
| Hansen | Ingen formell utdannelse | Jobbet med reindrift siden grunnskolen | Kjøttkjære/slaktekurs |
| Hætta | Bachelorgrad i reindrift, fagbrev i duodji, handelsskole, praktisk pedagogisk utdannelse, deltidsstudent i reiseliv | Jobbet med reindrift siden 1988 | Journalist erfaring, politisk erfaring |

| | | | |
|-----------|--|---|--|
| Henriksen | Ingen formell utdannelse | Jobbet siden hun var 19 år, ellers vokst opp i reindriftsnæringen | |
| Olavsén | Fagbrev i reindrift, nesten ferdig med fagbrev i kokkfag | «Vokst opp i reindrifta» - lang erfaring | |

Tabellen viser at de fleste har lang erfaring og kunnskap i/om tradisjonell reindrift. Mikkelsen og Olavsén har i tillegg formell kompetanse på reindriftsfaget, Pedersen har tatt høyskolestudium tilpasset reindriftsutøvere. Hætta har bachelorgrad i reindrift, pedagogisk utdannelse m.m., mens Larsen, Hansen og Henriksen ikke har formell utdannelse. Videre ser vi at Larsen har erfaring fra en annen bransje.

I tillegg viser informantene til tradisjonell kunnskap som den viktigste kunnskapen i reindriftsnæringen. Larsen og Mikkelsen sier også at det er viktig å ha evnen til å kunne kommunisere med mennesker i miljøet rundt. Både Larsen og Mikkelsen viser til viktigheten med å kunne kommunisere med politikere.

«Na fertet goid máhttit olbmuiguin. Ii muđui mana ovddas jus daiguin ii máhte» - Mikkelsen

Det ble videre stilt spørsmål om hvordan bedriftene innhenter ny kunnskap og hvordan læringen skjer i bedriftene. Alle informanter sier at de har følt at de på et eller annet tidspunkt har følt og føler at de mangler kunnskap på forskjellige områder. Mange føler at de mangler kunnskap på markedsføring, promotering, salg og utvikling og vekst. Både Pedersen, Hansen, Hætta, Henriksen påpeker at de ofte føler at de mangler denne type kunnskap.

«Dat lea na fitnodaga, movt don driftet dan, movt dan ovdánáhttit, markedsføring ja diekkár dinggat.» - Pedersen

Larsen viser til usikkerhet om behandling og håndtering av eksterne arealinngrepssaker.

«Juo diedusge, dat lea mángga dinggas, ja earenoamažit dat mat dakkar go sisabahkkjeaddjit bohtet» - Larsen

Det kom varierte svar på hvordan læringen skjer i deres bedrifter. Larsen og Mikkelsen påpeker at det er arbeidet i seg selv og erfaringer som gir læring, og videre at søker kunnskap fra politikere, venner og andre. Pedersen, Hansen, Henriksen svarer at de forsøker å fylle kunnskapshullene ved å kjøpe inn kunnskap, gjennom konsulenttjenester eller kurs og

foredrag. Noen melder seg også på kurs og tar tilleggsutdanning når de føler at de mangler kunnskap. Videre understreker noen av informantene viktigheten av at de som skal videreformidle kunnskap kjenner til den samiske kulturen og kan språket. Dette er viktig for at de skal kjenne seg igjen og for at de skal få utbytte av informasjon som deles.

«Doppe lei dáža jođideaddji, alo go mii čoahkkanit de galga beare dárustit ja manna beare darogillii, eai ge dat dovdda dan kultuvrra» – Henriksen

Oppsummert tyder dette på at den dominerende eksisterende kunnskapen helt klart er tradisjonell reindriftskunnskap, likevel viser det seg at de fleste også har erfaring fra andre områder, som kan tyde på at aktørene har hatt læringsprosesser som kan ha vært nyttig for bedriftene. De fleste er også enig om at de mangler kunnskap, gjerne kunnskap om markedsføring, salg og bedriftsutvikling. Noen av informantene tar videreutdanning og andre har planer om det.

I det neste kapittelet fortsetter læringsdiskusjonen, der man studerer læring gjennom relasjoner og nettverk. Interorganisatoriske nettverk og relasjoner er også viktig for kunnskapsutveksling og læring.

4.3 Relasjoner og nettverk

De fleste informantene har en form for samarbeid med andre, noen har formelle samarbeid, mens andre har mer uformelle samarbeid. Svarene på hvem informantene samarbeider med er oppsummert i tabellen under.

Tabell 4: Relasjoner og nettverk

| Informant | Type samarbeid og nettverk |
|-----------|---|
| Larsen | Uformelt samarbeid med forskningsmiljøer og andre |
| Mikkelsen | Uformelt samarbeid med siidamedlemmer og familiebedrift |
| Pedersen | <ul style="list-style-type: none">- Formell interorganisatorisk samarbeid med andre kjøttleverandører som slakteri- Uformell interorganisatorisk samarbeid med Innovasjon Norge- Bedriftsutviklingsprogram gjennom Innovasjon Norge |
| Hansen | Formell interorganisatorisk samarbeid med noen nærliggende distrikter og noen kunder |
| Hætta | <ul style="list-style-type: none">- Formell interorganisatorisk samarbeid med reiselivsoperatør |

| | |
|-----------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Uformell interorganisatorisk samarbeid med Innovasjon Norge- Formelle reiselivsnettverk, nasjonale og lokale- Uformelle nettverk- Samarbeid med Fou-institusjoner |
| Henriksen | <ul style="list-style-type: none">- Flere formelle nettverk, som samisk reiseliv- Formell interorganisatorisk samarbeid med aktører i reiselivsbransjen |
| Olavsén | <ul style="list-style-type: none">- Formell interorganisatorisk samarbeid med leverandører, og andre aktører i reiselivsbransjen- Uformelt samarbeid med familie og venner |

Tabellen viser at de fleste inngår i relasjoner og nettverk med aktører fra andre bransjer, offetntlige apparater, aktører i samme siida, forskningsmiljøer og familie og venner. Larsen, Mikkelsen og Hansen viser ikke til noen viktige formelle samarbeidspartnere, men uformell kommunikasjon og sparring med andre som har kunnskap på felt de trenger kunnskap i. Mikkelsen forteller at de har uformelt samarbeid med andre siidamedlemmer, og uttrykker at disse relasjonene er svært viktig for han og hans bedrift, og sier at han er nødt til å samarbeide for å få driften til å fungere.

«Dat gal lea baggu, ii hal muđui manašii nu njuovžilit» - Mikkelsen

Hansen svarer at de har samarbeid med nærliggende distrikter og med kundene. På en annen side understreker de at å delta på seminarer og søke etter nye nettverk krever at man har ressurser av tid, og dette har de generelt mangel av. På spørsmål om hva nettverk og samarbeid betyr for aktørene viser de fleste til at det er veldig viktig for deres arbeid og har en avgjørende rolle i bedriften. Olavsén uttrykker at nettverk er en av de viktigste faktorene og sier at det betyr alt: «*Nettverka lea alfa omega.*» - Olavsén

Videre sier Olavsén at nettverket hans har vært avgjørende for han på veien til å komme dit hvor han er i dag: «*Lean geavahan iežan nettverka, mun lean johtán fitnodagaid gaskkas, oahpesolbmuid luhtte fitnan.. Mun lean geahččalan hui olu olbmuid oažžut munnje veahkin*» - Olavsén

Informant Hætta viser også til viktigheten av nettverk for promoteringen, og sier at det har hjulpet dem med å nå nye markeder og komme i kontakt med folk fra samme bransje:

Ann Catharina Lango

«Dat gal mearkkaša hui olu.. Ja mun jurddašan lean mángii lohkkán ahte jus mus diet fierpmádat ii livčče ja jus mus ii livčče diet organiseren ii livččii de dat livžžui hui lossat okto dovvodit iežas dohko máilbmái.» – Hætta

Hætta sier videre at det å være med i kvinnelignettverk har vært svært viktig fordi det blant annet har vært med å løfte hennes selvfølelse og suksess:

"Ja diekkár doaimmat maid dieđusge nannejit dan iežas dovddu ja lihkostumi" – Hætta

Videre understreker Hætta at uformelle relasjoner er like viktig som formelle samarbeidsaktører. Henriksen og Olavsén er også enige i disse utsagnene og sier at de ikke hadde klart seg uten samarbeid med andre aktører rundt dem.

«Samarbeida haga gal ii birge, ean moai guovttá gal birge. Baggu dat samarbeidet gal lea buohkaiquin» - Henriksen

På spørsmål om hvilke fordeler samarbeid og nettverk gir så er de fleste enige om at det er viktig for promotering og markedsføring. Olavsén sier at uformelle relasjoner gir gratis promotering og omdømme og at formelle samarbeidsaktører skal generere til gjensidig kundeomløp.

«Dat lea fas dakkár nuvttá promoteringa. Mun attan iežan skihpáriidda mu fáaldaga, attan daidda brošyraid ja bivddan saddet daid maila bokte» - Olavsén

Mikkelsen på sin side viser til at gode relasjoner til siidamedlemmer er viktig fordi det letter reindriftsarbeid og at de dermed øker deres mannskap: *«Na das leat ovdamunit dego eambo mannskapa, njuovžileappo manna bargu ja nu ain»* - Mikkelsen

For Pedersen er relasjoner og nettverk grunnleggende viktig for alt utviklingsarbeid. Samarbeidsaktørene gir mulighet til å utvikle seg og bli større, uten de ville ikke det vært mulig sier Pedersen. Nettverk og relasjoner er med på å synliggjøre og promotere bedriften, og dermed kan det være som katalysatorer for å få inn nye forespørsler og nye impulser.

Oppsummert kan man si at relasjoner og nettverk generelt er viktig for alle på forskjellige områder. For informantene Pedersen, Hætta, Henriksen og Olavsén gir formelle og uformelle relasjoner fordeler som økt promotering, økte inntekter, sparringspartnere, gir tilgang til nye markeder og er avgjørende for utviklingen. For Larsen, Mikkelsen og Hansen som ikke har betydelige formelle relasjoner men uformelle nettverk og relasjoner, er relasjonene viktig for

daglig oppgaver. Samt for å få nye ideer til prosesser som kan forbedres slik at det letter arbeidet og reduserer kostnader.

4.4 Dynamiske kapabiliteter

Fra intervjuene kommer det frem forskjellige svar på spørsmål angående evner til å søke og omstille seg etter endringer i omgivelsene. Informant Larsen sier at de stadig prøver å følge med på omgivelsene og tenke på hva som er overførbart til reindrifta, men ideene kommer for det meste gjennom utfordringer i det daglige arbeidet der man presses til å tenke på hva som kunne forbedret prosessene. De setter opp arbeidsplaner og gjennom det resonnerer hva som kunne blitt gjort annerledes for å utvikle og forenkle prosessene. Han hevder også at det ikke finnes teknologiske verktøy tilpasset reindriftnæringen som gjør at de selv må utvikle verktøy til reindrifta. Videre kommer det frem at på grunn av mangel på tidsressurser og kapasitet deltar de ikke på seminarer, messer, kurs o.l.

Mikkelsen sier at han følger med på endringer i omgivelsene, og sier at en reindriftssame alltid er klar til å prøve nye metoder og verktøy: «*Sápmelaš lea dakkár dat galgá prøvet odđa dinggaid. Dat lea dat vuosttaš. Dronaid, skuterit, sykkelig ja visot. Dat liiko geahččalit odđa dinggaid.*» - Mikkelsen

Gjennom dette utsagnet påstås det at en reindriftssame alltid er villig til å gjøre endringer, noe som er viktig i den første fasen av innovasjonsprosessen, i oppfinnelsesprosessen. Mikkelsen sier videre at de deltar på seminarer for reindriftnæringen, som arrangeres av Innovasjon Norge. Slike seminarer kan være viktig for DC som omhandler ekstern observasjon og vurdering, der bedrifter innhenter nye ideer og får inn nye impulser, oppdager og vurderer de.

For de andre informantene er det også viktig å følge med på endringer for å få inn nye impulser. Alle informanter sier at de deltar på seminarer som arrangeres av Innovasjon Norge. Pedersen viser til at de følger med endringer i omgivelsene ved å være oppmerksom på kundene og få inn signaler gjennom dem, i tillegg til å følge med på Markedsutvalget for reinkjøtt, og seminarer arrangert av Innovasjon Norge. I disse foraene utveksles det informasjon mellom aktørene om hva som er aktualitet og hvordan trendene utvikler seg.

«*Dat lea hui buorre gullát maid earát barget ja maid earát jurddašit, mii dat dal lea, ja mii dál boahtá.*» - Pedersen

Pedersen har også tidligere deltatt på forskjellige messer, men den siste tiden har de prioritert grossister og butikkene. Det tyder på at Olavsen også er enig i det samme, han sier at han følger med på endringer gjennom å følge markedet. Han har også deltatt på messer, men sier at han ikke har funnet en messe der han kan komme i kontakt med andre samarbeidsaktuelle aktører. Videre sier han at han deltar på seminarer og offentlige møter for å møte mennesker og skape et større nettverk. Informant Hætta uttrykker at de gjennom studiene får med seg omgivelsesendringer og får inn nye innspill, videre deltar de på messer og seminarer både innenlands og internasjonalt. Dette er arenaer der informasjon utveksles mellom bedrifter og mennesker. Henriksen sier at de også alltid har deltatt på messer og seminarer, men at det den siste ikke har blitt avholdt så mange som før, dette er blitt mindre. Dette gjorde de for å lære og tilegne seg ny kunnskap.

4.5 Samisk kultur

Ifølge intervjuobjektene er samisk kultur viktig for reindriftsnæringen og for deres bedrifter, og intervjuobjektene svarer litt forskjellig om hvordan samisk kultur er viktig for dem og deres kultur. Larsen fremhever det samiske språket og sier at dette er viktig å bevare. Han løfter også frem kritikken de møter fordi de ønsker å utvikle næringen: *«mun gal dovddan hui mángii ahte hui olusat kritiserejit min njuolga, min go mii geahččalit ovddidit ealáhusa, go dat han ealáhus mis.»* - Larsen

Han fortsetter og sier at dette likevel ikke påvirker dem, da de tenker at den samiske kulturen er bærekraftig når næringen er robust og de unge har mulighet til å leve av næringen.

Mikkelsen på sin side sier at den samiske kulturen ikke er så viktig, fordi kulturen ikke er statisk, den endrer seg. Henriksen derimot poengterer at de ikke hadde utviklet bedriften om det kun hadde handlet om økonomi, for de handler det like mye om den samiske kulturen og å kunne videreformidle sin egen kultur selv. De andre informantene uttrykker at samisk kultur er deres grunnlag, og at det er det man bygger bedriften på. Hansen bekrefter også dette og sier at etter at de utviklet deres bedrift har de fått den samiske kulturen mer synlig i lokalsamfunnet. Hætta sier videre at den samiske kulturen er deres liv og at kulturen gir dem en kun fordeler.

«Dat lea munno eallin, ja dat lea eallin maid moai dego vuvde» - Hætta

Informantene ble også stilt spørsmål om de føler at de må få aksept fra det samiske samfunnet og samfunnet ellers før de utvikler noe nytt. Alle informanter svarte at de ikke følte at de trenger å få akseptert deres ideer og planer, og at de ikke bryr seg om andre sine synspunkter. Pedersen understreker at det er kundens synspunkter som er avgjørende for hva du skal gjøre.

Det ble også stilt spørsmål om hvor viktig økonomisk utvikling er og om det er mer eller mindre viktig enn samisk kultur. Til dette svarte informantene at økonomisk utvikling er viktig å jobbe etter. Informantene Pedersen, Hansen og Olavsén hevder at dette er det viktigste.

"Na dat gal lea buot dehaleamos. Jus das ii livčče eallinláhki, ii de gánnáhivčče bargat"

– Pedersen

Informantene Hætta og Henriksen sier at økonomisk utvikling er like viktig som det å kunne videreformidle samisk kultur. Det å kunne videreformidle den samiske kulturen og historien er en motivator til å holde på med deres bedrift.

4.6 Siida elementer

På spørsmål om hvordan siida påvirker bedriften kommer det tydelig frem fra informantene om at de på vegne av deres utviklinger ikke har noen forpliktelser ovenfor deres siida og distriktet som de er en del av. Larsen hevder at alle i distriktet er enig om utvikling av reindriften og at de samarbeider om dette da det er til nytte for alle.

«Na dat gal leat seamma oaivilis dat ge, ahte jus mii eat ovddit mun iežamet ealáhusa ii oktage šatta birget dalle» – Larsen

Hansen er enig i dette og hevder at det er viktig at når alle i distriktet er involvert i prosessen så gir det en eierskapsfølelse over prosjektet. Pedersen sier at siida ikke har noe tilknytning til deres drift og at de ikke har interesse av hva de driver med. Informanten Olavsén er enig i dette og hevder at så lenge reindriftsarbeid, og reinflokken alltid er første prioritet så vil ikke prosjektet skape hindringer for siidaen. Det tyder på at Henriksen også er enig i dette.

4.7 Politiske virkemidler

Det finnes forskjellige støtteordninger som skal tilrettelegge for utvikling i reindriftnæringen. Reindriftsavtalen gir gjennom Reindriften utviklingsfond midler til utviklingsaktivitet, og

Ann Catharina Lango

Innovasjon Norge har gjennom Reinprogrammet støtteordninger til verdiskapningstiltak for reinkjøtt. Videre tildeler Sametinget midler spesielt til kombinasjonsnæringer og etableringsmidler.

På spørsmål om bedriftene har søkt støtte svarer informantene litt variert. Alle utenom informantene Larsen og Mikkelsen har fått økonomisk støtte til sine tiltak, enten fra Innovasjon Norge, RUF eller Sametinget. Mikkelsen og Larsen sier at de har fått lite midler til utviklingstiltak. Mikkelsen uttrykker at de ikke har søkt midler til dette, mens Larsen sier at de hele tiden har fått avslag.

"Prøvimet ohccát doarjaga, ja dat gal bođii vástáduš vuosttá, mii leat dieđusge áhken dan, muhto de bođii vástáduš ahte dat ii leat økologisk riehta bargat dan, ja de oaččuimet avslaga"
– Larsen

Larsen forteller videre at hans inntrykk er at offentlige støtteordninger støtter tiltak med store visjoner, noe som de ikke har. Mikkelsen på sin side sier at de ikke har vært avhengig av støtteordningene men at de derimot har måttet jobbe mer. For informant Hansen var det helt avgjørende med økonomisk støtte. De fikk støtte fra RUF på 80 % av totalkostnaden da de startet bedriften på 90-tallet. Han understreker at det ikke ville vært mulig å gjennomføre planene uten den støtten, dette på grunn av lite kapital til investeringer.

"Dat ii gal lean šaddat, dat mii lea dieđusge hástalus ealáhusas lea ahte lea unnán kapitala bidjat diekkár osiide" – Hansen

For deres markedsinnovasjon var det derimot avgjørende med en generasjonsskifteordning der den som ønsket å avvikle driften og den som skulle overta fikk gjennom 10 årsperiode overlappende økonomisk støtte. Dette utgjorde at unge folk ble rekruttert til reindriften og det ga dem også en mulighet til å utvikle et nytt markedskonsept. Markedskonseptet var enklere å etablere uten økonomisk støtte, og dette kom av at de allerede hadde en infrastruktur tilpasset dette.

Pedersen forklarer at de fikk økonomisk støtte fra Sametinget og Innovasjon Norge, og gjennom det har de også fått mye praktisk bistand. Hætta svarer det samme, på 90-tallet fikk de etableringsstønad fra RUF samtidig som de fikk praktisk støtte. Hun sier videre at den politikken var avgjørende for hennes etablering: *"Ieš smiehtan man buorre dat lei dan ahte doppe ledje dat fuolaheaddjit ja doppe lei dihtomielalaš politihkka láhččit dilli nu ahte dat*

galggai lihkestuvvat. Muđui mun in dieđe ahte ledjen go oba álgitge, vaikko man garra dáhttu olbmot lea ahte galggat álggahit. Don han galggat investeret maidđai." - Hætta

5 Drøfting

I dette kapitlet diskuteres resultatene opp mot det teoretiske rammeverket. I første del av kapitlet drøftes de aktuelle faktorenes påvirkning for innovasjon til reindriftsutøvere. I andre del blir dette drøftet i forhold til de forskjellige innovasjonstypene, og i siste del er det en drøfting av problemløsning, på hvordan innovasjonen kan forbedres.

5.1 Kunnskap og læring

I følge det teoretiske rammeverket er kunnskap og læring sentrale elementer i nyskappingsprosesser (Nonaka, 1994; Huber, 1991). Huber (1991) sier at bedrifter må utvikle eksisterende kunnskap og samtidig innhente ekstern kunnskap for at man skal kunne få til innovasjon. Studien viser at tradisjonell kunnskap er den viktigste og mest dominerende eksisterende kunnskapen som reindriftsutøverne har. For informantene med produktinnovasjon var det svært viktig at produkter og tjenester som leveres til markedet skal vise den ekte reindriftssamiskekulturen, dermed er det viktig at de som leverandører av samisk kultur innehar denne kunnskapen. Fra et annet perspektiv er det slik Cohen & Levintal (1990) argumenterer for viktig at bedrifter også bygger på den eksisterende kunnskapen for å oppnå best læringsutbytte. Henter man kun inn kunnskap fra nye felt vil læring bli vanskelig og det vil også påvirke innovasjonsevnen.

At bedriftene har deltatt på læringsaktiviteter gjennom studiene, kurs, andre bransjer, etc. kan ha vært positivt for innovasjonsaktiviteten i bedriften. Denne forskningen kan ikke forklare om det er en direkte kobling mellom disse, men dette vil potensielt kunne være positivt.

Blant informantene var det sprikende forklaringer på hvordan bedriftene innhenter ny kunnskap og utvikler eksisterende kunnskap. Forklaringene fra informantene med prosessinnovasjon kan tyde på svakt fokus på kunnskapsinteraksjoner som utvikling av eksisterende kunnskap og innhenting av ny kunnskap. Ut ifra hvordan Todling m.fl. (2008) argumenterer vil det være behov også for inkrementelle innovasjoner og ha en viss FoU-aktivitet.

Informantene har mye taus kunnskap om tradisjonell kultur og næring, og dette er viktig for den ordinære driften. De deler også mye kunnskap gjennom interaksjoner i siidaarbeid.

Boschma (2005) sier at en altfor høy kognitiv nærhet kan påvirke læringen ved at det fører til innlåsing. Dette betyr at dersom man har en altfor nærhet i kunnskapsbase så kan det føre til mindre læring. Det er like viktig å dele eksplisitt kunnskap, og få inn ny kunnskap. Eksplisitt kunnskap deles blant annet gjennom formelle læringsinstitusjoner, aktørene som bevisst forsøker å få til læring gjennom å delta på kurs og ta tilleggsstudier har dermed en styrke.

Læring kan også oppnås gjennom relasjoner og nettverk, dermed blir læring og kunnskapsinteraksjoner diskutert videre under de andre faktorene også.

5.2 Relasjoner og nettverk

En relasjon blir i oppgaven definert som et langsiktig samarbeidsforhold mellom forskjellige aktører der målet er enten høyere verdiskapning i form av reduserte kostnader eller økte inntekter, læring, tilgang til nye markeder, få produkter raskere ut på markedet, tilgang til nye ressurser. (Powell m.fl., 1996) En relasjon blir skapt gjennom et innbyrdes samarbeid der begge parter skal oppnå merverdi. Innovasjon blir oftere til i interorganisatoriske samarbeid enn i individuelle organisasjoner. (Powell m.fl. 1996)

Empirien viser at de fleste informantene har hatt samarbeidsrelasjoner og vært med i interorganisatoriske nettverk. For noen var relasjonen til andre siidamedlemmer og familien viktigst (prosessinnovasjonene), mens det for andre var viktig å ha en god relasjon til andre aktører i samme bransje og miljø, noen påpekte også at det var viktig å ha en god relasjon til markedet og kundene (produkt- og markedsinnovasjonene).

Studien viser at relasjoner til siidamedlemmer ofte har sterke bånd. Boschma (2005) viser til viktigheten av å balansere sosial nærhet mellom aktører. For mye sosial nærhet og tillitt kan underestimere opportuniste slik at personer tar høyere hensyn til sosial forankring. Dette kan bety at det også er viktig å ha relasjoner og samarbeid med andre enn kun siidamedlemmer, for at bedrifter skal oppnå læring gjennom interorganisatorisk samarbeid. Chesbrough (2006) fremhever også viktigheten med samarbeid med eksterne aktører.

Det kommer videre frem at relasjoner blir skapt gjennom å delta på messer, forskjellige seminarer for eksempel seminarer for reinkjøttbransjen, studieløp, og gjennom reindriftsarbeid. Relasjonene blir dannet med formål om å oppnå høyere verdiskapning, få

tilgang til nye markeder, få produkter raskere ut på markedet og for å tilegne seg ny kunnskap. Teorien støtter dermed dette (Powell m.fl. 1996).

Flere av informantene viser til at nettverk og relasjoner er promotører for bedriften, som igjen gjør at bedriften får flere muligheter, og forespørsler utenfra, bedriften får inn impulser.

Dette tyder på at relasjoner og nettverk er svært viktig for å få til innovasjon i reindriftsnæringen.

5.3 Dynamiske kapabiliteter

I teorien blir dynamiske kapabiliteter løftet frem som viktige kapabilitetsrammeverk som påvirker bedriftenes evner til å gjennomføre innovasjoner (Madsen, 2009). Det dynamiske kapabilitetsrammeverket fremhever viktigheten av lærte ferdigheter som skal sette bedriften i stand til å anskaffe, integrere, fornye og omforme interne og eksterne bedriftsressurser og ordinære kapabiliteter. Madsen (2009) trekker frem hovedtypene av dynamiske kapabiliteter som ekstern observasjon og vurdering, intern ressursfornyelse, ekstern ressursanskaffelse, intern ressursfornyelse

Empirien viser at alle informanter mener at det er viktig for de å følge med på endringer i omgivelsene for å få inn nye impulser og ideer. Å observere eksterne endringer og få inn nye ideer er viktige kapabiliteter og er kjernen i entreprenøriell og innovatine handlinger. Disse evnene kalles for eksterne observasjon og vurdering (Madsen, 2009). Dette er en viktig evne å ha for å kunne utvikle seg og utvikle konkurransefortrinn. Søking etter nye ideer kan gi innspill til hvordan man kan håndtere eller løse problemer og utfordringer i bedriften.

Informantene med prosessinnovasjon hevdet at det var viktig å granske omgivelsene, for å få innspill på teknologiske endringer og for dermed kunne vurdere om teknologien kan innføres til deres bedrift. De uttrykte at det var viktig å se etter nye muligheter for å få til beste praksis. Det tyder derimot på at informantene ikke hadde konkrete strategiske tiltak for ekstern observasjon, de søker etter nye ideer om det oppstår utfordringer i arbeidsmetoder. Denne typen DC kan på grunn av dette være svak hos aktørene.

For informantene med produktinnovasjon var det å delta på messer og seminarer svært viktig for å få med seg endringer og trender, samt for å få inn nye innspill og læring. Flere av bedriftene tar eller har planer om å ta videreutdanning. Det å investere i og se verdien av ny, ekstern kunnskap er viktige evner for å få til fornyelse når tidligere konkurransefortrinn er utdaterte.

Dette tyder på at alle var opptatt av å søke etter ekstern informasjon for å få inn nye impulser og samtidig vurdere om det er overførbart til deres ressursgrunnlag.

Videre er det ved tilføring av nye ressurser vil å kunne tilpasse eller forbedre forretningskonseptet gjennom å utvikle eksisterende og kommende kompetanse (Madsen, 2009). Dette betyr at en reindriftsutøver må tilpasse eller forbedrer forretningskonseptet når nye ressurser blir tilført, og det er ledelsen som må sette i gang tiltak for å utvikle forretningskonseptet når man ser hvilke muligheter av ressurskombinasjoenr som foreligger og. Dette krever at ansatte er åpen for hyppige endringer og at det skapes kreative prosesser.

Ingen av informantene viser til konkrete strategiske beslutninger som er foretatt etter at de har skaffet inn ny kunnskap, eller hvordan ledelsen koordinerer ressurser internt for å stimulere til kunnskapsmobilisering blant medarbeidere. produktutviklingsrutiner, rutiner for ressursallokering eller strategisk beslutningstaking. Siden bedriftene i denne sammenheng er små med få eller ingen ansatte kan være avgjørende for hvorfor aktørene ikke viser til slike tiltak. Ressursfornyende kapabiliteter kan også være enkelt ansatte med kreative evner eller kapasitet (Madsen, 2009). Dette er derimot ikke blitt undersøkt i denne forskningen.

Det er også viktig at bedrifter har evne til å koble seg på relevante forretningsforbindelser for å skaffe eksterne ressurser, gjennom organisasjonsnettverk for eksempel. Denne evnen kaller Madsen (2009) for ekstern ressursanskaffelse. Studien viser at de fleste informanter deltok i organisasjonsnettverk, noen i formelle nettverk og andre i mer uformelle nettverk.

Organisasjonsnettverkene skal ha en viss personlig kontakt og tillitt mellom personene for at man skal få tilgang på supplerende ressurser. Det må være et gjensidig samarbeid der begge parter oppnår vinn-vinn situasjoner.

Som diskutert tidligere om relasjoner og nettverk viser det seg at uformelle relasjoner som samarbeid med siidamedlemmer som kjennetegnes av sterke føleles- og slektsmessigebånd er viktig for noen av bedriftene, ikke for innovasjonen direkte, men for den daglige driften.

Denne type relasjoner er muligens ikke det viktigste for at bedrifter skal skaffe seg eksterne ressurser. Formelle organisasjonsnettverk er dog viktigere. Informantene med produktinnovasjon viste til at de formelle nettverksorganisasjonene hadde vært svært viktig for å skaffe eksterne ressurser som kunnskap.

Videre viser det teoretiske rammeverket (Madsen, 2009) at bedrifter må ha evne til å omdanne eller omforme interne ressurser, ved å for eksempel spre og iverksette endringsvedtak i organisasjonen. En barriere for slike evner er rigide systemer med høyt formaliserte beslutningsstrukturer som kan gjøre det tidskrevende å tilpasse seg endringer. Her har små bedrifter med lav formalisering en fordel, på grunn av en flatere struktur og lav formalisering. Alle deltakere i studien er karakterisert som småbedrifter, og har gjerne flat struktur og lav grad av formalisert struktur. De har derfor her en styrke ved at beslutninger ikke trenger å gå igjennom en lang prosess, det er ingen store hindringer for fleksibilitet, og det er ingen hindringer for å iverksette endringer i foretakene. Intern ressursomforming ansees ikke som et problem i denne sammenheng.

5.4 Samisk kultur

Samisk kultur handler om visse felles lærte og internaliserte verdier og normer av mennesker i det samiske samfunnet. Teorien sier at elementer i den samiske kulturen kan påvirke måten entreprenørskap utføres på, at den individuelle autonomien til reindriftsutøvere kan påvirkes av den kollektive orienteringen i samisk kultur (Rønning, 2007). Dette kan begrense graden av radikale innovasjoner.

Informantene viser til at samisk kultur er viktig. Informantene med produktinnovasjon og markedsinnovasjon var svært opptatt av at samisk kultur er en del av deres innovasjoner. Det ble uttrykt at samisk kultur og tradisjonell samisk kunnskap fungerer som motivatorer til å utvikle bedriften. Det er viktig at de som kan om den reindriftssamiske kulturen selv får mulighet til å formidle det til samfunnet. Tradisjonell samisk kunnskap og kultur ligger tett opptil hverandre. Tradisjonell samisk kunnskap innebærer også kulturforståelse og motsatt.

Empirien viser at for alle informanter utenom en er økonomisk utvikling viktigst. Kulturen er viktig i den sammenheng at det ligger som grunnlag for deres økonomisk utvikling.

Reindriftsutøvere har utviklet bedriften med basis i samisk kultur og samisk tradisjonell kunnskap. De ønsker å videreformidle kulturen fordi de synes det er viktig eller fordi de ser økonomisk potensiale i det. I den sammenheng virker ikke samisk kultur som en motpol til økonomisk utvikling slik teorien viser det til. (Riseth, 2006)

Studien viser også at informantene ikke er opptatt av å søke konsensus i det samiske samfunnet, slik at den samiske kulturen ikke påvirker den individuelle autonomien som begrenser innovasjonen (Rønning, 2007) En av informantene hadde opplevd å få kritikk av

andre samer for det arbeidet de gjør, der kritikerne hevdet at det vil ødelegge samisk kultur, likevel hadde ikke dette påvirket handlingene og prosessuelle endringer for vedkommende.

Informantene med prosessinnovasjon viser til at samisk kultur er mindre viktig for virksomheten. For de med produktinnovasjoner og markedsinnovasjoner var samisk kultur sentral i utviklingen, men ikke at økonomisk utvikling er mindre viktig. For de fungerer samisk kultur som en overveiende positiv faktor for utviklingen.

Oppsummerende kan det sies at den tradisjonelle kulturen er viktig fordi det er dette de bygger bedriftene på, dermed kan det tyde på at samisk kultur ikke direkte påvirker innovasjonen, men ligger som grunnlag for utviklingen og virker som en initierende faktor til nye ideer og oppfinnelser. Hvorvidt tilbøyeligheten for å søke om konsensus i reindriftssamfunnet ligger i underbevisstheten er vanskelig å vurdere.

5.5 Siida elementer

En reindriftssiida representerer et arbeidsfellesskap med rettigheter og plikter. (Holand, 2003). En reindrifftsutøver er alltid en del av en siida. Reindrifftsutøverens handlingsrom er regulert gjennom uskrevne regler og normer, elementene i siidaen, fastsatte bruksregler i siidaen og enstemmighet i siidaen.

Reindrifftsutøvere med prosessinnovasjon viste til at deres endringer og oppgaver ikke var blitt forringet eller redusert av siidaen. Videre kommer det frem at dette er på grunn av enighet for utvikling i siidaen. Det kommer frem at det er viktig med enighet i siidaen om prosessuelle endringer som potensielt kan påvirke andre virksomheter og funksjoner i siidaen.

For reindrifftsutøvere med produktinnovasjon var ikke enstemthet om endringer i deres bedrift like viktig, de viste til at dette ikke påvirket siidautøvelsen og dermed hadde ikke siidaen påvirkelse eller interesse i deres utvikling. Videre kom det frem at alle informanter mente at skulle de gjøre endringer i produkter og tjenester som ville vært knyttet til siidaen så ville siidaen vært viktig å forhold seg til og dermed ville det kunnet påvirke deres handlinger. Da vil distriktsplanen og bruksreglene for de aktuelle siidaene være avgjørende.

At siida ikke påvirker utviklingen til intervjuobjektene kan være med bakgrunn i at de konkrete endringene ikke har hatt medvirkning eller konsekvens på bruksregler og distriktsplaner, eller på daglig aktivitet internt i siidaen, eller for de øvrige medlemmene i en siida.

5.6 Politiske virkemidler

De politiske virkemidlene gjennom Reindrifftsavtalen, Innovasjon Norge og Sametinget har vært viktige for neste alle informanter. En informant med prosessinnovasjon viser til at de ikke har fått støtte da de ikke har oppfylt de politiske kravene om økologisk mål. En annen informant med prosessinnovasjon sier at de ikke har søkt om støtte, det er usikkert hva dette kommer av, men det kan tolkes at det er på grunn av lite behov for støtten eller at de ikke har visst om disse støtteordningene.

Informantene med markeds- og produktinnovasjon hadde alle fått økonomisk støtte, det tyder på at det har vært viktig for alle. Det er kun en informant med innovasjon på et radikalt nivå, for dem var helt avgjørende med økonomisk støtte da det krevde mye kapital til utvikling og etablering, og som informanten viser til er det lite kapital i reindriffts-næringen som kan brukes til slike formål. Det vises også i teorien til at radikale innovasjoner oftest oppstår som et resultat av mange inkrementelle innovasjoner (Fagerberg, 2006) Dermed kan det være like viktig med økonomisk støtte til små inkrementelle innovasjoner som det er til store radikale innovasjonstiltak. Dette gjelder både prosessinnovasjoner og markeds- og produktinnovasjoner.

Reindrifften som utøves i rurale områder og i mindre regioner har ofte manglende FoU-miljø. Det er heller ikke kjent at reindrifften er inkludert i noe form for næringsklynge eller kunnskapsnettverk. Det argumenteres i teorien at det bør utvikles differensiert innovasjonspolicy for perifere og byområder hver for seg. For at innovasjonen skal øke i perifere områder må politikken legge vekt på å få til høyere grad av læring for små- og mellomstore bedrifter, involvere eksterne bedrifter og forankre de i regionen, samt koble bedriftene i næringsklynger.

Studien viser at offentlige støtteapparat som Innovasjon Norge har vært svært viktig for reindrifftsutøverne med produktinnovasjon. For de med prosessinnovasjon har dette vært mindre avgjørende, muligens fordi de ikke har kommet inn under støtteordningene.

6 Konklusjon

Innovasjon er viktig for økonomisk utvikling i alle næringer. Innovasjonsprosesser er ikke lineære og dermed kan det være utfordrende å finne avgjørende faktorer for innovasjon i kontekster. Reindriffta er en næring som omfatter mange småbedrifter med kulturelle og

tradisjonelle driftsmåter, siidarelasjoner, siidarestriksjoner, stadige endringer i omgivelser og lav formell kompetanse. Det viser seg at det er mulig å trekke paralleller til innovasjon i andre kontekster, fra andre bransjer og omgivelser.

Studien viser at aktørene er opptatt av økonomisk utvikling og det tyder på at de også er interessert i å ekspandere og vokse. Samisk kultur har en sentral del i deres bedrifter, spesielt for reindriftsutøverne med produktinnovasjon og markedsinnovasjon. Studien viser at samisk kultur faktisk fungerer som en initierende faktor til utvikling, men som likevel ikke har en direkte kobling mot prosessen. Dette funnet er i kontrast til teorien som sier at samisk kultur er overveiende viktig for reindriftsutøvere som kan føre til at økonomisk utvikling er mindre viktig (Riseth, 2006). For aktørene med prosessinnovasjon ligger samisk kultur og språk som en naturlig del av reindriften men den har ingen påvirkning for deres handlinger.

Reindriftsutøverne preges av lang erfaring i reindriftnæringen og har dermed høy grad av tradisjonell kunnskap. Denne kunnskapen er ofte taus. Mange har også noe formell kompetanse i bunn som kan være viktig for å anerkjenne ny kunnskap og dermed oppnå læring. Aktørene med produktinnovasjon har spesielt mer formell kompetanse og viser også til planer om å øke denne kompetansen. Dette tyder på at de har høy eksplisitt kunnskap som også er viktig for innovasjonsevnen. Aktørene med prosessinnovasjon er mindre opptatt av kunnskapsinteraksjoner, læringsprosesser og strategisk kunnskapsinnhenting.

Studien viser også at relasjoner er avgjørende for deres utvikling. For aktørene med produktinnovasjon er det spesielt viktig å inngå i nettverk og formelle relasjoner, dette for at de skal få inn nye impulser, ekstern kunnskap og nå nye markeder gjennom promotering. De uformelle relasjonene som relasjoner til familie, siida og andre er også viktig. Aktørene med prosessinnovasjon understreker viktigheten av gode relasjoner til andre i siidaen. Disse relasjonene vil nødvendigvis ikke være mest relevant for læring. De med produkt- og markedsinnovasjon er mer opptatt av interorganisatoriske nettverk og de har vært veldig avgjørende for deres nyskaping. Videre kommer det frem at gode relasjoner til offentlige institusjoner åpner for informasjon- og kunnskapsdeling.

Innovasjonen blir også kjennetegnet av relativt gode dynamiske evner (DC), aktørene har en middels høy grad av ekstern observasjon og vurdering. De med produktinnovasjon deltar bevisst på seminarer, kurs og møter for å få inn nye impulser. Aktørene med prosessinnovasjon har en svakere evne til dette da de for eksempel ikke deltar på slike seminarer så ofte, på grunn av mangel på tid og kapasitet. Videre har bedriftene en styrke ved

at de har flat struktur og dermed lav formaliseringsstruktur som gjør at de er i stand til å tilpasse seg markedsendringer fortere. Likevel ligger det et forbedringspotensial i å skaffe ressurser eksternt og fornye ressurser internt.

Det kommer også frem at økonomiske virkemidler gjennom politiske ordninger har vært avgjørende for utviklingen i bedriftene, spesielt for de med produktinnovasjon. De fleste har vært avhengig av støtten de har fått. Aktørene med produktinnovasjon fikk økonomisk støtte fra Innovasjon Norge, Sametinget og RUF, mens prosessinnovasjonsaktørene hadde søkt men ikke fått støtte. Dette viser at økonomisk støtte er avgjørende, men at det alene ikke er nok for å få til innovasjon. I tillegg til økonomisk støtte viser studien at praktisk støtte fra de offentlige apparatene er vel så viktig i utviklingsarbeid. Gjennom de oppnår får de inn ekstern kompetanse og kunnskap.

Oppsummerende preges innovasjonsprosessene av mye arbeid i forhold til læringsprosesser, innhenting av impulser gjennom relasjoner og nettverk, observasjon av eksterne endringer i omgivelser, støtte fra offentlige virkemiddelapparat og god relasjon til offentlige virksomheter, lite samarbeid med FoU-miljø, lite kapital og strategiske mål mot vekst.

For å øke innovasjonen anbefales det et innovasjonspolicy for reindriftsnæringen, særlig med sikte på å tilrettelegge for læring gjennom kunnskapssystemer. Videre at økonomiske virkemidler styrkes slik at også inkrementelle prosessinnovasjoner kan oppnå støtte.

Prosessinnovasjoner er vel så viktig for økonomisk utvikling i reindrift. Det anbefales også at dynamiske kapabiliteter av typen ekstern ressursanskaffelse styrkes, og at det skapes formelle interorganisatoriske nettverkstilbud. Videre anbefales det at kunnskapen styrkes med basis i den eksisterende kunnskapen i reindriftsnæringen som kjennetegnes av tradisjonell reindriftssamisk kunnskap.

6.1 Forslag til videre forskning

Denne studien er med på å legge en grunnflate for innovasjon i reindriftsnæringens kontekst. Dermed forventes det at det i fremtiden forskes og utdypes mer om dette emnet.

I studien er reindriftsutøvere som har hatt innovasjon blitt brukt som utvalg i datainnsamlingen. Det ble også vurdert å samle inn data fra reindriftsutøvere som ikke har hatt innovasjon, dermed anbefales det at i videre forskning studerer man innovasjon i reindrift gjennom perspektivet til denne gruppen. Studien sier blant annet at samisk kultur ikke er

hemmende for innovasjonsaktiviteten, det som kan være interessant i den sammenheng er å studere hvordan samisk kultur påvirker reindriftsutøvere som ikke har hatt innovasjon.

Det vil også være interessant å studere detaljene i de faktorene som er studert. Hvor stor nærhet er det for eksempel mellom alliansepartnerne i samarbeidsnettverkene og relasjonene? Og videre hvilke typer relasjoner det er som påvirker innovative handlinger.

Det er også avgrenset til å gjelde kun reineiere i den primære delen av reindriftsnæringens verdikjede, dermed kan det være interessant å studere innovasjonen i de andre delene av verdikjeden.

Litteraturliste

Abelsen, B., Isaksen, A., Jakobsen, SE. (2013): *Innovasjon – organisasjon, region, politikk*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Anmarkrud (2007): *Kunnskapsbehov i landbruket. En studie av landbruksinstitusjoner og kunnskapsbehov blant bøndene i Valdres*. (Hovedoppgave, Universitet i Oslo). Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-18439>

Boschma, R. (2005): *Proximity and innovation: a critical assessment*. Hentet 20.01.15 fra <http://dx.doi.org/10.1080./0034340052000320887>

Brymann, A., Bell, E. (2015): *Business research methods*. Oxford: Oxford University Press.

Busch, T. (2013): *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget. 3. Utgave.

Chesbrough, H.W. (2006): *Open innovation. The new imperative for creating and profiting from technology*. Boston, Massachusetts: Harvard business school press.

Cohen, W.M., Levinthal, D.A (1990): *Absorptive Capacity: A new perspective on learning and innovation*. Sage Publications. Administrative Science Quarterly, Vol. 35, No. 1. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/2393553>

Crossan, M., Lane, H., White, R. (1999): *An organizational learning framework: from intuition to institution*. The academy of management review, 24 (3), s. 522-537.

Denzin, N., Lincoln, Y., Smith, L.T. (2008): *Handbook of indigenous methodologies*. Sage publications.

Doloreux, D., Parto, S. (2005): Regional innovation systems: Current discourse and unresolved issues. *Technology in Society* 27, s. 133–153. Hentet fra <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2005.01.002>

Esparcia, J. (2014): *Innovation and networks in rural areas.. An analysis from European innovative projects*. Institute of Local Development. *Journal of Rural Studies* 34 (2014) s.1-14

Fagerberg, J. (2006): *Innovation. A guide to the literature*. Fagerberg, J., Mowery, D.C., Nelson, R.R. (Red.). The oxford handbook of innovation (s. 1-21). Oxford: Oxford University Press.

Holand, Ø. (2003): *Reindrift – samisk næring i brytning mellom tradisjon og produksjon*. Gan forlag.

Holmqvist, M. (2004): *Experiential learning processes of exploitation and exploration within and between organizations: An empirical study of Product development*. *Organizational Science*. Hentet 20.01.15 fra <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1030.0056>

Huber, G.P.(1991): *Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures*. Hentet fra <http://links.jstor.org/sici?sici=1047-7039%281991%292%3A1%3C88%3AOLTCPA%3E2.0.CO%3B2-5>

Jakobsen, K.F. (2008): *Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner*. *Magma* 2008(1). Hentet fra <https://www.magma.no/nye-perspektiver-paa-laering-og-kunnskapsutvikling-i-organisasjoner>.

Johannesen, A., Christoffersen, L., Tufte, P.A. (2011): *Forskningsmetode for økonomis-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kvale, S., Brinkmann, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Kjølseth, Pettersen (2012): *Innovasjon i landbruket*. Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning. Hentet fra

Lam, A. (2004): *Organizational innovation*. School of Business and Management Brunel University. Hentet fra <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/11539/>

Lanbruksdirektoratet (2017): *Totalregnskap for reindriftsnæringen – regnskap 2015 og budsjett 2016*. rapport nr. 4/2017

Landbruks- og matdepartementet (2017): *Reindrift Lang tradisjon – unike muligheter*. Meld. St. 32 (2016 –2017). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ffb8837d1f32425b962ceb23e5ccfc8e/no/pdfs/stm201620170032000dddpdfs.pdf>

Lincoln, Y., Guba, E. (1985): *Establishing trustworthiness*. *Naturalistic Inquiry*, s.289-301. Utskriftsversjon.

Guba, E., Lincoln, Y. (1994): *Competing paradigms in qualitative research*. *Hanbook of qualitative research*. S. 105-117.

Madsen EL (2009): *Dynamiske kapabiliteter*. *Magma* 3/2009.

Muller-Ville, L., Pelto, P.J. (1971): *Technological change and its impact in Arctic regions: Lapps introduce snowmobiles into reindeer herding*. Hentet fra http://epic.awi.de/27979/1/Polarforsch1971_1-2_7.pdf (31.05.2018)

Møllersen, S., Stordahl, V., Tørres, G., Eira-Åhren, I.M. (2016): *Developing an adequate questionnaire addressing psychosocial distress in a reindeer herding population: Some lessons learned*. Drugge, A. (ed.) *Ethics in indigenous research. Past experiences – future challenges*. Umeå: Vaartoe – centre for sami research. s. 175-193

Nonaka, I. (1994): *A dynamic theory of organizational knowledge creation*. *Organization Science: A journal of the institute of management sciences*, 5(1).

Nystø, S.R. (2007): *Innovasjon i et urfolksmiljø*. Foredrag på Norges forskningsråds nordområdekonferanse 08.-09.11.2017 Bodø, *Forskningsbasert innovasjon og næringsutvikling i et nordområdeperspektiv*.

Peredo A.M, Anderson R.P, Galbraith, C.S, Honig B., Dana L.P.(2004): *Towards a theory of indigenous entrepreneurship*. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 1, Nos. 1/2, 2004

Porter, M. (1990): The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*

Powell, W.W., Koput, K.W., Doerr-Smith, L., (1996): Interorganizational collaboration and the locus of innovation: networks of learning in biotechnology. Hentet 09.01.17 fra <http://www.jstor.org/stable/2393988>

Reindriftsforvaltningen (2010): *Reindriftskvinner i Norge*. Reindriftsforvaltningen.

Reindriftsloven. Lov av 15. Juni 2007 nr. 40. Lov om reindrift. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-06-15-40> (18.05.2018)

Riseth, J.Å (2001): *Samisk reindrift og det moderne samfunnet. Produksjonsgrunnlag og lønnsomhet*. Audhild Schanche (red.): *Dieđut nr 2/2001. Naturressurser og miljøverdier i samiske områder: forvaltnings- og forskningsutfordringer*. Guovdageaidnu: Sami instituhtta.

Riseth, J.Å (2006): *Sami reindeer herd managers: why do they stay in a low-profit business?*. *British Food Journal*, Vol.108, s.541-559. Hentet fra <https://doi.org/10.1108/00070700610676361>

Riseth, J.Å, Labba N., Kalstad, J.K. (2005): Analyse av den samiske reindriftas økonomiske tilpasning- Et samarbeidsprosjekt mellom Nordisk samisk institutt (NSI) og Umeå universitet (UU), Centrum för samisk forskning (CESAM). The 13th Nordic Conference on Reindeer and Reindeer Husbandry Research, Røros, 23.-25.august 2004. Hentet fra <http://docplayer.me/25283406-Jan-age-riseth-1-niklas-labba-johan-klemet-h-kalstad.html>

Rønning,L.(2007): *Entrepreneurship among Sámi reindeer herders* 232-245. *International handbook of research on indigenous entrepreneurship*

Rønning, L., Kjuus, J., Vesterli, G., Karlstad, S. (2004): Verdiskapningsprogrammet for reindrift – følgeevaluering. Nordlands forskning, NILF, Norut NIBR Finnmark.

Sara, M.N. (2001): *Reinen – et gode fra vinden. Reindriftens tilpasningsformer i Kautokeino*. Kárášjohka: Davvi girji.

Sara, M.N. (2009): *Siida and Traditional Sámi Reindeer Herding Knowledge*. *Northern Review*, [S.l.], n. 30, p. 153-178. Hentet fra: <http://journals.sfu.ca/nr/index.php/nr/article/view/9> (21.05.2018)

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2012) *Research methods for business students*. Edinburgh: Pearson Education Limited.

Schackt, Jon (2018): *Kultur*. I det store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/kultur> (14.05.2018)

Skogvang, S.F. (2016): *Reindriftsloven*. Store norske leksikon. Hentet fra <http://snl.no/reindriftsloven>. Hentet 31.05.2018.

Soskice, D. (1999): *Divergent production regimes. Coordinated and uncoordinated market economies in the 1980s and 1990s*, i.P.Kitschelt, G.Lange & J.D. Stephens (red.) *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Teece, D.J. (2010): *Business models, business strategy and innovation*. *Long Range Planning* 43, s.172-194.

Thagaard, T. (2013): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4.utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Thurik, R. & Wennekers, S. (2004): *Entrepreneurship, small business and economic growth*. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11 Issue: 1, pp.140-149. Hentet fra <https://doi.org/10.1108/14626000410519173>

Tödting, F., Lehner, P., Kaufmann, A. (2008) *Do different types of innovation rely on specific kinds of knowledge interactions?* Insitut fur Regional- und umwerlwtwirtschaft. SRE-Discussion Papers, 2008/01. Hentet fra <http://epub.wu.ac.at/306/>

Tödting, F., Trippel, M., (2004): *One size fits all?: Towards a differentiated regional innovation policy approach*. *Research Policy*, 34 (8), 1203-1219.

Utdannings- og forskningsdepartementet (2005): *Vilje til forskning* St.meld. nr. 20 (2004-2005). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-20-2004-2005-/id406791/sec1>

Veidal, Nåvik-Hval, Kjølseth (2013): *Innovasjon i kjøttbransjen. Status, forutsetninger og suksesskriterier*. Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning.

Welter, F. (2010): *Contextualizing entrepreneurship – conceptual challenges and ways forward*. Baylor University. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x

Wilhelmsen, Berrios (2015): *Innovasjon i norsk næringsliv 2010-2012*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/_attachment/216532?_ts=14b2ff63aa8.

Wiig, H. (1996): *An empirical study of the innovation system in Finnmark*. Oslo: STEP. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/226998/STEPrapport9-1996.pdf?sequence=1>

Y. Caloghirou, I. Kastelli, A. Tsakanika (2004): *Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance*. Technovation, 24, pp. 29-39

Zahra, S., George, G. (2002): *Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension*. Academy of management review. 27 (2), 185-203.

Zahra, S., Sapienza, H., Davidsson, P. (2006): *Entrepreneurship and dynamic capabilities. A review, model and research agenda*. Journal of Management Studies 43:4.

Vedlegg 1 Skjema for deltakelse

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Innovasjon i reindriftnæringen

Bakgrunn og formål

Dette er en mastergradsoppgave ved UiT Norges Arktiske Universitet. Formålet med studien er å finne ut om hva det er som påvirker innovasjon til reindriftsutøvere. Problemstillingen i oppgaven lyder slik: «*Hvilke faktorer kan påvirke innovasjonen til reindriftsutøvere og hvilken betydning har de på de ulike innovasjonstypene?*»

Informanten er blitt tilfeldig forespurt om å delta fordi han/hun driver med reindrift, eller fordi han/hun har hatt en form for innovasjon/nyskapning i bedriften i reindriften.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer å delta på et intervju der det blir tatt notater og lydopptak av intervjuet. Spørsmålene omhandler om deltakernes informasjon og historikk om bedriften/reindriften. Det blir estimert at intervjuet skal vare i 1 time.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun studenten som vil ha tilgang til personopplysninger. Opptak lagres i et brukernavn og passord beskyttet PC. Navneliste lagres adskilt fra øvrige data.

Deltakeren vil ikke kunne bli gjenkjent i publikasjonen.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01.06.2018. Etter dette vil datamaterialet bli anonymisert og opptak bli slettet, senest 31.10.2018.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Ann Catharina Lango på tlf. 95427006 eller veileder Line Mathisen, tlf. 78450475.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Ann Catharina Lango

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 Intervjuguide

Forskningsspørsmål: Hvilke faktorer kan påvirke innovasjonen til reindriftsutøvere og hvilken betydning har de på de ulike innovasjonstypene?

Brifing

- Fortell hva som er formålet med intervjuet
 - Spør om tilltelse til å ta lydopptak og fortell hva lydopptaket skal brukes til
 - Spør om intervjupersonen har noen spørsmål før intervjuet starter
-

Bakgrunnsinformasjon

Kjønn:

Hvor gammel er du?

Hva jobber du med og hvor lenge har du jobbet i reindriftsnæringen?

Hvilken utdanning har du?

1 Kan du fortelle om din bedrift og hva dere har gjort?

Innovasjonsgrad og innovasjon

- A.1 Hvilke endringer har dere gjort i driften de siste 10 årene?
- A.2 Hvordan jobbet dere frem til disse endringene?
- A.3 Hvorfor (/Hvorfor ikke) ønsket dere å få til endring eller nyskaping i bedriften?
- A.4 Hvem var disse endringene ny for, dere/samfunnet?

Kapabiliteter

- B.1 Hva gjør dere for å følge med på endringer i omgivelser? (Hente inn nye ideer, oppdage nye muligheter o.l.)
 - Alt. 1 Deltar dere på messer, seminarer o.l.?
- B.2 Hvordan innhenter dere ny kunnskap?
- B.3 Hvordan utnytter dere ny kunnskap?
- B.4 Har dere rutiner eller planer for utvikling?

- B.5 Hvilke ressurser trenger du for å kunne utvikle nye produkter/nye tjeneste/ny produksjonsteknologi eller metode/markedsføringskonsept?
- B.6 Føler du at du mangler kunnskap for at du skal kunne utvikle nye produkter, nye tjenester, ny produksjons-teknologi/metode, ny markedsføringskonsept?
- B.7 Hvorfor synes du det er viktig å innhente kunnskap og følge med på endringer i omgivelser?

Relasjoner og nettverk

C.1 Kan du fortelle litt om deres samarbeid med andre aktører?

C.2 Hvilke aktører har dere samarbeid med? Formelle/ uformelle?

C.3 Hva samarbeider dere om? Samarbeider dere om nyskapning?

C.4 Hvordan fungerer dette samarbeidet?

Hvordan har relasjonen mellom dere vært, har dere hatt et nært forhold?

C.5 Hva betyr dette samarbeidet for deres drift?

C.6 Hvilken type kunnskap drar dere nytte av i dette samarbeidet?

C.7 Hvilke fordeler drar dere ut av disse samarbeidene?

C.8 Hvorfor synes dere det er viktig å samarbeide med andre?

Kunnskap og læring

D.1 Jeg vet at deres viktigste kunnskap er kunnskap om reinen «boazodoalumattu», men hvilken annen kunnskap tenker du er viktig for dere og hvorfor er dette viktig?

D.2 Hva har dere lært av andre, f.eks. i samarbeid med andre?

D.3 Hvordan har dere brukt denne kunnskapen til å gjøre endringer i driften?

D.4 Hvordan innhenter dere ny kunnskap til bedriften?

D.5 Hvordan bruker dere ny kunnskap?

D.6 Føler du at dere mangler kunnskap?

D.7 Føler du at du har eierskap til disse innovative prosjektene?

Ann Catharina Lango

- E.2 Hvordan tenker du at støtten fra familien/venner påvirket deres endringer?
- E.3 Hvorfor mener du at støtten fra familien/venner var viktig/ ikke var viktig?
- E.4 Kan du fortelle hva den samiske kulturen betyr for deg og hvordan den påvirker din bedrift?
- E.5 Hvorfor mener du det er viktig med økonomisk utvikling, eller synes du at det egentlig ikke er så viktig?
- E.6 Hvorfor/hvorfor ikke mener du at det er viktig å få aksept av andre i samfunnet og kulturen rundt når du gjør endringer i driften?

Politikk og politiske virkemidler

- F.1 Hva får/fikk dere økonomisk støtte til?
- F.2 Hvor har dere søkt om støtte?
- F.3 Hvordan opplevde dere forpliktelsene som er knyttet til støtten?
- F.4 Hvordan oppfatter du at politikken legger opp til at dere reineiere skal få til nyskapning?

Siida og distrikt

- G.1 Ved endring av driften eller oppstart av nye prosjekter, føler du at du er forpliktet til å få godkjenning fra siida/distrikt?
- G.2 Hvordan føler du at siida/distrikt har tatt imot deres planer/prosjekter?
- G.3 Hva har det gjort med dine planer eller nye etableringer?

Debriefing

- Hovedpunkter fra intervjuet
- Jeg har ikke flere spørsmål. Har du mer du gjerne vil si eller spørre om før vi avslutter intervjuet?
- Kan jeg ringe deg i ettertid om det er mer jeg lurer på?