



Universitetet
i Stavanger

Generasjonsskifte i norsk landbruk

- En aktørstudie av læringsforhold, samspill og uuttalte relasjonelle dilemma

Henriette Fraas

Masteroppgave i Endringsledelse
Institutt for medie-, kultur og samfunnsfag
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Stavanger
Juni 2019

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: Vår 2019

FORFATTER: Henriette Fraas

VEILEDER: Øystein Hatteland

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Generasjonsskifte i norsk landbruk – En aktørstudie av læringsforhold, samspill og uuttalte relasjonelle dilemma

EMNEORD/STIKKORD:

Generasjonsskifte, landbruk, casestudie, kvalitativt forskningsintervju, team, relasjonelle dilemma, læringsforhold, samhandling, samspill, relasjonell erfaring, aktelsesforhold, tillitsforhold, følelsesforhold og motivasjonsforhold

SIDETALL: 69

STAVANGER

Henriette Fraas

12. juni, 2019

Sammendrag

Aldri før har antall bønder i Norge vært lavere. På tolv år har i underkant av 12 000 bønder lagt ned gårdsdriften, og denne utviklingen har gjort at situasjonen med rekruttering i norsk landbruk stadig er gjenstand for oppmerksomhet fra både myndigheter og næringen selv. Med dette som bakgrunn er derfor generasjonsskifteprosessen et viktig tema å fremskaffe mer kunnskap om, spesielt med tanke på at 85% av gårdsovertakelsene i landet foregår innen familier. Interessante spørsmål jeg ønsket å få svar på, var blant annet hvordan samspillet mellom aktørene er i en generasjonsskifteprosess, hvilke forventninger og følelser de har for prosessen underveis og etter gjennomføring, samt å definere hvilke potensielle relasjonelle dilemmaer de står overfor. I studien anvendes Cato Wadel sin teori om læringsforhold fra boken «Læring i lærende organisasjoner», som inkluderer blant annet mellommenneskelige forhold som følelsesforhold, aktelsesforhold, tillitsforhold og motivasjonsforhold, og læring i team. Disse variablene raffineres og operasjonaliseres i forhold til individene i enheten, og blir brukt som et kartleggingsverktøy for å definere hvilket relasjonelt samspill de har seg imellom og om gårdsbruket. Under analyse av data kunne det konkluderes om det fantes uuttalte relasjonelle dilemma knyttet til generasjonsskifte-prosessen. Studiet er en enkelcasestudie hvor oppmerksomheten ble rettet mot fire individer som er valgt ut fordi de befinner seg i en påbegynt generasjonsskifteprosess. Det er foretatt intervju av de fire aktørene, to fra eldre generasjon og to fra yngre generasjon, og det empiriske materialet er analysert og drøftet i forhold til valgt teori. Resultater viser at enheten opererer i det som Wadel kategoriserer som team, der de alle holder seg selv og hverandre gjensidig ansvarlig for å nå målet om å gjennomføre et ryddig og uproblematisk generasjonsskifte. Aktørene har for det meste sterke og stabile mellommenneskelige forhold som påvirker læringsforholdene, med unntak av enkelte. Dette bunner i de uuttalte relasjonelle dilemmaene i det instrumentelle system; økonomi – inntektsgrunnlag og husholdsorganisering, og i det menneskelige system; engstelse og usikkerhet grunnet mangel på kommunikasjon og mangel på avklaring av roller og forventninger. Studiet viser at teori om læringsforhold kan benyttes for å kartlegge relasjonelle forhold i enheter og påvise relasjonelle dilemma, og at det kan benyttes for vurdering av det menneskelige systemet i en generasjonsskifteprosess.

Abstract

The quantity of active farmers in Norway have never before been this low. In the last twelve years, approximately 12 000 farmers have discontinued their farming businesses. This development has led to great attention from the Norwegian authorities, and the industry itself, towards the situation regarding farming recruitment. With that in mind, the process of generational takeover is an important issue to acquire more knowledge about, especially considering that about 85% of the farm acquisitions is dealt within family generations.

Some of the questions I have pursued in this study includes how the individuals interact in a generational takeover process, what expectations and feelings they have towards each other during and after the process, and also if I could define and conclude relational dilemmas as a direct result from the situation they are in. For this study, I have applied Cato Wadels' theory about learning conditions, from his book "Læring i lærende organisasjoner".

The theory includes concepts like interpersonal conditions, such as emotional conditions, deference conditions, trust conditions, motivational conditions and team learning.

These variables have been refined and operationalized in comparison to the individuals in the unit, and they have been used as an assessment tool to define their relational interaction regarding the farm and its operations, as well as the process of the farm takeover itself.

During the analysis of the acquired data, conclusions could then be drawn about existing unspoken relational dilemmas linked to the takeover process. This study is a single-case study, where the attention has been focused on four chosen individuals that find themselves in a commenced takeover process. There has been conducted interviews of the four individuals, two from the older generation of farmers and two from the forthcoming generation of farmers, and the empirical material has been analyzed and discussed in accordance to chosen theory.

Results show that the unit is operating in what Cato Wadel describes as teamwork. Findings show that they hold themselves, and each other, mutually responsible for reaching the goal of conducting an orderly and non-problematic takeover process. The subjects withhold, for the most part, powerful and stable interpersonal conditions that affects their learning conditions, with the exception of some. These exceptions stem from unspoken relational dilemmas in the instrumental system; economy (income base and household base), and in the human system; anxiousness and uncertainty that stems from lack of communication and lack of clarification regarding roles and expectations. The study shows that it is possible to utilize theory of learning conditions to assess relational conditions in units, as well as to detect and define relational dilemmas.

Forord

Som oppvokst på gård og med interesse for nåtidens- og fremtidens landbruk, er denne oppgaven et resultat av interesse og nysgjerrighet om hvilke følelser og tanker bønder har, og kanskje har utfordringer med, når de skal videreføre livsverket sitt til neste generasjon. Som masterstudent i endringsledelse ved Universitetet i Stavanger, grep jeg muligheten til å utforske de nære og menneskelige aspektene ved generasjonsskifte i norsk landbruk.

Arbeidet med oppgaven har vekselvis vært utfordrende, lærerikt og rørende. Jeg vil benytte denne delen av oppgaven til å takke de fire bøndene som var villige til å gi meg et nært innsyn i tankene sine, følelser og erfaringer. Uten deres velvillighet til å delta hadde ikke denne studien vært mulig.

Jeg vil også rette en stor takk til veilederen min, Øystein Hatteland, som har vist stort engasjement og interesse for temaet, samt bidratt med nyttige innfallsvinkler, viten og kunnskapsrik tilgjengelighet.

Til slutt vil jeg takke min tvillingsøster, Marianne, for god støtte når stress og tvil har tatt overhånd. En stor takk rettes også til min far, Johan, som har bidratt med nyttig viten om landbruket og bondelivet generelt, og min kjære mor, Eli, for språkvask av tekst.

Henriette Fraas

Innholdsfortegnelse

Forord	V
Innholdsfortegnelse	VI
Figurliste	IX
1 INTRODUKSJON OG BAKGRUNN	1
1.1 Tema og problemstilling	2
2 GÅRDSBRUK OG GENERASJONSSKIFTE	3
2.1 Gårdsbruk – familiebedrift og hjem	3
2.2 Generasjonsskifte	4
2.3 Forberedelse av generasjonsskifte	6
2.4 Utfordringer som påvirker generasjonsskifte	7
2.5 Oppsummering: Utfordringer i det instrumentelle system/eksterne system	10
2.6 Oppsummering: Utfordringer i det menneskelige system	11
3 DET TEORETISKE RAMMEVERKET	11
3.1 Hva er et relasjonelt dilemma?	12
3.2 Læringsforhold	12
3.3 Relasjonell erfaring	12
3.4 Samhandling	13
3.5 Andre mellommenneskelige forhold	14
3.6 Mangfold i læringsforhold	16
3.7 Læringsforhold i team	18
3.7.1 Teamorganisering	18
3.7.2 Antall relasjoner i team	19
3.7.3 Motivasjonsforhold i team	19
3.7.4 Læringsroller i team	20
3.7.5 Forlengelse av læring i team	20
3.7.6 Relasjonell påvirkning i team	21
3.8 Bruk av teoretisk rammeverk i studien	21

4	DESIGN OG METODISK BESKRIVELSE	23
4.1	Casedesign.....	24
4.2	Den kvalitative tilnærming	25
4.3	Tilgang til data og forberedelser til innsamling av data	26
4.4	Datainnsamling	27
4.5	Transkribering av intervjuopptak	27
4.6	Begrepsraffinering og operasjonalisering	28
4.7	Selvkritisk refleksjon over design og metode	31
5	PRESENTASJON AV ELDRE GENERASJON	32
5.1.	Eldre generasjon A og B	32
5.1.2	Bakgrunn	32
5.1.3	Motivasjonsforhold: Motivasjon og forberedelse	33
5.1.4	Samhandling: Samarbeid	34
5.1.5	Kunnskap, kompetanse og læring	35
5.1.6	Følelsesforhold: Positive og negative sider ved bondeyrket	36
5.1.7	Aktelsesforhold: Forventninger og håp for gården	37
5.1.8	Tillitsforhold: Tillitt til yngre generasjon	38
5.1.9	Relasjonell påvirkning: Tanker om generasjonsskifte	39
6	PRESENTASJON AV YNGRE GENERASJON	39
6.1	Yngre generasjon A og B	39
6.1.1	Bakgrunn	40
6.1.2	Motivasjonsforhold: Motivasjon og forberedelse	40
6.1.3	Samhandling: Samarbeid	41
6.1.4	Kunnskap, kompetanse og læring	42
6.1.5	Følelsesforhold: Positive og negative sider ved bondeyrket	43
6.1.6	Aktelsesforhold: Forventninger og håp for gården	45
6.1.7	Tillitsforhold: Tillit til eldre generasjon	45
6.1.8	Relasjonell påvirkning: Tanker om generasjonsskifte	46

7	Generasjonsskifte som relasjonelt dilemma	47
7.1	Relasjonelle erfaringer, praksisfellesskap og sosiale relasjoner	47
7.2	Min tolking av situasjonen	55
7.2.1	Tolkning av situasjonen i nåtid	55
7.2.2	Tolkning av situasjonen underveis	56
7.2.3	Tolkning av situasjonen etter resultat	58
7.3	Oppsummering	59
9	KONKLUSJON	64
	Referanser	67
	Vedlegg	69

Figurliste

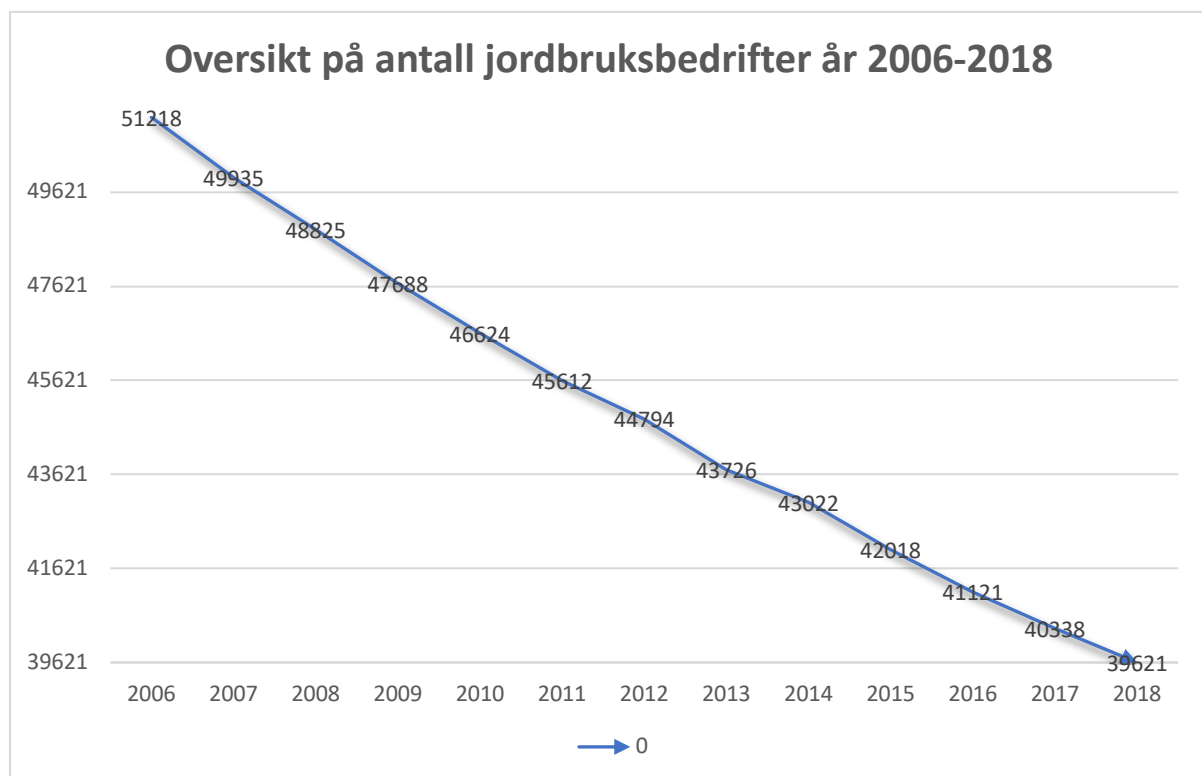
Figur 1.0; Oversikt på nedgang i antall jordbruksbedrifter år 2006-2018	1
Figur 2.0; Perspektiver på generasjonsskifte med faktorer som påvirker prosessen	5
Figur 2.1; Perspektiver på generasjonsskifte med faktorer som påvirker prosessen, inndelt i system	6
Figur 2.2; Bønders bekymring rundt ulike risikofaktorer	8
Figur 2.3; Resultat av statistisk analyse basert på spørsmålet «Hvor bekymret er du for følgende risikofaktorer?»	8
Figur 2.4; Oversikt på faktorer som bønder tror vil påvirke sine etterkommeres beslutning om å ta over gården	10
Figur 3.0; Illustrasjon av enhet	13
Figur 3.1; Illustrasjon av hvordan handling påvirker samhandling	13
Figur 3.2; Illustrasjon av hvordan samhandling påvirker handling	14
Figur 3.3; Illustrasjon av hvordan mellommenneskelige forhold påvirker læringsforhold	16
Figur 3.4; Illustrasjon av hvordan sosiale relasjoner påvirker læringsadferd	17
Figur 3.5; Motivasjonsforhold i team	19
Figur 3.6; Relasjonell påvirkning i team	21
Figur 4.0; Oversikt på forskjellige typer casedesign	24
Figur 7.0; Illustrasjon av casestudiens hovedenhet og dens relasjoner	48
Figur 7.1; Læringsrollene i enheten	49
Figur 7.2; Illustrasjon av dyadene i team	50
Figur 7.3; Illustrasjon av dyadene som team i team	51
Figur 7.4; Oversikt på de enkeltstående læringsforhold i teamet	52
Figur 7.5; Illustrasjon av hvordan eldre generasjon A og yngre generasjon B sin sosiale relasjon påvirker deres læringsforhold	54

1.0 Introduksjon og bakgrunn

Før første gang har antall bønder i Norge sunket til under 40 000. Samlet fikk Landbruksdirektoratet 39 737 søknader om produksjonstilskudd ved to søknadsomganger i 2018, som er 460 færre enn i 2017. I tillegg har det totale jordbruksarealet som er i drift i Norge i 2018, gått ned med 7500 dekar siden 2017 (Landbruksdirektoratet, 2018).

Dette er en del av en stadig dalende statistikk over aktive bønder i Norge. Fra år 2006 til 2018 har over 11 500 jordbruksbedrifter gått ut av drift (Statistisk sentralbyrå, 2018).

Denne utviklingen har medført at situasjonen med rekruttering i norsk landbruk stadig er en gjenstand for oppmerksomhet fra både myndigheter og næringen selv. Rekruttering til landbruket handler likevel om mer enn antallet personer som har interesse for og ønsker å begynne med gårdsdrift. Valget deres påvirkes av – og må ses i sammenheng med – de politiske, økonomiske og institusjonelle rammevilkårene for landbruket (Andgård et.al, 2009).



(Figur 1.0: Oversikt på nedgang i antall jordbruksbedrifter år 2006-2018. Kilde SSB)

Forklaringen på nedgang i antall gårdsbruk i Norge er mange og komplekse. En nyere trend innen jordbruk er samdrift, der flere bønder slår seg sammen og samarbeider om færre og større gårdsbruk. En annen forklaring på nedgangen i antall bruk er at bønder velger å avvikle driften på gårdsbruket grunnet økonomiske utfordringer, der bl.a gjeld og avlingssvikt på grunn av klima spiller en rolle. Så er det rekrutteringssvikt. Norske gårdsbruk har både vært og er fremdeles preget av en sterk familiekontinuitet ved at bruket blir omsatt innen familien (Stubberud, 2000). Rekrutteringen til den norske landbruksnæringen er spesielt karakterisert av den særnorske ordningen med odelsoverdragelse. Paragrafen om odel i grunnloven gir familiemedlemmer fortrinnsrett før bruket eventuelt kan selges på det frie markedet.

Ved generasjonsskifte er det derfor ikke overraskende at rundt 85 prosent av neste generasjon som overtar gårdsbruk er nærmeste familie (Stubberud, 2000). Hovedårsakene som utløser at gårdsbruk skifter eier, er at tidligere eiere pensjonerer seg, og at det er det rette tidspunktet for ny eier å overta. Spørsmål rundt rekruttering til norsk landbruk blir derfor parallelt et spørsmål om barn med odelsrett har et ønske om å ta over bruket eller ikke (Andgård et.al, 2009).

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for denne oppgaven er generasjonsskifte innen landbruket, og hensikten er å studere prosessen og kartlegge hvilke læringsforhold aktørene har seg imellom og hvordan samspillet er, samt se om det finnes uuttalte relasjonelle dilemma da majoriteten av eierskifte foregår innad i nærmeste familie. Med dette som bakgrunn, er min hypotese at bekymringer og mulige konflikter mellom generasjonene går på tvers av to systemer, et instrumentelt system; som angår praktiske og produksjonelle forhold, i tillegg til et menneskelig system; som inkluderer forholdene som utgjør mellommenneskelige relasjoner. Med hjelp fra tidligere studier og rapporter om samme tema, vil jeg analysere empiriske funn sett fra disse to perspektivene, og prøve å konkludere med hva som bør fokuseres på ytterligere i fremtidige informasjonsskriv om generasjonsskifte til kommende gårdbrukere.

Med bakgrunn i tema og hypotese har jeg valgt følgende problemstilling:

- Kan man ved hjelp av kartlegging av læringsforhold og definering av samspillet av en enhet i et generasjonsskifte finne uuttalte relasjonelle dilemma?

For å kunne teste studiets hypotese, må hypotesene knyttes til teori, og i den grad det er mulig testes mot empiri. Rammeverket jeg har benyttet meg av i denne studien er fra Cato Wadels bok «Læring i lærende organisasjoner», som utdyper hvilke forhold vi har til hverandre i en relasjon og forklarer hvordan vi lærer av- og til hverandre. For å forstå hvorfor det oppstår relasjonelle dilemma, må vi forstå hva som skjer i mellommenneskelige relasjoner. Mitt ønske og formål er å se nærmere på de typer utfordringer som kan oppstå når gårdsbruk skal overføres til ny eier innad i familien, og se om dette har sammenheng med dannelsen av læringsforhold innenfor sosiale relasjoner som inngår i et generasjonsskifte.

2.0 Gårdsbruk og generasjonsskifte

2.1 Gårdsbruk – familiebedrift og hjem

Selv om bønder går under samme kategori som familiebedrift, er det likevel noen distinkte forskjeller som skiller vanlige familiebedrifter og gårdsbruk. For det første, lever og jobber bøndene på en og samme plass. Gården er et hjem for både bonden og hans/hennes familie, samt det stedet der husdyr, maskiner og redskap, og jordarealer befinner seg. For det andre, er det som oftest få andre enn bonden selv som jobber på bruket. Det er vanlig at familiemedlemmer hjelper til på gården, og på gårder med frukt- og bærproduksjon er det ofte helt nødvendig med ekstern arbeidskraft i perioder av året.

Et annet tilfelle er sameieproduksjon, der det er flere bønder som har ansvar for produksjonen på gården. Men i utgangspunktet er det bonden, med eller uten ektefelle, som styrer og har ansvar for produksjon, vedlikehold og andre prosjekter på bruket. Med andre ord er det bonden selv som bestemmer hvordan ressursene tilgjengelig best mulig kan utnyttes.

Jeg har selv vokst opp på gård, og har lært at det blir utviklet en sterk tilknytning til dette hjemstedet. Det er tidvis hardt arbeid, og ofte kan det være utfordringer med blant annet skiftende sesonger og klimaforhold, syke dyr, avlingssvikt grunnet vær eller sopp og insekter, renteøkning og uforutsette feil i maskineri. Bønder snakker ofte om «gode» og «dårlige» sesonger, og med oppturer og nedturer lærer bonden hele tiden hvordan han eller hun på best mulig måte kan møte utfordringer. Med dette som bakgrunn er det ikke rart om avgjørelser blir vanskelige under en generasjonsskifteprosess. Hva tenker bonden dersom etterkommer

velger å avvikle melkeproduksjonen på gården? Eller hva om neste generasjon ønsker å kutte ut bærproduksjonen på gården, som har gitt god inntekt på bruket og glede for menneskene i lokalmiljøet?

2.2 Generasjonsskifte

Generasjonsskifte på gårdsbruk omhandler valg som er påvirket av faktorer som bosted, inntektsgrunnlag, produksjon og organisering av hushold. Som Madsen et. al (2008) skriver i sin rapport for Nordlandsk Forskning, må ikke videreføring av gårdsdrift ved generasjonsskifter bare bli betraktet som et middel for å oppnå nærings- og regionalpolitiske mål. Uten at mennesker vil finne det meningsfullt og verdifullt å drive gårdsbruk, er det heller ikke meningsfullt å benytte seg av dette som virkemiddel i andre politiske sammenhenger.

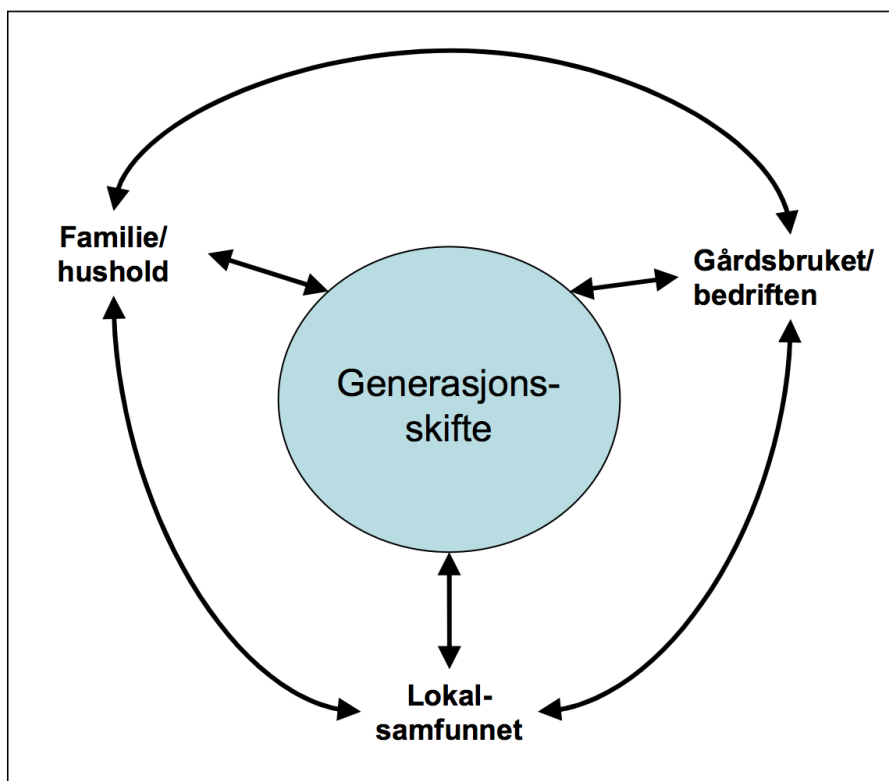
Yngre generasjoner har andre verdier og vil derfor ofte gjøre andre prioriteringer enn generasjonen før dem da de i sin tid skulle ta over. Melberg (2002) forklarer at avstanden mellom den yngre generasjonen sine forventninger og det livet distriktene og landbruket generelt kan tilby, er store og ofte motstridende. Dette resulterer i at dagens bønder bekymrer seg for hvem, og/eller om noen i det hele tatt, kommer til å overta gården. Det er derfor viktig å få innsikt og kunnskap om hvilke prosjekter de potensielle overtakerne ønsker å realisere for seg selv, og hva som oppleves for dem som muligheter og begrensninger for å realisere dette ved overtakelse av gårdsbruk (Madsen et.al, 2008).

Å få gjennomført vellykkede generasjonsskifteprosesser er grunnleggende for slike bedrifters fremtid og for de stedene de befinner seg på. Det er derfor viktig å få økt kunnskap om hvilke utfordringer som er knyttet til generasjonsskifter i landbruksnæringen, samt i andre lokalbaserte familiebedrifter som holder til i distriktene. Dette gjelder kunnskap om både næringsmessige og økonomiske forhold, samt kunnskap om næringsaktivitet plassert i en særegen sosial, lokal og regional kontekst (Madsen et. al, 2008).

I følge forfatterne av rapporten, handler utfordringen i forhold til generasjonsskifte i landbruket om hvordan det skapes en «vellykket kobling mellom potensiell(e) overtager(e) med deres bakgrunn, ressurser og interesser, og gårdsbruket med sine ressurser, muligheter og begrensninger hvor den lokale komponenten, inkludert geografiske, sosiale og kulturelle aspekter er viktige» (Madsen et. al, 2008). I tillegg har forståelsen av hvilke aktiviteter på gårdsbruket er samt hvordan disse tilskrives mening, betydning for hvilke virkemidler og

tiltak som må igangsettes for å motivere den neste generasjonen til å overta.

Hvordan den unge generasjonen forholder seg til det å overta gården er også en viktig komponent. Fordi denne typen næringsvirksomhet befinner seg i et spenningsfelt mellom ulike politikk-områder, som blant annet næringspolitikk, distriktpolitikk og miljø, helse- og velferd, avspeiler det derfor at landbruk er mye mer enn bare økonomisk virksomhet (Madsen et. al, 2008).

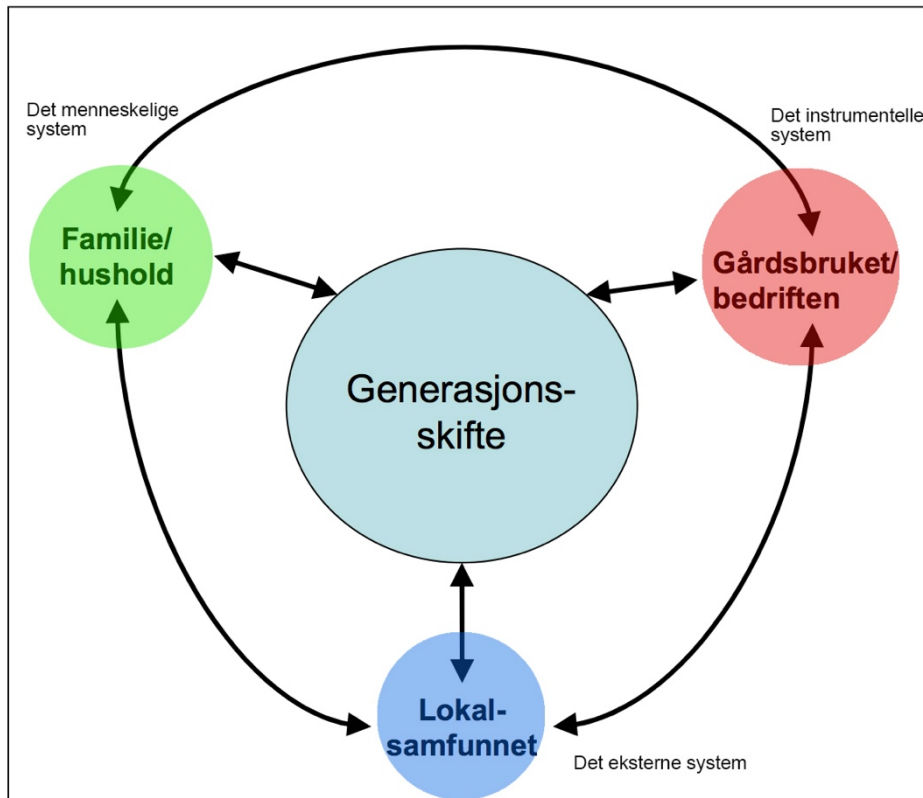


(Figur 2.0: Perspektiver på generasjonsskifte med faktorer som påvirker prosessen.

Kilde: Nordlandsk Forskning)

Figuren ovenfor illustrerer generasjonsskifte som en del av en helhet bestående av familie, bedrift og lokalsamfunn. I utgangspunktet betyr dette at prosessene som skjer før, under og etter generasjonsskiftet kan oppfattes som resultat av et samspill mellom mange elementer som påvirker aktørene. Aktørene forholder seg til gårdsbruket, som er en arena for produksjon og skaping av inntekt, de forholder seg til familien/husholdet som omhandler privatliv og forbruk, samt til stedet/lokaliteten som en plattform for tilgang til ressurser, tilhørighet og

samfunnsliv. Madsen, Rønning og Wiborg sin konklusjon er at alle disse elementene handler sammen og vil påvirke aktørene, samtidig som aktørenes handlinger virker tilbake på de ulike plattformene. Med dette gjenspeiles kompleksiteten av generasjonsskifte i landbruket, som gjør at det er nødvendig å se på alle disse faktorene for å forstå den.



(Figur 2.1: Perspektiver på generasjonsskifte med faktorer som påvirker prosessen inndelt i system)

Som illustrert i figuren ovenfor, kan disse perspektivene sammenlignes med de systemer jeg innledningsvis omtaler. Familie- og husholdsperspektivet blir i denne settingen det *menneskelige systemet*, gårdsbruket/ bedriften er det *instrumentelle systemet* og lokalsamfunnet blir en del av et eksternt system som aktørene i generasjonsskifteprosessen forholder seg til.

2.3 Forberedelse av generasjonsskifte

Keating og Little (1997) har gjennomført en studie av generasjonsskifte på New Zealand, og har konkludert med at denne prosessen har fem trinn. Prosessen starter med at mulige overtakere blir identifisert, noe som i stor grad omhandler spørsmål om hvem av

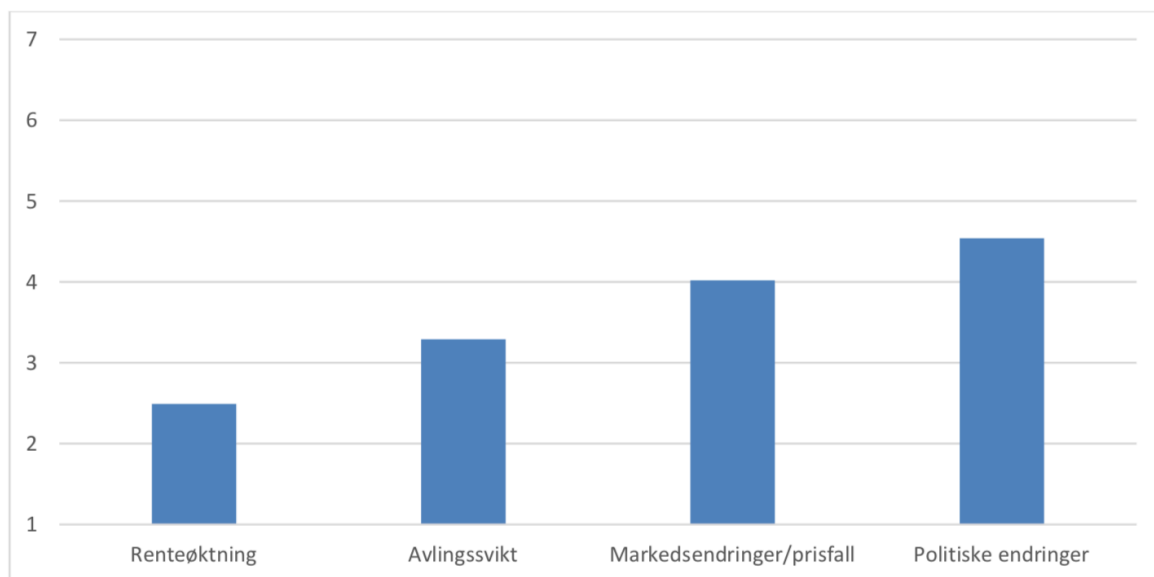
etterkommerne som viser interesse for gården og driften. Denne delen av prosessen skjer tidlig - gjerne allerede fra når barna er små. Deretter igangsettes en bevisst og ubevisst utvelgelse gjennom signaler som gis til barna/tenåringene, som er basert på hvem foreldrene mener er best egnet til å overta. Forskerne fant at jenter ofte blir ekskludert i denne prosessen, men også gutter dersom de ikke viser de rette egenskapene som foreldrene mener kreves av dem. Det neste trinnet gjelder planting av forpliktelse rettet mot den som er utvalgt til å overta. Dette gjelder både i forhold til foreldrene som skal selge, i forhold til andre søsken, samt i forhold til videreføring av tradisjoner som hører gårdsbruket til, og driften. Det fjerde trinnet handler om å finne en tilfredsstillende kompensasjon til de søsknene som ikke får overta. Det siste trinnet er gjennomføringen av selve generasjonsskiftet (Madsen et.al, 2008.)

Tiden de unge må vente før de får overta gårdsbruket, har også en betydning for eierskifteprosessen, samt de faktorer som må tas hensyn til. I en undersøkelse fra Troms (1999) fant de ut at den gjennomsnittlige alderen på overtagere var 35 år. For flesteparten i denne aldersgruppen innebærer det at de allerede er ferdig utdannet, har etablert familie, har tilrettelagt seg en posisjon i arbeidsmarkedet og kjøpt seg hus eller leilighet.

Resultater fra en undersøkelse som er gjort av Landbruksbanken og FMLA Troms, konkluderer med at generasjonsskifte i liten grad er et tema som blir snakket om i landbruksfamilier. I situasjoner der det er uklarheter med hensyn til hvem som skal ta over gårdsbruket, tidspunkt for overtagelse og mangel på svar på hvordan gårdsdriften skal tilpasses neste eier, kan dette være med på å gjøre eierskifteprosessen vanskelig (Madsen et. al, 2008).

2.4 utfordringer som påvirker generasjonsskifte

Et av de temaene som henger tett sammen med fremtidig utvikling i norsk landbruk, er hvordan bønder vurderer risikofaktorer og utfordringer. I rapporten «Trender i norsk landbruk 2018», har forskerne inkludert et sett av spørsmål om vurdering av risikofaktorer. Faktorer som politiske endringer, markedsendringer og prisfall, er blant de risikofaktorene gårdbrukerne i undersøkelsen er mest bekymret over. Dette vises i tabellen på neste side. Enkelte av gårdbrukerne er også bekymret for utfordringer som avlingssvikt og renteøkning, selv om det her er store variasjoner. Dette har naturlig nok en sammenheng med hvilken produksjon det er snakk om, samt belåningsgrad (Andersen et. al, 2018).



(Figur 2.2: Bønders bekymring rundt ulike risikofaktorer, på en skala fra 1 (ikke bekymret) til 7 (veldig bekymret). Figuren viser gjennomsnitt for hele utvalget. Kilde: Trender i Norsk Landbruk)

Avhengig variabler:	Renteøkning		Avlingssvikt		Markedsendringer/prisfall		Politiske endringer	
	b	SE	b	SE	b	SE	b	SE
Uavhengige variabler:								
Konstant	-0.147	(0.245)	1.272	(0.287)	2.659	(0.311)	3.463	(0.334)
Kvinner (kvinne=1, mann=0)	0.102	(0.124)	0.629**	(0.144)	0.307*	(0.156)	0.300	(0.168)
Alder dummyer (referansekategori: bønder 60 år eller eldre)								
40-59 år	0.095	(0.108)	0.280*	(0.126)	-0.173	(0.136)	-0.260	(0.147)
Under 40 år	0.139	(0.153)	0.415*	(0.179)	-0.023	(0.194)	0.021	(0.209)
Inntekt (inntektskategorier fra 1 (ingen inntekt) til 9 (over 500 000 kr))	0.007	(0.021)	-0.004	(0.024)	-0.002	(0.026)	-0.026	(0.028)
Fulltidsbønder (bonde på fulltid=1, jobb ved siden av=0)	0.180	(0.105)	0.173	(0.123)	0.169	(0.133)	0.301*	(0.142)
Produktivt jordbruksareal (under 10 daa=1, over 1000 daa=8)	0.060	(0.038)	0.134**	(0.045)	0.119*	(0.049)	0.133*	(0.052)
Vurdering av egen gjeld i forhold til produksjonen på gården (har ikke gjeld=1, alt for stor gjeld=5)	0.870**	(0.042)	0.382**	(0.049)	0.420**	(0.053)	0.297**	(0.057)
Hovedproduksjon på bruket (referansekategori: melkeproduksjon)								
Annen husdyrhold	0.066	(0.127)	-0.133	(0.148)	-0.004	(0.160)	-0.189	(0.172)
Kornproduksjon	-0.032	(0.152)	0.504**	(0.175)	-0.277	(0.190)	-0.207	(0.205)
Annen planteproduksjon (inkl. frukt og grønnsaker)	0.353	(0.181)	0.490*	(0.211)	-0.356	(0.228)	-0.448	(0.246)
Skog	0.304	(0.306)	-0.559	(0.362)	0.681	(0.386)	-0.237	(0.415)
Annen produksjon	-0.051	(0.253)	-0.348	(0.296)	-1.012**	(0.319)	-0.718*	(0.344)
R2	0.34		0.15		0.11		0.07	
p<0.05=*, p<0.01=**								

(Figur 2.3: Resultat av statistisk analyse basert på spørsmålet «Hvor bekymret er du for følgende risikofaktorer? (Skala fra 1: Ikke bekymret til 7: Svært bekymret. Kilde: Trender i Norsk Landbruk)

I analysene (Tabell 2) vises det at jo større gjeld det er på gården sett i forhold til produksjonen, desto mer bekymringer er det for renteøkning. Den eneste variabelen som har statistisk signifikant effekt på bekymringer om renteøkning, er vurdering av egen gjeld, og denne forklarer 34 prosent av variasjoner i bekymringer om renteøkning.

Resultatene viser også at jo større gjelden på gården er, desto mer bekymringer er det også for avlingssvikt, markedsendringer eller prisfall, og politiske endringer. Forskerne bak rapporten mener at dette kan ha en sammenheng med at gårdbrukere som har tatt opp større lån, i stor grad er sårbare ved at de har en større risiko knyttet til de bekymringer nevnt overfor (Andersen et.al, 2018).

Forskerne har også funnet en sammenheng der gårdbrukere med større produktivt jordbruksareal er mer bekymret for avlingssvikt, markedsendringer/prisfall og politiske endringer, enn på bruk som har mindre produktivt jordbruksareal. Faktorer som om man jobber på gården fulltid, eller har en annen inntektskilde utenfor gården, har også betydning for grad av bekymring. I følge rapporten er fulltidsbønder i større grad mer bekymret over politiske endringer enn de som har jobb utenfor gårdsdriften. Gårdbrukere som i all hovedsak driver med kornproduksjon eller annen plante- eller bærproduksjon, er i større grad bekymret for avlingssvikt enn gårdbrukere med melkekyr. Tabellen viser også at kvinner har større bekymringer rundt både avlingssvikt, markedsendringer og prisfall, sammenlignet med menn, og at yngre bønder er mer bekymret over utfordringer med avlingssvikt enn de som er over seksti år.

Oppsummert er det fortsatt gjeldssituasjonen til bøndene, sett i forhold til produksjonen på gårdsbruket, som har den største betydningen for hvilken grad av bekymring gårdbrukerne har for de ulike risikofaktorene (Andersen et.al, 2018).

	n	1	2	3	4	5	6	7	Ikke relevant	Totalt
Lønnsomhet/økonomi på gården	1148	10	5	6	13	11	17	31	6	100
Fremtidsutsiktene i norsk landbruk	1132	8	8	7	15	14	18	24	6	100
Fremtidige produksjonsmuligheter	1091	5	5	8	19	18	18	21	6	100
Det lokale landbruksmiljøet	1108	4	7	11	24	19	14	13	8	100
Tilstanden på gårdens bygninger (bygninger, maskiner osv.)	1116	3	5	7	18	18	24	19	5	100
Muligheter for å leie/kjøre mer areal	1084	6	7	12	25	14	13	10	14	100
Rovdyr	1089	17	9	10	13	4	4	6	38	100
Jobbmuligheter utenfor gården	1121	5	5	7	16	15	17	27	8	100
Kommunale/lokale servicetilbud	1096	4	5	10	26	15	13	13	14	100

(Figur 2.4: Oversikt over faktorer som bønder tror vil påvirke sine etterkommeres beslutning om å ta over gården, der 1 betyr at faktoren bidrar til å redusere sannsynligheten betydelig, men 7 betyr at faktoren bidrar til å øke sannsynligheten betydelig. Kilde: Trender i Norsk Landbruk)

2.5 Oppsummering: utfordringer i det instrumentelle system/eksterne system

Av utfordringer sett fra et instrumentelt perspektiv, er det faktorer som politiske endringer, markedsendringer og prisfall som er blant de største bekymringene blant bønder i Norge. Graden av disse bekymringene varierer etter hvor stort produktivt jordbruksareal bøndene har, om de er fulltidsbønder, eller om de har jobb ved siden av gårdsdriften. For enkelte av gårdbrukerne i undersøkelsen, er avlingssvikt og renteøkning også noe som blir sett på som bekymringsverdige utfordringer. Likevel er det gjeldssituasjonen til bøndene, sett i forhold til gårdsdrift og produksjonen på gården, som har den største betydningen for i hvor stor grad gårdbrukerne er bekymret for de ulike risikofaktorene.

Med dette som bakgrunn for studien, kan det tenkes at økonomi er en av bekymringene for den yngre generasjonen som skal overta gårdsbruket. I forbindelse generasjonsskifte må mange ofte må ta opp større lån for kjøp av bruket ved overtakelsen, samt at det er vanlig å innføre større eller mindre økonomisk krevende endringer ved driften.

2.6 Oppsummering: utfordringer i det menneskelige system

Som Madsen et.al (2008) beskriver i sin studie for Nordnorsk Landbruksråd, dreier noen av utfordringene i forhold til generasjonsskifte i landbruket seg om hvordan potensielle overtakere med sin bakgrunn, sine ressurser og interesser, og gårdsbruket med sine ressurser, muligheter og begrensninger hvor den lokale komponenten, inkludert geografiske, sosiale og kulturelle aspekter er viktige for vellykket overtakelse. Hvordan forståelsen av og tilskrivelsen av mening aktivitetene på gården har, er betydningsfullt for hvilke virkemidler og tiltak som iverksettes for å motivere den neste generasjonen til å overta, samt hvordan den neste generasjonen forholder seg til overtakelsen.

I tillegg sier Melberg (2002) at det er store og til dels motstridende avstander mellom de unges forventninger og det livet landbruket og distriktene kan tilby, og at det derfor er viktig å få kunnskap om hva slags livsprosjekt kommende overtagere ønsker å realisere, og få kartlagt det som oppleves som muligheter og begrensninger for å få dette ved å overta gårdsbruk.

Med disse bakenforliggende variablene kan det derfor tenkes at åpen og god kommunikasjon mellom nåværende gårdbruker og kommende gårdbrukere er helt essensielt for å begrense fremtidige utfordringer og mulige konflikter som kan oppstå før, under og etter generasjonsskiftet.

3.0 Det teoretiske rammeverket

For å finne svar på oppgavens problemstilling trengs det hensiktsmessig teori. I denne delen av studien operasjonaliseres Wadels begreper om læringsforhold og ulike forhold som inngår i hvordan vi lærer til oss og lærer fra oss. Med utgangspunkt i denne teorien, presenteres en oversikt som viser de forholdene som kan spille en rolle for hvordan partene forholder seg til hverandre før, under og etter en generasjonsskifteprosess.

Som tidligere nevnt er mitt arbeid og formål å se nærmere på generasjonsskifteprosessen med aktører som er nærmeste familie, finne ut hvilke konflikter/uenigheter som kan oppstå når gårdsbruk skal overføres til neste generasjon, og om dette har sammenheng med dannelsen av læringsforhold innenfor sosiale relasjoner som inngår i et generasjonsskifte. I neste avsnitt vil jeg forklare hva et relasjonelt dilemma er, før jeg videre vil gå gjennom de viktigste sentrale

begrepene fra Wadels teori. I slutten av kapitlet vil jeg oppsummere hvorfor denne teorien er hensiktsmessig som teoretisk rammeverk for denne oppgaven.

3.1 Hva er et relasjonelt dilemma?

En relasjon betyr forhold, forbindelse, (årsaks)sammenheng eller samhörighet.

Et dilemma er et valg mellom to muligheter, der ingen av dem er et entydig bedre valg.

Dilemma er med andre ord en situasjon man befinner seg i når man er tvunget til å godta den ene av to like muligheter.

Når vi snakker om relasjonelle dilemma, snakker vi om valgmuligheter som er påvirket av relasjonen eller relasjonene knyttet til disse. I dette tilfellet er jeg interessert i om det finnes noen, og i så fall finne ut hvilke relasjonelle dilemma som kan oppstå mellom familiemedlemmer under planlegging og gjennomføring av generasjonsskifte.

3.2 Læringsforhold

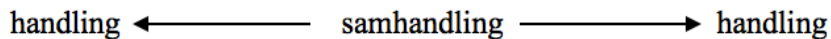
Som Wadel beskriver i «Læring i lærende organisasjoner», er *læringsforhold* alltid en del av en sosial relasjon. Begrepet «læringsforhold» er de mellommenneskelige relasjoner som finner sted under læring. I organisasjoner vil læring oppstå i *enkelstående* læringsforhold, av *sammenkoblede læringsforhold i et nettverk*, i *team* av gjensidig ansvarlige læringsforhold, i *praksisfelleskap* og subkulturer, og i læringsforhold mellom frontpersonale og brukere (Wadel, 2002).

Senere i dette kapitlet vil jeg gå nærmere inn på hvilke av disse modellene av læringsforhold som kan være aktuelle å bruke for å finne svar på problemstillingen min.

3.3 Relasjonell erfaring

Wadel forklarer at vi må tenke relasjonelt når vi skal studere den mellommenneskelige forankring av læring i form av læringsforhold. For at vi skal tenke relasjonelt, må vi fokusere og være oppmerksomme på relasjoner. Det innebærer at enheten ikke er individuelle personer, men personer som er i relasjon til hverandre.

SAMHANDLING SKAPER HANDLING



(Figur 3.2; Illustrasjon av hvordan samhandling påvirker handling)

Logikken bak denne forståelsen av samhandling er at individuelle handlinger ikke ville vært de samme uten samhandlingen. Samhandling *skaper* handling.

I en samhandling der læring er hovedhensikten, baseres denne på to delhandlingene: å lære *fra* seg og lære *til* seg. Men disse to delhandlingene er ikke forståelige uten samhandlingen. Wadel presiserer at læringsforhold kun kan forstås ut fra de handlingene som finner sted i samhandlingen.

3.5 Andre mellommenneskelige forhold

Læringsforhold også blir påvirket av andre mellommenneskelige forhold. De viktigste forholdene som gjør dette er *aktelsesforhold*, *tillitsforhold*, *følelsesforhold* og *motivasjonsforhold*. Læringsforholdet kan på lik linje også påvirke ett eller flere av disse forholdene. Dersom noen av forholdene av på en eller annen måte blir forstyrret, vil det ganske enkelt kunne gå ut over læringsforholdet. Ved forstyrrelse av ett av de fire forholdene, kan det også skape forstyrrelser i andre forhold. Forstyrrelser kan ofte føre til at konsentrasjonen blir trukket bort fra selve læringsforholdet, og for at læringsforholdet igjen skal komme i fokus, sier Wadel at en eller begge parter må foreta et kommunikativt reparasjonsarbeid (Wadel, 1999).

Aktelsesforhold

Aktelse handler om å utbringe anerkjennelse, respekt og verdsetting av en annen person som person. Ved gjensidig tilkjenning av aktelse, får man aktelsesforhold. Flere av de typiske kommunikative handlinger som skal til for å vedlikeholde et aktelsesforhold varer i følge Wadel kun et øyeblikk. Dette er årsaken til at vi som individ lett overser slike handlinger. Viktigheten av slike små gester oppdager vi først når de uteblir. Da kan vi lett føle oss krenket, såret eller ydmyket (Wadel, 2002).

Tillitsforhold

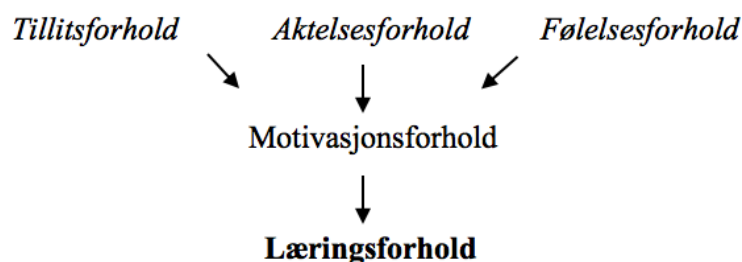
Wadel legger vekt på at tillit er nødvendig for å kunne bevege seg fra nået en befinner seg i, til en fremtid som enda ikke er kommet. Man blir avhengig av sine medarbeidere ved å gi dem tillit, og medarbeidere blir avhengige av oss ved at vi gir dem tillit. Et forhold som gjensidig viser hensyn til tillit, kan betegnes som tillitsforhold. På grunn av viktigheten av tillit i mellommenneskelig samhandling, finnes det ikke noen opplagte og sikre måter å skape tillitsforhold på. Men selv om vi som mennesker aldri kan være helt sikre på at vi kan ha tillitt til andre, må det likevel stadig foretas en slik investering (Wadel, 2002).

Følelsesforhold

Følelser har ikke bare en forankring som skjer individuelt, men også som en mellommenneskelig forankring. De følelsene vi selv har er avhengige av hvilke følelser vi forestiller oss at de vi samhandler med, har av følelser. Den mellommenneskelige forankring av følelser kan betegnes som følelsesforhold. Følelser er knyttet til hvem vi *er*, sammen med andre mennesker, *hva* vi gjør sammen med andre, *hvorfor* vi gjør det vi gjør sammen og *hvordan* vi gjør det vi gjør sammen. For at et læringsforhold skal være godt, kreves det samstemthet omkring disse fire forholdene. Følelser må derfor i mange sammenhenger betraktes som et relasjonelt fenomen. På mange måter vil ikke følelser ha noen mening uten å se dem i forbindelse med de samhandlingene de forekommer innen.

Motivasjonsforhold

Det tenkes vanligvis ikke på motivasjon som et mellommenneskelig forhold. Både innen psykologifaget og i dagligtalen blir motivasjon som regel tenkt på som noe individuelt – ikke relasjonelt. Men motivasjon blir i stor grad mobilisert mellom mennesker. En vanlig erfaring er at motivasjon trer frem i samspillet med andre mennesker. Wadel betegner de mellommenneskelige relasjoner der mennesker motiverer og lar seg motivere, som motivasjonsforhold. I læringsforhold kreves det ofte at begge parter i stor grad har motivasjon og at de er i stand til å motivere hverandre. Motivasjonsforhold i et læringsforhold blir ofte påvirket av aktelsesforhold, tillitsforhold og følelsesforhold (Wadel, 2002).



(Figur 3.3; Illustrasjon av hvordan mellommenneskelige forhold påvirker læringsforhold)

Relasjonell påvirkning i læringsforhold

Når det gjelder læringsforhold mellom tre eller flere personer, kan det oppstå et fenomen som Wadel har betegnet som relasjonell påvirkning. Generelt vil relasjonell påvirkning skje når en relasjon en person har, påvirker relasjonen en annen person har. Med hensyn til læring vil en relasjonell påvirkning forekomme når et læringsforhold en person har, påvirker et annet læringsforhold en annen har. I forbindelse med læringsledelse vil en ofte se at ett eller flere læringsforhold en læringsleder har, påvirker andre læringsforhold vedkommende læringsleder har (Wadel, 2002).

3.6 Mangfold i læringsforhold

Wadel forklarer at mennesker til enhver tid har læringsforhold som tidvis blir mobilisert til flere personer. Disse læringsforholdene tilhører personer innad i organisasjonen samt utover organisasjonen. Svært mange av menneskers læringsforhold er koblet til andre læringsforhold på en eller annen måte. De fleste læringsforhold som finnes, er sammenkoblet i ulike typer nettverk. Nettverkene av læringsforhold kan enten være tette eller løse.

Læringsforhold kan også være sammenkoblet i *team*. Et typisk kjennetegn med team, er at alle har læringsforhold til de andre i teamet. Organisasjoner av mindre størrelse er ofte satt sammen av ett eller flere team, noe som tilsvarer et mangfold av tette læringsforhold.

Slike organisasjoner kan da være organisert som lærende organisasjoner (Wadel, 2002).

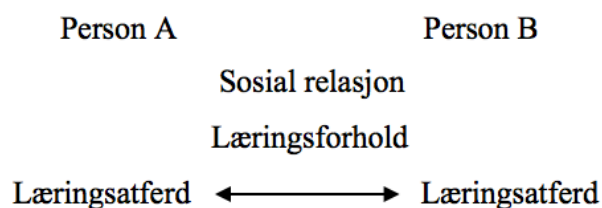
Det er vanlig at læringsforhold i lærende organisasjoner er formelle. Det vil si at læringsforholdene er som en del av organisasjonens offisielle uttrykk. Likevel er de fleste læringsforhold som oppstår uformelle. Med dette menes at folk inngår læringsforhold på eget

initiativ, uten å være «tvunget» til å gjøre det. Wadel beskriver disse læringsforholdene også som symmetriske, som vil si at mennesker veksler med å være «lærer». Læringen som skjer i slike uformelle, symmetriske læringsforhold, foregår som regel ved at mennesker «kobler» sine ulike dagligdagse erfaringer. Denne koblingen av erfaringer fører ofte til en annerledes type erfaring som innebærer læring (Wadel 2002).

I landbruket kan det tenkes at det er et mangfold av forskjellige læringsforhold som foregår på samme tid. På ene siden har vi *læringsforhold i team*, som kan sammenlignes med for eksempel relasjonene en bonde har til foreldre, ektefelle og barn. Alle har læringsforhold til alle andre i teamet, der for eksempel bonden lærer til ektefelle, ektefelle og bonde lærer til barna, og barna lærer fra seg til foreldrene igjen. I neste avsnitt vil jeg gå nærmere inn på læringsforhold som en del av sosial relasjon, før jeg går dypere inn i læringsforhold i team.

Læringsforhold som del av sosial relasjon

Som tidligere nevnt er læringsforhold er alltid en del av en sosial relasjon. Som oftest fremstår den sosiale relasjon som overordnet til læringsforhold. Med det menes at rettigheter og plikter den sosiale relasjonen er bygget rundt, er mer omfattende enn det som går på læring (Wadel, 2002).



(Figur 3.4; Illustrasjon av hvordan sosiale relasjoner påvirker læringsadferd)

Noen av våre sosiale relasjoner er definert som læringsforhold. Som eksempel finnes det i skolen relasjonene lærer/elev, på legevakten lege/pasient, og i en familie far/sønn og

mor/datter.

Alle disse eksemplene på læringsforhold er formelle og asymmetriske. Den læringsatferden som er sammenkoblet i slike formelle og asymmetriske forhold, dreier seg eksempelvis om at læreren lærer fra seg noe basert på noe vedkommende allerede kan, og at eleven skal lære til seg (Wadel, 2002).

3.7 Læringsforhold i team

Læring i team har i følge Wadel flere av de samme kjennetegnene som en finner i læring i nettverk. Koblinger av læringsforhold er det mest grunnleggende her. Samtidig har læring i team en rekke særtrekk som gjør det til mer utpregede lærende «mikro-organisasjoner». Medlemmene i team er her forpliktet til et felles mål, som de holder hverandre gjensidig ansvarlige for å oppnå. Dette gjør at alle medlemmene i team aspirerer læringsforhold til hverandre. Det andre kjennetegnet med team er at medlemmene har utviklet komplementære ferdigheter på ulike områder. Ofte vil dette også si komplementære ferdigheter som går på læring. I team vil det stadig finnes deltakere som tar på seg koblerroller med hensyn til læringsforhold. (Wadel, 2002)

For det tredje blir læringsforholdene i team, spesielt når teamet er samlet, mobilisert i tette sekvenser. Et viktig resultat av dette er at det i team vil oppstå stadige «forlengelser» med hensyn til læring.

3.7.1 Teamorganisering

Det viktigste og mest grunnleggende kjennetegnet ved team, er at alle samarbeider med alle i teamet. Det er derfor begrenset hvor mange deltakere et team kan ha. Katzenbach og Smith (1993) klassifiserer team som er «(a) et lite antall individer med (b) komplementære ferdigheter som (c) har en forpliktelse til å nå et felles mål og som (d) de holder hverandre gjensidig ansvarlige for å oppnå.»

I team må deltakere påta og forholde seg til oppgaveorienterte roller så vel som relasjonsorienterte roller, og de må søke kunnskap om hverandres ferdigheter, perspektiver og antakelser.

Som Wadel presiserer, kan team dannes av ulike utgangspunkt. I større organisasjoner er det vanlig å finne formelle team hvor uttaket er foretatt av personer utenfor teamet. I mindre

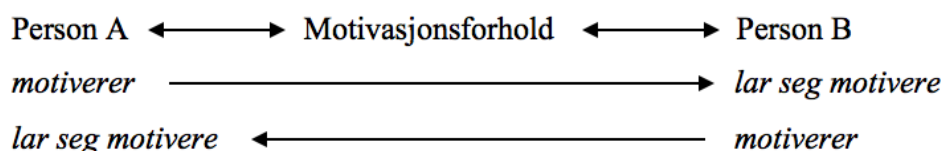
organisasjoner kan hele organisasjonen være ett team der deltakerne har valgt hverandre. Fordi team er dannet av deltakerne for egne formål er de fleste team uformelle. De består ofte av to til fire personer som har læringsforhold til hverandre, og selv om de har i seg alle fire ovennevnte kjennetegn, vil deltakerne ofte ikke betegne seg selv som team.

3.7.2 Antall relasjoner i team

I et team kan antall relasjoner regnes ut etter formelen $n(n-1):2$. I eksempelet til Wadel med et fotballag på 11 personer, vil en ha 55 relasjoner mellom dem. Det relasjonelle arbeidet i team omhandler ikke bare å opprettholde og ta vare på egne relasjoner og læringsforhold til deltakerne. Det innebærer også å opprettholde og ta vare på relasjoner og læringsforhold de andre teamdeltakerne har seg imellom. I et team bestående av for eksempel seks personer, har hver av deltakerne fem relasjoner å forholde seg til og ta vare på. Men hver deltaker har hele ti relasjoner andre teamdeltakere seg imellom har å ta vare på. I team er det spesielt viktig å ha god kjennskap til de læringsforhold de andre teamdeltakerne har seg imellom. Wadel forklarer at en ikke kun lærer gjennom de læringsforhold en selv har, men at en også må observere læringsforhold mellom de andre teamdeltakerne for å vite hvor langt teamet som sådan er kommet mot å oppnå sitt felles mål.

3.7.3 Motivasjonsforhold i team

Basert på teamdeltakernes forpliktelse til et felles mål og at de holder hverandre gjensidig ansvarlige for å oppnå målet, vil det som følge av dette utvikles sterke motivasjonsforhold i team. Motivasjonsforhold er basert på at teamdeltakerne motiverer hverandre gjensidig så vel så at de lar seg gjensidig motivere. Dette kan illustreres ved hjelp av følgende figur:



(Figur 3.5: Motivasjonsforhold i team)

Wadel forklarer at det å la seg motivere krever en innsats ved å sette seg inn i andre sine initiativ og forsøk på koordinering. Motivasjonsforhold som enkelte teamdeltakere har mellom seg vil ofte påvirke hverandre. På denne måten kan det oppstå nettverk av motivasjonsforhold. Det relasjonelle motivasjonsarbeid som finnes i team kan være krevende, men på samme tid være mer givende enn i andre organisasjonsformer. Den relasjonelle dynamikken som ofte finner sted i team, er det som anses å være spesielt givende. Wadel beskriver relasjonell dynamikk som samhandling hvor stadig nye læringsforhold vekselvis blir mobilisert mellom de samme deltakerne i teamet.

3.7.4 Læringsroller i team

Det finnes en rekke ulike saksorienterte roller i team som teammedlemmene vekselvis går inn i; initiatorrollen, informasjonssøkerrollen, informasjonsgiverrollen, evaluatorrollen og koordinatorrollen. Ved at de stadig alternerer i de forskjellige rollene, skaper rolledynamikk i team. I tillegg skapes det også en dynamikk i læring, læringsadferd og læringsforhold. Alle disse rollene mener Wadel kan inneholde en dimensjon som går på læringsatferd, både i form av å lære til seg og lære fra seg (Wadel, 2002).

For at team skal utvikles, kreves det en samordning i læring. Kunnskap må ikke holdes tilbake, og ideelt sett bør alle medlemmene i teamet ha kunnskap om alt som angår den sak som teamet arbeider med.

3.7.5 «Forlengelse» av læring i team

Tatt i betraktning at alle i teamet har læringsforhold til hverandre og at de er gjensidig forpliktet til hverandre, sier Wadel at læring i form av «forlengelser» vil stadig forekomme. Forlengelser er det som utgjør den grunnleggende læringsdynamikken i team.

Når medlemmene i teamet er samlet, har hver av deltakerne selv anledning til å foreta forlengelser av hva andre deltakere i teamet legger frem. Hver av dem har også anledning til å observere andre deltakere foreta forlengelser, samtidig så hver av dem har anledning til å delta i andre deltakeres forlengelser. Wadel betrakter forlengelser som et konkret uttrykk for at en holder hverandre gjensidig ansvarlig, samt at det kan ses som steg mot felles mål.

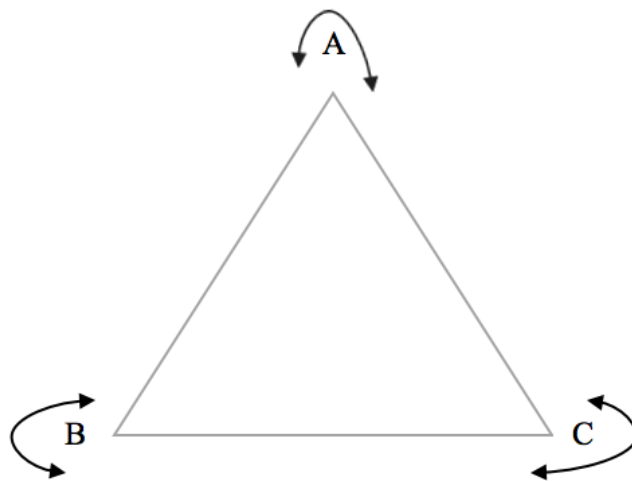
Et eksempel er lytting. Wadel presiserer at lytting er en sentral, kommunikativ ferdighet med

hensyn til forlengelse. Det krever konsentrasjonsferdigheter, lingvistiske ferdigheter samt organisatoriske ferdigheter. Lytting utgjør en stor del av arbeidet i team.

For å illustrere et eksempel, vil et team på fire medlemmer som arbeider sammen i en time, utgjøre en times snakking mens lytting vil utgjøre tre timer. Fordi det er flere som lytter til en og samme «pasning», er sannsynligheten stor for at noen vil være i stand til å forlenge enhver pasning, som vil si å motta den og spille tilbake til de andre deltakerne i teamet.

3.7.6 Relasjonell påvirkning i team

En vil ofte finne at alle læringsforholdene deltakerne i team har seg mellom, blir påvirket av alle andre læringsforhold deltakerne har. Samtidig vil læringsforhold som deltakerne ikke selv er direkte deltakere i, ofte påvirke de læringsforhold en selv har. Det er derfor svært mangfoldig hvordan den relasjonelle påvirkning i team kan være.



(Figur 3.6: Relasjonell påvirkning i team)

Det som Wadel poengterer som en viktig konsekvens av denne mangfoldige relasjonelle påvirkning, er det som blir lært i team har en tendens til å bli jevnet ut og bli et felleseie. Derfor vil det i team være optimale forhold for opprettelse av kollektiv med hensyn til læring.

3.8 Bruk av teoretisk rammeverk i casestudien

For å repetere tidligere teori, dekker begrepet læringsforhold de mellommenneskelige relasjoner som er aktive og tilstede under læring. Fordi det i denne studien ønskes å se

nærmere på prosessen familiemedlemmer går igjennom i et generasjonsskifte, med spesielt fokus på hvordan samspill og læring genereres og relasjonelle dilemma utartes, fant jeg denne teorien hensiktsmessig som et kartleggingsverktøy for å finne og beskrive empiriske funn.

Når det gjelder Wadels definisjon av *samhandling*, er dette et viktig forhold å studere for å se hvordan familien samarbeider om og forholder seg til gårdsbruket med et generasjonsskifte i siktet. Hvordan lærer partene fra og til seg om temaer knyttet til gårdsdrift, og i hvilken grad kommuniserer de sammen om planlegging og gjennomføring til generasjonsskiftet?

Det kan tenkes at det kan finnes mangler eller ubalanse i *aktelsesforholdet* mellom eldre og yngre generasjon. Min antakelse er at det kanskje kan finnes situasjoner der nåværende bonde tar det som en selvfølge at den kommende generasjon skal ta over stafettpinnen og drifte gårdsbruket på akkurat samme måte som det har blitt gjort de siste 30-40 årene, eller at nåværende bonde ikke anerkjenner kommende generasjons planer og ideer for videre drift etter generasjonsskiftet. På en annen måte kan det liksom godt være at kommende generasjons bonde ikke respekterer ønsker og verdier som nåværende bonde har for videre drift av gården.

Som det framkommer i rapporten fra Nordlandsk Forskning (Madsen et.al, 2008), omhandler utfordringen i forhold til generasjonsskifte i landbruket seg om en kan skape en vellykket link mellom potensiell overtaker med hans eller hennes bakgrunn, ressurser og interesser, og gårdsbruket med sine ressurser, muligheter og begrensninger. Hvordan aktiviteter på gårdsbruket forstås og tilskrives mening, har betydning for hva slags virkemidler og tiltak som settes i verk for å motivere den neste generasjonen til å overta, samt hvordan den unge generasjonen forholder seg til det å overta.

For å avdekke mulige konflikter eller relasjonelle dilemma knyttet til videre drift av gårdsbruket, er det derfor viktig å inkludere spørsmål rundt *følelsesforholdet* til nåværende og kommende gårdbrukere. Viktige spørsmål her vil blant annet være hvilke forventninger eldre generasjon har til yngre generasjon, hva som kan skje med relasjonene og samholdet dersom yngre generasjon ikke ønsker det samme som eldre generasjon, og ikke minst hvilken betydning den relasjonelle påvirkning har med hensyn til følelsesforholdet til utenfrakommende svigerbarn.

Et annet viktig forhold som påvirker læringsforhold, er det Wadel omtaler som *tillitsforhold*. For å finne svar på problemstillingen til studien, er det derfor interesse for å se på hvor sterkt

tillitsforholdet mellom nåværende og kommende gårdbrukere er. Som Wadel presiserer er det nødvendig med tillitt for å bevegelse fra nået til en uviss fremtid, og for at forholdet skal være balansert, må begge partene i generasjonsskifteprosessen vise hverandre tillitt. Det er derfor interessant å finne ut om nåværende generasjon stoler på at neste generasjon har den motivasjonen og det engasjement som kreves for videre drift av gårdsbruket, samt kartlegge faktorer som påvirker denne tillitten.

Med inspirasjon og hjelp av Wadels teori, ønsker jeg også å se om *motivasjonsforholdet* mellom eldre og yngre generasjon har noe å si for hvor godt partene kommuniserer rundt planleggingen av et fremtidig generasjonsskifte. Er tillitsforhold, aktelsesforhold og følelsesforhold i læringsforholdet på plass? Er vilkårene for motivasjon om kommunikasjon til stede? Finnes det mangler på slike forhold, og står disse da eventuelt i veien for motivasjonen for partene til å gå skikkelig inn på temaet? Hva må og burde eventuelt skje for å forsterke disse forholdene? Hvilke relasjonelle påvirkninger finnes, og har disse noe å si for generasjonsskifteprosessen – på godt eller vondt?

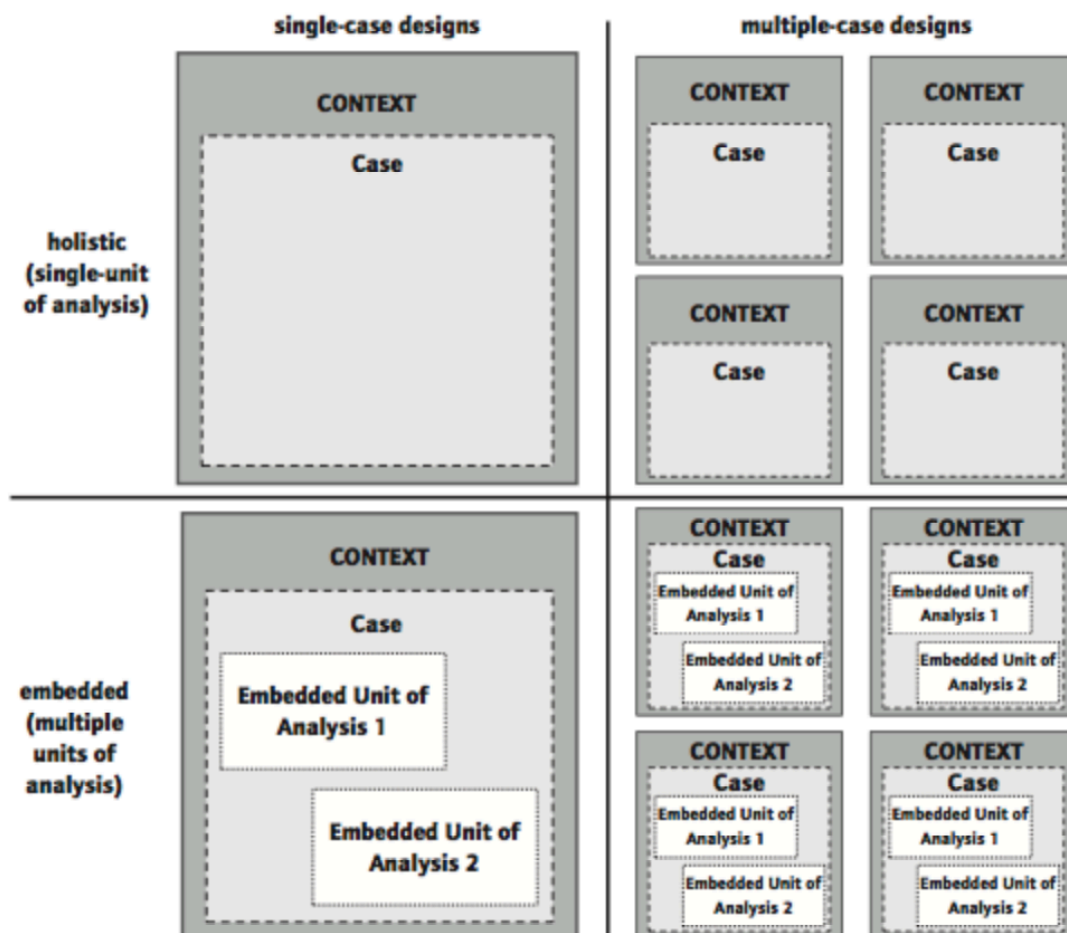
4.0 Design og metodisk beskrivelse

Hensikten med dette kapitlet er å forklare den utvalgte metoden for å klargjøre valgene som er tatt, i tillegg til å si noe om de muligheter og begrensninger tilnærmingen gir.

Datamaterialet som er samlet inn er basert på intervju av fire familiemedlemmer fra en gårdbrukerfamilie; Eldre generasjon A (nåværende bonde), eldre generasjon B (nåværende bondes ektefelle), yngre generasjon A (kommende bonde) og yngre generasjon B (kommende bondes ektefelle). Denne enheten er valgt for å få en bredere innsikt i hvordan familiemedlemmer og partnere stiller seg til gårdsdrift og generasjonsskifte, og for å avdekke blant annet følelser, tanker, forventninger og ønsker knyttet til det. Tilnærmingen som er valgt vil diskuteres, og det vil gis en begrunnelse for hvorfor casestudie med intervju er hensiktsmessig for å besvare denne studiens problemstilling.

4.1 Casedesign

Studien har blitt lagt opp som en enkeltcasestudie med en analyseenhet, bestående av fire individer. Når hensikten er å studere komplekse sosiale fenomener, egner casestudier seg godt som metode for datainnsamling. Casestudier er mye brukt innen psykologiske-, sosiologiske-, utdanning- og antropologiske studier (Yin, 2018). Ved å benytte casedesign som forskningsmetode, er det gode muligheter for å analysere enkelttilfeller for å få en større innsikt i fenomenet man undersøker (Johannessen et al., 2016). Yin (2018) deler casestudier i fire grunnleggende casedesign, (se figur 4.0). Øverst til venstre illustreres enkeltcasestudie der det kun er én analyseenhet, og nede til venstre illustreres enkeltcasestudier med mangfoldige analyseenheter. Flercasestudier vises i kolonnen til høyre med bruk av én analyseenhet øverst og flere analyseenheter nederst. Alle studiene er sentrert i en kontekst, som viser at det ofte er vanskelig å skille dem fra konteksten de oppstår i.



(Figur 4.0; Oversikt på forskjellige typer casedesign)

I følge Yin (2018) er det fem hovedbegrunnelser for å føre en enkeltcasestudie. Disse er å føre et kritisk (critical), uvanlig (unusual), utbredt (common), avslørende (revelatory) eller et langsgående (longitudinal) grunnlag for studien. I denne oppgaven har casestudien et utbredt (common) grunnlag for forskningen, der formålet er å fange opp vanlig utbredte omstendigheter og forhold fra en hverdagslig situasjon. Selv om generasjonsskifte i all hovedsak ikke er en hverdagslig situasjon for bønder, er det likevel en utbredt prosess som mange gårdbrukere i landet på et eller annet tidspunkt skal gå igjennom. Studien er derfor lagt opp for å intervjuere enhetene i prosessen under hverdagslige omstendigheter.

Som Yin (2018) presiserer er det viktig å støtte seg til teori når en fører en enkeltcasestudie. Teorien bør ha et sett spesifikke omstendigheter der det går frem hvor mye av disse som kan være sanne. En kan da bruke enkeltcasestudie til å bestemme hvor forslagene antas å være korrekte. Som vist innledningsvis, har jeg i denne oppgaven benyttet meg av rapporter og tidligere studier om generasjonsskifteprosessen og utfordringer knyttet til dette, for å supplere casestudien. I tillegg til tidligere studier, benytter jeg meg også av Wadels teori (2002) om læringsforhold for å studere og beskrive relasjonelle samspill og kartlegge uuttalte relasjonelle dilemma.

4.2 Den kvalitative tilnærming

På grunn av oppgavens formål, var det her nødvendig å gå i dybden for å få finne paralleller knyttet til den anvendte teorien. Et av målene var å få en bedre forståelse for hvordan en familie forbereder seg til og håndterer generasjonsskifteprosessen. Jeg har derfor valgt en kvalitativ tilnærming i form av ustrukturert samtale med partene i familien.

Samtaler med familiemedlemmene har gitt meg en anledning til å gå i dybden for å finne og samle flere variabler, som i etterkant kunne settes opp mot sentrale begreper fra teorien om læringsforhold og relasjonelle forhold. Som nevnt ovenfor, er det essensielt å kombinere teorikunnskap om temaet når en utfører en enkeltcasestudie. Jeg har derfor benyttet meg av et blandet metode-design, hvor rapporter og tidligere studier om samme tema har vært bestemmende for innfallsvinkler brukt for å finne svar på problemstillingen.

Samtalene med personene i familien har resultert i et svært rikholdig materiale som etterhvert skulle sorteres og settes sammen, samt til det valgte teoretiske rammeverket og teorigrunnet. Dette har vært en arbeidskrevende prosess hvor mye tid ble lagt ned i bearbeidelsen av datainnsamling, og for å oppnå størst mulig grad av validitet parallelt med

teorien. Som Holme og Solvang (1996) forklarer, kan man rette på problemstillingen som er valgt dersom man under forskningen ser at den er feilstilt.

Etter ferdigstilling av analyse av data samt konklusjon, synes den stilte problemstillingen å være relevant i forhold til forskningens formål.

4.3 Tilgang til data og forberedelser til innsamling av data

Da jeg selv er vokst opp i en landbrukskommune der jeg har mange bekjentskaper innen landbruk, var det naturlig å spørre en familie jeg kjenner godt om de ville delta i studien. Jeg visste fra før om situasjonen med generasjonsskifte, og jeg så derfor på denne familien som et interessant case å studere.

Før jeg hadde bestemt meg for tema for oppgaven og valg av problemstilling, hadde jeg på forhånd en samtale med både eldre og yngre generasjon for å se om det i det hele tatt var interesse for delaktighet i prosjektet. Da jeg fikk bekreftelse på at alle var positive til å stille opp, fikk deltakerne hver for seg et skriv med informasjon om studiet og en samtykkeerklæring, der de skulle signere på blant annet at anonymiserte opplysninger kan brukes i oppgaven og at samtalen skulle bli tatt opp på bånd.

I følge Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) sine retningslinjer for innmelding av prosjekter, faller denne studien under kategorien ikke-meldepliktig prosjekt. Dette er fordi prosjektet ikke har hentet inn sensitive personopplysninger som kan spores direkte til informantene, og all informasjon om informantene har blitt anonymisert. Måten data har blitt innhentet er via tradisjonell analog lydopptaker, og ikke via nettverkstilkoblet mobil eller PC. Det er derimot en hovedregel at det innhentes samtykke fra personer som inkluderes i forskningen. For at et samtykke skal være gyldig, må det være (1) frivillig, (2) spesifikt, (3) informert, (4) utvetydig, (5) gitt gjennom en aktiv handling, (6) dokumenterbart og (7) mulig å trekke tilbake like lett som det ble gitt (Norsk senter for forskningsdata, 2018).

Utarbeidet mal for samtykke er vedlagt i slutten av oppgaven (vedlegg 5.).

I tillegg har jeg som forsker informasjonsplikt overfor personene som jeg skal hente opplysninger om. Det har derfor blitt utarbeidet et omfattende informasjonsskriv (vedlegg 4.), som følger NSD sine kriterier for prosjektinformasjon til deltakere. Informasjonen til den/de som skal samtykke, må i følge NSD minst inneholde blant annet innledning med forespørsel

om deltakelse, prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til, behandlingsansvarlig institusjon, metode for innhenting av opplysninger og hvilke opplysninger som skal samles inn, hvem som vil ha tilgang til personidentifiserbar data, at det er frivillig å delta og at man kan trekke seg på hvilket som helst tidspunkt og hva som skjer med data når prosjektet avsluttes. NSD råder at informasjonsskriv skal gis individuelt, enten via brev eller e-post. I dette tilfelle har informantene hver for seg fått e-post med informasjonsskriv og to eksemplarer samtykkeerklæringer.

4.4 Datainnsamling

Partene ble hver for seg intervjuet i 1-1 ½ time. Å føre individuelle samtaler var viktig for at partene ikke skulle påvirke hverandre i situasjonen under intervjuet. Samtale som tilnærming eller intervju er i følge Kvale (2018), ikke en konversasjon mellom likeverdige deltakere, fordi det er forskeren som både har definert- og kontrollerer intervjusituasjonen. For meg var det viktig å reise til partenes hjem og intervju dem der, slik at de kunne føle seg komfortable og trygge. På denne måten er det lettere å få godt fram relevante opplysninger. På forhånd hadde jeg forberedt intervjuguider. Som Kvale (2018) presiserer, er det opp til intervjueren selv å bestemme hvor nøyaktig guiden skal følges, samt i hvor stor eller liten grad forskeren skal ta intervjupersonens svar til oppfølging. Enkelte av deltakerne svarte veldig utfyllende på spørsmålene mine, mens for andre var det mindre. Derfor var det viktig for meg å lytte aktivt etter hva deltakerne svarte, slik at jeg kunne be om ytterligere utdyping på korte svar.

Fordi jeg kjenner deltakerne fra før, var det spesielt viktig å oppfylle ønsket mitt om å lytte på en fordomsfri måte, og la de svare fritt og beskrive erfaringene sine uten forstyrrelser.

For å bevare studiets reliabilitet, passet jeg derfor på å unngå ledende spørsmål. En utfordring som gikk igjen i enkelte intervju var en del personlige uttalelser og uttrykk for følelser. Her var det spesielt viktig at jeg inntok en nøytral rolle og ikke førte en terapeutisk samtale.

4.5 Transkribering av intervjuopptak

For at jeg kunne sette all konsentrasjon til samtalens emne og dynamikk, ble intervjuene tatt opp på lydbånd. For å være sikker på at jeg ikke måtte be deltakerne om å snakke høyere underveis, tok jeg på forhånd opp en prøvesamtale for å sjekke lyd kvalitet og akustikk i rommet. Under transkriberingen ble samtalene skrevet ned ord for ord. Kvale (2018) hevder at strengt ordrette transkripsjoner er nødvendige for at en presis lingvistisk analyse kan

utføres korrekt. Fordi jeg har skrevet alle samtalerne ordrett i papirform, har datagrunnlaget gitt meg en bredde i materialet. På denne måten har jeg fått dannet et helhetlig bilde av enheten i studien. Transkripsjon innebærer også etiske sider som må iakttas. For at deltakernes konfidensialitet skulle bli ivaretatt, ble opptaket slettet etter transkriberingen, og deltakernes svar ble anonymisert i papirversjonen. Alle deltakere ble informert om dette før intervjuene startet. For at enkelte opplysninger ikke skulle virke støtende for partene i familien, har jeg av respekt for deltakerne valgt å utelukke eller skrevet om noen av svarene. Dette kunne også utfordre partenes rette krav om anonymitet overfor omverdenen.

På grunn av god forberedelse av intervjuguide og nøye vurdering av stilte spørsmål, mener jeg imidlertid at valget om utelukkning og omskriving av enkelte utsagn og ikke har gitt en innvirkning på det ferdige resultatet.

4.6 Begrepsraffinering og operasjonalisering

Som nevnt tidligere er hensikten med denne oppgaven å studere generasjonsskifteprosessen og kartlegge hvilke læringsforhold aktørene har seg imellom, hvordan samspillet er, samt se om det finnes uuttalte relasjonelle dilemma da majoriteten av eierskifte foregår innad nærmeste familie. Studiens hypotese er at bekymringer og mulige konflikter mellom generasjonene går på tvers av to systemer, et instrumentelt system; som angår praktiske og produksjonelle forhold, samt et menneskelig system; som inkluderer forholdene som utgjør mellommenneskelige relasjoner. Min oppgave som forsker er å prøve ut denne påstanden ved hjelp av valgt teori og empiri. Jeg har valgt å avgrense tesen ved å forholde meg til de forskjellige systemene ved empiri samlet fra en familie, bestående av eldre- og yngre generasjon. Denne avgrensingen har gjort det nødvendig å sette seg inn i faglig og sosial kontekst, i tillegg til å foreta raffinering og operasjonalisering av begreper hentet fra Wadels teori om læringsforhold. Begrepene ble valgt fordi de i denne studien kunne knyttes til det holistiske (enkle) casedesignet oppgaven er bygget rundt, og danne et kartleggingsverktøy for å beskrive og sette lys på de forskjellige relasjonelle forholdene individene har seg imellom.

Selv om Wadel utdyper kriteriene for læringsforhold godt, har det imidlertid vært viktig i denne studien at visse begreper genereres ytterligere for oppnåelsen av størst mulig grad av validitet. Fordi casestudien er tilrettelagt på den måten den er, er det spesielt viktig at intervjuobjektene forstår spørsmålene korrekt. Som Kerlinger (1979) sier; «Validiteten bestemmes ofte ved at man stiller spørsmålet: Måler du det du tror du måler?»

Det har vært delvis utfordrende og veldig kunnskapsnyttig å bruke begrepene i forbindelse med studeringen av partene i en generasjonsskifteprosess. Dette blant annet for å finne de forholdene som virket mest hensiktsmessig å studere når det gjelder kartleggingen av det menneskelige systemet familien befinner seg i, samt hvordan begrepene skulle omformuleres til en intervjusetting. Denne prosessen har krevd gradvis tilpassing av teori og empiri.

Wadels begrep *læringsforhold*, som dreier seg om å lære til seg og lære fra seg, er i denne studien et viktig forhold mellom aktørene å se nærmere på. Når og i den grad aktørene gjør dette, vil de påvirke hverandre gjensidig, samt oppruste hverandre for en noe uviss fremtid. Som Wadel presiserer er læringsforhold alltid en del av en sosial relasjon, og den vil derfor finnes i relasjonene far-mor, far-datter, far-svigersønn, mor-datter og så videre. Wadel skriver også at læringsforhold i organisasjoner kan finnes som enkeltstående læringsforhold, i nettverk, i team og i praksisfellesskap. Hvilke av disse nyansene aktørene i generasjonsskifteprosessen på gården befinner seg i, var også interessant å finne ut av forskningsmessig, da dette kan bidra til å definere hvordan gårdsbruk som organisasjon opererer.

For å studere og begrepsfeste disse forholdene i familien, måtte intervjuguiden tilpasses Wadels teoretiske begreper, samt formuleres og knyttes opp mot typisk menneskelig og hverdagslig samspill. Med andre ord måtte begrepene omformuleres slik at informantene lettest mulig kunne relatere seg til- og forstå spørsmålene.

For å studere læringsforholdene i enheten, har jeg i intervjurundene valgt å inkludere spørsmål som angår blant annet hvordan partene får svar på det de lurer på, hvem de henvender seg til, hva de lærer fra seg og hvem til, og så videre.

Når det gjelder begrepet *aktelsesforhold*, ble jeg gjort oppmerksom på etter utarbeiding av intervjuguide at denne variabelen måtte omformuleres til et mer billedlig språk.

Wadel beskriver aktelse som tilkjenneivelse av anerkjennelse, respekt og verdsetting av en annen person som person. For å kunne måle denne variabelen, har jeg blant annet valgt å fokusere på spørsmål rundt partenes håp og forventninger for generasjonsskiftet, samt forventninger av partene i prosessen. For å unngå for mye fokus rundt besvarelsen av grad av respekt partene har til hverandre, var tanken at det mest sannsynlig ville være lettere å få intervjuobjektene til å snakke friere og mer åpent om forventninger til hverandre.

Selv med begrepsraffinering har jeg i tolkningen min og drøfting av empirien måttet ha en åpnere og mer ledig holdning mellom empiri og begrep, og det måtte i tillegg være en frihet til å jobbe på tvers av disse. Aktelse handler naturligvis om mye mer enn bare håp og forventninger, og studiens empiri ble derfor analysert i flere omganger for å måle både denne og de andre variablene.

For å få innsikt i *følelsesforholdet* til partene, ble spørsmålene i intervjuguiden som var knyttet til dette blant annet rettet mot partenes meninger om hva som er positive og negative sider ved bondeyrket. I teorien om læringsforhold blir følelser beskrevet som en mellommenneskelig forankring, og Wadel forklarer at følelsene vi selv har er avhengige av hvilke følelser vi tror våre samhandlingspartnere har. For å kartlegge og måle denne variabelen, var det hensiktsmessig å få innsikt i partenes følelser om bondeyrket generelt. I tillegg til dette var det også for å få innblikk i partenes tanker rundt sin egen rolle som bonde, samt deres tanker om kommende/nåværende gårdbrukere sine roller som bønder.

I denne oppgaven har jeg også sett verdien av å inkludere begrepet *samhandling* for å få en bredere innsikt i hvordan partene i familien forholder seg til hverandre. For at jeg skulle få et større innblikk i denne variabelen, ble spørsmålene knyttet til dette hovedsakelig rettet mot partenes syn på samarbeid og grad av viktighet av å ha samarbeidspartnere. Spørsmålene rundt læringsforhold ble også viktige spørsmål for å måle denne variabelen.

Et interessant funn her, var at denne variabelen i stor grad viste likheter i resultatene mellom alle parter involvert i studien.

For å studere læringsforholdet i familien, har også *motivasjonsforholdet* noe å si for hvor sterkt læringsforholdet/forholdene er. Motivasjon tenker vi vanligvis ikke på som et mellommenneskelig forhold, og blir i dagligtalen oppfattet som noe individuelt. Likevel er motivasjon noe som i høy grad blir stimulert mellom mennesker, og som vokser frem i samspill med andre.

I arbeidet med intervjuguiden ble spørsmålene rundt dette forholdet hovedsakelig rettet mot hvordan partene forbereder seg til generasjonsskifteprosessen. Ved å få innsikt i partenes forberedelser, kan en også dra paralleller i hvilken grad de er motiverte for generasjonsskiftet.

Et annet element som kan påvirke læringsforhold mellom mennesker, er det som Wadel beskriver som *relasjonell påvirkning*. Som tidligere forklart vil relasjonell påvirkning si at et

læringsforhold en person har, vil påvirke et annet læringsforhold til en annen. For å studere familiens relasjonelle påvirkning på hverandre valgte jeg å fokusere på å stille spørsmål om deres tanker om generasjonsskiftet generelt. På denne måten fikk jeg en dypere innsikt i hvilke meninger de forskjellige partene hadde om temaet, og kunne deretter bekrefte eller avkrefte om noen relasjonelle påvirkninger skilte seg vesentlig ut i forhold til andre.

Avslutningsvis i dette delkapittelet vil jeg igjen vektlegge at analysen, i etterkant av innsamling av data, har blitt gjort i flere omganger for å måle de forskjellige variablene. Som tidligere nevnt i dette delkapittelet har jeg måttet påtatt meg en åpnere og mer ledig holdning mellom empiri og begrep for å måle variablene så korrekt som mulig, da begrepene ofte går på tvers av flere av temaene jeg satte i intervjuguiden.

4.7 Selvkritisk refleksjon over design og metode

Selv om studier av enkeltfenomener kan være med på å bidra til å fortelle om detaljerte historier, har slike studiers deskriptive natur spesielle utfordringer i forhold til verdien de har utover seg selv (Widding, Ø. 2005). Professor Øystein Widding ved NTNU i Trondheim, forklarer at mangel på spesielle ambisjoner eller det å ha ønsker om å finne generelle egenskaper ved case-studier, har bidratt til at slike studier ofte mangler normative bidrag - noe som kan virke ekskluderende. Det at det finnes mangler i konseptualisering og kunnskapsakkumulering mener Widding er et problem innenfor flere, særlig unge og tverrfaglige forskningsfelt. Selv om denne studien er analytisk av funn, er den i all hovedsak en deskriptiv casestudie som gjør graden av generaliserbarhet utfordrende. Hensikten med denne oppgaven er ikke å bidra med generaliserende retningslinjer, men heller et bidrag til framheving av relasjonelle utfordringer knyttet til generasjonsskifte i landbruket.

Tidligere i metodedelen av oppgaven har jeg sagt noe om valg av design og metode for studien, samt reflektert rundt de valgene som er gjort med hensyn til validitet, reliabilitet og etikk. Selv om man ved analysering av enkeltcasestudier kan få en større forståelse for fenomenet man undersøker, er det også kritikkverdige sider ved denne metoden.

Når det gjelder analysedelen av studien, kan det være kritikkverdige forhold med det som har med *meningskonsentreringen* av transkriberte intervju, som omfatter individer i enheter. Meningskonsentrasjon er en form for kategorisering av innhentet data, for lettere å strukturere omfattende og komplekse intervjuer på en oversiktlig måte (Kvale, 2018).

Ved kategorisering bør en ha bestemt seg for presise definisjoner før gjennomføring av intervju, og undersøke grundig under intervjuene hvordan uttalelser kan settes i kategorier. Kvale (2018) forklarer at det er viktig å oppnå omfattende beskrivelser av de spesifikke fenomenene som skal kodes eller kategoriseres. Fordi jeg i denne studien har valgt å stille åpne spørsmål som krever utfyllende svar for måling og analyse, er det desto mer utfordrende å plassere svarene i rett kategori. Etter grundig gjennomgang av både transkripsjon av intervju og presentasjon av funn, synes den endelige kategoriseringen å være relevant til studiets problemstilling.

Begrepe *meningsfortolkning* og *selyforståelse* er også dominerende effekter som påvirker analysen av empiriske funn. Fordi jeg som forsker selv har et nært forhold til gårdsbruk, kan tolkningen og analysen av empirien til en viss grad være preget av mine egne tanker og følelser knyttet til fenomenet som studeres. Dette er noe jeg under hele forskningsprosessen har reflektert over, og jeg har deretter innstilt meg etter beste evne for å gjennomføre intervju og analyse fra et objektivt ståsted.

5.0 Presentasjon av eldre generasjon

5.1 Eldre generasjon A og B

Nåværende bonde på bruket (A) er 60 år gammel og har drevet gården siden han tok over i 1982. Han er gift, har tre døtre og et barnebarn. Ektefelle til nåværende bonde (B) er 62 år gammel og har vært med på driften av gården siden før overtakelsen i 1982. Etter planen skal deres eldste datter ta over gården sammen med hennes mann og deres sønn. Bruket består av to hus, et hovedhus og et kårhus, et fjøs for melkekyr, eng, bringebær og et større skogområde med gode muligheter for ved- og tømmerproduksjon. Inntektene kommer hovedsakelig fra melkeproduksjonen og bringebær dyrkingen.

5.1.2 Bakgrunn

Grunnlaget for generasjonsskiftet i 1982 var først og fremst alder. Eldre generasjons A sin far var sliten og var nødt til å ta vare på ektefellen som dessverre ble rammet av Alzheimers i ung alder. Gårdsdriften på den tiden var også melkeproduksjon, samt eple- og potetdyrking. Selv om eldre generasjon A på den tiden var den yngste i søskenflokket på tre, var det han som

hadde best odel fordi han var gutt. Odelsloven ble først endret i 1964 til at den førstefødte i søskenflokket hadde best odel, og siden alle tre søsken var født før den tid var det han som fikk odelsrett.

Eldre generasjon B vokste opp i nabokommunen og de ble kjærester som tenåringer. Som ungdom var hun selv vant med gårdsdrift med sauer og dyrking av frukt, og jobbet på slutten av 70-tallet som assisterende klimaforsker.

«Eg jobba med klimaforskning etter den store frostvinteren som var i nabokommunen då når alle frukttrea fraus. Då fraus det 25000 frukttre, og eg hadde 75% stilling som assistent i eit klimaprojekt. Så det var veldig interessant. Og tidligare så hadde eg jobba på forskingsinstitusjonen der eg voks opp, så eg hadde jo jobba med frukt og bær og sånn»

5.1.3 Motivasjonsforhold: Motivasjon og forberedelse

Motivasjonen for å ta over garden i 1982 var litt blandet for eldre generasjon A.

Under intervjuet forteller han om at han kunne huske å ha hatt et ønske om litt bedre tid før overtakelsen, slik at han kunne oppleve litt mer som å jobbe andre steder og reise utenlands.

«Så eg hugsar ikkje om eg tenkte sånn akkurat når eg tok over òg, men nokon år før - då hugsa eg tenkte at eg skulle ha tenkt meg å opplevd litt meir»

Etter spørsmål om han synes det var en følelse av plikt, svarer han:

«Ja, det gjorde eg. Det trur eg ikkje at eg skal.. det var nok inni bilde. Eg følte forpliktelse ja.»

Forberedelsene til overtakelsen begynte ganske tidlig. Han «hadde det i tankene hele tiden» fra han var ung, og baserte utdanningsvalgene på bakgrunn av dette ved å ta jordbruksskoleutdanning, videreutdanning innen landbrukstekniske fag og agronomkurs.

Litt i kontrast med eldre generasjon A sine beskrivelser av motivasjonen for å ta over gården i 1982, minnes eldre generasjon B at denne var stor. De var begge tidlig i 20-årene da de tok over, og hun minnes at de hadde mye pågangsmot. Allerede en god stund før overtakelsen hadde de begge to hjulpet til å på gården både i helgene og i sommerferier, og på spørsmålet om forberedelser til overtakelsen, svarer hun:

«Nei det var ikkje noko spesielt. I og med at vi hadde jobba såpass mykje før så var det... Då glei vi på ein måte rett inn i det. Det einaste som var litt vanskeleg var at her er det jo to store hus, og det eine var bebudd av ein person som hadde retten til å bu her så lenge ho levde, og ho var ikkje gift. Så før dei - altså svigerforeldra mine - kunne flytta bort i kårhuset, så måtte noko pussast opp til ho. Dei første månadane hadde vi liksom ikkje noko for oss sjølve, vi hadde ei stova som vi hadde alle tinga våre og vi måtte bruke same kjøkken og det var jo ikkje berre enkelt det.»

5.1.4 Samhandling: Samarbeid

Et viktig moment for eldre generasjon A er samarbeidet med eldre generasjon B.

Selv om han har dradd mye nytte av offentlige veiledningstjenester innenfor landbruk, setter han støtten fra ektefelle høyt.

*«Det er det her med å ha den støtta, at vi er einige om at vi gjer slik og slik, og at ho viser den interessa for garden og det eg driv med. Det er no av og til det kan vere litt sånn.. *Ler* litt sånn at du må argumentere deg fram til ting, men det har alltid betydd mykje for meg at vi har vore einige om at me gjer det og det. Ellers tykkjer eg at det blir tungt.»*

Selv om eldre generasjon B har fulltidsjobb, har hun også en stor rolle i forbindelse med avgjørelser knyttet til gården og driften av den. For han hadde det vært utenkelig å gjøre endringer på gården uten hennes enighet.

Under intervjuet med eldre generasjon B er mye av svaret på spørsmålet om samarbeid likt. Spesielt i årene etter overtakelsen deltok hun i nesten alt som hadde med gårdsdriften å gjøre, både traktorkjøring, planting av og luking i frukt og bær, melking av kyr, oppsetting av gjerder og ved- og tømmerhogst.

«Det året vi førte timar for NLØI, Norsk landbruksøkonomisk Institutt, då skulle vi føra timar veldig nøye kvar einaste dag på alle som jobba med og for oss, og då med mine foreldre og hans far og oss to og avløysar, så hadde vi mellom fem og seks tusen timar på gardsbruket. Vi hadde jo då jobba fleire årsverk. Eg hugsar dagar vi jobba frå klokka sju om morgonen til elleve-tolv om kvelden, for å komma over alt.»

5.1.5 Kunnskap, kompetanse og læring

Som tidligere nevnt har eldre generasjon A yrkesfaglig utdanning fra landbruksskole og agronomkurs. Men ifølge han selv er den viktigste kunnskapen han har opparbeidet seg som bonde, det han har erfart gjennom prøving og feiling. I tillegg lærer han noe nesten hver eneste dag.

«Det kan vere, altså du kan møte opp på enten om det er ein 'skogdag', 'hagedag' eller eit eller anna slikt, og så har du kanskje ein formeining om at «dette her har eg høyrte før». Men det er alltid eit eller anna punkt, om ikkje det kjem frå den som leidar det her, men det kan også vere nokon andre som møter opp som seier 'Eg gjer dette slik og slik', sant, og så tenkjer du 'Oi, ja - det har ikkje eg tenkt på'. Så det er alltid slike innspel som du føler at du.. og det kan vere frå ein kollega som driv med det same som meg eller det kan vere frå rettleiingstenesta. Når me begynte med bær var me jo heilt avhengige av det.»

Viktige hjelpemidler for han er veiledningstjenester han får gjennom medlemskapet i Norsk Landbruksrådgivning. Som medlem får han tilsendt medlemsbrev og nyhetsbrev med viktige påminnelser og informasjon om den type drift som er på gården. Eksempler på dette er blant annet hvilke sprøytemidler som er aktuelle, når det er tid for å iverksette rutiner og prosedyrer og lignende.

«(...)Og så kjem informasjonen tidsaktuelt. Litt i forkant av det du skal gjera. Og det har eg masse nytte av, og alltid hatt eigentleg, i frukt- og bærproduksjonen»

Selv om det er begrenset med andre bønder som driver melkeproduksjon i lokalmiljøet, føler han at han alltid kan snakke og diskutere med andre lokale bønder som han møter på diverse samlinger gjennom bærproduksjon eller samlinger i regi av Tine Meieri. Det er alltid «noe å snappe opp», og at han får nye impulser fra slike samlinger. Men stort sett i lokalmiljøet er det relativt lite å hente, i og med at det ikke er så mange som driver med det samme.

Under spørsmålet om han lærer bort noe til andre, lærer han fra seg mye til døtrene sine og svigersønn. Utenom disse trekker han blant annet fram en yngre bonde i nærmiljøet som pleier å ta en telefon dersom han har spørsmål om prosedyrer rundt dyrking av bær og ellers mange andre ting.

Eldre generasjon B har også agronomutdanning. Og kunnskapen om dyrking av jord har hun fått helt fra barndommen av.

«Ja, frå mine foreldre og min bestefar. Det var jo ein mykje større grad av sjølvberging før. Me hadde jo både jordbær og bringebær - men òg gulrøter og poteter, og sånt som me tok vare på og hadde om vinteren. Det var jo mykje meir slikt før. Eg hugsar vi hadde gris då vi var unge, dei vart slakta og salta og lagt ned. Det var ikkje slik som no at me kunne reise på butikken og kjøpe alt. For faktisk ikkje meir enn 50 år sidan var det ein heilt anna måte å tenkja på i forhold til det å utnytte jorda og dei ressursane du hadde.»

Under spørsmål om hun lærer bort til noen, svarer hun:

«Ja eg har no, eg meina eg har no prøvd opp i gjennom heile vegen. Alle borna mine kan jo å mjølka. Det er jo fordi dei hadde vore med både meg og kanskje endå meir med far deira i fjøsen. Det å stå i siloen og sånt, eg føler dei har fått vore med på det meste. Vi dreiv jo med det alle saman. Men det eg ikkje har kunna sjølv, har eg jo eigentleg lært av mannen min. Altså spesielt det med bruk av maskiner og måtar å køyre på, samle gras og slikt, det er sånt som eg har lært av han. Motorsag og sånt.»

5.1.6 Følelsesforhold: Positive og negative sider ved bondeyrket

Den ene positive siden med landbruket og bondeyrket mener eldre generasjon A er mengden variasjon av arbeid på gården. Det at det varierer med årstidene syns han er viktig.

«At eg ikkje.. eg står for eksempel ikkje og bitt opp bringebær tolv månader i året. Det er eit par veker, og så når eg begynna å bli drit lei det - då er eg plutselig ferdig. Så er det eit år til neste gong. Det er voldsomt kjekt i starten, men eg blir litt lei når det nærmar seg slutten»

For det andre er det er mye arbeid ute, med fysisk arbeid og bevegelse.

Han trekker også fram synlig fremgang som en positiv side ved yrket.

«Dei første opplevelsane eg hadde med det, var jo då eg var gutunge og var sendt for å luka i kålrotåkeren. Det var jo brutalt og seigt. Eg lærte ganske fort at me skulle ikkje sjå mot alt det

som var igjen, me skulle snu oss og sjå på dei få rekkjene me hadde luka og gjort ferdige.»

Av de negative sidene er det mangel på frihet som står øverst, og at mye av arbeidet er avhengig av vær og klima.

«Når november kjem og det budleregner og folk klaga på vêret, då er det faktisk ein litt god følelse for då drit eg i det. For då har det ikkje noko å bety, sant? At eg er blaut når eg skal på butikken eller ut i bilen eller noko, det har liksom ikkje noko å sei. Men heile sommaren så betyr jo vêret eigentleg alt - for både kva eg får gjort, kva eg ikkje får gjort og kva slags avlingar eg får.»

For eldre generasjon B er det positive at de kan styre en del selv. Planlegging og opplegging av arbeid på en fornuftig måte står for henne som de mest positive tingene ved gårdsdrift. Av det negative mener hun - i likhet med sin mann - at vær og klima kan gjøre arbeid på gården vanskelig. En annen ting hun trekker frem her er også det at bondeyrket er et ensomt yrke.

5.1.7 Aktelsesforhold: Forventninger og håp for gården

Eldre generasjon A har ingen forventninger om at gården skal drives slik han har gjort etter generasjonsskiftet. Han valgte å hente all inntekt fra gården ved å være fulltidsbonde, og med det mener han at en har både tid og overskudd til å drive gården på en helt annen måte enn om man har en jobb i tillegg.

«(...) Og du er og nøydd til å driva med arbeidskrevjande produksjonar for det er dei som gir... Det er ikkje noko snarveg til ei god inntekt i landbruket. Skal du gjera deg nokon pengar, så må du gå ut på sånne ting som det er mykje arbeid med. Du blir ikkje rik på å driva med andre dyr som du kun ser etter litt om morgonen og kvelden. Så, forventninga er at det er ei form for drift. Hovudpunktet mitt er at det i alle fall ikkje må gro igjen. Det er eit minimum.»

For eldre generasjon B er det òg en forventning om at dyrket jord skal holdes ved like. Et annet punkt hun er veldig opptatt av er også det med at gården ikke skal oppstykket eller selges deler av.

«Eg vil jo ikkje at dei ikkje skal selja noko til kommunen, men eg kan jo ikkje krevje. Eg måtte ha bedt om det. Eg måtte ha satt det fram som det største ynskje eg hadde. Dette er jo ikkje ein gard eg kjem frå, men gjennom arbeidet mitt og den nærleiken i løpet av alle desse åra, så får du eit sterkt forhold til det. Det er voldsomt masse følelsar. Det går ikkje an å forklara det, det berre er sånn. Dette er vårt, dette er vårt, dette har vi passa på i førti år. Vi har ikkje sleppe nokon innpå fordi me er så redd for det. Det er ein grufull tanke om nokon skal komme inn og leggja veg og asfalt over noko. Men eg kan ikkje krevje noko. Eg må berre håpe på det beste.»

5.1.8 Tillitsforhold: Tillit til neste generasjon

For eldre generasjon A er tilliten til neste generasjon god.

«Nei den er god. Eg har god tillit og eg er veldig glad for at ho har funne seg ein som er nesten minst lika interessert som ho. Han er veldig interessert og syns dette er kjempe og alt. Og det har veldig mykje å sei. Voldsomt mykje å sei.»

Som nevnt tidligere i intervjuet mener han at det er viktig for bønder å ha en partner som viser interesse for gårdsbruket og driften. Nettopp fordi mannen til hans eldste datter viser dette, har han god tillit til at de vil ta godt vare på bruket etter generasjonsskiftet.

For eldre generasjon B står det litt bekymringer i veien. På grunn av mye press fra kommunen angående utbygging av flere parkeringsplasser og en småbåthavn i bygden – en konflikt som har pågått i flere år- er hun redd for at neste generasjon skal falle for fristelsen av salg av gårdbruksareal.

«Det er eg litt redd for kjem til å skje, at dei ikkje klarar å stå imot det presset eller ser ein økonomisk gevinst av å selje noko som ein slags lettvin og kjapp løysning. Me har jo blitt tvungne til å gi frå oss litegrann, til eit reinseanlegg og nokon få parkeringsplassar, men me har jo prøvd å holde det så minimalt som mogleg. Me har prøvd å bevare det me har overteke. Me har òg dyrka opp litt for å gjere det større, og no ha me og nyleg fått kjøpt eit ganske stort jordstykkje som låg midt inni vårast sant, som tilleggsjord. Som òg vil styrka det. Så eg tenkjer litt på korleis dei ser på det, og om dei ser annleis på det enn oss.»

5.1.9 Relasjonell påvirkning: Tanker om generasjonsskifte

For eldre generasjon A er «definisjonen på en god handel» viktig. At begge parter er fornøyde med prosessen og resultatet av generasjonsskiftet, og at ingen skal føle seg dårlig behandlet eller at de skal føle at noe er feil eller urettferdig.

«Klart det er heilt sikkert eit... det er eit stort krav å stilla, og store håp, men den forhåpningen har eg at vi skal klare å få til noko som skal føra til at det ikkje blir noko misnøye verken imellom søsken eller mellom oss og dei nye. Det er den store skrekken, om det skulle ha skjedd.»

Det viktigste for eldre generasjon B er at alle parter må være flinke å dele informasjon, og finne en god løsning på bosituasjon. For henne er det også viktig at det ikke oppstår noen konflikter eller irritasjonsmoment som skaper dårlig stemning på gården.

«Det viktigaste tenkjer eg, er at man bør setja seg ned og snakka. Då når vi overtok, då var den generasjonen før oss ikkje så veldig flinke til det. Det å snakka saman vart på ein måte ikkje gjort. Det blei berre snakka om det som var tvingande nødvendig. Det har blitt mykje meir vanlig no å snakka om ting og diskutera, men dei gamle dei var ikkje så flinke til det. Dei tenkte sikkert ikkje sånn; at det faktisk går an å setja seg ned og prøva å finne ut av ting. Med dei var det meir «det løyser seg sikkert». Og særleg då for oss den gangen når me overtok, så hadde me ein femte person som me var nøydd å ta hensyn til, som hadde rett og krav og heile røkkelet. Me kunne ikkje berre hiva ho ut.»

6.0 Presentasjon av yngre generasjon

6.1 Yngre generasjon A og B

Yngre generasjon A er den eldste datteren i søskenflokket på tre, og er 32 år. Hun bor i kårhuset sammen med ektefelle på samme gården som eldre generasjon A og B, og jobber som fysioterapeut i nabokommunen. Hun har vært gift med yngre generasjon B i to år, og de en sønn. På grunn av en lang periode uten å få fast stilling som fysioterapeut etter endt utdanning, begynte eldre og yngre generasjon å planlegge generasjonsskifte våren 2018. De fikk inn jordbrukstakstmann til å sette verdi på gården, og begynte smått å gå over alternative typer drift. Prosessen har midlertidig blitt satt på vent på grunn av at yngre generasjon A fikk

jobb som fysioterapeut i begynnelsen av oktober 2018.

Yngre generasjon B flyttet fra en storby til gårdsbruket i 2013, da han fikk jobb som ingeniør. Han leide leilighet på gården, og etterhvert ble han kjæreste og til slutt gift med yngre generasjon A.

6.1.1 Bakgrunn

Yngre generasjon A har en stor interesse for dyr og har siden hun var liten alltid sett for seg at hun en dag skal ta over gården. Etter endt utdanning fra Bergen, flyttet hun hjem til hjemfylket for 6 år siden. Siden har hun jobbet som fysioterapeut i vikariatstilling frem til 2017, før hun i en periode var arbeidsledig og fikk ny jobb høsten 2018.

Yngre generasjon B er oppvokst i Hordaland og har selv så vidt vært borti besteforeldrenes gardsdrift som liten.

«Om eg har vært borti det før, det er vel både ja og nei, mine besteforeldre på morssida dreiv gard - med mjølkeproduksjon faktisk, så eg har nokre minner frå at eg har vært med på noe slått og antakeleg vært med i fjøsen. Men drifta blei lagt ned då eg endå var liten. Så eg har minner om gardsdrift, men eg har ikkje vært bidragsytar i gardsdrift kan du sei»

Fra barndommen av har han alltid vært interessert i motoriserte ting og kjøretøy, naturen og musikk.

6.1.2 Motivasjonsforhold: Motivasjon og forberedelse

På grunn av sine sterke følelser for gården, er yngre generasjon A glad for muligheten til å få forvalte den videre. Mye av tankene hennes opp gjennom årene har vært ideer rundt hvordan hun skal drive gården videre med sin bakgrunn og sitt interessefelt.

Samtidig kjenner hun på flere følelser rundt overtakelsen.

«Det er jo og blanda sant, for det er litt sånn... Det er jo nytt, samtidig som eg kjenner til det, så e det jo noko anna det å faktisk ha ansvaret for det. Så eg kjenner jo på mange forskjellige følelsar. Men eg trur at når ein skal tenkja gjennom alt det her, så kan ein ikkje berre sjå på lysten, og ta utgangspunkt i kun lysten og interessa, men ein må jo på ein måte ha tenkt litt

gjennom kva dei andre tinga er med det, sant. Men motivasjon og drivkrafta bak det er jo mest bygd på interessa for dyr, for gardsdrifta og mine sterke kjensler for denne plassen»

Som en del av forberedelsene har hun tatt agronomutdanning i voksen alder.

«Det syns eg var litt viktig at eg skulle ha den faglige tyngda òg, og ikkje berre mine erfaringa på ein måte. Det eg har lært frå foreldra mine opp gjennom er heilt klart verdifullt, men at eg får litt oppdatert kunnskap - for eg trur at då er ein kanskje betre rusta til å ta gode val for drifta vidare. For ting endrar seg jo voldsomt i landbruket. Så eg føler det var viktig for meg å gjera, det for å ha ein litt breiare plattform å stå på.»

For yngre generasjon B, som ikke har agronomutdanning, har det gått mye i lesing som en del av forberedelsene til generasjonsskiftet.

«Det er jo... generasjonsskifte når det kjem til gardar er jo litt spesielle overtakelsar, sant. Eg har jo jobba mykje med eigendom i jobben, ordinære eigendomsoverdragelsar, så dei har eg ganske god call på. Men ved generasjonsskifte av gard så har du ein kombinasjon av, altså du har for så vidt ein overdragelse av eigendom, men du har jo overdragelse også ofte av det ein kalle ein familiebedrift òg då, om du vil. Det gjør det ekstra spesielt med litt utfordrande juss kanskje, og skattereglar og den tekniske biten. Det er mykje det eg har sett på»

6.1.3 Samhandling: Samarbeid

I likhet med eldre generasjon A, ser yngre generasjon A for seg at ektemannen vil bli hennes viktigste samarbeidspartner i gårdsdriften.

«Det er jo voldsamt viktig å ha støtte frå partnaren. Og det er eg så heldig at eg har. Det er jo levestasjonen det her sant, samtidig å ha ei drift. Så det flyt liksom i kvarandre, det er ein heim og det er ein arbeidsplass. Så då er det så viktig at ein har snakka saman om ting og har det på ein måte som ein felles ting, eg trur det blir lettare vertfall å driva når mest mogleg er eit felles prosjekt.»

For yngre generasjon A er det viktig både med praktisk samarbeid men også det teoretiske rundt det.

«(...) Det er jo alltid ting som må gjerast på ein gard. Store og små ting. Arealet skal vedlikehaldast, bygningar skal vedlikehaldast. Det er alltid noko. Så, du må på ein måte tåla å sjå på disse tinga og klara å sortera og prioritera litt, ikkje sant. Så det er viktig å vera fleire om det. Først og fremst mannen min.»

Selv om hun ser på ektemannen som sin viktigste samarbeidspartner, så er det også mye godt å hente fra den eldre generasjonen. De «sitter på mye erfaring» og hun er sikker på at de vil være en god støtte med rådføring og hjelp – spesielt fra eldre generasjon A.

«Vertfall far min, han kjem vel og til å vera involvert praktisk. Han er jo ikkje typen til å sitja seg ned i ro - han må jo ha eit prosjekt. Så det er jo dei. Det er eigentleg familien som er dei viktigaste samarbeidspartnarane.»

Når det kommer til avgjørelser, er yngre generasjon A tydelig på at det er hun og mannen som skal ta avgjørelsene knyttet til gården. Selv om hun vil sette stor pris på å få høre meninger og synspunkter fra den eldre generasjonen, og at det er fint å ha åpenhet, er det viktig for henne at avgjørelsene skal komme fra dem.

Yngre generasjon B ser også verdien i samarbeid om gårdsdrift.

«Ja, absolutt. Eg trur ikkje at vi hadde ville gjort dette her viss vi ikkje såg for oss å samarbeide om det. På kva måte blir jo sjølvsagt ikkje så lett å sei, vi er ikkje hundre prosent sikker endå på drifta og kva den blir, men eg trur vi kjem til å samarbeide veldig, veldig mykje. (...) Vi må være likeverdige partar i det viss vi skal holde ut i det.»

6.1.4 Kunnskap, kompetanse og læring

Som tidligere nevnt har yngre generasjon A i tillegg til master i fysioterapi, en agronomutdanning som hun tok i voksen alder. Selv om hun alltid har visst at hun på et eller annet tidspunkt skulle ta over gården, har hun bevisst – og med oppfordring av eldre generasjon- fulgt andre interesser og tatt høyere utdanning for å «ha noen andre bein å stå på.»

«Eg trur nok at dei ikkje har forventa at eg skulle bli heiltidsbonde. Sjølv om det var ein periode det var snakk om at eg skulle det fordi det var så vanskeleg å få jobb. Men no har eg

jo fast jobb som fysioterapeut, så då er jo situasjonen plutselig annleis.»

Med agronomutdanningen og etter mye læring fra eldre generasjon, føler yngre generasjon A at utgangspunktet er bra og at hun «har et bra bakteppe». Likevel ser hun for seg at de vil trenge hjelp fra eldre generasjon i form av rådgiving, praktisk maskinelt arbeid og at de generelt vil måtte stille en del spørsmål om utføring av diverse prosedyrer.

«Men eg trur at du ikkje kan forberede deg på alt på førehand heller. Du må på ein måte ta det litt som det kjem og læra ting undervegs. Men heilt klart, med den oppveksten eg har hatt og med agronomutdanninga i tillegg som eg syns var veldig nyttig»

Yngre generasjon A føler seg trygg på at hun har hjelp tilgjengelig ved behov.

Både fra eldre generasjon og offentlige tjenester. På spørsmålet om det er hjelp å få fra lokalmiljøet, mener hun at det vil det være dersom hun ønsker det. Fordi hun har bodd flere år borte fra hjembygden, føler hun seg ikke som en del av det lokale miljøet for bønder.

«Eg føler at om eg hadde oppsøkt det og spurt om hjelp så hadde eg nok fått det. Det er jo fleire kjekke folk her, og fleire unge som har teke over gardsbruk inne i kommunen her. Så det trur eg nok, at viss ein oppsøker det så vil nok sikkert folk dele kunnskapen sin.»

Under spørsmålet om hvilken kompetanse og erfaring som har vært mest nyttig i forbindelse med forberedelsen til generasjonsskiftet, har yngre generasjon B et litt annet svar.

«Nei men om du kan kalle det kompetanse og erfaring, altså, eg trur noko av det viktigaste hittil har vore interessa for å prøve, og viljen til å prøve nye ting. Det er jo for så vidt ikkje akkurat 'kompetanse' eller 'erfaring', men det er det som har vært viktigast for meg. Du må være villig til å prøve nye ting, sjølv om det er noko du ikkje er vandt til eller noko du ikkje er sikker på korleis fungerer.»

6.1.5 Følelsesforhold: Positive og negative sider ved bondeyrket

Av positive sider ved bondeyrket mener yngre generasjon A at det er veldig givende å drive og eie en gård. Det å skape og drifte noe som er ditt eget mener hun på mange måter er et privilegium. Samtidig er hun glad for at sønnen får vokse opp i et trygt og godt miljø, hvor han får lært seg gode verdier gjennom arbeid og det å ha kontakt med dyr.

Andre positive ting er, i likhet med den eldre generasjon sin beskrivelse, at det er varierte arbeidsoppgaver gjennom året.

«Det er òg veldig givande å tenkja på at no skal du driva vidare det som generasjonar før deg ha slite med opp gjennom sant, òg, så det er masse positivt med det altså.»

Selv om hun enda ikke har tatt over gården, vet hun av fra oppveksten at gårdsdrift ikke bare er idyll.

«Ting må jo gjerast, du har ikkje denne her åtte til fire-arbeidskvardagen der du kan reisa vekk når du vil. Det kan jo vera slit og strev. Økonomi kan jo òg bli eit tema, det kan hende ein må gjera store investeringar ein kanskje ikkje hadde sett føre seg eller ikkje eigentlig vil gjera. Det er jo veldig forpliktande òg. Men sånn er det berre, det må du ta med.»

Selv om yngre generasjon B helt klart ser at gårdsdrift og det å være bonde er «uten tvil et yrke», ser han også på det som en livsstil. For han er noe av det negative med å være bonde det at en er «alltid på jobb» og at en er «alltid på». Ansvar for dyr og et levende jordbruk er noe som er til stede hele tiden. Også enkelte aspekter ved selvstendig næringsdrivende virksomheter mener han kan være utfordrende.

«Ulempa er jo sjølv sagt at sikkerheitsnettet er litt annleis, med mindre du har forsikra deg godt. Viss du skal tenkje reint sånn.. Arbeidsmessig sett så er det ikkje sikkert at det er så... Det er mest når du tenkjer på disse sosiale tinga sant, det er lett vint å vere ansatt med alle dei rettane som følgjer med, og arbeidsgivarar, faste ferier til faste tider og alt det.»

Av de positive tingene mener han mye av det samme som yngre generasjon A.

«Mykje av det positive er jo at du får vera mykje uti naturen, du får jobba med dyr og jord, og produsera noko. Det er jo primærnæringa, det er klart det er kjekt. Samtidig får du tilrettelagt dagane for deg sjølv.»

6.1.6 Aktelsesforhold: Forventninger og håp for gården

For yngre generasjon A er håpet at gården skal bli en god plass å bo for henne og hennes familie. Trivsel er viktig, men også at det skal være givende å drive gården videre.

Et annet håp er at gården ikke er til bry for andre i bygden.

«Ein ting er jo det med konflikhtar, vi vil jo ikkje ha konflikhtar her i tunet, men vi vil jo heller ikkje ha konflikhtar med naboane eller folk rundt, sant. Det er jo eit ganske stort areal som på ein måte grensa til fleire, og det e jo færre og færre som driv landbruk og som veit kva det går i, ikkje sant. Kanskje har ikkje folk same forståelsen.»

Forventninger hun setter til eldre generasjon, som skal fortsette å bo på gården etter generasjonsskifte, er at de skal respektere hennes og mannens måte å drive gården på.

«Så eg forventar, eller, det er viktig for meg at vi kan få rom til å utvikla det vidare slik det kjenst rett for oss, og ha deira støtte i det. Men det er ikkje dermed sagt at ikkje deira innspel er viktige samtidig. Det er den balansen då»

For yngre generasjon B er det viktig at eldre generasjon må være klare for å gi slipp på driften etter generasjonsskiftet. Som at han og hans kone skal få legge egne føringer på deres gårdsdrift uten at noe skal føles pliktbetont.

«(...) Men forventningane handlar først og fremst om det at ein må få lov til å ta over når ein tar over. Og det vil sei at dei ikkje må gi det frå seg før dei er klare»

6.1.7 Tillitsforhold: Tillit til eldre generasjon

Yngre generasjon A har god tillit til eldre generasjon. Hun har alltid kunnet stille spørsmål og rådføre seg med foreldrene sine, og hun føler tilliten er gjensidig.

«Utan at det dermed er sagt at eg kjem til å gjera akkurat sånn som dei på ein måte. Men det har alltid vore rom for å komma der og be om råd, og eg har fått god støtte frå dei opp i gjennom.»

Yngre generasjon B har også et godt tillitsforhold til sine svigerforeldre.

6.1.8 Relasjonell påvirkning: Tanker om generasjonsskifte

For yngre generasjon A er det viktig at veien mot generasjonsskiftet blir en «ryddig og god prosess», der de føler at de får støtte fra eldre generasjon til å forvalte gården og drive den videre på sin egen måte. For henne er det viktig at eldre generasjon er innforstått med at det kommer til å bli endringer, og at de kan leve godt med det. For henne er det også viktig at forholdet mellom dem er godt, og at alle i etterkant av prosessen er fornøyde med resultatet.

«Vi skal leva på same plassen, vi er ein familie sant. Vi skal ha det bra her. Vi må ha det bra, alle saman. Det er eigentleg så enkelt som det.»

Hos yngre generasjon A er det også et sterkt ønske at ingen skal bli uvenner. Hun vil heller ikke at noen skal bli skuffet av måten hun og mannen velger å drive gården på, eller av endringer de ønsker å innføre på gårdsbruket.

«(...) Det er alltid følelsar knytt til sånt. Vi har kanskje på nokon områder forskjellige syn på ting. At viss vi gjer endringar der, så har ikkje eg lyst at det skal følast vanskeleg og sårt for den eldre generasjonen.»

Det er tydelig at yngre generasjon B også har gjort sine tanker om følelsesspekteret i forbindelse med generasjonsskifte. Fra jobben som ingeniør med saker fra diverse nabokommuner, har han sett mye konflikter i forbindelse med gårdsdrift og overdragelse av eiendom.

«Er det noko eg har skjont opp gjennom, og det gjeld ikkje kun her på garden, men òg frå arbeidet mitt i jobben, så har eg komme borti mykje konfliktar med gardar. Det første og noko av det viktigaste ein må ta omsyn til i forbindelse med generasjonsskifte, det er det menneskelige aspektet. Det er rett og slett mykje følelsar. Nettopp fordi utfordringa er knytt til det som kan bli - etter mitt skjønn - større og vanskelegare å handtera enn praktiske utfordringar. Så først og fremst må ein ta omsyn til det og avklare rollar og forventningar. Eldre generasjon må være klare for å gi det frå seg, og yngre generasjon må være - om ikkje klar - så i vert fall villige til å ta det på seg»

Han mener det også er mye å ta hensyn til med det praktiske også, men «i første rekke» kommer avklaring av roller og forventninger. Av de mer praktiske aspektene ved overtakelsen

mener han at avtroppende generasjon for eksempel ikke må starte opp med noe nytt på gården som påtroppende generasjon ikke har ønsket om å drifte videre. Dette kan gjøre at gårdsdriften føles mer som en tvungen forpliktelse enn et privilegium.

«(...) At dei for eksempel plutselig bestemmer seg for å plante rips på heile garden og vi ikkje hadde lyst til å drive med rips i det heile tatt, og så har dei investert to millionar kroner i rips. Då er vi litt sånn forplikta»

7.0 Generasjonsskifte og læringsforhold, samspill og uuttalte relasjonelle dilemma

Utgangspunktet for denne oppgaven er som tidligere nevnt en hypotese om uuttalte relasjonelle dilemma knyttet til generasjonsskifte innen nærmeste familie. Med inspirasjon fra og bruk av Wadels teori, ville jeg også se i hvilken grad mulige relasjonelle utfordringer knyttet til overtakelse av gårdsbruk, har sammenheng med hvilket samspill aktørene har og dannelsen av læringsforhold innenfor disse sosiale relasjonene.

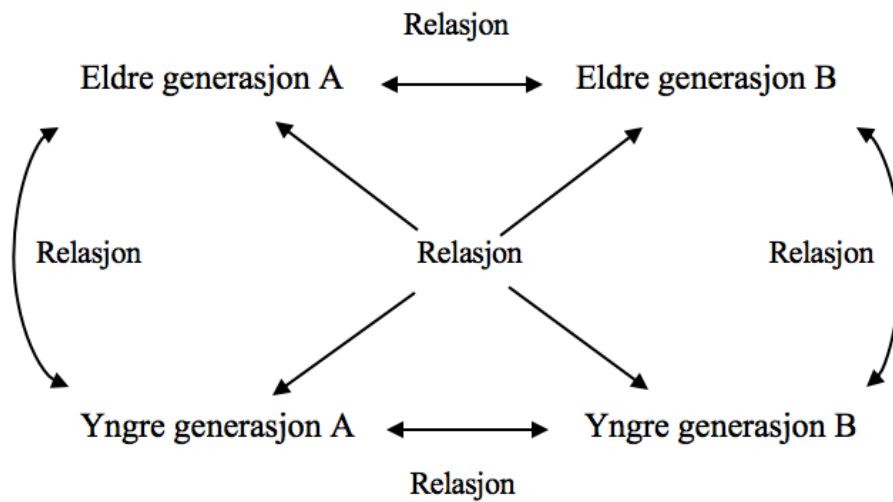
I tidligere kapitler har jeg operasjonalisert begreper fra Wadels teori, og i dette kapitlet vil jeg først tolke empiriske funn med utgangspunkt i casestudiens teoretiske rammeverk, før det videre vil vurderes om relasjonelle læringsforhold har noe å si for gjennomføring av et uproblematisk generasjonsskifte.

7.1 Relasjonelle erfaringer, praksisfellesskap og sosiale relasjoner

Som beskrevet tidligere, forklarer Wadel i sin teori at vi må tenke relasjonelt når vi skal studere den mellommenneskelige forankring av læring i form av læringsforhold. Skal vi tenke relasjonelt, må vi også fokusere og være oppmerksomme på relasjoner. Det vil si at enheten ikke er individuelle personer, men personer som er i relasjon til hverandre.

I denne casestudien finnes det i utgangspunktet en hovedenhet som er aktørene i generasjonsskiftet. Dette illustreres i figuren på neste side.

ENHET: Generasjonsskifte



(Figur 7.0; Illustrasjon av casestudiens hovedenhet og dens relasjoner)

Enheten består av to dyader, eldre og yngre generasjon, og på mange måter kan en anta at disse dyadene, eller «underenhetene», interagerer sammen på gården på lik måte som i det Wadel beskriver som *team*. Læring i team omfatter flere særtrekk, som gjør team til typiske lærende «mikro-organisasjoner». Som beskrevet tidligere i kapittel 3, er klassiske kjennetegn at medlemmer i team er forpliktet til å nå et felles mål, og holder hverandre gjensidig ansvarlige for å oppnå målet.

Det viktigste og mest grunnleggende kjennetegnet ved team, er at alle samarbeider med alle i teamet. Det er derfor begrenset hvor mange deltakere et team kan ha, og Katzenbach og Smith (1993) klassifiserer team som er (a) et lite antall individer med (b) komplementære ferdigheter som (c) har en forpliktelse til å nå et felles mål og som (d) de holder hverandre gjensidig ansvarlige for å oppnå. Et annet kjennetegn er at medlemmer i team har utviklet komplementære ferdigheter på ulike områder, og at det stadig vil finnes deltakere som tar på seg koblerroller med hensyn til læringsforhold.

I denne studien har samspillet mellom informantene, altså yngre og eldre generasjon, et felles mål om å gjennomføre et uproblematisk generasjonsskifte. De oppfyller også

kriteriet/kjennetegnet for team, ved at det er et lite antall personer som selv har valgt å forholde seg til hverandre.

Angående læringsforhold og hvilke saksorienterte roller aktørene i generasjonsskifte har, er det tydelige tegn på at eldre generasjon A for det meste har påtatt seg en *informasjonsgiverrolle* og *koordinatorrolle* i teamet. Yngre generasjon A og B viser tegn til at de vekselvis har en *informasjonssøkerrolle* og *evaluatorrolle*, da mye av driftsrelaterte spørsmål, og observering og deltaking i drift, er rettet mot eldre generasjon A. Yngre generasjon A og B er også i en fase der de evaluerer forskjellige måter å skape driftsinntekter på, samt vurdering av endringer av drift på gården for tilpassing av fulltidsjobbene deres. Eldre generasjon B viser, etter empiriske funn, tegn til å ha tatt på seg en *initiatorrolle*, da det er hun som hovedsakelig har hatt kontakt med takseringskontoret for hjelp til å sette takst på gårdsbruket, samt tatt hånd om innspill fra kommunen som foreslår utbygging på gårdens eiendom.

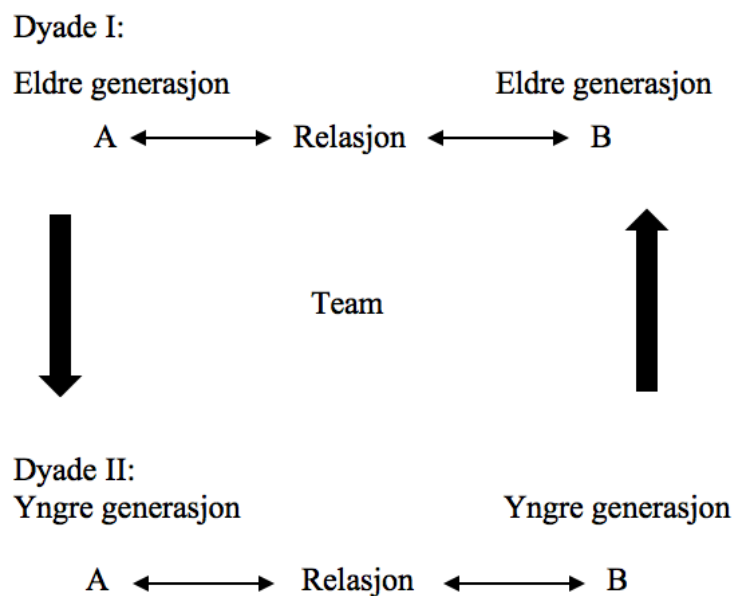
Læringsroller	Eldre generasjon A	Eldre generasjon B	Yngre generasjon A	Yngre generasjon B
Informasjonsgiverrolle	x			
Informasjonssøkerrolle			x	x
Evaluatorrolle			x	x
Initiatorrolle		x		
Koordinatorrolle	x			

(Figur 7.1; Læringsrollene i enheten)

Figuren ovenfor gir en oversikt over enhetens læringsroller basert på empiriske funn. Det skal derimot understrekes at disse rollene har blitt oppfanget av forsker både under intervju og etter analyse av intervjusamtaler, og sannsynligheten for at aktørene vekselvis endrer roller under prosessen og etter generasjonsskiftet, er stor. Det kan tenkes at yngre generasjon A og B gradvis vil bevege seg over i en koordinatorrolle i det generasjonsskifteprosessen nærmer

seg slutten, og at eldre generasjon B må avtre rollen som initiator etter at generasjonsskiftet er gjennomført. Da intervjuene ble gjort, la jeg merke til at enhetene samarbeidet mye om gårdsdriften. Gjennom intervjuene med yngre generasjon A og B fikk jeg inntrykk av at de hjelper mye til med melking av kuene og fjøsstell når eldre generasjon A og B ønsker å ha litt fri, samtidig at eldre generasjon A tar seg av hestene til yngre generasjon A i de tilfellene der verken hun eller ektefellen har mulighet til det. I tillegg hjelper også yngre generasjon A og B til med flere oppgaver som må gjøres på gården, blant annet gresshøsting, stell av bringebærplanter, vedproduksjon og snømåking.

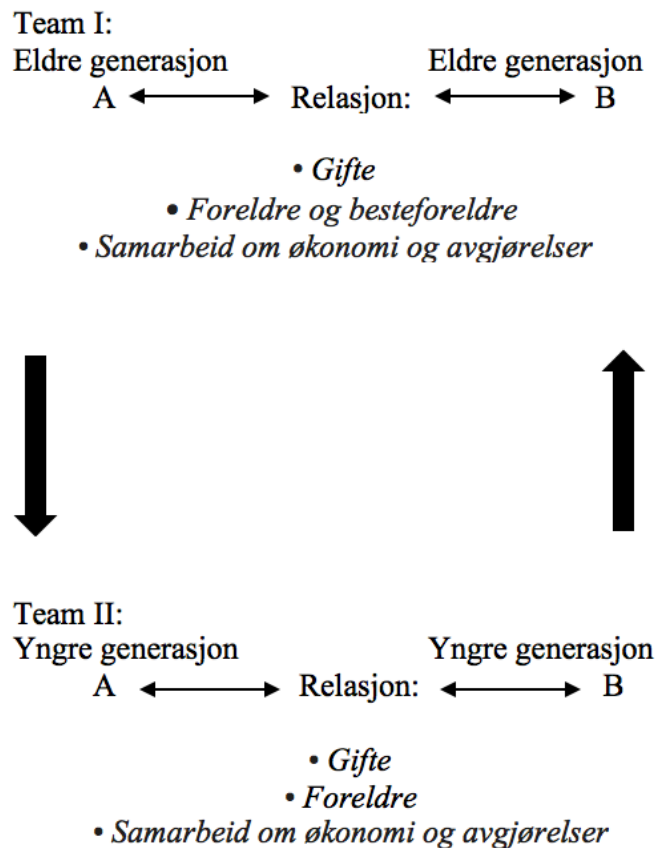
Med dette som grunnlag ser jeg derfor at det er en klar sammenligning i enhetens samspill med det som Wadel kategoriserer som team, illustrert i figuren under.



(Figur 7.2; Illustrasjon av dyadene i team)

Selv om dyadene tilsynelatende interagerer sammen i team, kan dyadene hver for seg også sammenlignes med team. Relasjonene mellom individene i enhetene står på flere måter nærere enn relasjonene mellom individene på tvers av dyadene, med faktorer som blant annet

at de er gifte, har barn og bor sammen under samme tak, samt samarbeid om økonomi og viktige avgjørelser.



(Figur 7.3; Illustrasjon av dyadene som team i team)

Angående læringsforholdene til individene i enheten, med tillitsforhold, aktelsesforhold, følelsesforhold og motivasjonsforhold, ser det ut som at disse står i fin balanse mellom individene både i og på tvers av dyadene/teamene. Både eldre generasjon A og yngre generasjon A synes å ha et godt aktelsesforhold til ektefellene sine, og betrakter disse som sine nærmeste samarbeidspartnere og viktigste støttespillere. Tillitten mellom individene ser for det meste også ut til å være høy, da yngre generasjon A sitt følelsesforhold til gården i stor grad kan sammenlignes med følelsesforholdet til eldre generasjon A og B.

I tabellen under har jeg påtatt meg frihet til å skissere en oversikt over de nåværende eksisterende enkeltstående læringsforholdene som finnes i teamet.

Jeg har valgt å kategorisere tillitsforhold, aktelsesforhold og motivasjonsforhold på en skala fra *sterkt*, *medium* eller *svakt*, følelsesforhold på en skala fra *likt*, *delvis likt* eller *ulikt* og relasjonell påvirkning fra *ja*, *delvis* eller *nei*.

Enkeltstående læringsforhold i teamet	Tillitsforhold: <i>Sterkt, medium eller svakt</i>	Aktelsesforhold: <i>Sterkt, medium eller svakt</i>	Følelsesforhold: <i>Likt, delvis likt eller ulikt</i>	Motivasjonsforhold: <i>Sterkt, medium eller svakt</i>	Relasjonell påvirkning: <i>Ja, delvis eller nei</i>
Eldre generasjon A Eldre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon B Yngre generasjon A	<i>Medium</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Medium</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon A Yngre generasjon A	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon B Yngre generasjon B	<i>Medium</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Delvis likt</i>	<i>Medium</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon A Yngre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Delvis likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Yngre generasjon A Yngre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>

(Figur 7.4; Oversikt på de enkeltstående læringsforhold i teamet)

Som tabellen ovenfor viser, er de fleste mellommenneskelige forhold sterke og stabile, med unntak av enkelte. Motivasjonsforholdet mellom eldre generasjon B og yngre generasjon A er kategorisert som medium. Som Wadel sier, vil vi ofte erfare at motivasjon vokser frem i

samspillet med andre mennesker. Han presiserer at vi kan betegne de mellommenneskelige relasjoner der vi motiverer og lar oss motivere, som motivasjonsforhold. Som vist i figur 3.3, krever læringsforhold ofte at begge parter er motivert og i stand til å motivere hverandre.

I samspillet mellom eldre generasjon B og yngre generasjon A og B, er det naturligvis ikke like mye interaksjon om gårdsdriften som det er mellom eldre generasjon A og yngre generasjon A og B. Eldre generasjon B har trukket seg betraktelig tilbake fra fysisk arbeid i driften etter mange år i fulltidsjobb og spesielt etter en hendelse der hun fikk en varig skade i høyre skulder etter angrep av en ku som hadde kalvet ute. Etter dette har hun gradvis tilpasset seg en mer administrativ initiativrolle på gården. I tillegg påvirker også variabelen tillitsforhold motivasjonsforholdet dem i mellom, da frykten for at yngre generasjon skal bli fristet til å selge jordbruksareal kommer i veien for et stabilt tillitsforhold. En annen faktor som også påvirker eldre generasjon B sitt tillitsforhold til yngre generasjon A og B, er usikkerheten rundt hvilken inntekstdrivende drift yngre generasjon har planer om å iverksette på gården etter generasjonsskiftet.

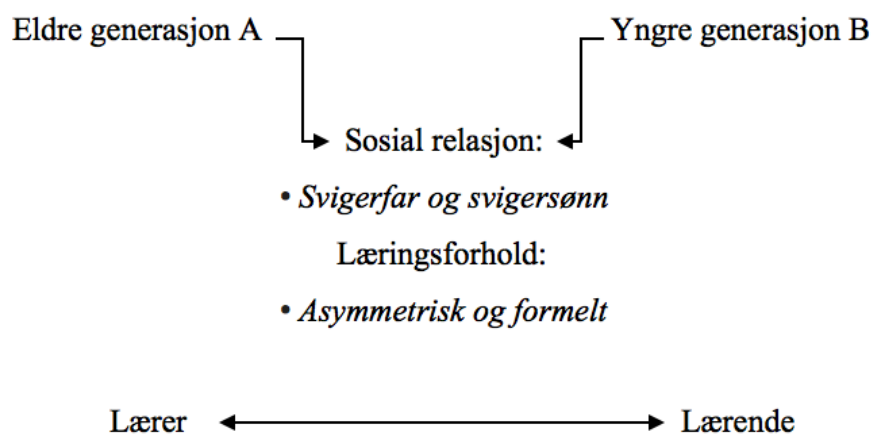
Når det gjelder relasjonell påvirkning, ser det ut til at alle individene i teamet i delvis til stor grad påvirker hverandres læringsforhold. Som Wadel sier, vil en ofte finne at alle læringsforholdene deltakerne i team har seg mellom, blir påvirket av flere andre læringsforhold deltakerne har. Samtidig vil læringsforhold som deltakerne ikke selv er direkte deltakere i, ofte påvirke de læringsforhold en selv har. Det er derfor svært mangfoldig hvordan den relasjonelle påvirkning i team kan være.

Både eldre generasjon B, som også er agronom, og yngre generasjon B har begge bakgrunn som behandlere av jordlovssaker, og er blitt påvirket andre læringsforhold som omhandler jordbrukssaker med jordbrukseiendommer som tema. Yngre generasjon A har, i tillegg til fysioterapiutdanningen, en agronomutdanning fra jordbruksskole som hun tar med seg inn i samspillet mellom henne, yngre generasjon B og eldre generasjon B. Det som Wadel poengterer som en viktig konsekvens av mangfoldige relasjonelle påvirkninger, er det som blir lært i team har en tendens til å bli jevnet ut og bli et felleseie. Det kan derfor tenkes at når planen for gjennomføringen av generasjonsskiftet har blitt mer klarlagt, blir det blir færre relasjonelle påvirkninger i teamet.

Når det gjelder følelsesforholdet mellom den eldre generasjonen og yngre generasjon B, er

denne kategorisert som delvis likt. Yngre generasjon B har tross alt ikke vokst opp på samme sted og gård som eldre generasjon og yngre generasjon A, og han har heller ikke mye erfaring med gårdsdrift fra før. En viktig faktor for ivaretagelse av følelsesforholdene mellom individene her, er yngre generasjon B sin grad av motivasjon for å delta i og lære mer om gårdsdrift. Som nevnt i intervjuet har han også på nært hold sett mange konflikter i saker som angår landbruket. Gjennom jobben har han erfart at det er mye følelser knyttet til gårder og landbrukseiendommer.

For å gå enda nærmere inn på dyadene/teamene og deres relasjon til hverandre, er det også viktig å se nærmere på de *sosiale relasjonene* som læringsforholdene er basert på. Wadel sier at den sosiale relasjonen i en enhet som oftest vil fremtre som overordnet til læringsforholdet. Det kan forklares som at rettigheter og plikter som den sosiale relasjon er basert på, er mer omfattende enn det som går på læring. De sosiale relasjonene i denne casestudien varierer fra individ til individ. Som tidligere forklart er eldre generasjon A og B foreldrene til yngre generasjon A, og yngre generasjon B er svigersønnen til eldre generasjon A og B. Når det gjelder yngre generasjon B, som kommer utenfra og har giftet seg med den odelsberettigete, har han som teammedlem en viktig rolle i tilknytning til mulig oppstående relasjonelle dilemma. Yngre generasjon B sin sosiale relasjon til eldre generasjon A og B har på flere vis en større distanse enn den mellom far/mor/datter, og læringsforholdet vil trolig derfor være mer asymmetrisk og formelt enn det er mellom de andre familiemedlemmene.



(Figur 7.5; Illustrasjon av hvordan eldre generasjon A og yngre generasjon B sin sosiale relasjon påvirker deres læringsforhold)

Som «utenfrakommende», kan det spekuleres i om yngre generasjon B sin relasjonelle påvirkning kan ha innvirkning på hans- og sin ektefelles valg og avgjørelser knyttet til fremtidig drift på gårdsbruket. Yngre generasjon A har tross alt vokst opp på samme gård som hun en dag skal overta, og har høyst sannsynlig i stor grad blitt påvirket av hva eldre generasjon A og B anser som viktige verdier i driften av gårdsbruket. Yngre generasjon B vil trolig ikke ha det samme følelsesforhold til dette som ektefellen, og det vil derfor være viktig at de andre forholdene; aktelsesforhold, tillitsforhold og motivasjonsforhold, er stabile og ikke blir forstyrret av følelsesforholdet. Spørsmålet om de relasjonelle påvirkningene i enheten vil etterhvert «jevnes ut» og bli allemannseie hadde derfor vært interessant å følge opp.

Som Wadel presiserer, vil konsekvensen av at noen av forholdene på en eller annet måte blir forstyrret, gå ut over læringsforholdet mellom individene i dyadene og eventuelt spres innover i teamet. Det kan også påvirke eller forstyrre ett eller flere av de andre forholdene, som igjen vil lede til at konsentrasjonen rundt læringsforholdet blir trukket bort. Kommunikativt reparasjonsarbeid blir derfor et viktig element for at læringsforholdet igjen skal komme i fokus.

Basert på den relasjonelle kartleggingen av enheten, vil jeg videre i dette kapittelet drøfte og tolke situasjonen enheten står i.

7.2 Min tolking av situasjonen

I de neste avsnittene vil jeg oppsummere inntrykkene mine fra personene i enheten, og tolke situasjonen i nåtid, underveis og etter resultatet av generasjonsskiftet.

7.2.1 Tolking av situasjonen i nåtid

Det første som viser seg er at partene relasjonelt sett virker kompetente. Alle har lik oppfattelse av viktigheten av samarbeid, og det er tydelig at både yngre og eldre generasjon prioriterer videre drift av gården svært høyt. Viktigheten av en åpen og god kommunikasjon om generasjonsskifte mellom enhetene er en faktor som går igjen i alle samtalene, og dette er åpenbart noe partene anser som et av de viktigste elementene for å gjennomføre en ryddig og uproblematisk overtakelsesprosess. Yngre generasjon føler seg trygge og sikre på at de kan rådføre seg med eldre generasjon om temaer de lurer på, samtidig som eldre generasjon viser lærevillighet og viser at de ønsker å hjelpe til. Angående motivasjonsforhold, finnes det klare

signaler på at yngre generasjon er motiverte for å ta over gården når tiden er inne. Selv om de «helt sikkert aldri kommer til å føle seg klare», er de er begge interesserte i å lære mer om gårdsdrift og landbruk, noe som vises gjennom agronomutdanning, aktiv observasjon og deltakelse i eldre generasjon sin drift på gården, samt lesing av blant annet infoskriv og medlemsbrosjyrer. For eldre generasjon A og B er dette en viktig faktor for deres tillitsforhold til yngre generasjon. At det er synlig interesse og motivasjon for overtakelse og videreføring av drift er med på å sikre deres håp og forventninger for gården i fremtiden, samt være med på å opprettholde en harmonisk interaksjon og et godt samarbeid mellom generasjonene - da alle skal fortsette å bo på samme sted etter overtakelsen.

Det fremstår derfor tydelig at begge enhetene har hverandre- og hverandres interesser i tankene, og at de har som sitt største ønske at alle blir enige om og fornøyde med prosessen mot generasjonsskiftet.

7.2.2 Tolking av situasjonen underveis

Selv om partene ved første inntrykk virker tilsynelatende enige om mange av temaene i intervjuet, finner jeg også tydelige signaler på bekymringer. Begge parter både fra yngre og eldre generasjon ønsker ikke uenighet, «sure miner» eller dårlig stemning, og har tro på at det kan forhindres med åpen dialog og god kommunikasjon. Likevel er det enkelte temaer som ikke har blitt snakket nok om, som for eksempel bosituasjon; hvem skal bo i hvilket hus, hva som trengs av oppussing og hvem sitt ansvar det skal være.

«(...) Vi snakkar ikkje så mykje om det som vi kunne gjort. Burde gjort. Men ein del ting har vi snakka om, og eg føler at det som eg og mannen min har sett føre oss, altså framtida her, det har vi signalisert. Eg trur ikkje det skal komme nokon gigantiske sjokk på ein måte, det blir ikkje nokon store sjokk for foreldra mine. Men det er ein del ting slik som dette med bu-situasjonen for eksempel, mykje er ikkje ferdigsnakka rundt det. Og det må vi jo ta opp og snakke meir om. Reint praktisk: korleis skal vi gjere dette her, kor skal vi bu og alt det der»

- Yngre generasjon A

«(...) Eg saknar det at vi kan setja oss ned og prøve og snakka meir om enkelte ting. Som det med bu-greiene. For dei no sant, dei bur veldig billig og dei et mykje her hos oss, men vi er jo ikkje komne eit hakk lenger med kva vi skal gjere med bu-situasjonen»

- Eldre generasjon B

I tillegg er det fortsatt uvisst hvilken type drift som skal dominere på gården etter at yngre generasjon tar over, noe som eldre generasjon B viser større tegn til bekymring for enn eldre generasjon A.

«Vi har hatt vår tid no i 40 år, og vi må jo vere glad for a nokon vil ta over. Samtidig så er eg litt bekymra for kva dei har tenkt å gjere med det. (...) Altså, ein kan jo ikkje forventat at dei skal drive med akkurat det same som oss, men det er klart det er ei spenning med det, noko med det der å gi frå seg noko som du har brukt så mykje tid, krefter, sut og arbeid på og teke vare på. Det blir ein del av deg.» - Eldre generasjon B

Yngre generasjon B viser også tegn til bekymring angående nye, store endringer i driften i tiden før overtakelsen, noe som kan påføre dem en ufrivillig forpliktelse til å fortsette med dette etter generasjonsskiftet. For yngre generasjon A er økonomi også noe som bekymrer, som store investeringer og økonomisk krevende endringer på gården.

Selv om generasjonene har hatt dialoger om- og har begynt forberedelsene til generasjonsskiftet, er det fortsatt mye uvisshet rundt praktiske forhold og fremtidige endringer på gården blant partene. Fra mitt perspektiv, som står utenfor situasjonen og ser inn, ser det ut som at det er enkelte tema som unnlates å snakke om fordi de er følelsesladde og kanskje til og med såre og vanskelige å snakke om, og det kan derfor spekuleres i om dette kan skape relasjonelle dilemma når generasjonsskifteprosessen nærmer seg. Blant annet er den fremtidige bosituasjonen noe som tre av fire parter har nevnt som tema som de er usikre på og som burde vært snakket mer om.

Et annet dilemma som kan oppstå i forkant av generasjonsskiftet, er dersom eldre generasjon A og B bestemmer seg for å skifte ut noe av eller hele driften med noe nytt som yngre generasjon A og B ikke er interesserte i å drifte videre etter overtakelsen.

«Sjølvsagt kan ein jo tenkje på det når det nærmar seg overtaking, at avtroppande generasjon ikkje for eksempel byrjar med noko nytt som påtroppande generasjon eigentleg ikkje har lyst til, men som dei då føler seg forplikta til. No kjem eg ikkje på noko kjempegodt eksempel, men det er jo noko å ta omsyn til. At ein tenkjer seg nokon år fram i tid.

For overtaking av gard er gjerne ein prosess som ein brukar tid på, eller eg trur i alle fall ein bør bruke litt tid på det.» - Yngre generasjon B

7.2.3 Tolking av situasjonen etter resultat

På grunn av tiden som er gitt til utførelsen av denne oppgaven, og fordi det ikke er mulig å følge situasjonen til resultatet av generasjonsskiftet, er det på dette tidspunktet vanskelig å si hva som kan forventes vil skje etter generasjonsskiftet uten at det vil bli spekulasjoner. Basert på datamaterialet innhentet fra intervjuene, samt ved hjelp av dokumentanalyse av tidligere rapporter og teori om samme tema, vil jeg prøve så godt jeg kan å integrere dette i tolkingen av hva som kan skje etter resultatet av generasjonsskifte-prosessen.

Dersom alle partene kommer til enighet om bosituasjonen i forkant av overtakelsen, ser jeg ingen grunn til at dette skal fortsette å «ulme» under overflaten som et voksende problem. Det som derimot *kan* utvikle seg som et relasjonelt dilemma, er i så fall spørsmålet om *når* dette skal løses og hva kostnaden med å renovere kårhuset vil komme på. En av bekymringene til yngre generasjon A er, som tidligere nevnt, den økonomiske situasjonen til henne og ektefellen i forbindelse med generasjonsskiftet. Taksten for gården med hus, dyr, utstyr og maskiner, er forventet å ligge i underkant av 4 millioner kroner, og dersom de i tillegg til dette må ta opp lån for reovering av et 109 år gammelt hus, kan det spekuleres i om dette kan bli i overkant økonomisk krevende. Renoveringsprosjektet kan derfor tenkes å bli satt på vent, noe som over lengre tid kan skape uro og dårlig stemning mellom enhetene på gården.

En annen utfordring som kan oppstå etter generasjonsskiftet, er viss eldre generasjon A og B ikke synes om yngre generasjon sin plan for hvilken drift som blir viktigst på gården. Spesielt eldre generasjon B har sterke ønsker om at dyrket mark og jord skal stelles og dyrkes videre, og at deler av jordbruksarealet ikke skal selges til kommunen eller private aktører.

«Eg forventar jo at dei skal halda jorda i hevd då, og eg håpar at dei ikkje legg seg ilag med kommunen og byrjar med å dele ifrå eller splitta opp eller legge jord under asfalt, det syns eg er noko av det tristaste som fins. Jord som har vorte dyrka i mange hundra år og så plutsleg er det berre å grave det vekk og leggja stein og asfalt oppatt på, så er jorda vekke sant. Då kjem ho alder att. (...) Eg håpar at dei, som eg har sagt tidligare: dei treng jo ikkje gjere det same som oss, men eg håpar at dei skal ta vare på det. At dei ikkje mistar noko av det

eller frivillig går med på noko sånt som for oss hadde vore heilt utenkjeleg.»

- Eldre generasjon B

Også for eldre generasjon A er det viktig at dyrket jord og mark ikke gror igjen og at de holder gårdsarealet i live.

«Forventninga er at det er ei form for drift. Hovudpunktet mitt er i alle fall at det ikkje må gro igjen. Det er eit minimum. Så håpar eg jo sjølvsagt at dei finn eit eller anna å driva med som dei kan... Her kan dei jo dyrka kva dei vil. Vi har ei klimasone og jord og vatn og alt, så moglegheiter har dei, det er kun fantasien som set grenser for det.» - Eldre generasjon A

Dersom yngre generasjon etter generasjonsskiftet bestemmer seg for å gå over til drift som ikke krever at like mye av gårdens jordbruksareal skal dyrkes og stelles, kan det spekuleres i om eldre generasjon A og B vil føle motstand og ikke verdsette yngre generasjons ønsker og planer for videre drift av gården. Dette kan i verste fall skape en friksjon i følelsesforholdet og aktelsesforholdet på tvers av enhetene, som igjen vil føre til en svekkelse i relasjonene enhetene imellom.

7.3 Oppsummering

Denne studien tar for seg en enhet av aktører i et familiebasert generasjonsskifte. Dette ble gjort for å studere og kartlegge læringsforholdene i prosessen, samspillet aktørene har seg imellom, og for å se om det finnes uuttalte relasjonelle dilemma da majoriteten av eierskifte i Norge foregår i nærmeste familie.

Team

Enheten består av to dyader, eldre og yngre generasjon, og etter analyse av data kan en anta at disse dyadene, eller «underenhetene», interagerer sammen på gården på lik måte som i det Wadel beskriver som team. Typiske kjennetegn ved teamorganiserte enheter er arbeidet mot et felles mål, som her er gjennomførelsen av et uproblematisk generasjonsskifte. De oppfyller også kriteriet/kjennetegnet for team ved at det er et lite antall personer som selv har valgt å forholde seg til hverandre.

Læringsforhold

Angående læringsforhold og hvilke saksorienterte roller aktørene i generasjonsskifte har, er det tydelige tegn på at eldre generasjon A for det meste har påtatt seg en informasjonsgiverrolle og koordinatorrolle i teamet. Yngre generasjon A og B viser tegn til at de vekselvis har en informasjonssøkerrolle og evaluatorrolle. Eldre generasjon B viser tegn til å ha tatt på seg en initiativrolle.

Læringsroller	Eldre generasjon A	Eldre generasjon B	Yngre generasjon A	Yngre generasjon B
Informasjonsgiverrolle	x			
Informasjonssøkerrolle			x	x
Evaluatorrolle			x	x
Initiatorrolle		x		
Koordinatorrolle	x			

(Figur 7.1; Læringsrollene i enheten)

Andre mellommenneskelige forhold

Når det gjelder andre mellommenneskelige forhold; tillitsforhold, aktelsesforhold, følelsesforhold og motivasjonsforhold, ser det ut som at disse står i fin balanse mellom individene både i og på tvers av dyadene. Både eldre generasjon A og yngre generasjon A synes å ha et godt aktelsesforhold til ektefellene sine, og betrakter disse som sine nærmeste samarbeidspartnere og viktigste støttespillere. Tilliten mellom individene ser også ut til å være høy, da yngre generasjon A sitt følelsesforhold til gården i stor grad kan sammenlignes med det eldre generasjon A og B har.

Enkeltstående læringsforhold i teamet	Tillitsforhold:	Aktelsesforhold:	Følelsesforhold:	Motivasjonsforhold:	Relasjonell påvirkning:
	<i>Sterkt, medium eller svakt</i>	<i>Sterkt, medium eller svakt</i>	<i>Likt, delvis likt eller ulikt</i>	<i>Sterkt, medium eller svakt</i>	<i>Ja, delvis eller nei</i>
Eldre generasjon A Eldre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon B Yngre generasjon A	<i>Medium</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Medium</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon A Yngre generasjon A	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon B Yngre generasjon B	<i>Medium</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Delvis likt</i>	<i>Medium</i>	<i>Ja</i>
Eldre generasjon A Yngre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Delvis likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>
Yngre generasjon A Yngre generasjon B	<i>Sterkt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Likt</i>	<i>Sterkt</i>	<i>Ja</i>

(Figur 7.4; Oversikt på de enkeltstående læringsforhold i teamet)

Som tabellen viser, er de fleste mellommenneskelige forhold sterke og stabile, med unntak av enkelte. Motivasjonsforholdene som er kategorisert som medium er relatert til eldre generasjon B sin tilbaketrekking fra fysisk arbeid i driften grunnet fulltidsjobb, og en svekkelse i hennes tillitsforhold til yngre generasjon A og B. Denne svekkelsen er forårsaket av frykt for at de vil selge gårdsareal, samt usikkerhet rundt valg av fremtidig driftsform etter generasjonsskiftet.

Når det gjelder relasjonell påvirkning, ser det ut til at alle individene i teamet i stor til delvis stor grad påvirker hverandres læringsforhold.

Som tabellen viser, er følelsesforholdet mellom eldre generasjon A og B og yngre generasjon B kategorisert som delvis likt. Dette er fordi yngre generasjon B ikke har samme bakgrunn ved å ha vokst opp på samme sted og gård som eldre generasjon A og B og yngre generasjon A, og han har heller ikke mye erfaring med gårdsdrift fra før. En viktig faktor for ivaretagelse av følelsesforholdene mellom individene her, er yngre generasjon B sin grad av motivasjon for å delta i og lære mer om gårdsdrift. Som nevnt i intervjuet har han også på nært hold sett mye konflikter i saker som angår landbruket, og at det er mye følelser knyttet til gårds- og jordbruk.

Sosial relasjon

De sosiale relasjonene i denne casestudien varierer fra individ til individ.

Når det gjelder yngre generasjon B, som kommer utenfra og har giftet seg med odelshaver, har han som teammedlem en viktig rolle i tilknytning til at mulige relasjonelle dilemma kan oppstå. Yngre generasjon B sin sosiale relasjon til eldre generasjon A og B, har på flere vis en større distanse enn den mellom far/mor/datter, og læringsforholdet vil trolig derfor være mer asymmetrisk og formelt enn det er mellom eldre de andre familiemedlemmene.

Som «utenfrakommende», kan det spekuleres i om yngre generasjon B sin relasjonelle påvirkning kan ha innvirkning på hans- og sin ektefelles valg og avgjørelser knyttet til fremtidig drift på gårdsbruket. Yngre generasjon B har trolig ikke det samme følelsesforholdet til dette som sin ektefelle, og det vil derfor være viktig at de andre forholdene, aktelsesforhold, tillitsforhold og motivasjonsforhold, er stabile og ikke blir forstyrret av følelsesforholdet.

Tolking av situasjonen i nåtid

Det første som synes klart seg er at partene relasjonelt sett virker kompetente. Alle viser lik oppfattelse av viktigheten av samarbeid, og det er tydelig at både yngre og eldre generasjon setter videre drift av gården som en høy prioritet. Viktigheten av en åpen og god kommunikasjon om generasjonsskifte mellom enhetene er en faktor som går igjen i alle samtalene, og dette er åpenbart noe partene anser som et av de viktigste elementene for å gjennomføre en ryddig og uproblematisk overtakelsesprosess. Yngre generasjon føler seg trygge og sikre på at de kan rådføre seg med eldre generasjon om temaer de lurer på, samtidig som eldre generasjon viser lærevillighet og at de ønsker å hjelpe til.

Tolking av situasjonen underveis

Selv om partene ved første inntrykk virker tilsynelatende enige om mange av temaene i intervjuet, finnes det tydelige tegn på bekymringer. Begge parter fra både yngre og eldre generasjon ønsker ikke uenighet, «sure miner» og dårlig stemning, og har tro på at det kan forhindres med åpen dialog og god kommunikasjon. Likevel er det enkelte temaer som ikke har blitt snakket nok om, som for eksempel bosituasjon; hvem skal bo i hvilket hus, hva som trengs av oppussing og hvem sitt ansvar det skal være.

Uvisshet rundt hvilken type drift det vil bli på gården etter at yngre generasjon tar over, er også noe som eldre generasjon B viser større tegn til bekymring for enn eldre generasjon A. Yngre generasjon B viser også tegn til bekymring angående nye, store endringer av driften i årene før overtakelsen, noe som kan påføre dem en ufrivillig forpliktelse til å fortsette med dette etter generasjonsskiftet. For yngre generasjon A er økonomi også noe som bekymrer, som store investeringer og økonomisk krevende endringer på gården.

Selv om generasjonene har hatt dialoger om- og har begynt forberedelsene til generasjonsskiftet, er det fortsatt mye uvisshet rundt praktiske forhold og fremtidige endringer på gården blant partene.

Tolking av situasjonen etter resultat

Dersom alle partene kommer til enighet om bosituasjonen i forkant av overtakelsen, ser jeg ingen grunn til at dette skal fortsette å «ulme» under overflaten som et voksende problem. Det som derimot kan utvikle seg som et relasjonelt dilemma, er spørsmålet om når dette skal løses og hva kostnaden med eventuelle renovasjoner av hus vil bli. En av bekymringene til yngre generasjon A er, som tidligere nevnt, den økonomiske situasjonen. På grunn av økonomien ved kjøpet av gårdsbruket, kan renoveringsprosjektet tenkes å bli satt på vent, noe som over lengre tid kan skape dårlig stemning.

En annen utfordring som kan forekomme etter generasjonsskiftet, er dersom eldre generasjon A og B ikke liker yngre generasjon sin plan for ny drift. Spesielt eldre generasjon B har sterke ønsker om at dyrket mark og jord skal stelles og dyrkes videre, og ikke bli solgt unna.

Dersom yngre generasjon etter generasjonsskiftet bestemmer seg for å gå over til en drift som ikke krever at like mye av gårdens jordbruksareal skal dyrkes og stelles, kan det spekuleres i

om eldre generasjon A og B vil kjenne på motstand og ikke respektere yngre generasjons ønsker og planer for videre drift av gården. Dette kan i verste fall skape en friksjon i følelsesforholdet og aktelsesforholdet på tvers av enhetene, som igjen vil føre til en svekkelse i relasjonene enhetene imellom.

8.0 Konklusjon

Det første som kommer til nytte for å kunne kartlegge og vurdere hva som kan oppstå og utvikle seg som relasjonelle dilemmaer i lignende prosesser, er å klargjøre tilstanden til de relasjonelle forholdene mellom individene i enheten. Etter operasjonaliseringen av Wadels begreper om læringsforhold og de variabler som læringsforhold påvirkes av, har jeg under denne casestudien anvendt begrepene som et kartleggingsverktøy av det menneskelige systemet enhetene befinner seg i. Med hjelp av dokumentanalyser av tidligere studier angående samme tema, har spørsmålene i intervjuguiden i tillegg vært spisset mot det instrumentelle systemet som omgår enhetene, som også mistenktes kunne være grunnlag for mulige relasjonelle dilemma. Etter endelig resultat vil jeg påstå at jeg, både ved hjelp av Wadels teori og dokumentanalyser av tidligere studier, har fått kartlagt uttalte relasjonelle dilemmaer som potensielt sett kan utarte seg som større problem både under og etter generasjonsskifteprosessen er endelig.

For å definere utfordringene har jeg avsnittene som kommer valgt å kategorisere mulige relasjonelle dilemmaer i to kategorier: Det instrumentelle- og det menneskelige system.

I: Relasjonelle dilemma i det instrumentelle system

Som Madsen, Rønning og Wiborg beskriver i sin rapport om generasjonsskifte for Nordlandsk Forskning, vil generasjonsskifte på gårdsbruk omhandle valg som påvirkes av faktorer som bosted, produksjon, inntektsgrunnlag og husholds-organisering. Basert på funnene i empirien fra studien, ser jeg også i dette tilfellet at det er grunn til å tro at dette kan være pådrivere av fremtidige relasjonelle dilemma.

- *Økonomi*

I det instrumentelle systemet, som angår praktiske/produksjonelle forhold, ser jeg på den økonomiske situasjonen til yngre generasjon A og B som en påvirkende faktor til et fremtidig relasjonelt dilemma. Funn fra analysen antyder at eldre generasjon ikke vil flytte til kårhuset dersom det ikke blir renoverert med skikkelig isolasjon. Yngre generasjon A har allerede i denne fasen av prosessen gitt uttrykk for at kjøpet av gården vil være dyrt nok i seg selv, og at husprosjekt må bli satt på vent. Dersom yngre generasjon A og B har forventninger om at de skal flytte inn i hovedhuset ved overtakelse, kan det spekuleres i om dette kan utløse en eventuell interessekonflikt og friksjon i forholdet mellom enhetene.

I: Relasjonelle dilemma i det menneskelige system

Som nevnt i kapittel 2, har resultater fra tidligere undersøkelser konkludert med at generasjonsskifte i liten grad er et tema det blir snakket om i landbruksfamilier. I situasjoner der det er uklarheter med hensyn til hvem som skal ta over gårdsbruket, tidspunkt for overtakelse og mangel på svar om hvordan gårdsdriften skal tilpasses neste eier, kan være med på å gjøre eierskifteprosessen vanskelig. Denne studien viser klare antydninger på samme problem i det menneskelige system, som utdypes under:

- *Engstelse og usikkerhet grunnet mangel på kommunikasjon*

Basert på analytiske funn er det klare indikasjoner på at mangel på kommunikasjon om følelsesladde temaer over tid kan utvikle og danne relasjonelle dilemma i forbindelse med generasjonsskifte. I denne studien er det uroligheter rundt bosituasjon som dominerer, og som helt klart ikke er et ferdigsnakket tema mellom partene.

- *Mangel på avklaring av roller og forventninger*

Funnene tilsier også at enhetene seg imellom ikke har etablert en åpen forståelse om hvilke forventninger de har til hverandre både under og etter generasjonsskifteprosessen. Yngre generasjon A og B er fortsatt usikre på hva slags type drift de vil satse på etter overtakelsen av gården, og dette ser også ut til å være et uromoment for den eldre generasjonen. Frykten for at yngre generasjon vil selge deler av driftsarealet på gården til kommunen eller andre er med på å skape engstelse, spesielt for eldre generasjon B, som i intervjuet er åpen om at dette er blant hennes «verste mareritt». I tillegg har yngre generasjon A vært åpen fra starten av prosessen

om at hun ikke vil ta på seg ansvaret med å være bonde på fulltid. Eldre generasjon A er tydelig på at hans minste forventning er at gården ikke «gror igjen», noe som er avhengig av hvor mye arbeid som faktisk blir lagt ned av yngre generasjon A og B.

Et annet interessant funn i studien, er at eldre generasjon A og B har allerede har erfart samme problem da de tok over gården i 1982. Husholdsorganiseringen var også her en utfordring som ikke ble diskutert og snakket nok om.

Praktisk sett vil denne oppgaven være ment som et verktøy i tillegg til tidligere studier om samme tema, og kan benyttes for vurdering av enheter i en generasjonsskifteprosess. Som tidligere illustrert har modellene fra Wadels teori blitt anvendt som en måte å kartlegge individer i en enhet, og å stille spørsmål rundt forholdet som påvirker læreforholdet og deres relasjonelle tilstand. Grunnet få allerede eksisterende studier rundt de menneskelige aspektene ved generasjonsskifte, kan denne studien supplere med spørsmål en bør stille ved fremtidige studier om generasjonsskifteprosesser. Hensikten er å få i gang en bevisstgjøringsprosess som kan være med på å tilrettelegge og videreutvikle informasjon om generasjonsskifte til kommende generasjoner av bønder.

Referanser

Andersen, Z., Fuglestad, E.M., Vik, J. *Trender i norsk landbruk. Et landbruk i endring.* Rapport nr. 7/2018. Trondheim: RURALIS – Institutt for rural- og regionalforskning. ISSN 1523 - 2035

Andgard, A., Eldby, H., Eide og M. Klem, L. (2009) *Rekruttering til landbruket – Odelbarns holdninger til overtakelse av gård.* Rapport 2/09. Oslo: Landbrukets Utredningskontor

Holme, I.M., og Solvang, B.K. (1996). *Metodevalg og metodebruk.* Oslo: Tano A.S.

Katzenbach, J.R og Smith, D.K. (1993) *The discipline of teams.* Harvard Business Review, March-April Issue

Keating, N. C. og Little, H.M. (1997): *Choosing the successor in New Zealand family farms.* Family Business Review 10(2)

Kvale, S. (2018) *Det kvalitative forskningsintervju.* 3. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
Kerlinger, F.N (1979). *Behavioural research.* New York: Holt, Rhinehart & Winston

Landbruksdirektoratet (2018, 9. November) *Nær 40 000 søkte produksjonstilskudd i 2018.* Hentet fra <https://www.landbruksdirektoratet.no/no/produksjon-og-marked/produksjonstilskudd/om-produksjonstilskudd/nar-40-000-sokte-produksjonstilskudd-i-2018>

Madsen, E.L, Lønning, L. og Wiborg, A. (2008). *Generasjonsskifte – utfordringer for gårdsbruk og småbedrifter.* Arbeidsnotat nr. 1009 /08. Bodø: Nordlands Forskning

Melberg, K. (2002) *Landbruket som livsform – en livsstilsanalyse av norske gårdbrukere. I: Rødseth, T. (Red.) Landbruket ved en korsvei.* Bergen: Fagbokforlaget

Norsk senter for forskningsdata (2018, 31.august) *Samtykke.* Hentet fra <https://nsd.no/personvernombud/hjelp/samtykke.html>

Rekrutteringsutvalget i Troms (1999) *Rekruttering til gårdsbruket i Troms*. Rudie, I. 1969-70. "Household Organization: Adaptive Process and Restrictive Form. A Viewpoint on Economic Change. Folk. Bd.11-12: 185-200.

Statistisk sentralbyrå. (2019, 12.februar) *Gardsbruk, jordbruksareal og husdyr*.

Hentet fra <https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/statistikker/stjord>

Stubberud, K. V. og Samseth, K. (2000) *Slekter kommer, slekter går – Om generasjonsskifte i landbruket*. NILF Rapport 2000:4. Oslo: Norsk Institutt for Landbruksøkonomisk Forskning

Wadel, Cato. (1999). *Kommunikasjon – et mangfoldig samspill*. Flekkefjord: SEEK a/s

Wadel, Cato. (2002). *Læring i lærende organisasjoner*. Flekkefjord: SEEK a/s

Widding, Øystein. (2005). *Case som metode. Hovedutfordringer knyttet til ulike forskningsdesign når hensikten er å generalisere*. Trondheim: NTNU

Yin, R.K. (2018) *Case study research and applications: Design and methods*. 6th edition. London: SAGE Publications

VEDLEGG

Intervjuguide – Noverande generasjon

Intervjuguide – komande generasjon

Forespørsel om å foreta intervju av familiemedlemmer i generasjonsskifteprosess

Informasjonsskriv

Samtykkeerklæring

INTERVJUGUIDE – NOVERANDE GENERASJON

Bakgrunn

- 1) Kva var det som gjorde at du valde å bli bonde?
- 2) Kva var grunnlaget for generasjonsskiftet då du tok over?
- 3) Kva var motivasjonen din for å overta garden?
- 4) Korleis førebudde du deg på overtakinga?
- 5) Kva type gardsdrift var det då du tok over?
- 6) Har du gjort endringar på garden sidan generasjonsskiftet? I tilfelle ja, kva slags?
- 7) På kva grunnlag valde du å drifta garden slik du gjer i dag?

Samarbeid og rolle

- 8) Har du samarbeidspartnar(/partnarar)?
- 9) Kven gjer kva og kva samarbeider de om?
- 10) Kven tek avgjerder?
- 11) Lærer du av nokon andre? I så fall, kven?
- 12) Lærer du vekk til nokon? I så fall, kven?
- 13) Kva meiner du er positive og negative faktorar med bondeyrket og det å vera sjølvstendig næringsdrivande?

Erfaring/kompetanse

- 14) Kva utdanning har du?
- 15) Føler du at du har lært det du treng for å drifta garden? På kva måte?
- 16) Kva kompetanse og erfaring/erfaringar verdset du mest?
- 17) Føler du at du har vore godt nok førebudd på rollen som bonde?
- 18) Kva har du vore minst førebudd på?
- 19) Har du følt deg trygg på at du har hatt tilgang til hjelp dersom det har vore naudsynt? På kva måte?

Odel/Generasjonsskifte

- 20) Kva tenkjer du om odelslova? Kva er negativt, kva er positivt?
- 21) Føler du odelslova har hatt noko å seia for kjenslene dine rundt overtakinga av gardsbruket?
- 22) Kven skal ta over stafettpinnen etter deg?

- 23) (oppfølging) Har de byrja å planleggja førebuinga av generasjonsskiftet?
- 24) Trur du odelslova har hatt noko å seia for kjenslene til neste generasjon rundt overtakinga av gardsbruket?
- 25) Kva er motivasjonen din for å planleggja og førebu neste generasjonsskifte?
- 26) Korleis er dialogen dykkar rundt gardsdrift og generasjonsskifte?
- 27) Kva forventningar har du til neste generasjon?
- 28) Er du bekymra for konflikter? Kva er i så fall desse?
- 29) Korleis er tilliten din til neste generasjon?
- 30) Kva er viktig for deg i samband med generasjonsskifte?
- 31) Har du nokon bekymringar for resultatet av generasjonsskiftet? Dersom ja, kva er desse?

Mål/forventningar

- 32) Kva meiner du skal til for å lukkast som bonde?
- 33) (oppfølging) Meiner du neste generasjon har dette på plass? På kva måte?
- 34) Kva er det viktigste du kan læra vekk til neste generasjon?
- 35) Kva faktorar meiner du bidreg til eit vellykka generasjonsskifte?
- 36) (Oppfølging) Meiner du neste generasjon har dette på plass? På kva måte?
- 37) Kva er håpet ditt for garden?
- 38) Tykkjer du at det er vanskeleg å setja krav til neste generasjon som også er næraste familie? På kva måte?

INTERVJUGUIDE – KOMANDE GENERASJON

Bakgrunn

- 1) Kva er det som gjer at du ynskjer å overta garden?
- 2) Kva meiner du er grunnlaget for generasjonsskiftet?
- 3) Kva er motivasjonen din for å overta garden?
- 4) Korleis førebur du deg på overtakelsen?
- 5) Kva type gardsdrift ynskjer du å driva med når du tek over?
- 6) Har du planar endringar på gardsbruket? I så fall, kva?
- 7) Kvifor vil du eventuelt endra noko?

Samarbeid og rolle

- 8) Vil du få samarbeidspartnar(/partnarar)?
- 9) Kven vil gjere kva, og kva vil de eventuelt samarbeida om?
- 10) Kven trur du vil ta avgjerder?
- 11) Lærer du av nokon andre? I så fall, kven?
- 12) Lærer du vekk til nokon andre? I så fall, kven?
- 13) Kva meiner du er positive og negative faktorar med bondeyrket og det å vera sjølvstendig næringsdrivande?

Erfaring/kompetanse

- 14) Kva utdanning har du?
- 15) Føler du at du har lært det du treng for å drifta garden? På kva måte?
- 16) Kva kompetanse og erfaring/erfaringar set du høgast?
- 17) Føler du at du er nok førebudd på rollen som bonde?
- 18) Kva trur du at du vil vera minst førebudd på?
- 19) Føler du deg trygg på at du får tilgang til hjelp dersom det blir naudsynt? På kva måte?

Odel/Generasjonsskifte

- 20) Kva tenkjer du om odelslova? Kva er negativt, kva er positivt?
- 21) Føler du odelslova har hatt noko å seia for kjenslene dine rundt overtakinga av gardsbruket?
- 23) Kva er motivasjonen din for å planleggja og førebu generasjonsskiftet?
- 24) Korleis er dialogen dykkar rundt gardsdrift og generasjonsskifte?

- 25) Kva forventningar har du til den eldre generasjonen?
- 26) Er du bekymra for konflikter? Kva er i så fall desse?
- 27) Korleis er tilliten din til den eldre generasjonen?
- 28) Kva er viktig for deg i samband med generasjonsskiftet?
- 29) Har du nokon bekymringar for resultatet av generasjonsskiftet? Dersom ja, kva er desse?

Mål/forventningar

- 30) Kva meiner du skal til for å lukkast som bonde?
- 31) (oppfølging) Meiner du at du har dette på plass? På kva måte?
- 32) Kva trur du er det viktigste du kan få læra av den eldre generasjonen?
- 33) Kva faktorar meiner du bidreg til eit vellukka generasjonsskifte?
- 34) (Oppfølging) Meiner du den eldre generasjonen har dette på plass? På kva måte?
- 35) Kva er håpet ditt for garden?
- 36) Tykkjer du det er vanskeleg å setja krav til den eldre generasjonen som også er næraste familie? På kva måte?

UNIVERSITETET I STAVANGER

Henriette Fraas
(Adresse)

5.mars 2019

**FORESPØRSEL OM Å FORETA INTERVJU AV FAMILIEMEDLEMMER SOM
SKAL DELTA I EN GENERASJONSSKIFTEPROSESS**

Viser til telefonsamtale med deg den 18.februar 2019 hvor jeg kom med forespørsel om å intervju partene i generasjonsskifteprosessen som er planlagt for gårdsbruket ditt, og til ditt positive svar etter å ha konferert med de andre partene.

Mer informasjon om studien finnes i et eget informasjonsskriv. Det settes stor pris på deres velvilje til mitt prosjekt, og jeg ser fram til å foreta intervju med dere.

Med vennlig hilsen

Henriette Fraas

Mastergradstudent i endringsledelse

Universitetet i Stavanger
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag

Henriette Fraas
(Adresse)

5.mars 2019

INFORMASJON

Til familiemedlemmer som ønsker å delta å studien

Jeg heter Henriette Fraas og er student ved Universitetet i Stavanger, det samfunnsvitenskapelige fakultet – institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag. Jeg skal i løpet av våren skrive min masteroppgave i endringsledelse med innleveringsfrist 16.juni.

Temaet for denne oppgaven er generasjonsskifte innen landbruket, og hensikten er å studere prosessen og kartlegge hvilke læringsforhold aktører har seg imellom, hvordan samspillet er, samt se om det finnes uuttalte relasjonelle dilemma da majoriteten av eierskifte foregår innad nærmeste familie. Problemstillingen er ennå ikke ferdigstilt.

I forbindelse med oppgaven ønsker jeg å gjennomføre 4 intervju, et med hver av familiemedlemmene som skal delta i en generasjonsskifteprosess. Intervjuene er planlagt for gjennomføring i løpet av mars/april 2019.

Intervjuene er satt opp til å ha en varighet på 1-1 og 1/2 timer, og om mulig ønsker jeg å gjennomføre disse i informantenes hjem.

Under intervjuet vil det benyttes en intervjuguide hvor jeg blant annet vil be deg om å si noe om bakgrunnen for valg om å bli bonde, erfaring, kompetanse og utdanning, samarbeid om drift, samt mål og forventninger for generasjonsskifteprosessen. For å få med så mye så mulig informasjon, ønsker jeg å benytte en lydopptaker under samtalen. Alt av data tatt opp på lydopptakeren vil bli slettet etter at oppgaven er sensurert. Jeg vil understreke at informasjon fra intervjuet vil forbli anonyme, og at din tilknytning til studien vil gjøres ugjenkjennelig.

Vedlagt er to eksemplarer av informert samtykkeerklæring. Vennligst signer ett eksemplar og returner det til meg når vi møtes til intervju. Det andre eksemplaret beholder du selv.

Dersom det skulle være noen spørsmål i forbindelse med din deltakelse i studien, kan du ta kontakt med meg på telefonnummer: 959 66 350 eller e-post: henriettefraas@hotmail.com.

Jeg vil ta kontakt via telefon så snart som mulig for å avtale tid og sted for intervju.

Med vennlig hilsen

Henriette Fraas
Masterstudent i endringsledelse

Vedlegg: 2 eksemplarer av samtykkeerklæring

UNIVERSITETET I STAVANGER

Forsker: Henriette Fraas

SAMTYKKEERKLÆRING

Prosjektfokus: generasjonsskifte innen nærmeste familie i norsk landbruk; en case-studie.

Jeg gir mitt samtykke til at informasjon og opplysninger jeg gir kan innhentes via intervju, og at det blir gjort lydopptak av intervjuet.

Jeg samtykker i at innhentet opplysninger kan bli brukt av prosjektansvarlig forsker som en del av hennes masteroppgave. Jeg er bevisst på at den informasjonen og opplysninger jeg gir blir anonymisert av forsker, og at opptaket blir slettet etter at sensuren for oppgaven er gitt.

Jeg er kjent med at deltakelsen i prosjektet er helt frivillig, og at jeg under hvilket som helst tidspunkt kan be om å få slette informasjonen som er gitt til forsker.

.....
Sted

.....
Dato

.....
Underskrift av informant

Universitetet i Stavanger
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag