

Line Bondø Hellesø

Den uformelle samtalen: En faktor for effektiv kunnskapsutveksling i havbruksnæringen?

En kvalitativ studie av den blå næringen på Rørvik og Flatanger sine erfaringer med kommunikasjon over digitale plattformer

Bacheloroppgave i Medievitenskap

Veileder: Guri Ellen Hanem

Mai 2021

Line Bondø Hellesø

Den uformelle samtalen: En faktor for effektiv kunnskapsutveksling i havbruksnæringen?

En kvalitativ studie av den blå næringen på Rørvik og Flatanger sine erfaringer med kommunikasjon over digitale plattformer

Bacheloroppgave i Medievitenskap
Veileder: Guri Ellen Hanem
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for kunst- og medievitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Jeg vil gjerne takke Brohode Havbruk for at jeg lov til å skrive oppgaven i samarbeid med dere. Dette har vært et spennende prosjekt der jeg har lært mye om min egen kunnskap. Det er en erfaring som jeg er sikker på at jeg kommer til å ha nytte av senere.

Takk til Alexandra Neyts på Brohode Havbruk for fine samtaler, god hjelp og råd før, under og etter praksisperioden. Vil også takke Marit Bull og Martin Fredrik Olsen på Blått Kompetansesenter som bidro til at spørsmålene i intervjuguiden ble godt strukturert. Selv om det ikke ble helt som vi tenkte Marit, synes jeg likevel at vi fikk til noen gode samtaler.

Takk til veilederen min, Guri Ellen Hanem, for gode råd og innspill. Det har vært til inspirasjon for fremgangen, og hjulpet meg å se nye perspektiver i prosjektet som jeg ellers ikke ville ha sett.

Takk til dere som stilte opp på intervju! Uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave.

Sammendrag

Denne oppgaven er et samarbeid mellom Brohode Havbruk og emnet «Medievitere i praksis» på instituttet for kunst- og medievitenskap på NTNU. Oppgaven tar for seg på hvilke måter den blå næringen på Rørvik og Flatanger opplever hvordan kommunikasjonen har endret seg mellom de og forskningsmiljøene i Trondheim i forbindelse med koronanedstengningen, og de endrede kommunikasjonsformene som har kommet med det. Det siste året har arbeidshverdagen hovedsakelig vært digitalt, og derfor har den blå næringen fra sitt perspektiv gitt verdifull informasjon om hva som er styrker og svakheter med digitale plattformer.

Gjennom kvalitative intervjuer har fem informanter fra ulike bedrifter med tilknytning til Rørvik og Flatanger blitt intervjuet, samtidig som jeg har brukt relevant teori som empiri for å støtte opp deres erfaringer rundt temaet. Det er mediumteori utviklet av Joshua Meyrowitz som danner grunnlaget i teorien, men også digital kompetanse og ulike faktorer som bidrar til å påvirke om kommunikasjonen blir suksessfull eller ikke på digitale plattformer, er inkludert i oppgaven. Funnene viser til at fremdriftsmøter og inkludering av fagfolk med nøkkelfunksjoner fungerer godt over digitale plattformer. Derimot mer dialogdrevne, kreative møter er mindre effektiv. En faktor som bidrar til det, er at den uformelle samtalen forsvinner med digitale møter. Småprat bidrar til å skape felles tolkninger av normer og folk. Når den blir borte, mister møtedeltakerne mellommenneskelige mål. Samtidig er det i småpraten at nye ideer oppstår, og derfor blir disse møtene utilstrekkelige over digitale plattformer.

Abstract

This thesis is a collaboration between Brohode Havbruk and the course «Medievitere i Praksis», a practical version of the bachelor's in Media Studies at the Department of Art and Media Studies, NTNU (The Norwegian University of Science and Technology). The topic of the thesis is in which ways the communication has changed between the blue sector in Rørvik and Flatanger and science environments in Trondheim concerning the Covid-19 lockdown, and the changed forms of communication. In the past year, the workplace has been digital, and that is why the perspective of the blue sector have given valuable information about digital platforms' strengths and weaknesses.

Through a qualitative research method, five informants from different firms with affiliation to Rørvik and Flatanger have been interviewed. Simultaneously, I have been using relevant theory as empirical evidence to support their experiences. Medium theory, developed by Joshua Meyrowitz, creates the foundation of the theory, but also digital literacy and several factors which affect if the communication through digital platforms are successful or not, are included in the thesis. My results show that update meetings work well with digital platforms. At the same time, it gives an opportunity to include key people from the production. On the other hand, dialog-driven, creative meetings are less effective. Less informal conversations are mentioned as one of the reasons why. Smalltalk creates mutual interpretations of both norms and people. When it disappears, the participants lose interpersonal goals. Innovative ideas often occur in those conversations, and that is why those meetings are inadequate on digital platforms.

Innholdsfortegnelse

1.0 Aktualisering	1
1.2 Problemstilling	1
1.3 Om Brohode Havbruk og relevansen for Rørvik og Flatanger.....	2
2.0 Teori.....	3
2.1 Mediumteori.....	3
2.2 Digital kompetanse	4
2.3 Digitale plattformer i jobbsammenheng	4
3.0 Metode	5
3.1 Intervjuene	6
3.2 Datainnsamling	7
4.0 Drøfting.....	7
4.1 Kommunikasjonen før nedstengingen	7
4.2 Analyse av Microsoft Teams	7
4.3 Digital teknologisk kompetanse	8
4.4 Digital sosial kompetanse	9
4.5 Glokalisering	10
4.6 Dynamikken på digitale plattformer.....	13
5.0 Konklusjon	15
6.0 Referanser.....	17
Vedlegg.....	20

1.0 Aktualisering

Trøndelag er Norges største oppdrettsfylke, og det bidrar godt til vekst i kystkommunene (Trøndelag fylkeskommune 2019, 73). En av disse kommunene er Nærøysund, med tettstedet Rørvik i spissen. Rørvik har opplevd enorm vekst gjennom den blå næringen. Det er i likhet med Flatanger kommune som ligger på andre siden av Folda. Siden 2008 har sysselsettingen i Nærøysund (statistikk fra gamle Vikna kommune) og Flatanger kommuner økt med henholdsvis 11,7% og 20,2% (69). Det har bidratt til en ytterlig satsning på den blå næringen. Brohode Havbruk er et program som var initiert av NTNU Oceans og Guri Kunna videregående skole på Frøya og Hitra, men som nå omfatter større deler av Trøndelagskysten (Neyts og Bruheim 2018, 2). Målet er å få til samarbeid på tvers, for å utveksle kompetanse fra næring inn i utdanning og forskning, samt øke kompetansen ved å gjøre veien kortere fra forskningsfronten til merdkanten (7).

På grunn av koronanedstengningen ble 2020 heldigital. Arbeidslivet ble snudd på hodet, og kommunikasjonen foregikk over digitale plattformer. Ved å bruke Joshua Meyrowitz sin mediumteori skal jeg belyse hvordan kommunikasjonen med forskningsmiljøene har blitt annerledes for den blå næringen på Rørvik og Flatanger. I denne oppgaven skal jeg først presentere problemstillingen og Brohode Havbruk, og deretter introdusere teori og metode. Resultatene blir lagt fram sammen med drøftingen, før jeg vil avslutte med en konklusjon om mine funn.

1.2 Problemstilling

I denne oppgaven skal jeg undersøke på hvilke måter kommunikasjonen mellom forskningsmiljøene i Trondheim og den blå næringen på Rørvik og Flatanger har endret seg som følge av koronanedstengningen, og endringer i kommunikasjonsformene. Koronanedstengningen bidro til at det var nødvendig å tenke annerledes for å skape dialoger og kunnskapsutvekslinger. Oppgaven vil gi et utgangspunkt for å finne ut hva den blå næringen på Rørvik og Flatanger selv mener er styrker og svakheter med kommunikasjon over digitale plattformer.

1.3 Om Brohode Havbruk og relevansen for Rørvik og Flatanger

Oppgaven blir skrevet i et samarbeid mellom emnet Medievitere i praksis på Instituttet for kunst- og medievitenskap på NTNU og NTNU Oceans/Brohode Havbruk 2050. Medievitere i praksis er en praksisorientert bachelor, og som gir mulighet for et samarbeid med en bedrift. NTNU Oceans er et av universitets satsningsområder der de resterende tre er energi, bærekraft og helse (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet [NTNU] u.å.b).

Brohode Havbruk er et resultat av en samarbeidsavtale mellom NTNU Oceans og Guri Kunna videregående skole på Frøya og Hitra som ble signert i 2012, men som nå omfatter større deler av Trøndelagskysten (Neyts og Bruheim 2018, 2). Avtalen ble fornyet i 2021 (NTNU u.å.a). Brohode Havbruk har som mål å øke spisskompetansen i den blå næringen, og øke næringsrelevansen i forskning og utdanning (Neyts og Bruheim 2018, 59). Programmet blir støttet av Forskningsrådet som et kapasitetløftsprosjekt, der visjonen er å oppnå innovasjon i havbruksnæringen. Forskningsrådet definerer kapasitetløft:

Som langsiktige prosjekter for å bygge forskningskapasitet relevant for næringsliv, styrke samarbeidet mellom forsknings- og utdanningsmiljøene og næringslivet og gi næringslivet tilgang til relevant utdanning og forskning i sin region. Prosjektene skal bidra til økt verdiskaping, omstillingsevne og forskningskapasitet i regionen (Forskningsrådet 2018, 5).

Brohode Havbruk fungerer som en samspillstimulerende effekt som skal legge til rette for samarbeid som skal skape nyskaping, og gjøre havbruksnæringen bedre rustet for fremtiden (Neyts og Bruheim 2018, 16). Næringen og forskningsmiljøene er aktørene som skal dra nytte av programmet, og inngå samarbeid med hverandre. Hvis flere tar næringsrelevant utdanning, bidrar det til bedre spisskompetanse i havbruksnæringen (7). Nærøysund kommune har en målsetning om 1000 nye arbeidsplasser innen 2030 (Nærøysund kommune 2020a). Samtidig er det ønskelig med mer samarbeid med forskning og utdanning for å skape økt innovasjonskraft (Nærøysund kommune 2020b, 7). God kontakt med forskning kan derfor bidra til denne veksten. På den andre siden er det næringen som sitter med kunnskap om hvilke kompetansebehov som vil være nødvendig i fremtiden.

Jeg har derfor valgt å fokusere på den blå næringens perspektiv. Det betyr at jeg ser kun fra deres ståsted, og hvilke oppfatninger de har av den interne digitale kommunikasjonen med forskningsmiljøene i Trondheim. Programmet Brohode Havbruk er en forhandler som tilrettelegger for mer samarbeid, og har ikke daglig kontakt med hver enkel bedrift.

De har likevel kontakt med ulike aktører som forskningsmiljøer på NTNU og SINTEF, og bedrifter som er med i styringsgruppen (Alexandra Neyts, personlig kommunikasjon i e-post, 23. april 2021). Det er lagt opp til kontakt mellom forskningsmiljø og bedrifter i felles prosjekter, og det er dette aspektet oppgaven min bygger på. Avstanden fra Rørvik og Flatanger til Trondheim er stor geografisk, det betyr at denne nye kommunikasjonssituasjonen skaper nye arbeidsmåter. Å se fra den blå næringens perspektiv kan gi verdifull informasjon om digitale kommunikasjonssituasjoner, og hvordan det kan brukes mest effektivt for dem.

2.0 Teori

2.1 Mediumteori

I denne oppgaven kommer jeg til å ta utgangspunkt i mediumteori som er utviklet av Joshua Meyrowitz. Meyrowitz anerkjenner at teorier som fokuserer på innholdet i medier er viktig, men at det likevel blir for ensidig. Derfor blir mediumteori brukt til å analysere hvilke forutsetninger et nytt medium legger til rette for i en kommunikasjonssituasjon. Istedenfor å se på hva som blir kommunisert, blir det vektlagt hvordan noe blir kommunisert. Enkelt sagt ser mediumteori på hvordan et medium gjør en kommunikasjonssituasjon annerledes enn hva den hadde blitt med et annet medium eller interaksjon ansikt til ansikt (Meyrowitz 1994, 50).

Mediumteori kan brukes på to nivåer, mikronivå og makronivå. Sistnevnte er på et kulturelt nivå, og ser på hva som skjer når et medium blir en del av et allerede eksisterende nettverk, og hvordan det endrer samhandlingen generelt. Mikronivå, derimot handler om å analysere hvordan det å velge et medium over et annet påvirker en situasjon (Meyrowitz 1994, 51). I denne oppgaven er mikronivået hovedfokuset, men den ser likevel på hvordan kommunikasjonssituasjonen har endret seg på et kulturelt nivå.

Analysen på mikronivået tar utgangspunkt i enkle spørsmål: hvilke sanser som blir tatt i bruk i møte med mediumet, om mediumet er enkelt eller vanskelig å bruke, hvor mange kan få den samme beskjednen samtidig, og er det et medium som fungerer best når det er mange som bruker det eller vektlegges det individuell tilegnelse i større grad? (Meyrowitz 1994, 50).

Disse spørsmålene blir et utgangspunkt for å se hvordan egenskapene påvirker mediumets bruk, men også hvordan bruken av et spesifikt medium påvirker det sosiale og psykologiske for brukere (Meyrowitz 1994, 50). Som Meyrowitz (1994, 51) beskriver, forholder mediumteori seg til mer enn at et medium blir brukt for å dele informasjon mellom to sosiale miljøer, men at det også kan bidra til skapelsen av helt nye sosiale samhandlinger i seg selv.

Meyrowitz (1997, 66) beskriver hvordan elektroniske medier både bidrar til en sammensveising og en større ulikhet mellom folk. Fra et globalt synspunkt blir verden mer lik, og det foregår mer kommunikasjon over lengre avstander, men hvert samfunn blir mindre homogent. Meyrowitz (1997, 68) og Skovholt og Svennevig (2008, 213) bruker uttrykket «glokalisering» om dette. Det lokale blir formet både av sitt særpreg og av global bevissthet. Mennesker er avhengig av det umiddelbare miljøet, men med elektroniske medier blir det likevel et større fokus på miljøer utenfor. Noen ganger kan det være enklere å få tak i personer som er langt unna via digital kommunikasjon, enn det er å få tak i naboen (Meyrowitz 1997, 69).

Digitaliseringen er gjennomgripende på alle plan i samfunnet, og gjør verden mer homogenisert. I tidligere samfunn der det hovedsakelig ble benyttet skriftlige medier, ble befolkningen skilt ut i fra klasse, kjønn, utdanning og alder. Dagens samfunn derimot bidrar til at den sosiale funksjonen av fysisk lokasjon blir uklart (Meyrowitz 1997, 65). Som Meyrowitz (1997, 65) skriver, er ikke det umiddelbare lenger like avgrenset til nærmiljøet. Det kan knyttes til det siste året. Den digitale teknologien har bidratt til at koordinering av komplekse handlinger kan foregå stedløst (Levold, Spilker og Sørensen 2007, 269). Det kan bidra til større likheter mellom sosiale nivåer som i utgangspunktet har vært ulike (Meyrowitz 1997, 66).

2.2 Digital kompetanse

Siden 2006 har digital kompetanse vært en grunnleggende ferdighet i grunnskolen (Schofield og Frantzen 2018, 30). Utdanningsdirektoratet (2012) som referert i Røkenes (2018, 187) beskriver i sitt «Rammeverk for grunnleggende ferdigheter» digitale ferdigheter som en essensiell del for aktiv deltakelse i arbeidslivet. Digital kompetanse betyr å beherske digitale verktøy hensiktsmessig for å løse problemer, kommunisere og behandle informasjon. Samt inneha en forståelse for hva som er gode strategier for bruk av digitale verktøy og internett. Det betyr at det skal være en viss grad av selvstendighet, og kunne utøve riktig dømmekraft (187). Kompetansen er også kulturavhengig. Å være kompetent i den digitale verden handler om å være fortrolig med den komplekse konteksten. Det betyr å beherske verktøyene, men samtidig integrere de kulturelle kodene som tilhører i ulike settinger (Østerud og Skogseth 2008, 31).

2.3 Digitale plattformer i jobbsammenheng

Som nevnt, skal oppgaven se på bruken av digitale plattformer. Da er det naturlig å fortelle om hva det er i denne sammenhengen. Det er «Team Communication Platforms» som er mediumet som står sentralt i kommunikasjonssituasjonen (Anders 2016). Det er plattformer som er designet for kommunikasjon og samarbeid mellom folk og bedrifter på tvers av grenser.

Det knytter sammen aktører på alle nivåer i arbeidslivet; ledere og ansatte, bedrifter og kunder. Det har bidratt til skapelsen av nye organisasjonsformer og samhandlinger (Skovholt & Svennevig 2008, 206). Etter totusenskiftet har det blitt et økende bruk av digitale plattformer (Anders 2016, 226). I mars 2020 ble det derimot nødvendig at alt foregikk digitalt, både mellom kolleger og samarbeid på tvers av bedrifter (Helsedirektoratet 2020). Det betyr at det ikke lenger handlet om et ønske, men ble uunngåelig hvis hverdagen skulle gå videre.

Derfor stiller førsteamanuensisene Erika Darics og Maria Gatti (2019) ved henholdsvis Aston University i Birmingham og Universitetet i Bolzano, spørsmål om hvordan bruken av digital kommunikasjon påvirker hverdagen til arbeidstakere. Darics og Gatti (2019, 239) nevner tre faktorer ved digitale plattformer som bidrar til å påvirke i virken grad kommunikasjonen blir suksessfull eller ikke:

- A) Den første faktoren er at man som gruppe ikke møtes fysisk, og at det da finnes en sjanse for å miste emosjonelle hint og mellommenneskelige mål.
- B) Faktor A fører til mangel på sosiale interaksjoner.
- C) Som konsekvens av faktor B kan kolleger miste følelsen av å tilhøre et sted eller i et fellesskap, og bidra til mangel på tillit innad i gruppen.

Gunnar Ekman (2004, 32) vektlegger viktigheten med uformelle samtaler i arbeidssammenheng. Det bidrar til å øke tilliten mellom kolleger fordi det frembringer oppfatninger av andre (31). Gjennom småprat blir det skapt felles tolkninger av det som skjer både i og utenfor bedriften (32). Samtidig er det ofte der nye ideer blir formulert (96). Undheim (2007, 128) skriver at det er like viktig å vite hva man taper på digitale plattformer som hva man vinner. Ved å velge en kommunikasjonsform over en annen, blir kunnskapen fremskaffet på en annen måte.

3.0 Metode

Denne oppgaven tar ikke for seg en generell tilnærming, men ser på et spesifikt perspektiv på hvordan kommunikasjonen har endret seg siden koronanedstengningen. Derfor valgte jeg å undersøke problemstillingen min med kvalitativ forskningsmetode. Ergo er fokuset på intervjuobjektene egne opplevelser av situasjonen, og hvilke konsekvenser den endrede kommunikasjonen får (Tjora 2021, 27). Det gir en helhetsforståelse av den bestemte situasjonen (Grenness 2020, 47).

Å konkludere for alle som fikk kommunikasjonsformene endret i jobbsammenheng når landet stengte ned blir vanskelig. Derimot kan det gi verdifull informasjon om kommunikasjonen mellom forskningsmiljøene i Trondheim og representanter fra den blå næringen på Rørvik og Flatanger.

Jeg kunne valgt kvantitativ forskningsmetode. Det er en mer deduktiv fremgangsmetode som er basert på teori og hypotese. Det er vanlig med spørreskjema og større avstand til informantene, noe som jeg mener ikke ville ha gagnet oppgaven da den er såpass spesifikk i både geografi og tema. I motsetning til kvantitativ forskningsmetode, har kvalitativ en induktiv fremgangsmåte som legger vekt på empiri og utforskning (Tjora 2021, 27). Derfor bruker jeg kvalitative intervjuer samtidig som jeg støtter opp informantenes påstander med relevant teori som empiri. Det er også viktig å påpeke at kvalitativ forskningsmetode har svakheter. Blant annet fordi utvalget av informanter er lite (Grenness 2020, 51). I denne oppgaven er det få informanter, men det er ikke en svakhet. Jeg er mest interessert i å kartlegge endringene i kommunikasjonen sett fra næringens side.

3.1 Intervjuene

Jeg har intervjuet fem personer fra ulike bedrifter innenfor den blå næringen på Rørvik eller Flatanger. I forhold til kvantitative spørreskjema, er det mer frihet i kvalitative intervju. Kvalitativ forskningsmetode bidrar til mer fleksibilitet, og derfor kan det forekomme informasjon som intervjueren ikke kunne ha forutsett. Dermed er intervjuene intersubjektive fordi refleksjonene ikke hadde kommet frem hvis det ikke hadde vært et møte. I kvantitativ forskningsmetode er det som regel samme spørsmål til alle informantene uten mulighet for innvendinger (Tjora 2021, 37-38).

Bedrifter ble først og fremst utvalgt om det er en relasjon til Brohode Havbruk. Det sjekket jeg på Brohode Havbruks nettsider. Alexandra Neyts, prosjektleder i Brohode Havbruk, ga også tips om hvem jeg eventuelt kunne kontakte. Samtidig var bedrifter som har forsknings- og utviklingsarbeid aktuelle. Intervjuene foregikk i mars 2021, og på grunn av koronasituasjonen ble det gjort over Teams. Jeg hadde forberedt en intervjuguide med noen konkrete spørsmål (Se vedlegg). Jeg hadde også noen stikkord under hvert spørsmål som ble brukt til å lede informanten på rett spor, hvis informanten misforsto spørsmålet. Det ble sendt ut samtykkeskjema, og informantene har fått tilgang til transkriberingen av sitt intervju.

	Arbeidsstilling	Antall år i stilling
Informant 1	FOU-koordinator	5 år
Informant 2	Prosjektleder	2 år
Informant 3	Plan- og administrerende leder, produksjon	½ år
Informant 4	Daglig leder	1 ½ år
Informant 5	Leder for forretningsutvikling	5 år

3.2 Datainnsamling

Det ble i forkant av intervjuene sendt inn en søknad til Norsk senter for forskningsdata, der jeg fortalte kort om oppgaven, hvilke personopplysninger jeg kom til å samle inn, og leverte intervjuguiden og samtykkeskjemaet. Prosjektet ble godkjent.

4.0 Drøfting

4.1 Kommunikasjonen før nedstengingen

Som nevnt er mediumteori interessert i hva som blir konsekvensene når det legges til et nytt medium til en situasjon der det i utgangspunktet ikke har vært vanlig. Det ble tydelig at før nedstengingen i mars 2020 var det en del fysiske møter mellom bedriftene og forskjellige forskningsmiljøer i Trondheim, spesielt NTNU og SINTEF. For informant 1 kunne det være snakk om en til to dager annenhver uke, mens informant 2 forteller om et mer likestilt forhold i reisingen mellom bedriften og SINTEF. Hovedsakelig fordi begge partene har kontorer en annen plass i Trøndelag enn Trondheim, Rørvik og Flatanger. For hen foregikk det mest digitalt også før nedstengningen fordi at informanten er den eneste i bedriften med fast kontor i Namdalen.

4.2 Analyse av Microsoft Teams

Oppgaven fokuserer på digitale plattformer, og det vil være naturlig å se på kjennetegnene til mediumet før jeg presenterer funnene fra intervjuene. Jeg tar utgangspunkt i Microsoft Teams, da det er det som blir mest brukt av mine informanter. Teams baserer seg på video og lyd, og fungerer som en samarbeidsplattform for brukere. Det betyr at i et mediumteorisk perspektiv er det sansene syn og hørsel som brukes.

Det er hver enkel deltakers valg om kameraet og lyden skal være på eller ikke, og valgfritt om bakgrunnen skal være synlig. Er det ønskelig, kan møtet bli tatt opp. Teams lar deltakere dele lysbilder, og personen som deler ser eventuelle notater som tilhører. Derfor en annen fordel med Teams er at andre Microsoft-programmer som PowerPoint kan brukes optimalt sammen. Det er også mulighet for å bruke Microsoft Whiteboard i møter slik at deltakerne kan tegne eller skrive for hånd. Deltakere kan deles opp i «breakout-grupper» for å skape mindre diskusjonsgrupper. Det finnes en «rekk opp hånden»-funksjon for å ta ordet, og andre muligheter for å uttrykke seg med tegn er gjennom et hjerte, tommel opp, smilefjes og klapping. Samtidig kan det føres en tekstbasert samtale med deltakere via chatten. Det er et eget møtenotat der alle kan skrive, men det er ikke mulig å kombinere det i selve møterommet. Da må hver enkel deltaker dele opp skjermen selv manuelt.

Foruten møter, kan det opprettes vanlige grupper, Teams, som kan brukes som en samleside for en arbeids- eller prosjektgruppe der det kan bli kommunisert, og lagt ut innlegg, filer og notater mellom deltakerne utenfor møtene. Filene kan legges i forskjellige underkategorier. Det som tilhører samme tema blir samlet, og gjør det enklere å navigere i de forskjellige dokumentene. Fordi det ikke er nødvendig å bruke den samme digitale enheten, blir det mer fleksibelt i form av hvor og når det er mulig å kommunisere. Teams anses som multimodal fordi det er mulig med tekst, bilde, lyd og video (Skovholt og Svennevig 2008, 207). Ut i fra et mediumteoretisk perspektiv, kan Teams være vanskelig å bruke på grunn av alle funksjonene, men at flere får med seg budskapet på grunn av samarbeidsfokuset og fleksibiliteten.

4.3 Digital teknologisk kompetanse

Ingen av informantene la vekt på egne utfordringer når det gjaldt digital teknisk kompetanse. Likevel beskriver informant 1 at det ble en omveltning når Norge stengte ned. Informanten reflekterte også over hvilke problemer som stadig dukker opp.

Så vi fikk vel et krasjkurs ut av en annen verden når det gjelder digitale plattformer [...] Ja, det folk sliter med er å få opp en powerpoint, og at notatsida ikke skal vises. Der skulle vi hatt en quick-guide for på den er det på samtlige møter noen som sliter med det. (Informant 1, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Som vist i avsnittet om min analyse av Teams, må hver enkel deltaker dele opp skjermen sin selv for å kunne ha notatsiden oppe. Det kan bety at andre møtedeltakerne behersker Teams, men ikke har gode nok selvstendige strategier til å utnytte ressursen (Røkenes 2018, 187).

Informant 5 hadde for ikke lenge siden oppdaget notatfunksjonen, og syntes det var smart at dokumentet ble opprettet automatisk. Likevel istedenfor fokus på egen teknisk kompetanse, var det heller fokus på nye funksjoner som notatsiden eller emotikoner for å klappe når en var ferdig med å snakke. Fordi ingen av informantene vektla den tekniske kompetansen, kan det tyde på at egen kompetanse er høy. Det ble også klarere til informant 2 som er den eneste i bedriften med fast kontor i Namdalen. Hen var allerede godt kjent med digitale plattformer, og vant til å jobbe digitalt med kollegaene sine. Omveltningen i hverdagen ble derfor ikke stor.

En annen grunn kan være utdanningsnivået til informantene. Ettersom alle har en form for lederstilling, er det naturlig å gå ut ifra at alle har gjennomført høyere utdanning. Som Utdanningsdirektoratet (2012) referert i Røkenes (2018, 187) utdyper, er digitale ferdigheter en essensiell del av å skape en aktiv deltakelse i arbeidslivet. Frønes (2002, 51) viser til at det er større sjans for at det brukes teknologi i arbeidsdagen med høyere utdanning. Noe som informant 2 er et eksempel på. Dette digitale skillet blir også gjenspeilet i en Fafo-rapport fra 2015 som viser til at de digitale ferdighetene er høyere til de med universitetsutdanning enn de med kun studieforbedrende fra videregående eller lavere (Aspøy og Andersen 2015, 56). Samtidig at bruk av digital teknologi i arbeidssammenheng øker den digitale kompetansen (28).

Selv om aktiv deltakelse i arbeidslivet i dag omhandler digital teknologi, er det viktig å ikke glemme medarbeiderne. Ekman (2004, 46) er i sin teori opptatt av at kunnskapsbedrifter har et økende behov for unike individer, og ledere er nødt til å interessere seg både i menneskene og arbeidet. Det kan ikke administreres, men må skje gjennom deltakelse i de uformelle settingene (46). Det må tillates møter på tvers av bedrifter som bygger mer på småprat enn formaliteter (25-26). For Brohode Havbruk som ønsker samarbeid på tvers av havbruksnæringen og forskningsmiljøer, har denne tankegangen vært viktig (Neyts og Bruheim 2018, 2). Det har vært vesentlig med åpne prosesser, tett dialog, og at forskere har vært på besøk til bedrifter (2-4).

4.4 Digital sosial kompetanse

Som Skovholt og Svennevig (2008, 205) skriver, introduserer ny kommunikasjonsteknologi nye sosiale normer som må følges. Derimot må det prøves ut i praksis fordi det er ikke forhåndsgitte regler (Skovholt og Svennevig 2008, 207). Dette var et tema som informant 3 kom innom.

Når du sitter på et kontor, kanskje er det noen som skrur av kameraet og går og henter seg en kaffekopp, sånn. Men det kan man jo kalle en ukultur når du har Teams kommunikasjon. Det er mange som aldri har på kameraet, og det kan nå være greit nok. Men samtidig er sånn høflig gest da. Jeg tror du utvikler noen sånne, hva skal jeg kalle det, normer og gester, sant. Du er ganske uhøflig da hvis du prater med noen, og du ser en helt annen vei. Jeg tror vi kommer til å utvikle en del sånne ting og etter hvert da, at man blir mer bevisst hvordan du, sant ikke jeg sitter her og ser på mobilen, sant. Det blir litt det samme (Informant 3, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Informant 3 fokuserer på en digital kompetanse som handler om samhandlingsprosessen. Som Østerud og Skogseth (2008, 31) forteller er ikke digitale ferdigheter bare kunnskapen om å beherske verktøyene, men også om å skjønne de sosiale normene i en kontekst. Som Ekman (2004, 32) skriver blir felles tolkning utvekslet i småprat mellom deltakere. Normer former kulturen, og peker på hva som er riktig å gjøre. Å ha samordnede handlinger gjør samarbeid enklere (64).

Ut ifra informant 3 har mange av de uakseptable normene forflyttet seg fra fysiske møter til det digitale rommet: å gå ut av møterommet, bruke mobilen og se på noe annet. Det er i overensstemmelse med Cathrine Tømte (2008, 261) sin studie av elektroniske møter og Ekman (2004, 65): ansatte tar med seg gamle forventinger inn i en ny kommunikasjonsform. I dette tilfellet er det ønskelig at normene fra et fysisk møterom skal videreføres til det digitale, men at det nødvendigvis ikke skjer. Det støtter Meyrowitz' (1994, 51) tanke om at et nytt medium skaper nye sosiale interaksjoner, og at det er vanskelig å kopiere en annen kommunikasjonsform.

4.5 Glokalisering

Med elektroniske medier kan alle reise, men reisingen er ikke lenger definert av fysiske barrierer, men av tilgangen til internett og datamaskiner. Det bidrar til en bredere og en smalere følelse av «oss». Bredere i den forstand at folk kan kontakte andre over lange avstander, og som bidrar til en homogenisering av mennesker. Samtidig gjennom eksponering av medier utenfor de umiddelbare fysiske områdene er det ikke lenger en forutsetning at folk på samme alder, samme kjønn eller samme nivå av autoritet skal oppføre seg likt (Meyrowitz 1997, 66).

Om det er flere deltakere i digitale møter enn i fysiske møter, var et tema i intervjuene. Det er relevant for avsnittet ovenfor, og et av Meyrowitz' sentrale spørsmål i mediumteori: Får flere eller færre med seg samme budskap med mediumet? (Meyrowitz 1994, 50). Er det flere bidrar det til en demokratiseringsmulighet der deltakerne blir mer mangfoldig og varierte.

Informant 1 fortalte om hvordan møter over Teams har gjort det enklere å delta med forskjellige fagkompetanser. Informanten som til vanlig reiser alene til Trondheim på fysiske møter, kan med Teams ta med seg nøkkelpersoner fra bedriften på et digitalt møte. Fagfolk med nøkkelfunksjoner jobber som regel i produksjonen, og har ikke mulighet til å reise. Det betyr at flere fra ulike nivåer i bedriften kan få samme budskap samtidig med digitale plattformer. Informant 1 ser det å la fagfolk bidra i møter som en faktor som løfter læringsprosessen. De besitter en kompetanse som ledere nødvendigvis ikke har, og kan gi bedre detaljerte svar.

Ja, også ser vi at det er mye enklere at jeg kan ta med meg nøkkelpersoner inn i prosjekt.

Kanskje på et lengre møte er det en halvtime dedikert til veterinær eller en med teknisk kompetanse, da trekker man bare inn den personen. Og da blir jo det bedre for prosjektet, for da får de jo bedre svar, jeg kan ikke alt utrolig nok. Så det har blitt enklere med de digitale møtene (Informant 1, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Castells (1996) i Undheim (2007, 129), forklarer at nettverkssamfunnet åpner opp for en enorm tilgang til forskjellige mennesker og ressurser. Dessuten er det i overensstemmelse med Meyrowitz' (1997, 65-66) tanke om at den fysiske barrieren ikke lenger definerer en reise. Fra informant 1 sitt perspektiv har stedet fått en mindre betydning for kunnskapsutvikling. Hen fortalte også at digitale plattformer har blitt brukt for å kontakte fagfolk med spesifikke kompetanser for å løse problemer uten at de personlig har reist til Rørvik eller Flatanger.

På den andre siden er ikke alle enig i tanken om at det fysiske stedet har mindre betydning. Saxensian (1994) som referert i Undheim (2007, 129), argumenterer for at kunnskapsarbeid er stedbundet. Det er avgjørende med sterke, lokale bånd mellom selskap og eventuelle underleverandører (129). Informant 4 ønsker også at fagfolket skal bidra i møter, men er ikke like positiv innstilt til digitale møter. Hen ser heller på kunnskap som stedbundet: «Vi trenger å ha mindre møter mellom ledelse, og mye mer møter mellom produksjon og forskerne. Det er der vi lederne må være tilretteleggere istedenfor kaffedrikkere.» (Informant 4, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Uformelle samtaler er vesentlig for sterke bånd mellom aktører. Som Ekman (2004, 87) skriver er det viktig å ta hensyn til bransjekunnskapen. Det er kunnskap som ikke kan bli kommunisert i formelle møter, men gjennom småprat fordi det er hver enkel medarbeider som besitter den (87). Uformelle møter er nøkkelen til organisatorisk læring fordi det er der fagfolk får lov til å fortelle om sine erfaringer. Dette er noe ledelsen må legge til rette for (Ekman 2004, 24).

Derfor er den fysiske infrastrukturen viktig for informant 4. Hen mener at det er verken digitale møter eller fysiske møter i Trondheim som bidrar til kunnskapsløft. Det er heller forskerne som skal besøke der produksjonen foregår. Det er tydelig at kommunikasjonen som foregår ansikt-til-ansikt er vesentlig, men at det skal skje i distriktet. Informanten forteller videre at digitale møter bidrar ofte til at ledere møtes, og det er ikke alltid riktig treffningspunkt. Det er ikke alltid slik at ledere snakker samme språk som fagfolket.

Dessuten blir den fysiske tilstedeværelsen trukket fram i Levold og Lysgårds (2007, 164) sitt eksempel om en norsk bedrift med et globalt marked. En av grunnene for bedriftens suksess var at de hentet kundene til Norge, og de fikk personlig se produktet i sitt naturlige miljø (164). Informant 4 ønsker også at forholdet mellom den blå næringen og forskermiljøene skal forenes på den mest effektive måten. Det er forskere som skal komme til produksjonen, istedenfor å arrangere møter mellom dem på digitale plattformer. Selv om informant 4 helst ønsker mer fysiske møter mellom forskere og fagfolk der produksjonen skjer, kan digitale møter være et kompromiss. Fagfolket har ikke mulighet til å reise på like mye som ansatte med dedikerte stillinger til forskning. Derfor kan digitale møter være et element som er mulig å ta med seg videre, slik at fagfolket får møte forskerne.

For informant 4 oppleves det at kontakten blir vanskeligere med digitale plattformer. Motsatt fra informant 1, er det i et mediumteoretisk perspektiv ikke flere som får samme budskap. De i produksjonen, både de innenfor opprett og underleverandører, har ikke tid til å bidra i møter, og det er derfor viktig for hen at lederne og forskningsmiljøene i større grad legger til rette for møtene. Mye handler om at forskere kan se et prosjekt med andre øyene når fagfolk presenterer prosjektet. Likevel for å lykkes med å mobilisere ressurser i nærmiljøet, bør det starte med kommunikasjon ansikt-til-ansikt (Undheim 2007, 137-138). Selv om digitale plattformer bidrar til å avlaste forskjellige prosesser, kan det ikke erstatte fysisk kontakt (137-138).

Meyrowitz (1997, 68) beskriver «glokalisering» som der verden blir mer lik gjennom kommunikasjon over lengre avstander, men samtidig blir lokale samfunn mindre homogene. Informant 1 og 4 har to ulike holdninger til «glokalisering». Førstnevnte er positiv fordi hen har selv sett fra en lederstilling hvordan digitale plattformer bidrar til en demokratisering mellom hen og fagfolket. Meyrowitz (1994, 66-68) viser til hvordan hierarkier blir brutt ned av elektroniske medier fordi det bidrar til at flere fra ulike samfunnsnivåer kan uttrykke sine meninger. Ledere og fagfolket blir mer likestilt. Informant 4 har en mer negativ holdning på grunn av at det er flere møter mellom ledelse, og er redd for at slike typer dialoger ikke blir lagt til rette godt nok for medarbeiderne over digitale plattformer. Hen legger mer vekt på at kolleger fra samme bedrift blir mindre homogene fordi det er mer fokus på kommunikasjon med andre utenfor det umiddelbare fysiske miljøet.

4.6 Dynamikken på digitale plattformer

Et viktig tema for alle fem informantene var dynamikken. Som vist i teoridelen, forteller Darics og Gatti (2019, 239) om konsekvensene for hva som kan skje hvis ansatte mister emosjonelle hint. Det kan i verste fall føre til mangel på tillit mellom kolleger og mangel på tilhørighet. Spørsmål om dynamikk kan også føres tilbake til mediumteori, og om mediumet er best når det er flere som bruker det eller om det vektlegges individuell tilegnelse (Meyrowitz 1994, 50).

Som Rainie og Wellman (2012, 177) skriver i boka «Networked: The New Social Operating System» blir arbeidsdagen mer effektivisert med digitale møter fordi det er muligheter for flere møter i løpet av en dag uten å måtte reise over store avstander. Videre skriver de at folk bruker lengre tid på prosjekter over digitale plattformer. Mindre informasjonsdeling, koordinering og kjennskap til hverandre blir sett på som problemene. De kjenner ikke hverandre godt nok, og klarer ikke å skape det samme fellesskapet over digitale plattformer som i fysiske møter (178).

Jeg kan ha en til to og tre forskningsprosjekter på samme dag nå. Men før hadde jeg jo reist til Trondheim også har det tatt en hel dag. Sånn at det effektiviserer sånne mindre møter, sånn to til tre timers møter blir jo effektivisert. Men igjen da, den der pausepraten, der nye ideer kommer, mister du (Informant 1, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Informant 1 og de andre informantene opplever digitale møter slik som Rainie og Wellman (2012) beskriver det. Det er flere møter nå enn før, og møtene med et konkret tema er effektive. Informant 4 forteller at fremdriftsmøter er bedre digitalt enn fysisk. Det kommer av det ikke er et like stort behov for småprat fordi det er fremgangen som er det viktigste. Derimot på grunn av mindre småprat har innovative møter blitt vanskeligere.

Kreative møter, der man skal være kreativ og kaste baller i luften sammen, og er avhengig av at alle sammen bidrar, alle trykker ikke på den mikrofonen. Det ofte de som ikke trykker på den mikrofonen som kan ha en kjempegod kommentar som på en måte utløser ny kreativ prosess, de får du ikke med deg (Informant 4, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Som vist i avsnittet om digital sosial kompetanse, er det vanskelig å fastsette normer på digitale plattformer. Småpraten blir fremhevet i Ekman (2004, 32) som en faktor som skaper felles tolkninger og indikator på hvilke krav som finnes. Uformelle samtaler bidrar til at nye ideer blir formet, og som regel er en ide et utspring fra forskjellige deltakere (96). Slik som informant 4 forteller kan en kommentar utløse en innovasjonsprosess.

Uten småprat blir ikke deltakerne kjent, og som kan være en grunn for at enkelte ikke skrur på mikrofonen. Mangelen på småprat bidrar til usikkerhet, og innovative prosesser blir forsinket eller skjer ikke. De fire andre informantene opplever også at innovative møter som ineffektiv. For å svare på Meyrowitz' spørsmål om det er best egnet for flere brukere samtidig eller til individuell tilegnelse, er det med dynamikken som referansepunkt best egnet til individuell bruk. En grunn for at fremdriftsmøter fungerer godt, kan være fordi det er mer monologdrevet, og mindre dialogbasert mellom deltakerne.

Darics og Gattis (2019, 239) tre faktorer som påvirker kommunikasjonen på digitale plattformer gjør seg også gjeldene. Informant 2 viser til hvordan digitale møter bidrar til mindre sosiale og personlige interaksjoner. Det er en del av Darics og Gatti (2019, 239) sin første faktor; å miste mellommenneskelige mål.

Når man møtes på Teams så er det ikke veldig mye prat, sånn smalltalk og sånt, der går man gjerne rett på sak. Men hvis man møtes fysisk er det sånn, «Ja, hvordan går det opp i der» og masse sånn «skittprat». Det er så trivelig å møtes igjen liksom. Mens på Teams blir det ikke på den måten samme «trivelig å møtes» fordi vi møtes ikke fysisk. Hvis du skjønner logikken? (Informant 2, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Å miste den menneskelige dynamikken er en av grunnene for at informantene mener at de fysiske møtene er viktige, selv om digitale møter bidrar til besparelser innenfor både tid og miljø. Informant 2 viser til at mye av de fysiske møtene handler om det uformelle. Gjennom småprat blir mennesker sosialisert inn i fellesskaper som bidrar til at relasjoner blir utviklet (Ekman 2004, 31). Derfor hvis digitale plattformer skal brukes i fremtiden, må dynamikken bli lagt større vekt på hvis det effektivt skal utveksles innovative ideer.

Likevel, selv om det er en enighet om at dynamikken endres ved bruk av digitale plattformer, mener informantene at kommunikasjonen og informasjonsdelingen med forskningsmiljøene foregår er lik som før nedstengingen. Som Skovholt og Svennevig (2008, 213) skriver, bidrar det digitale til å kunne bevege seg inn og ut av sosiale nettverk etter behov. Dette behovet blir også nevnt av informantene. Informant 2 forteller at hvis det er nødvendig med en spesifikk kompetanse i et prosjekt sitter både bedriften og forskningsmiljøene tilgjengelig for rådighet, selv om det ikke er daglig kontakt.

Man er jo fortsatt like tilgjengelig. Det tror jeg ikke har endret seg i korona, det kan jo hende at andre er uenig med meg da. Det jeg tenker har endret seg, er jo at alle aktører er mindre synlig i sånne sammenhenger der vi var mer synlig før da. Da snakker jeg om seminarer eller sånn type fysiske med stands og sånne ting som vi på en måte hadde mer av før (Informant 2, personlig kommunikasjon i intervju, mars 2021).

Informasjonsdelingen byr kanskje på mer utfordring fordi det er ikke like mye synlighet som før gjennom fysiske møter eller seminarer. På den andre siden, der det finnes en tilknytning til et nettverk, er allerede flyten av informasjon og kunnskap god (Skovholt og Svennevig 2008, 214). Alle informantene forteller om gode relasjoner til forskningsmiljøene før koronanedstengningen, og derav kan den gode kontakten fortsette på digitale plattformer. På Meyrowitz' (1994, 50) spørsmål om hvorvidt digitale plattformen er enkel eller vanskelig å bruke, i denne sammenheng for å opprettholde kontakten, er svaret at det er enkelt hvis det allerede er etablert et nettverk og intern kommunikasjon.

5.0 Konklusjon

Koronanedstengningen bidro vesentlig til å endre arbeidsmåtene til den blå næringen på Rørvik og Flatanger. Fra relativt mye reising til Trondheim, har reisingen den siste året foregått på digitale plattformer. Likevel er forholdet mellom den blå næringen og forskningsmiljøene i Trondheim som før, som kan komme av at det er etablerte nettverk.

Gjennom Meyrowitz' mediumteori har det vært mulig å sette ord på hva den blå næringen mener er styrkene og svakhetene med digitale plattformer. En styrke er at digitale plattformer har bidratt til å gjøre fremdriftsmøter mer effektive. En annen positiv endring i kommunikasjonen er at ledere kan ta med seg nøkkelpersoner inn i møter. Fagpersoner kan komme med nye perspektiver i et prosjekt. Likevel blir det oppfattet at digitale møter legger opp til mer kommunikasjon mellom ledelse, og derfor viktig at det i fremtiden blir arrangert fysiske møter, spesielt der produksjonen skjer.

Derimot blir dialogpreget kommunikasjon ansett som et større problem, og det er vanskeligere få til gode kreative møter digitalt. Mangelen på god sosial interaksjon bidrar til forsinkelser i innovative prosjekter. Mange ideer kommer gjennom småprat, og det er en oppfatning om at småpraten forsvinner digitalt. Det kan være dramatisk, spesielt med tanke på at Brohode Havbruk sin visjon er mer effektiv forskning og utdanning i havbruksnæringen.

6.0 Referanser

- Anders, Abram. 2016. «Team Communication Platforms and Emergent Social Collaboration Practices.» *International Journal of Business Communication* 53 (2): 224-261. 10.1177/2329488415627273.
- Aspøy, Tove Mogstad og Rolf K. Andersen. 2015. *Digital kompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2015:28. Oslo: Fafo. Hentet 30. april, 2021. <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20433.pdf>.
- Darics, Erika og Maria Cristina Gatti. 2019. «Talking a team into being in online workplace collaborations: The discourse of virtual work.» *Discourse Studies* 21 (3): 237-257. 10.1177/1461445619829240.
- Ekman, Gunnar. 2004. *Fra prat til resultat – om lederskap i hverdagen*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Forskningsrådet. 2018. «Programrapport 2018 – Forskningsbasert innovasjon i regionene/FORREGION». Hentet 30.april, 2021. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/programmer/programmer-arsrapport-2018/forregion-arsrapport-2018.pdf>.
- Frønes, Ivar. 2002. *Digitale skiller*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Grenness, Tor. 2020. *Slik løser du metodeproblemene i bachelor- og masteroppgaven*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Helsedirektoratet. 2020. «Helsedirektoratet har vedtatt omfattende tiltak for å hindre spredning av Covid-19.» Oppdatert 12.mars, 2020. <https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/helsedirektoratet-har-vedtatt-omfattende-tiltak-for-a-hindre-spredning-av-covid-19>.
- Levold, Nora, Hendrik S. Spilker, og Knut H. Sørensen. 2007. «Mot en «elektronisk solidaritet?»» I *Kommunikasjonssamfunnet: Moral, praksis og digital teknologi*, redigert av Nora Levold og Hendrik Storstein Spilker, 266-280. Oslo: Universitetsforlaget.
- Levold, Nora og Sylvia Irene Lysgård. 2007. «Internasjonaliseringsstrategier: Globalt arbeid - lokal kommunikasjon?» I *Kommunikasjonssamfunnet: Moral, praksis og digital teknologi*, redigert av Nora Levold og Hendrik Storstein Spilker, 161-176. Oslo: Universitetsforlaget.

- Meyrowitz, Joshua. 1994. «Medium Theory.» I *Communication Theory Today*, redigert av David Crowley og David Mitchell, 50-77. Polity Press.
- Meyrowitz, Joshua. 1997. «Shifting Worlds of Strangers: Medium Theory and Changes in «Them» Versus «Us».» *Sociological Inquiry* 67 (1): 59-71. 10.1111/j.1475-682X.1997.tb00429.x.
- Neyts, Alexandra og Kjersti Bruheim. 2018. *Håndbok NTNU BROHODE HAVBRUK*.
<https://www.ntnu.no/documents/1270667819/1270971806/NTNU+Brohode+Havbruk+h%C3%A5ndbok.pdf/63415def-6be8-4b3f-a08a-9f9be6d33aae>.
- NTNU. U.å. «Brohode Havbruk – bakgrunn for prosjektet.» Hentet 30. april, 2021.
<https://www.ntnu.no/brohode-havbruk/bakgrunn>.
- NTNU. U.å. «Tematiske satsingsområder 2014–2023.» Hentet 30.april, 2021.
<https://www.ntnu.no/forskning/satsingsomraader>.
- Nærøysund kommune. 2020a. «Nok arbeidskraft er jobb nummer 1.» Oppdatert 9. juni, 2020.
<https://www.naroyssund.kommune.no/nyheter/nok-arbeidskraft-er-jobb-nummer-1.16871.aspx>.
- Nærøysund kommune. 2020b. «Strategisk næringsplan.» Oppdatert 28. september, 2020.
https://www.naroyssund.kommune.no/_f/p5/ia3129e52-94d0-45ea-b6ad-68b7549c0d76/strategisk-naringsplan-screen.pdf.
- Rainie, Lee og Barry Wellman. 2012. *Networked: The New Social Operating System*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
<https://ieeexplore.ieee.org/servlet/opac?bknumber=6267537>.
- Røkenes, Fredrik Mørk. 2018. «Digital kompetanse i lærerutdanning og i høyere utdanning.» I *Mediepedagogikk og mediekompetanse: Danning og læring i en ny mediekultur*, redigert av Vegard Frantzen og Daniel Schofield, 185-204. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schofield, Daniel og Vegard Frantzen. 2018. «Mellom medier, skole og hverdagsliv: Mediepedagogikk som forskningsfelt.» I *Mediepedagogikk og mediekompetanse: Danning og læring i en ny mediekultur*, redigert av Vegard Frantzen og Daniel Schofield, 21-46. Bergen: Fagbokforlaget.

- Skovholt, Karianne og Jan Svennevig. 2008. «Digital kommunikasjon i arbeidslivet.» I *Å være på nett: Kommunikasjon, identitets- og kompetanseutvikling med digitale medier*, redigert av Svein Østerud og Egil G. Skogseth, 205-220. Cappelen Akademisk Forlag.
- Tjora, Aksel. 2021. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 4 utg. Oslo: Gyldendal.
- Trøndelag fylkeskommune. 2019. «Trøndelag i tall 2019.» Hentet 30.april, 2021.
https://www.trondelagfylke.no/globalassets/dokumenter/plan-og-areal/trondelag-i-tall/trondelag-i-tall-2019.-18-oktober-lav_opplosning.pdf.
- Tømte, Cathrine. 2008. «Gamle forventinger til nye sjangere? En studie av samarbeidsteknologien elektroniske møter.» I *Å være på nett: Kommunikasjons, identitets- og kompetanseutvikling med digitale medier*, redigert av Svein Østerud og Egil G. Skogseth, 245-263. Cappelen Akademisk Forlag.
- Undheim, Trond Arne. 2007. «Kunnskapsarbeid i Silicon Valley: Stedløst, kroppsløst og i fri flyt?.» I *Kommunikasjonssamfunnet: Moral, praksis og digital teknologi*, redigert av Nora Levold og Hendrik Storstein Spilker, 123-141. Oslo: Universitetsforlaget.
- Østerud, Svein og Egil G. Skogseth. 2008. «Å være på nett.» I *Å være på nett: Kommunikasjon, identitets- og kompetanseutvikling med digitale medier*, redigert av Svein Østerud og Egil G. Skogseth, 13-35. Cappelen Akademisk Forlag.

Vedlegg

Intervjuguide:

Oppvarmingsspørsmål:

- Hva er stillingen din hos bedriften?
- Hvor lenge har du jobbet i næringen?
- Har bedriften din kjennskap til Brohode og deres arbeid?
- Har bedriften din kommunikasjon eller relasjoner med forskningsmiljøer i Trondheim?
Evt. Hvilke? Hvilke forskningsmiljøer i Trondheim er dere koblet opp til næringslivet oftest? Og er det mye kommunikasjon?

Refleksjonsspørsmål:

- Kan du forklare hvordan kommunikasjonen dere hadde mellom universitet/forskere/studentene/næringsliv og bedriften foregikk før 2020 og koronasituasjonen?
- Hva er den største forskjellen mellom at møter o.l. skjer over digitale plattformer enn tidligere med vanlige møter?
 - Hvilke plattformer brukes
 - Er plattformene enkle å sette seg inn i
 - Kontakten enklere eller vanskeligere
 - Flere møter før eller nå
 - Raskere informasjon til andre
 - Enklere for alle å få samme budskap
 - Savn fra møter ansikt-til-ansikt
 - Hva er bedre digitalt enn ansikt-til-ansikt
 - Hvilke begrensinger har plattformene
 - Avstand mellom Trondheim og Namdalen, blitt større eller mindre
 - Den digitale situasjonen, kloning av den «vanlige» hverdagen
- Har det vært enklere eller vanskeligere å få informasjon fra forskningsmiljøene i Trondheim i år enn tidligere? Behov eller generell informasjon. Synes du det virker enklere eller vanskeligere for næringsliv og akademia å få informasjon fra hverandre?
 - Har forskningsmiljøene gjort noen endringer
 - Har bedriften måtte gjort noen endringer
 - Har noen forhold blitt bedre

- Synes du og bedriften din at forskningsmiljøene har gjort nok for å oppbevare dialogen mellom dere? Er det gjort nok for å opprettholde dialoger mellom bedrifter og akademia?
- Har du eller bedriften din noen formening om hvordan kommunikasjonen kan bli bedre tilrettelagt for dialog mellom dere og forskningsmiljøene? Hva kan forskningsmiljøene bidra med? Hvordan kan det bli tilbedre tilrettelagt for bedre kommunikasjon?
 - Andre plattformer
 - Flere møter
 - Mer intern kommunikasjon
- Bruker bedriften NTNU Bridge aktivt i rekrutteringen?
 - Hvorfor/hvorfor ikke
 - Hva skal til for at det brukes mer i rekrutteringen?
 - Hvordan får de ellers i studenter i oppgave/sommerjobb/rekruttering. Kanaler
- Har du eller bedriften noen kjennskap til konferansene til Brohode?
 - Hvis ja; positiv eller negativ til digitale samlinger/godt alternativ? Like mye kunnskapsutveksling?
 - Flere små lunsjseminar digitalt istedenfor en stor konferanse
 - 1-til-1 diskusjoner mellom bedrift og student på digitale plattformer (digitale «stands»). Ønskelig for bedriften? Hvordan gjøre det mest optimalt? Tilrettelegger digitale plattformer for det?

