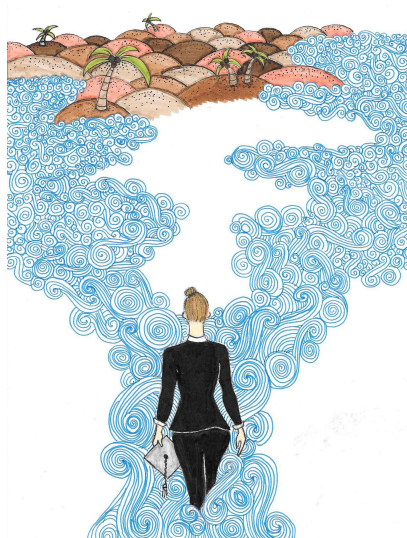


Sarah Renton Skallist

Fra akademia til arbeidsliv

En Q-metodologisk studie av nyutdannede
disiplinstudenters opplevelse av møtet med
arbeidslivet



Masteroppgave i Master i Voksnes Læring
Veiledere: Wenche M. Rønning & Ragnvald Kvalsund
Trondheim, mai 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



En overgang

*Jeg står her og ser
Et kapittel er bak meg
Jeg står foran det nå
Og ser*

*Jeg ser en øy
Et hav av muligheter
Det ligger foran meg
Og jeg går*

*Jeg går over broa
Spenning
Redsel
Lykke
Usikkerhet
Og jeg forstår*

*Jeg forstår at det ukjente venter
Det kjente ligger bak meg
Framtiden ligger foran
En utfordring
Jeg tar den*

*Dette er starten
En utfordring
En framtid
Et eventyr
Jeg tar neste skritt*

*Jeg har lært det jeg trenger
For å lære det jeg må
Det jeg vil
Jeg er her
Og jeg ser
Hvor langt jeg har kommet*

~ Sarah Renton Skallist ~

Sammendrag

Formålet med denne studien er å synliggjøre hvordan unge, nyutdannede disiplinister opplever møtet med arbeidslivet, da dette er en gruppe som ikke nødvendigvis har noen direkte yrkestilknytning. Dette kan være en viktig bevisstgjøring både for den nyutdannede som søker jobb og for dem som skal ansette denne gruppen. Kanskje kan dette bidra til at virkelighetssjokket for den nyutdannede ikke blir så stort og at organisasjonenes møte med den nyansatte blir en positiv opplevelse for begge parter. Problemstillingen for denne studien er: *”Hvordan opplever unge, nyutdannede akademikere møtet med arbeidslivet?”*

Forskningsmetoden som ble brukt for denne studien er Q-metodologi. 33 deltakere, henholdsvis unge, nyutdannede fra disiplinistudier tilknyttet forskjellige universiteter i Norge, har gjennomført hver sin Q-sortering. De har sortert 48 utsagn fra mest lik til mest ulik, sin opplevelse av møtet med arbeidslivet. Utsagnene er utarbeidet med utgangspunkt i teori om organisasjonssosialisering, læring og motivasjon.

Gjennom korrelasjon og faktoranalyse av de 33 sorteringene kom jeg fram til fire forskjellige faktorer som definerer noen av opplevelsene av å være nyutdannet og nyansatt med bakgrunn fra disiplinistudier. Jeg har valgt å kalle faktor 1 for: ”Et kjærkomment tilskudd med relevant kompetanse”. Faktor 2: ”Ung, uerfaren og feilplassert”. Faktor 3: ”Det går sikkert bra til slutt”. Og til slutt faktor 4: ”Et godt sted å være, men ikke min drøm”. Jeg drøfter hovedtendenser for disse fire faktorsynene opp mot relevant teori om læring, motivasjon og organisasjonssosialisering i diskusjonsdelen av oppgaven. Her kom jeg fram til at det er mange ulike syn på det å være ung og nyansatt. Noen trives fra første stund og opplever at de blir fort inkludert i det sosiale miljøet, at de får bruk for sin kompetanse, at utdannelsen deres er relevant, og at de alt i alt er fornøyd med hvor de er. For andre er dette første møtet med arbeidslivet et virkelighetssjokk og en opplevelse av å ikke passe inn, at de ikke får brukt sin kompetanse, eller rett og slett et sted å starte, og intet mer.

Hovedinntrykket fra denne undersøkelsen er at det er mange og forskjellige opplevelser av å være nyutdannet og nyansatt. Det som kan være viktig å huske på, når man selv skal ut i denne verdenen av muligheter, er at all erfaring er god erfaring. Selv på steder der kompetansen ikke virker relevant, og det sosiale miljøet ikke er inkluderende, vil en få med seg nyttig erfaring og kanskje også lære seg å anvende sin kompetanse på nye måter. Dette er bare begynnelsen.

Abstract

The purpose of this study is to show a few different side to how young graduates from disciplinary studies experience being a newcomer at work. This is a group consisting of students who doesn't have a clear career-path. This thesis could be an important eye-opener and raise awareness to those applying for their first real job, and for the ones who are about to decide if they want to hire one. Maybe this can help diminishing the reality shock one might experience in the beginning of adult work-life, so that the young adult will have a positive experience of this first encounter. The topic for this study is: "*How does young, newly graduated academics experience their first encounter with work-life*". The research method used for this study is Q-methodology. 33 participants, respectively young graduates from disciplinary studies associated with various universities in Norway, have completed their own Q-sorting. The participants have sorted 48 statements from most similar to most unequal the experience of their encounter with work-life. The statements were made on the basis of theory of organizational socialization, learning and motivation.

Through correlation and factor analysis of the 33 Q-sorts, I found four different factors that defined some of the experiences of being newly graduated and employed with a background from disciplinary studies. I decided to call factor 1: "A welcomed addition with relevant education", factor 2:"Young, inexperienced and misplaced". Factor 3:" It will work out in the end". And factor 4:"A good place to be, but it's not my dream". I discuss the main tendencies of these four factors against relevant theory of learning, motivation and organizational socialization in the discussion part. I concluded that there are many different views on being young and newly employed. Some thrive at the very beginning and find that they are quickly included in the social environment, and find their education to be useful and relevant and they are all in all satisfied. For others, it's a bit of a reality shock, and a feeling of not fitting in, not finding their competence and education relevant, or it's simply a place to start, and nothing else.

The main impression from this study is that there are many different experiences of being newly graduated and newly employed. It may be of some help to keep in mind the fact that there is always something to learn. In places where your experience doesn't seem relevant, and the social environment is not inclusive, you will always gain some new experiences. Maybe even find other ways of using your educational competence, or learn a new skill or two that might be useful in the next job. This is only the beginning.

Forord

Nå har jeg vært student ved mitt kjære Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap, som nå heter Institutt for pedagogikk og livslang læring, ved NTNU, i 5 år. Det har vært en lærerik og spennende tid. Jeg har fått engasjere meg i oppstarten av en fantastisk linjeforening (IVRig) og som tillitsvalgt for en gjeng flotte studenter både ved mitt studieprogram, institutt og fakultet. Denne masteroppgaven er mitt siste bidrag til den akademiske verden, i det minste for nå. Jeg var en av de heldige som traff spikeren på hodet ved første forsøk. Helt fra første semester på bachelor i rådgivning og voksnes læring har jeg visst at jeg hadde kommet rett. Det har vært en fantastisk reise å få bli kjent med så mange gode forelesere, ansatte og studenter gjennom mitt studieløp. Jeg har vokst enormt og gleder meg til å kunne ta med meg dette ut i arbeidslivet, som nå plutselig ligger foran meg. Vi opparbeider oss alle en ryggsekk i løpet av livet. Her jeg står, akkurat nå, så er jeg veldig fornøyd med innholdet i den ryggsekken. Jeg tror det vil være med på å gjøre den neste etappen av livet mitt til noe helt spesielt.

Det er mange jeg vil takke, som har hjulpet meg gjennom årene, og ikke minst i denne siste etappen mot masterinnlevering. Jeg vil takke mine gode veiledere, Wenche M. Rønning og Ragnvald Kvalsund som har hjulpet meg med å peile meg inn på riktig vei, gitt meg nyttige innspill og oppløftende ord. En stor takk til mine 33 informanter som har gjort dette prosjektet mulig å gjennomføre.

Jeg vil takke mine medstudenter fra både Master i Voksnes Læring og Master i Rådgivningsvitenskap for en flott tid på masterstudiet i Voksnes Læring. Jeg vil gi en stor takk Ida Amalie Krüger og min far, Jan Skallist for korrekturlesing og god støtte gjennom flere faser av min studietid. En stor takk til min gode venninne, Thea Eline Elgar for all kreativ hjelp med utsagn og et kjempefint tittelbilde! Takk for alle turene vi har gått, der du har hørt på alt jeg har hatt på hjertet. Jeg vil også takke min mor, Helene Renton Eidsvig og Inge Sleire for gode samtaler, oppløftende ord, lyttende ører og husly gjennom dette siste, avgjørende semesteret. Til slutt en stor takk til Rachel V. Flash som har designet den flotte forsiden for meg! Thank you so much!

Sarah Renton Skallist

Trondheim, mai 2017

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	v
Abstract	vii
Forord	ix
Innholdsfortegnelse.....	xiii
1. Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Intensjon og problemstilling.....	1
1.3 Begrepsavklaring	2
1.3.1 Disiplinstudent	2
1.4 Studiens oppbygning	2
2. Teoretisk forankring.....	3
2.1. Den nyansattes reise for å lære seg triksene.....	3
2.2 Læring på arbeidsplassen	5
2.3 Motivasjon	9
2.4 Opplæring.....	10
3. Metode.....	13
3.1 Valg av metode	13
3.2 Q-metodologi	13
3.2.1 Operant subjektivitet.....	14
3.2.2 Abduksjon.....	15
3.3 Forskningsprosessen	15
3.3.1 Kommunikasjonsunivers.....	16
3.3.2 Design.....	17
3.3.3 Utsagn.....	19
3.3.4 Pilotsortering.....	20
3.3.5 Sorteringsmatrise	20
3.3.6 Personutvalg (P-utvalg).....	21
3.4 Studiens kvalitet.....	22
3.4.1 Reliabilitet	23
3.4.2 Validitet.....	23
3.4.3 Etske betraktninger	24
3.5 Forskerrollen	24

4. Faktoranalyse og faktorfortolkning	27
4.1 Faktoranalyse.....	27
4.2 Faktorfortolkning	28
4.2.1 Faktor 1: Et kjærkomment tilskudd med relevant kompetanse	30
4.2.1.1 Et inkluderende arbeidsmiljø	30
4.2.1.2 Tilhørighet gjennom sosialisering og kompetanse	31
4.2.1.3 Sosialisering som læring	32
4.2.1.4 Indre motivert for læring.....	32
4.2.1.5 Karakteristiske utsagn	32
4.2.1.6 Oppsummering av faktor 1	33
4.2.2 Faktor 2: Ung, uerfaren og feilplassert	33
4.2.2.1 Kompetanse for et annet sted.....	33
4.2.2.2 Mangel på en meningsfylt hverdag.....	34
4.2.2.3 Et stillas uten nok støtte	35
4.2.2.4 Manglende motivasjon for læring.....	35
4.2.2.5 Karakteristiske utsagn	36
4.2.2.6 Oppsummering av faktor 2	36
4.2.3 Faktor 3: Det går sikkert bra til slutt	37
4.2.3.1 Å finne sin plass i en ny rolle.....	37
4.2.3.2 Behov for et støttende læringsmiljø?.....	37
4.2.3.3 Formell sosialisering og formell opplæring.....	38
4.2.3.4 En kombinasjon av indre og ytre motivasjon.....	39
4.2.3.5 Karakteristiske utsagn	40
4.2.3.6 Oppsummering av faktor 3	40
4.2.4 Faktor 4: Et godt miljø, men ikke min drøm	40
4.2.4.1 Inkluderende og lærerikt arbeidsmiljø.....	41
4.2.4.2 Formell og uformell sosialisering.....	41
4.2.4.3 En sosial form for læring	42
4.2.4.4 Er det nok å være ytre motivert?.....	42
4.2.4.5 Karakteristiske utsagn	43
4.2.4.6 Oppsummering av faktor 4	43
4.2.5 Felles opplevelse i de fire faktorsynene.....	43
4.2.6 Oppsummering av faktorfortolkningen.....	44
5. Diskusjon	45
5.1 En kort oppsummering av likheter og ulikheter mellom faktorene.	45
5.2 Den anvendte læringsstrategi.....	45
5.3 Et medlem av organisasjonen	50
5.4 Ulik motivasjon for læring og inkludering på arbeidsplassen	54

5.5 Opplæringens rolle for opplevelsen av tilhørighet	56
6. Avslutning.....	59
6.1 Kritikk og evaluering.....	59
6.2 Videre forskning.....	60
7. Referanseliste.....	xvii
8. Vedlegg.....	xxi
8.1 Vedlegg 1: Forskingsdesign, matrise og Q-utsagn.....	xxi
8.2 Vedlegg 2: Godkjenning NSD	xxv
8.3 Vedlegg 3: Infoskriv til institusjoner og informanter	xxvi
8.4 Vedlegg 4: Utsagn numerisk rekkefølge.....	xxviii
8.5 Vedlegg 5: Link til nettside for prosjektet til innhenting av informanter	xxx
8.6 Vedlegg 6: Innhenting av data til masteroppgave i voksnes læring.	xxxii
8.7 Vedlegg 7: Samtykkeerklæring	xxxiii
8.8 Vedlegg 8: Utsagnenes plassering i hver faktor	xxxiv
8.9 Vedlegg 9: Visuell konfigurasjon av faktorene	xxxvi
8.10 Vedlegg 10: Karakteristiske utsagn for hvert faktorsyn.....	xxxviii
8.11 Vedlegg 11: Konsensusutsagn	xl
9. Liste over figurer:.....	xli

1. Innledning

Hvordan unge, nyutdannede, nyansatte disiplinister opplever møtet med arbeidslivet er et felt det ikke har blitt forsket så mye på. Det er dog forsket en god del på det å være nyansatt, eller en newcomer. Jeg vil i denne oppgaven gå dypere inn på hvordan denne overgangen fra akademia til arbeidsliv oppleves for unge, uteksaminerte disiplinister.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Arbeidet med å finne tema for denne oppgaven begynte allerede våren 2015 da jeg gikk mitt andre semester på masterstudiet. Jeg hadde lyst til å finne noe å skrive om som både var innenfor feltet voksnes læring, samtidig som det engasjerte meg personlig. Som tema landet jeg ganske fort på nyutdannede nyansatte. Som masterstudent er dette en overgang som står foran meg, og det å få forske på dette feltet, ville være som å få forske på min egen framtid. Hva kan jeg forvente meg når jeg går fra studiehverdag til arbeidslivet?

For å spisse temaet ville jeg finne ut mer om disiplinistens opplevelse av å gå fra å være student til å komme i arbeid. Jeg hadde noen tanker om at det å være profesjonsstudent kanskje ville være noe annet i en slik overgang, ettersom profesjonsstudenter, i større grad, blir lært opp til et yrke. Vi som er disiplinister har på sett og vis ingen direkte vei å gå etter endt studie. Med tanke på aktualisering for voksnes læring, har jeg en antakelse om at når man kommer i arbeid, og skal benytte seg av kompetansen en har opparbeidet seg i løpet av sitt studie, vil læringen begynne for fullt. Sånn sett blir den akademiske bakgrunnen man har med seg en form for opplæring i å lære seg å lære. Ut av dette kom et hav av spørsmål; Hvor havner vi hen? Er det vanskelig for disiplinister å finne ut av hvilke jobber som er relevante for sin utdanning? Får de relevant førstejobb? Hva er det som gjør at unge nyutdannede er attraktive eller ikke? Hva er viktig for den nyutdannede i møtet med arbeidsplassen? Vil jeg passe inn?

1.2 Intensjon og problemstilling

Det jeg ønsker å finne ut av i denne oppgaven er hvordan unge, nyutdannede opplever den overgangen som skjer når man går fra å være student til nyansatt. Problemstillingen min ble da slik:

”Hvordan opplever unge, nyutdannede akademikere møtet med arbeidslivet?”

Cathrine Filstad Jakobsen er en av forskerne som er interessert i dette feltet. Hennes bok *Nyansatte i organisasjoner* har vært til stor inspirasjon og hjelp for å komme i gang med min egen forskning. Etter å ha lest denne boka, og har min interesse for dette temaet økt. Spørsmål som jeg ønsket svar på er som følger; Hva er viktig i det første møtet med arbeidslivet for unge nyutdannede fra disiplinstudier? Hvordan opplever de opplæringen på den nye arbeidsplassen? Hvordan tilegner de seg taus kunnskap? Er det viktig med en rollemodell eller en mentor? Hvor stor rolle spiller det sosiale samspillet med kolleger? Har den nyansatte noe spillerom for å utgjøre sin nye rolle, eller er det en gitt struktur?

1.3 Begrepsavklaring

1.3.1 Disiplinstudent

Det jeg legger i begrepet disiplinstudent er en student som studerer fagretninger som kan kategoriseres innenfor vitenskapelige disipliner. Dette er teori -og metodetunge fagretninger som blant annet språkstudier, pedagogikk, psykologi, sosiologi, statsvitenskap, religionsvitenskap og filosofi. Disiplinfagene finner man ofte under Samfunnsvitenskap og Humaniora på universitetene.

1.4 Studiens oppbygning

Denne oppgaven er strukturert i 6 kapitler med underkapitler. I *innledningen*, som er det første kapitlet gjør jeg rede for studiens grunnlag, bakgrunn, intensjon og problemstilling. Kapittel 2 handler om *Teoretisk forankring*, altså det studien bygger på. I kapittel 3 blir forskningsmetoden presentert. Her har jeg valgt å benytte meg av Q-metoden. I dette kapitlet vil jeg gi en innføring i Q-metodologien, samt gjøre rede for min egen forskningsprosess og forskerrollen. Kapittel 4 handler om *faktorfortolkning*, som vil være en fremstilling av resultatene fra faktoranalysene jeg har gjort ved hjelp av programmet PQ-method, samt min tolkning av faktorsynene. *Diskusjonen* kommer så i kapittel 5, der jeg vil drøfte funnene i faktorene opp mot relevant teori. Her vil jeg forsøke å svare på problemstillingen før jeg kommer til *avslutningen*, som vil være kapittel 6. I dette kapitlet vil jeg oppsummere studien, samt se på hva jeg kunne gjort annerledes og komme med forslag til videre forskning.

2. Teoretisk forankring

I dette kapitlet vil jeg ta for meg den teoretiske forankringen som denne studien bygger på. Her vil jeg gjøre rede for teori som er knyttet til forskingsdesignet og problemstillingen. I denne studien vil jeg se nærmere på opplevelsen av møtet med arbeidslivet for studenter som har studert disiplinfag. Jeg ønsker å få innsikt i hvordan disse nyansatte opplever å være ung og ny i sin nye hverdag i arbeidslivet, og hvordan de tilegner seg kunnskap om arbeidsoppgaver og de sosiale kodene på sin arbeidsplass. Jeg er også opptatt av å finne ut noe om den generelle trivselen for denne gruppen nyansatte. Blir de fort inkludert i det sosiale på arbeidsplassen, eller kjenner de på at de er unge og nye? Jeg har her valgt å ta utgangspunkt i teorier som handler om forskjellige tilnærminger til læring på arbeidsplassen, organisasjonssosialisering, og motivasjon. Dette er tema jeg har valgt å benytte meg av på bakgrunn av min forankring i Voksnes Læring og oppdagelser jeg har gjort gjennom å utforske kommunikasjonsuniverset. Det første jeg vil gå inn på er forskjellige læringsteorier. Dette er teori som jeg valgte fordi læringsstrategier kommer i mange varianter, og for å vise hvordan personer med de forskjellige faktorsynene opplevde læring på sin arbeidsplass, ville det være nyttig å vise at læring foregår på mange forskjellige måter.

2.1. Den nyansattes reise for å lære seg triksene

Når en nyansatt skal finne sin plass i sin nye stilling, vil det også bety å finne sin plass i organisasjonen man har blitt en del av. Jakobsen (2003) og Benzinger (2016) kaller denne prosessen for organisasjonssosialisering. Definisjonen av dette begrepet er; *”Organisasjonssosialisering er en prosess hvor en nyansatt i en organisasjon tilegner seg nødvendige kunnskaper og ferdigheter for å bli et etablert medlem. Organisasjonssosialisering inkluderer individuelle, sosiale, kulturelle og kontekstuelle læringsprosesser”* (Jakobsen, 2003, s.23). Det er prosessen der individet tilegner seg de sosiale ferdighetene og den kunnskapen som kreves for å innta en rolle, og slik lære seg kommunikasjonsmønsteret i organisasjonen (Benzinger, 2016).

Nyansattes læringsprosess kalles hjertet i organisasjonssosialisering og avhenger både av organisasjonen og individet (Jakobsen, 2003). Det skilles mellom formelle og uformelle former for sosialisering. Formelle sosialiseringsformer vil for eksempel være opplæring, rollemodell-ordninger og lignende. Uformelle sosialiseringsformer vil være situasjoner som

sosialisering i lunsjpausen eller andre situasjoner utenfor arbeidstiden. Organisasjonssosialisering er en læreprosess hvor den nyansatte tilegner seg de nødvendige ferdighetene og den nødvendige kunnskapen for å bli et etablert medlem. Dette handler om individuelle, sosiale, kulturelle og kontekstuelle læreprosesser. Kort sagt handler organisasjonssosialisering om å lære seg triksene og kodene på sin nye arbeidsplass.

Morrison (1993) presenterer fire hovedkategorier for hva nyansatte lærer; oppgavemestring (lære å utføre arbeidsoppgaver), rolleavklaring (utvikle en forståelse av sin rolle i organisasjonen), kulturadopter (lære om og tilpasse seg organisasjonens kultur) og sosial interaksjon (utvikle relasjoner med medarbeidere). En viktig faktor i den nyansattes læreprosess vil være den nyansattes interaksjon med andre i organisasjonen (Korte, 2011). Ifølge Pat Joynt (1992) kan den nyansatte oppleve et virkelighetssjokk ved inntredelse i sin første fulltidsjobb. Når den nyansatte starter i sin første heltidsjobb vil han/hun ha forventninger, håp og drømmer om hvordan dette møtet med arbeidslivet vil være. I det den nyansatte har startet i stillingen sin vil han/hun bli konfrontert med hvordan det faktisk er å være i arbeidslivet. Hvis forventningene stemmer overens med den nyansattes opplevelse, vil ikke virkelighetssjokket være et problem. Dersom forventningene ikke innfris, kan virkelighetssjokket gi utslag. Han presiserer også at det å være ny i en organisasjon er en situasjon vi alle, før eller siden vil erfare. Når det er en ny og ukjent situasjon, som den første heltidsjobben kan være for mange unge, vil den mest sannsynlig også bli forbundet med en del usikkerhet.

Jakobsen presiserer at *"Organisasjonssosialisering er en prosess for å "lære triksene" gjennom en variasjon av ulike kommunikasjonskanaler"* (Jakobsen, 2003, s. 74). Hvis den nyansatte kun vil være i organisasjonen gjennom et vikariat eller for en kortere tidsperiode er det ønskelig at denne prosessen går raskere. Dette er fordi den nyansatte har en definert tidsramme hvor han/hun skal fungere i stillingen og det er ønskelig at han/hun skal bli raskt kjent med organisasjonens "do's and don'ts". Gjennom å bidra til at den nyansatte medarbeideren finner sin plass i organisasjonen vil dette være en vinn-vinn situasjon ettersom den nyansatte også vil kunne produsere raskere, noe som vil være ønskelig for organisasjonen. Det handler altså om en kombinasjon av å dempe den nyansattes usikkerhet, samtidig som det vil være produksjonseffektivt for organisasjonen (Benzinger, 2016).

Jakobsen (2003) sier også at organisasjonssosialisering tar mellom 6-12 måneder. Dette sier noe om kompleksiteten i voksnes læreprosesser.

Som nevnt tidligere vil organisasjoner benytte seg av både formelle og uformelle sosialiseringer for å fasilitere sine nyansattes tilpasning og trivsel. Formelle sosialiseringer kan være formelle opplæringsprogram, rollemodeller, gruppearbeid med andre nyansatte, workshops og seminarer. Disse formelle sosialiseringene er tiltak for å redusere usikkerhet og forsterke trivsel, for så å bygge opp et ønske om å bli værende i organisasjonen (Benzinger, 2016). De uformelle sosialiseringene kan være uformelle interaksjoner med medarbeidere og rollemodeller. Det viser seg at de uformelle interaksjonene er den viktigste faktoren i en sosialiseringssuksess, da disse interaksjonene i større grad vil hjelpe den nyansatte til å bli kjent med normer, verdier og ideologier for arbeidsplassen. Det er også en mulighet for støtte og tilbakemeldinger fra medarbeidere, som igjen vil kunne føre til dempet usikkerhet og bedre trivsel. I sine undersøkelser kom Michael Eraut (2011) fram til at nyansatte lærer mer gjennom eget arbeid enn gjennom formelle, organiserte læringsaktiviteter. Han presiserer også at tilbakemeldinger kan føre til svekket motivasjon og engasjement dersom den ikke er av "riktig art og mengde". Det som er et nøkkelord så langt, er det som handler om læring. Det skal jeg nå se nærmere på.

2.2 Læring på arbeidsplassen

Læring er et begrep med mange definisjoner og mange teorier. I denne studien vil jeg se på læring som internalisering av kunnskap og en endring av atferd (Lave & Wenger, 1991; Merriam, Caffarella, Baumgartner, 2007). Læring er å være engasjert i tenking, å forstå noe, læring er livslangt, og er en kilde til stadig fornyelse (Jakobsen, 2003). Læring handler også om å vite hvordan man skal anvende seg av kunnskapen i praktiske arbeidssituasjoner (Jakobsen, 2008).

Gjennom tidene har læring på arbeidsplassen blitt praktisert gjennom mester-lærling-modellen (Lyngsnes & Rismark, 2011). Uerfarne har jobbet side om side med erfarne yrkesutøvere og på den måten blitt opplært og sosialisert i sitt felt. Så lenge man er i arbeidslivet, vil man befinne seg i en læreprosess, som vil foregå på en arena hvor læring ikke er primæraktiviteten. Vi snakker om å produsere på en arbeidsplass, og læring blir et

biprodukt av virksomheten. Studier av læring på arbeidsplassen har, de siste 20 årene, lagt vekt på den sosiale og organisasjonsmessige konteksten. Fokuset har i stor grad vært på deltakelse og betydningen av tilhørighet. Læring kan forstås som situert læring der læringen skjer gjennom deltakelse i et praksisfellesskap. Den som lærer deltar i praksis og gjennom deltakelsen anerkjennes og utvikles tilhørigheten i fellesskapet. Teorien om situert læring er utviklet av Lave og Wenger (1991).

Læring som en situert aktivitet har som sin hovedkarakteristikk en prosess som kalles legitim perifer deltakelse. Det handler om at den som skal lære noe må være deltakende i fellesskapet, og at mestring av kunnskap og ferdigheter krever at nykommeren jobber mot full deltakelse. Det er altså en prosess der for eksempel den nyansatte jobber mot å bli autonom i sin rolle som medarbeider. Situert læring legger opp til denne sosiale prosessen der det snakkes om forholdet mellom den ”nye” og de ”gamle”, slik at kunnskap og ferdigheter blir synliggjort for nykommeren (Lave & Wenger, 1991). Dette betyr også at situert læring er situasjonsbetinget læring, der engasjert deltakelse i sosialt fellesskap er nødvendig for læring (Lave & Wenger, 1991; Jakobsen, 2003). At læring er situert læring betyr da at læringen er avhengig av den kontakten, kulturen og aktiviteten som skjer. Lave og Wenger (1991) ser på læring som internalisering av kunnskap. Det vil si at man først har lært noe når man har gjort det til sitt eget, ved at det er noe som en automatisk kan å anvende seg av. En pianist vil ha internalisert en sang når han/hun kan spille den uten noter og uten å se på tangentene på pianoet. Det er noe man innehar og kan anvende seg av.

Når man kommer inn i en organisasjon som nyansatt er man avhengig av at det er noen med erfaring i fellesskapet som kan fungere som en rollemodell. Dette trenger ikke å være én bestemt person, men det kan også være forskjellige medarbeidere. Det trenger heller ikke å være en person som er pekt ut som en mentor, men en som man selv anser som et fullverdig medlem av arbeidsplassen som kan representere normer og verdier som organisasjonen står for (Lave & Wenger, 1991; Jakobsen, 2003; Lyngsnes & Rismark, 2011). Interaksjon og samarbeid med fullverdige medlemmer av organisasjonen er kritiske komponenter for at nye deltakere kan betraktes som fullverdige. Dette betyr at situert læring ikke er en individuell, men en felles læringsprosess. Dette betyr at nykommeren ikke nødvendigvis får et individuelt læringsutbytte, men får kjenne på at en er en del av noe større (Jakobsen, 2003). Teorien om situert læring har fått kritikk for at den ikke skiller mellom læring og sosialisering, men Lave

og Wenger argumenterer for at sosialisering er læring, og derfor ikke skiller mer mellom disse begrepene (Lave & Wenger, 1991; Jakobsen, 2003). De argumenterer derimot for at læring er relasjonell og at den har forankring i følelsen av tilhørighet og felles mål (Lave & Wenger, 1991).

Et annet syn på læring får man igjennom John Dewey (1913), som mener at læring handler om interesse. Man må se individet (den nyansatte) i sammenheng med et miljø (arbeidsplassen). Når individ og miljø samhandler vil det bygges interesse som igjen vil føre til læring. John Dewey (2000) er kjent for sin teori om "learning by doing" som handler om at man lærer av å gjøre, og av å prøve og feile. Det handler altså om at en selv må engasjere seg i det som skal læres og at det ikke skal observeres eller belæres, men at en må være aktiv i egen læringsprosess og så reflektere over sine erfaringer. Det er først når kunnskapen og ferdighetene er integrert i ens liv at det faktisk er lært (Dewey, 2000). Han presiserer også at læring skjer når vi står overfor usikre situasjoner ettersom disse situasjonene åpner for utforskning og kritisk og refleksiv tenkning.

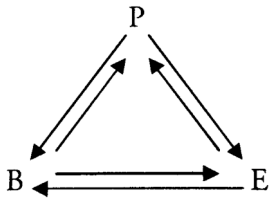
Ved kun å se på læring som noe en må gjøre på egen hånd, vil man miste det som Polanyi (1966) kaller for taus kunnskap. Han definerte taus kunnskap som kunnskap som ikke kan uttrykkes, eller overføres gjennom språk. Det er kunnskap som er personlig, kontekstuell og ofte forankret i erfaringer, ideer, verdier og emosjoner (Jakobsen 2008; Polanyi, 1966). Han forklarte at mennesker vet og kan mer enn de kan formidle. Så for å få grep om den tause kunnskapen må en forstå at læring skjer gjennom kontinuerlig relasjoner med kollegaer. For å få innsyn i andres tause kunnskap er en avhengig av "*muligheten til å observere den kunnskapen kollegaer representerer*" (Jakobsen, 2008). Polanyi (1966) skiller mellom to typer kunnskap, taus og eksplisitt. Den eksplisitte er den du kan uttrykke gjennom ord og dele med andre, mens den tause ikke uttrykkes språklig, og ofte er ubevisst for personen som har den. Taus kunnskap krever sosial interaksjon, tillit og felles forståelse for å synliggjøres (Jakobsen, 2003). Jakobsen (2008) sier at den viktigste kunnskapen i en organisasjon er taus, ettersom den dreier seg om en kombinasjon av erfaring og kunnskap som har blitt utviklet i konteksten av organisasjonen. For å få grep om denne kunnskapen må den anvendes i praksis. Blant annet gjennom observasjon av andres atferd, egne og felles erfaringer, gjennom å løse arbeidsoppgaver. På en arbeidsplass vil derfor læring være en kontinuerlig prosess gjennom praktisering og mulighet for observasjon av kunnskapen medarbeidere representerer

(Jakobsen, 2008). Uformelle relasjoner til kollegaer blir derfor et stort og viktig bilde av en organisasjon ettersom dette har stor betydning for kunnskapsdeling, spesielt den tause.

Når en nyansatt skal begi seg ut på denne læringsprosessen vil Lev Vygotsky (1978), som utviklet sosiokulturell læringsteori, bringe på banen at læring skjer i samhandling med andre. Scaffolding, som vi på norsk oversetter til støttende læringsstillas, anvendes av en mer kompetent person for å støtte opp den nyansatte i sin læreprosess (Lyngsnes & Rismark, 2011). Ved bruk av scaffolding introduseres den nyansatte kontinuerlig til nye oppgaver og områder innenfor yrket og vil så gradvis få ta større ansvar for arbeidsprosessen. En slik setting gir mulighet for læring ved at det krever tid og rom for å faktisk få tak i erfaringer og dermed utvikle ferdigheter i å se, oppdage, erkjenne og utfordre på egenhånd. Et viktig begrep innenfor den sosiokulturelle læringsteorien er *den nærmeste utviklingssonen* (Vygotsky, 1978). Den nærmeste utviklingssonen defineres som avstanden mellom det aktuelle utviklingsnivået, altså det en novise kan få til alene, og det potensielle utviklingsnivået, det en novise kan oppnå med hjelp av en som er mer kompetent på området. Det handler altså om hvordan en novise best kan utnytte sitt potensial, og at han/hun vil kunne prestere bedre i samarbeid med andre med mer erfaring og kompetanse.

Det at læring skjer i samhandling med andre, kommer også fram i sosial-kognitiv læringsteori, som først og fremst forbindes med Albert Bandura (1997). Denne læringsteorien går kort sagt ut på hvordan man lærer i gjennom observasjon i sosiale situasjoner, samt hvilken betydning dette har for motivasjon og læring. Observasjonslæring er derfor et sentralt begrep. Observasjonslæring omtales også som modellering, ettersom man lærer gjennom observasjon av andre i sosiale situasjoner (Bandura, 1997). Gjennom observasjon lærer man hvordan handlinger gjennomføres, samt konsekvensene og erfaringene av andres handlinger uten at man selv må imitere det vi har lært, og uten behov for respons på egen atferd. I sosial-kognitiv læringsteori blir en presentert for det som kalles for *resiprok kausalitet*, som kan forklares som en triadisk gjensidighet. Resiprok kausalitet har tre hovedfaktorer som påvirker oss i en lærings situasjon: person, atferd og miljø. Person går ut på et individs egenskaper, tanker, ferdigheter, emosjoner, forventninger etc. Atferd representerer handlinger, og miljø vil si utenforstående faktorer som ledere, medarbeidere, arbeidsmiljø og så videre. Disse tre faktorene representerer et gjensidig forhold og påvirker hverandre.

Figur 1 viser gjensidigheten mellom de tre faktorene. Det viser personens (P) innvirkning på atferd (B) og vise verca, samt ytre omgivelers (E) innvirkning på person og atferd osv. Det at det er en resiprok kausalitet betyr derimot ikke nødvendigvis at det er lik tyngde i de forskjellige faktorene til enhver tid (Bandura, 1997). I noen situasjoner vil for eksempel personens tanker og personlige faktorer veie tyngre enn de ytre omgivelsenes påvirkning og derfor ha en større innvirkning på atferd. Altså ser Bandura læring som et resultat av interaksjon mellom person og omgivelser.



Figur 1: Illustrasjon av resiprok kausalitet

Et annet viktig begrep som dukker opp hos Bandura er *self-efficacy*. Dette er et begrep som på norsk oversettes til forventning om mestring, mestringsforventning eller mestringstro. Bandura (1997), skildrer dette begrepet i hvilken betydning det har for motivasjon og læring. Self-efficacy defineres som troen en person har på sine evner til å planlegge og utføre handlinger for å gjennomføre bestemte oppgaver. Det handler altså ikke om en generell innstilling eller allmenn selvoppfattelse, men om mestringen av spesifikke oppgaver. Self-efficacy kan spille en avgjørende rolle når det kommer til yrkesvalg ettersom vi velger aktiviteter vi forventer at vi kan mestre. Vi vil derfor, ifølge Bandura (1997) velge karrierer eller yrkesretninger innenfor et område vi forventer å oppleve mestring. Dette har sammenheng med motivasjonsteorier som vi nå skal se nærmere på.

2.3 Motivasjon

Edward Deci og Richard Ryan er to av de fremste forskerne innenfor motivasjonsteori. Motivasjon handler om energi, retning, utholdenhet og måter å nå mål på (Deci & Ryan, 2000). Dette er sentralt for mennesker, og arbeidsplasser, fordi motivasjon produserer. Det skilles på forskjellige typer motivasjon. De to hovedkategoriene for motivasjon er intrinsic motivation, som på norsk oversettes til indre motivasjon og extrinsic motivation, oversatt til ytre motivasjon. Indre motivasjon går ut på at motivasjonen kommer innenfra, som betyr at det er et indre driv og lyst for en aktivitet. På arbeidsplassen kan dette for eksempel være at

du tar på deg en oppgave, ikke fordi du må, eller fordi det vil gi deg anerkjennelse, men fordi du virkelig har lyst til å jobbe med noe. Ytre motivasjon handler om at det er ytre faktorer som påvirker lysten for en aktivitet. I arbeidslivet kan dette handle om lønn, sosiale sanksjoner for å ikke ha gjennomført en arbeidsoppgave, eller anerkjennelse fra medarbeidere.

Ifølge Ryan & Deci (2000a) presterer personer bedre når de er indre motiverte enn når de er ytre motiverte. Hvis en ikke er motivert i det hele tatt, verken indre eller ytre, kalles dette for amotivasjon (amotivation). Det handler rett og slett om at man ikke er motivert (Ryan & Deci, 2000a). Det er tre grunnleggende behov som må oppfylles for at mennesker kjenner seg indre motiverte og det handler om autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991). Altså må arbeidsoppgaver gi rom for frihet i framgangsmåte, samt være passe utfordrende og til slutt må personen som utfører arbeidsoppgaven oppleve at han/hun bidrar til fellesskapet. For å få fatt på arbeidsoppgavene den nyansatte skal ha ansvar for, kreves det en form for opplæring.

2.4 Opplæring

I begynnelsen av alle ansettelsesforhold vil det være en eller annen form for opplæring (Jakobsen, 2008). I denne studien vil jeg benytte meg av Torgersen og Steiros definisjon av opplæring: ”*med opplæring menes tilrettelegging av aktiviteter som har til hensikt å utvikle kompetanse (kunnskaper, ferdigheter og holdninger) hos en eller flere deltagere*” (Torgersen og Steiro, 2009, s. 210). Den nyansatte deltar i opplæring som er organisert og strukturert slik at han/hun får et bilde av den dagligdagse virksomheten i organisasjonen. Opplæringen kan både være formell og uformell. Uformell opplæring handler om situasjoner som oppstår i den sosiale interaksjonen mellom kollegaer som ikke er strukturert eller organisert, men som bare oppstår. Det kan være samtaler i lunsjpausen, eller bare utveksling av erfaring (Jakobsen, 2003). Formell opplæring vil være opplæring som organisasjonen har lagt opp til for at den nyansatte skal lære seg gangen i sin nye stilling og arbeidsplass. Dette kan være kurs, gjennom en utdelt mentor/rollemodell, fotfølging eller lignende. Altså situasjoner som legger opp til at den nyansatte skal lære hvordan han/hun skal utføre sine arbeidsoppgaver (Jakobsen, 2008). Ved bruk av opplæring i oppstartsfasen av en ansettelse vil det forutsette at organisasjonen har klare læringsmål for deltakernes faglige og sosiale utbytte (Torgersen

& Steiro, 2009). Det forutsetter også at organisasjonen har oversikt over hvilke ressurser, tidsrammer, metode og tilgjengelig faglig kompetanse som finnes for opplærings situasjoner i organisasjonen. Det handler i bunn og grunn om å tilrettelegge for gode læringsarenaer i organisasjonen (Jakobsen, 2008). Videre sier Jakobsen (2008) at må vi gå bort ifra tanken om at kurs er læring. Gå bort fra tanken om at læring er overføring av kunnskap mellom to personer som informerer eller kommuniserer. Læring må i stede sees på som kontinuerlig kunnskapsdeling, og opplæringsfasen i en nyansettelse blir derfor bare begynnelsen på læringsprosessen til den nyansatte.

3. Metode

3.1 Valg av metode

Til denne studien valgte jeg å benytte meg av Q-metoden da jeg fant den som en hensiktsmessig metodisk tilnærming for å forske på området jeg er interessert i. Det jeg er interessert i å finne ut av er om det er noen mønstre i nyutdannede, nyansatte, disiplinstudenters subjektive opplevelse av overgangen fra studiehverdag til arbeidsliv. Ettersom Stephenson utviklet Q-metodologien som en forskningsteknikk for å vitenskapelig forske på subjektivitet, anså jeg denne metoden som veldig relevant for mitt prosjekt (Wolf, 2010). I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for noen av nøkkelbegrepene i Q-metodologien, for så å gå gjennom de forskjellige stegene i denne forskningsprosessen, samt forklare og synliggjøre valg jeg har tatt underveis. Til slutt vil jeg se på min rolle som forsker, studiens kvalitet og etiske betraktninger.

3.2 Q-metodologi

William Stephenson introduserte Q-metodologien i 1935, som et alternativ til Charles Spearman's faktoranalyse (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). Stephenson ville konstruere en metode som kunne måle subjektivitet, da han var kritisk til at dette kunne gjøres på en hensiktsmessig måte med Spearman's faktoranalyse, som er en metode for objektive målinger. Han ville altså ikke at menneskers følelser, tanker og atferd skulle reduseres til objektive data, men likevel at subjektive data kunne bli gjenstand for studier på mer systematiske og objektive måter uten reduksjon. Q-metodologien ble derfor konstruert som et alternativ der hovedformålet ble å studere tanker, meninger, holdninger, verdier og lignende fra personers ståsted (Thorsen & Allgood, 2010). Faktoranalysen i R-metoden, som Spearman representerer (Watts & Stenner, 2012), vil ikke klare å gi en sammenhengende forståelse av personers individuelle opplevelser fordi den ikke ser på helheten, men på enkeltpunkter, det vil si som korrelasjon mellom items i tester heller enn helhetlig syn hos personer. Q-metoden ble derfor en løsning på dette problemet da den, i motsetning til R-metoden, ser på personer som variablene. Testene, egenskapene og andre elementer, som subjektiv kommunikasjon, blir et utvalg av befolkningens tematiserte opplevelser. Viktige begreper som dukker opp i Q-metodologien er blant annet *operant subjektivitet* og *abduksjon*.

3.2.1 Operant subjektivitet

Det å være subjektiv kan betegne en persons synspunkt om seg selv (Good, 2010). I følge Stephenson (Wolf, 2010) er subjektivitet atferd. Det er en atferd som ikke kan observeres av andre, men er en indre erfaring. Stephenson mener at i Q-metodologien finnes det ikke en separasjon mellom objektivitet og subjektivitet (Watts & Stenner, 2012). Han sier også at subjektivitet er å se ting fra sitt eget ståsted, altså å alltid finne posisjon for selv-referansen (self-reference). For å gjøre dette forskbart i Q-metodologien så bringer Stephenson inn begrepet *operant subjektivitet* (Wolf, 2010).

At noe er operant vil si at det er en naturlig forekommende hendelse, en slags spontan tilbøyelighet for atferd som opererer, og ikke en hypotetisk konstruksjon bestemt av målinger. I Q-metodologien står forskeren og informanten på samme grunn. Det er bare individet som kan måle sin egen subjektivitet. Det Q-metoden ønsker å avsløre er disse subjektivitetene, uten å binde dem til operasjonelle målinger (McKeown & Thomas, 2013). Gjennom Q-sorteringen veier og måler informanten utsagn opp mot hverandre på bakgrunn av instruksjonsbetingelsen gitt av forskeren (Wolf, 2010). Den operante subjektiviteten skjer når informantene sorterer utsagnene ut fra sin subjektive opplevelse, der signifikansen og meningen av et utsagn varierer fra person til person. Stephenson ønsker her å formidle at subjektivitet er en atferd eller aktivitet, som må forstås ut fra dens innvirkning på nærmiljøet, og ikke som et isolert mentalt konsept som sinn eller bevissthet (Watts & Stenner, 2012). I Q-metodologien er ikke poenget å prøve ut hypoteser for å finne ut om noe er rett eller galt. Det forskeren er interessert i å studere er atferden som utgjør personens nåværende synspunkt, som gjennom analyse og tolkning vil bli gjort tilgjengelig for forskeren. Operant subjektivitet er altså uavhengig av forsker. Det operante skjer når en informant sorterer og måler sin egen subjektivitet i et helhetlig syn, i motsetning til et spørreskjema. Der er forskerens pre- og posttolkning det som er viktig og ikke situasjonen og konteksten der informanten svarer helhetlig ut fra bestemte grunner. Det som skjer når informantene sorterer er at de gir et bilde av hvordan de opplever seg selv med tanke på dette temaet. Dette gjør at abduksjon blir et viktig begrep i Q-metodologien.

3.2.2 Abduksjon

Som forsker i Q-metodologi så må man innta en *abduktiv* rolle, noe som er et særegent karakteristisk trekk ved denne metoden. Dette innebærer at forskeren setter seg inn i informantenes sinn og ser deres sortering gjennom deres øyne og ikke forskerens egne subjektive tanker (Wolf, 2010). Det handler altså om evnen til å være åpen for å se nye ting med andres øyne. Evnen til å sette seg selv til side og gi rom for nysgjerrigheten for andres subjektivitet, er svært viktig i denne tilnærmingen. Forskeren går inn i denne abduktive rollen for å oppdage noe nytt og forstå det helhetlige synet som ligger i selve faktormønsteret. Abduktiv rolle betyr at en innstiller seg på å være åpen for hva som kommer til syne i selve helheten i faktorsynet ved å se nærmere på hvordan en kan forstå, argumentere for, og begrunne og forklare det helhetlige synet som er fremkommet. Nye mønstre kan slik bli gjort tilgjengelige gjennom Q-metodens Q-sortering og faktorfortolkning (Allgood & Kvalsund, 2010).

3.3 Forskningsprosessen

En Q-metodologisk studie følger en relativt fast struktur som består av et steg-for-steg mønster (Thorsen & Allgood, 2010). Dette er en prosess med mange ledd. Ifølge Wolf (2010) må man først og fremst velge seg et tema som Q-metoden egner seg til å forske på. Når man har valgt seg et tema, så begynner arbeidet med å identifisere kommunikasjonsuniverset slik at man videre kan utgjøre Q-utvalget (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). For at utvalget skal bli så representativt som mulig kan forskeren velge å anvende et design. Dette designet er til for å sikre balanse i utsagnene slik at ikke alle utsagnene heller mot en retning, men hjelper forskeren å få en bedre spredning. Etter at utsagn er formulert må forskeren ha et utvalg av personer som skal sortere disse utsagnene etter sin subjektive oppfatning av temaet som det forskes på. Disse kalles et personutvalg (Thorsen & Allgood, 2010). Når informantene sorterer utsagnene følger de forskerens instruksjonsbetingelse, som er en handlingsinstruks for hvordan en skal sortere utsagnene. Dette er for å hjelpe informantene å ha riktig fokus og retning under sorteringen (Wolf, 2010). Informantene skriver så inn plasseringen av utsagnene i en sorteringsmatrise, og når forskeren har mottatt de ferdig utfylte matrisene, gjennomfører man en faktoranalyse, etterfulgt av en faktorfortolkning for å belyse korrelasjoner i sorteringene (Watts & Stenner, 2012). Dette vil jeg komme tilbake til

og utdype videre i neste kapittel. Jeg vil nå gå mer i dybden for å forklare enkeltbegrepene samt prosessen av min Q-metodologiske gjennomføring.

3.3.1 Kommunikasjonsunivers

I Q-metodologien så benytter man seg av det som kalles for et communication concourse, oversatt til kommunikasjonsunivers. Et kommunikasjonsunivers er alle de ulike måtene mennesker i en kultur kommuniserer om et bestemt tema. Det betyr hvordan man kan forstå at det finnes ulike og subjektive sider ved et tema i bestemte kulturer og eller samfunn. Alle utsagn som senere skal utformes skal ta utgangspunkt i kommunikasjonsuniverset for at det så skal være mulig for informantene å sortere dem. Dette betyr at utsagnene må ha en god spredning av utsagn fra kommunikasjonsuniverset slik at informantene kan sortere utsagnene etter sin opplevelse. For at informantene skal kunne sortere utsagnene slik at de blir representative for sine opplevelser, må utsagnene også dekke de ulike opplevelsene som jeg gjennom kommunikasjonsuniverset vil få innblikk i. Et utsagn kan for én informant være lett gjenkjennelig, men for en annen informant være noe de ikke kjenner seg igjen i. Fra et kommunikasjonsunivers kan det altså bli formulert et uendelig antall utsagn (Wolf, 2010). Forskeren må derfor innhente utsagn fra kommunikasjonsuniverset for å lage et utvalg som representerer universet på en balansert måte, og som favner om utsagn som skaper troverdighet for den som skal sortere og finne meninger til å fremføre sitt syn.

Det er tre måter å innhente utsagn fra kommunikasjonsuniverset (Wolf, 2010; McKeown & Thomas, 2013). Dette kan gjøres teoretisk, naturalistisk eller ved en kombinasjon av disse. En teoretisk tilnærming vil kunne være å søke opp temaet på internett og lese artikler, bøker eller lignende om hva som har blitt sagt om temaet tidligere. Naturalistisk tilnærming vil for eksempel være å ha fokusintervju med noen som har en forbindelse med temaet som skal forskes på. Det kan også være å stille spørsmål, eller sette i gang diskusjoner om temaet. Da vil en få fram forskjellige aspekter ved temaet som så vil legge grunnlaget for utsagnene som senere skal utarbeides (Allgood, 1999; Wolf, 2010).

Jeg valgte å benytte meg hovedsakelig av en naturalistisk tilnærming, da jeg hadde 4-5 fokusintervju med venner og bekjente som hadde passende erfaring. Disse fokusintervjuene var av veldig uformell karakter, helt uten intervjuguide eller andre formaliteter. Jeg stilte spørsmålet *"hvordan opplevde du å begynne i jobb da du var ferdig med studiene?"* og lot

samtalene gå dit han/hun dro samtalen og noterte ned setninger og stikkord, som jeg senere kunne anvende i utformingen av utsagnene. Jeg brukte også noen av funnene til Cathrine Filstad Jakobsen (2003), fra hennes bok ”nyansatte i organisasjoner” da jeg fant at hennes funn samsvarte med, og i noen grad utdypet utsagn jeg tidligere hadde samlet opp. Dermed anvendte jeg også noe av en teoretisk tilnærming til kommunikasjonsuniverset.

Jeg valgte å utføre uformelle fokusintervju for å få tak i essensen av de forskjellige opplevelsene slik at utsagnene jeg senere skulle utforme ikke ville være min fantasi, men heller fra gruppen som senere ville være potensielle informanter. Det var viktig for meg at intervjuene skulle fungere mer som en samtale og være av uformell natur slik at de jeg snakket med ikke skulle oppleve at jeg fisket etter en spesifikk vinkling. Slik ble det i større grad en samtale blant og mellom venner der det var nysgjerrighet som var i fokus og ikke oppgaven av sådan (McKeown & Thomas, 2013). Siden subjektivitet er helt uten grenser, og kjernen i kommunikasjonsuniverset, er det viktig å få nok innsikt i dette feltet for at informantene som skal sortere vil ha kjennskap til utsagnene som vil bygge på informasjonen fra kommunikasjonsuniverset. Kommunikasjonsuniverset er bare et nøytralt potensial for noe, men uten verdi i seg selv, hvis man ikke ser det i sammenheng med andres subjektivitet og skal bruke det for selv- og gruppeorganisatoriske formål (Wolf, 2010).

3.3.2 Design

Når forskeren skal utforme utsagnene som informantene senere skal sortere, kan forskeren benytte seg av ”Fishers balanced block design” (Thorsen & Allgood, 2010). Dette designet er til for å sikre en god spredning av utsagnene og skape grunnlag for å få et omfattende og representativt utvalg av utsagn fra kommunikasjonsuniverset (McKeown & Thomas, 2013). Designet består av effekter og nivåer som brukes for å strukturere utsagnene. Det finnes to typer design som kan anvendes. Deduktivt og induktivt design. Et deduktivt design vil bestå av hypotetiske og teoretiske vurderinger, mens et induktivt design er effektene og nivåene bygget på mønstre som har kommet fram gjennom å utforske kommunikasjonsuniverset. Jeg valgte å bruke et induktivt design og tok utgangspunkt i informasjon som jeg hentet inn fra kommunikasjonsuniverset.

Effektene som designet skal inneholde er faktorer som jeg tror vil være viktige for å besvare problemstillingen, og samtidig bygger de på mønstre jeg har fått fram gjennom de uformelle fokusintervjuene jeg hadde for å få innsyn i kommunikasjonsuniverset. Designet vil så hjelpe meg som forsker til å ha en god spredning av utsagnene jeg senere skal utforme, slik at ikke alle utsagnene handler om det samme (McKeown & Thomas, 2013). Ved å benytte meg av et induktivt design vil jeg også sikre at kommunikasjonsuniverset vil være representert i utformingen av utsagnene, da det kan være lett å bli for kreativ og derfor glemme å benytte seg rikelig av informasjonen man har samlet inn på forhånd. Ut fra de uformelle fokusintervjuene jeg hadde, fikk jeg innsikt i at kommunikasjon om kunnskap, reaksjon og opplæring var effekter som ville passe godt. I alle samtalene ble det snakk om hvordan arbeidsplassen la opp opplæringen, og hvordan det var for dem å komme dit som ung og nyutdannet. Derfor mener jeg at reaksjon og opplæring ville være gode effekter. Det var også flere av dem som snakket rundt ønsket om, eller viktigheten av å ha en rollemodell som de kunne snakke med og stille spørsmål til, samt hvordan de kommuniserte med de andre på jobben for å få bedre innsikt i hvordan de skulle utføre sine egne arbeidsoppgaver. På bakgrunn av dette valgte jeg kommunikasjon av kunnskap som en effekt. Dermed konstruerte jeg designet mitt basert på dette. For å forsikre meg om at jeg ikke bygget alle utsagnene mine, samt designet på mine egne antakelser og forforståelse av hva jeg trodde jeg vil finne, skrev jeg disse ned for å holde meg bevisst på å gå inn i en abduktiv eller oppdagende rolle. For å utforme gode utsagn var det altså viktig at jeg benyttet meg godt av informasjonen fra kommunikasjonsuniverset og ikke lot mine egne antakelser ta overhånd.

Dette designet anvendes ikke for at sorteringene skal bekrefte eller avkrefte en hypotese man har som forsker (McKeown & Thomas, 2013). Q-metodologien baserer seg, i motsetning til R-metodologi, ikke på testing av hypoteser. Når utsagnene er formulert, ved hjelp av designet, og pilotsorteringer er gjennomført, så forkastes dette da det ikke lenger er av relevans. Designet forkastes for at jeg som forsker ikke skal lete etter disse elementene i faktorfortolkningen jeg senere skal utføre. Dette handler altså om den abduktive rollen igjen. Ved å benytte meg av dette designet har jeg også fått noen forantakelser om hva jeg tror jeg vil finne i faktoranalysen. Det er derfor viktig at jeg begrenser forskningsdesignet til å kun være en hjelp for utforming av utsagn, og ikke det jeg baserer fortolkningen av datamaterialet jeg får tilbake fra informantene på. Da vil jeg kunne gå glipp av andre elementer som kan komme fram gjennom faktoranalysen. Dette betyr ikke at ingen av disse faktorene også vil

kunne dukke opp og vise seg å være viktig, men det handler om å sette mine tanker om emnet til side, og være åpen for andres subjektivitet.

Tabell 1: Forskningsdesign

Effekt	Nivå	Nivå	Celler
Kommunikasjon av kunnskap	Eksplisitt A	Taus B	2
Reaksjon:	Følelser C	Handling D	2
Opplæring:	Formell E	Uformell F	2
Sum:			8

3.3.3 Utsagn

Ettersom et kommunikasjonsunivers kan være veldig stort, bruker man i Q-metoden et Q sample, oversatt til *Q utvalg*. Q-utvalg er kort sagt et sett av utsagn som brukes for å representere det store kommunikasjonsuniverset (McKeown & Thomas, 2013). Disse utsagnene kan være blant annet bilder, utsagn, påstander eller også korte musikkseksempler, som skal være representativt for utsagn gitt av kommunikasjonsuniverset om gitt emne (Allgood & Kvalsund, 2010).

Ved hjelp av forskningsdesignet utformet jeg 6 utsagn fra hver av kombinasjonene i designet. Kombinasjonene var; ACE, ACF, ADE, ADF, BCE, BCF, BDE, BDF (se tabell 1). Utsagnene baserte jeg på den subjektive kommunikasjonen fra kommunikasjonsuniverset. Ettersom jeg hadde brukt både naturalistisk og teoretisk tilnærming følte jeg at jeg hadde fått et ganske godt innblikk i kommunikasjonsuniverset, og baserte også mange av utsagnene på direkte subjektive uttrykk fra fokusintervjuene. Utformingen av utsagnene var en grei prosess, kanskje fordi jeg hadde gjort et godt forarbeid. Jeg benyttet meg også av hjelpen til ei venninne, som fungerte som sparringspartner for å ikke bare hente ut utsagn fra mitt eget hode. Dette viste seg å både være svært effektivt og samtidig en god spredning av utsagnene med tanke på designet. Dette skapte også en ladning av ”positive” og ”negative” opplevelser. Jeg sjekket så utsagnenes helhet opp mot problemstillingen min, samt underspørsmål for å se om de vil kunne gi meg svar på det jeg er interessert i. Etter denne sjekken endte jeg opp med å legge til noen små ledd på noen av utsagnene som gikk mer på læringsbegrepet, og følte så at jeg hadde dekket dette godt.

3.3.4 Pilotsortering

Q-sort, oversatt til Q-sortering, er begrepet som brukes for å forklare sorteringen informantene gjør av utsagnene forskeren uformer på bakgrunn av kommunikasjonsuniverset. Informanten vurderer og sorterer hvert utsagn på bakgrunn av sin subjektive opplevelse av temaet som utsagnene omhandler. Når informantene har sortert utsagnene, vil dette skape et helhetsinntrykk som vil gi et bilde av personenes operante subjektivitet knyttet til tema (Allgood & Kvalsund, 2010). Før utsagnene sendes ut til informantene bør pilotsorteringer gjennomføres for å sikre at en sortering vil være gjennomførbar (McKeown & Thomas, 2013). Etter at utsagnene var ferdig utformet gjennomførte jeg, ved hjelp av venner og familie som har erfaring innenfor temaet, 4 pilotsorteringer for å sjekke at utsagnene var mulig å sortere. Ingen av pilotsortererne hadde store vanskeligheter med å sortere, og jeg regnet dermed utsagnene som troverdige nok for å gi informanter grunnlag til å representere sine syn gjennom mitt Q utvalg.

3.3.5 Sorteringsmatrise

Sorteringsmatrisen er matrisen som skal hjelpe informantene med å sortere utsagnene balansert. Dette kommer til uttrykk ved at all spredning av mening går fra 0-området, hvor det er liten eller ingen psykologisk signifikans for sortereren, mens meningen øker i både positiv og negativ forstand ut mot ekstremskåren +5 og -5. En Q-sortering er en konfigurasjon, hvor det som kommer frem på + og – siden ses mot det som ligger i bakgrunnen, altså det som ligger nærmere 0, -1 og +1. Utsagnene som vil representeres fra +5 og -5 vil altså ha en større psykologisk signifikans for informantene, mens utsagnene som ligger nærmere 0 vil ha mindre signifikans. (Allgood & Kvalsund, 2010).

Jeg valgte å ha en sorteringsmatrise med 48 utsagn, ettersom informantene har begrenset med tid på å respondere. Ved å sortere bare en gang vil det minske belastningen for dem, og jeg tror det vil være mer sannsynlig at jeg får svar fra flere, hvis de bare må sortere en gang og ikke to, ettersom to sorteringer krever mer arbeid fra informantene. Med 48 utsagn vil jeg kunne få svar på mer enn jeg hadde fått med et mindre utvalg, da jeg bare vil gjennomføre én sortering. Det er fordi at med flere utsagn vil informantene kunne reflektere rundt flere sider av sin opplevelse da effektene fra designet ville bli bedre spredt over flere utsagn som gir større tolkningsmulighet for informantene. Når informantene har sortert utsagnene og er

noen å gå på, i tilfelle noen ville falle av, eller trekke seg. Jeg fikk 60 informanter som var interessert i å sortere for meg. Til slutt endte jeg med 33 sorteringer fra informanter som er i arbeid etter endt disiplinutdannelse for max 3 år siden. Gruppen bestod av begge kjønn, samt både master og bachelorstudenter fra flere forskjellige utdanningsinstitusjoner i Norge. Q-metodologi er en induktiv, eller erfaringsvitenskapelig metode som også gjør at antallet respondenter ikke trenger å være så høyt (Størksen, 2012). Det er relativt få Q-studier som involverer mer enn 40-50 informanter i p-utvalget. Dette antallet vil være tilstrekkelig for å og en god oversikt over de ulike synspunktene som eksisterer i kommunikasjonsuniverset (Brown, 1980).

Da jeg skulle få tak i informanter, tok jeg først kontakt med studiekonsulenter og studieveiledere ved forskjellige utdanningsinstitusjoner, da jeg håpet på at de hadde en oversikt over alumni som jeg kunne få kontakt med. Jeg sendte mail med infoskriv til NTNU, UiB, UiA og UiO da jeg ønsket å spre informantene mine og ikke ha en ren NTNU-undersøkelse. Da jeg var interessert i disiplinstudenter valgte jeg å ta kontakt med universitet og ikke høyskoler ettersom høyskoler uteksaminerer profesjoner. Det varierte fra de forskjellige universitetene og instituttene om de hadde en god alumni-ordning. UiB hadde den letteste tilnærmingen til å spre informasjon, men trengte at jeg hadde en hjemmeside eller et bilde. Så jeg opprettet en rask blogg-side med informasjon om studien og at jeg søkte informanter. Jeg postet også informasjon om denne siden på kanaler som Facebook og LinkedIn for å spre informasjonen. I løpet av 2-3 uker så hadde jeg fått et 50-talls informanter. Det viste seg å være mer jobb med innsamling av informanter enn det jeg hadde trodd, samtidig som jeg fikk mye hjelp fra institusjonene jeg kontaktet, samt at hjemmesiden fungerte over all forventning.

3.4 Studiens kvalitet

Når det kommer til studiens kvalitet så er det et par begreper som kan si noe om forskningens kvalitet og troverdighet. Dette er reliabilitet og validitet (Silverman, 2013). Q-metodens intensjon er å undersøke subjektive opplevelser og disse begrepene kan ikke forståes på den tradisjonelle måten, men de kan allikevel si noe om kvalitet i en Q-metodologisk studie (Brown, 1980; Watts & Stenner, 2012). Q-metodologiske studier vil ikke gi en statistisk

generalisering av funnene i en populasjon, men heller presentere ulike synspunkt hos mennesker som har erfaring fra det som skal forskes på (Watts & Stenner, 2012).

3.4.1 Reliabilitet

Tabell 2: Reliabilitet

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Antall definerende sorteringer:	17	3	6	4
Gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient:	0.800	0.800	0.800	0.800
Kompositt reliabilitet:	0.986	0.923	0.960	0.941
Standardfeil ved faktorskårene:	0.120	0.277	0.200	0.243

Resultatene fra faktoranalysen viser at det var hensiktsmessig å velge fire faktorer for å beskrive hvordan nyutdannede, nyansatte disiplinister opplevde overgangen fra akademia til arbeidslivet. Som vist i tabell 2, så er faktor 1 den største faktoren, mens faktor 2, 3 og 4 er noe mindre. Det var viktig å beholde alle de fire faktorene da de skilte seg klart fra hverandre og representerer fire forskjellige syn som eksisterer i kommunikasjonsuniverset.

3.4.2 Validitet

Validitetsbegrepet i Q-metoden handler om gyldigheten i det forskeren tolker og kommer fram til (Thagaard, 2013). Spørsmål som kan stilles er om forskeren klarer å måle den subjektiviteten som finnes på en tilfredsstillende måte (Kvalsund, 1998). For å sikre seg en så tilfredsstillende prosess som mulig er det viktig at de som er informanter for studien vet hvordan de skal gjennomføre sorteringen og at de holder seg trofaste til sitt eget synspunkt og opplevelse. Ettersom jeg har forsket på en gruppe med høyere utdannede studenter i Norge anså jeg ikke språket i formuleringen av utsagnene som noe kritisk, men jeg forsøkte å skrive dem så likt et muntlig språk som mulig. Dette gjorde jeg fordi jeg ikke ville gjøre noen antakelser om at de forskjellige studiene har det samme forholdet til faguttrykk, samtidig som jeg ikke ønsket at de skulle tenke for mye på den språklige formuleringen da de sorterte. Det som var viktig for meg var at de kjente på sin opplevelse av å være nyansatt, ikke at de skulle settes på prøve for å sortere "riktig" (Watts & Stenner, 2012). Ettersom informantene mine var spredt rundt om i Norge var det ikke mulig for meg å være tilstede under sorteringene, selv om dette kanskje kunne ha vært hensiktsmessig. Jeg var dog tilgjengelig per telefon og

mail i den tiden informantene skulle sortere og hjelpe dem dersom de trengte hjelp. Valget jeg gjorde angående antall faktorer spiller også en rolle i validiteten av studien. Jeg valgte her å beholde fire faktorer da jeg opplevde å miste et signifikant faktorsyn ved å bare bruke tre.

3.4.3 Etiske betraktninger

Når det gjelder etiske betraktninger er det vesentlig for flere sider av forskningsprosessen at denne foregår på en etisk forsvarlig måte. Skal man forske på andre menneskers holdninger, opplevelser, eller generelt samle inn konfidensiell informasjon, skal slike prosjekt, i henhold til personopplysningsloven fra 2001 (Thagaard, 2013), meldes til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Min søknad til NSD ble godkjent 23.02.2017 (Se vedlegg 2). Jeg informerte alle mulige informanter om at all informasjon gitt til meg ville være konfidensiell og bli anonymisert (se vedlegg 3 og 5) Jeg sendte informasjon om hvordan studien skulle gjennomføres, framgangsmåte og jeg sendte i tillegg ved en samtykkeerklæring (se vedlegg 6) sammen med resten av sorteringsmaterialet, slik at alle informantene formelt viste sitt samtykke til å bidra i studien og at de var bevisst på at de kunne trekke seg når som helst (Thagaard, 2013). I studien anvender jeg meg ikke av navn på noen informanter, kun av uidentifiserbare tall. Ved slutten av dette prosjektet vil all data brukt til denne oppgaven bli slettet.

3.5 Forskerrollen

Forskerrollen i en Q-metodologisk studie vil ikke være uavhengig av resultat og tolking (Allgood & Kvalsund, 2010). Subjektivitet og forståelse fra forskerens side vil ha stor betydning for resultatene i studien, da det er forskerens fortolkninger av faktorsynene som vil synliggjøre informantenes subjektivitet. Det gjelder derfor, som forsker, å være bevisst sin egen subjektivitet, og være bevisst sine forantakelser. Før jeg samlet inn utfylte sorteringsmatriser og begynte faktorfortolkningen skrev jeg ned mine forantakelser til hva jeg trodde jeg ville finne, slik at jeg ikke skulle la meg påvirke av dette under selve tolkningen. Det er uunngåelig, som forsker, å være helt objektiv i en slikt studie (Brown, 1996), så det viktigste forskeren kan gjøre er å være bevisst sin egen subjektivitet og heller være nysgjerrig på andres.

Når det kommer til valg jeg har tatt underveis så har jeg holdt en logg for meg selv, for å underveis kunne reflektere rundt avgjørelser jeg har tatt. Dette handler om framgangsmåte til valg av p-utvalg, utsagn, teori og tolkning. Ettersom jeg har jobbet med denne oppgaven, og tanker rundt temaet, i over ett år, så var det viktig for meg å minne meg selv på mine egne forventninger til hva jeg skulle finne, for å huske å la dette ligge. Etter at jeg har levert denne oppgaven vil jeg havne i situasjonen som jeg nå har forsket på, og det har også vært viktig å ikke konstruere utfall av faktorsynene etter hva jeg håper på å finne, eller tror jeg vil møte når jeg skal bevege meg ut i arbeidslivet. Ellers er jeg bevisst at jeg som person har et veldig positivt syn på det å skulle starte min karrierevei, og jeg har forsøkt å ikke la dette farge meg i tolkningen av faktorsynene. Heldigvis er jeg også svært nysgjerrig på andre mennesker, så forhåpentligvis er det dette som har kommet tydeligst fram. For validitet av en Q-metodologisk studie er det viktig å ha en såkalt gjennomskiktig prosess. Dette handler om at man som forsker tydeliggjør grunnlaget for fortolkningen (Thagaard, 2013). Ved å forsøke å gi en detaljert beskrivelse av min forskningsprosess håper jeg at du som leser av denne oppgaven også får mulighet til å vurdere dette gjennom hele oppgaven. Ved å både være nysgjerrig, åpen, reflektert og kritisk håper jeg å få vise et troverdig bilde av hva som finnes av opplevelser på dette området.

4. Faktoranalyse og faktorfortolkning

I dette kapitlet vil jeg ta for meg den delen av Q-metoden som omhandler faktoranalyse og faktorfortolkning. Jeg vil først gjøre rede for den Q-metodologiske prosessen, for så å gå stegvis gjennom de forskjellige faktorene jeg har kommet fram til, og så se på forskjeller og fellestrekk. Til slutt vil jeg oppsummere funnene av disse faktorfortolkningene. Det jeg ønsker å oppnå med dette kapitlet er å gi en holistisk representasjon av de ulike synspunktene som kommer fram gjennom å få innsikt i informantenes operante subjektivitet som ligger i hver faktor (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012).

4.1 Faktoranalyse

Faktoranalysen i Q-metodologien omfatter korrelasjon og statistisk analyse av hvordan de forskjellige sorteringene grupperer seg (Thomas & McKeown, 2012; Watts & Stenner, 2005). Q-sorteringene fra informantene legges inn i dataprogrammet PQMethod og analyseres (Schmollock, 2014). I dette programmet blir datamaterialet analysert etter statistiske prinsipper. Det vil si at sorteringene blir gjenstand for analyse ved at PQMethod kalkulerer en korrelasjonsmatrise for alle sorteringene (Watts & Stenner, 2012). Denne korrelasjonsmatrisen gir et bilde av mulige sammenfallende mønstre mellom sorteringene. Korrelasjonsmatrisen blir så gjenstand for faktoranalysen der målet er å identifisere hvilke sorteringer som kan grupperes. På dette punktet vil forskeren få forskjellige muligheter til å gjøre faktorrotasjoner for å kunne se på mulige faktorer fra forskjellige vinkler. En faktor vil si en gruppe individuelle synspunkt som korrelerer høyt med hverandre (Thorsen & Allgood, 2010).

Jeg fikk 8 mulige signifikante faktorer. En signifikant faktor vil si at minst én sortering har ladet på en faktor når det er 48 utsagn og korrelasjonen er $\pm 0,43$ (McKeown & Thomas, 2013). Så valgte jeg å benytte meg av varimax faktorrotasjon med først fem, så fire faktorer. Da jeg forsøkte med en fire-faktorløsning, ble de to som hadde ladet sterkt på faktor 5 flyttet til andre faktorer hvor de også ladet signifikant. Jeg prøvde meg så med kun tre, men da forsvant flere sorteringer som hadde skåret signifikant på fire, så jeg endte opp med å beholde fire-faktorløsningen da det medførte at 33 av 33 sorteringer korrelerte signifikant med en av faktorene. De to minste faktorene var kun definert av fire sorteringer, hvor den ene sorteringen i den ene faktoren også korrelerte signifikant med faktor 1 på 0.50. Dette

faktorsynet viste seg dog å akkurat ikke være i signifikant korrelasjon med faktor 1, på 0.42, så jeg valgte å beholde alle fire. Dette vil jeg komme nærmere inn på når jeg vil ta for meg hvert enkelt faktorsyn, for å gjøre en faktorfortolkning.

Tabell 3: korrelasjon mellom faktorene

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Faktor 1	1.0000	0.1375	0.3687	0.4246
Faktor 2	0.1375	1.0000	0.1526	0.3334
Faktor 3	0.3687	0.1526	1.0000	0.0995
Faktor 4	0.4246	0.3334	0.0995	1.0000

4.2 Faktorfortolkning

Når analysen av sorteringene er gjennomført og faktorsyn er funnet og begrenset, så kommer neste steg som handler om å fortolke faktorenes synspunkt på en helhetlig måte (Watts & Stenner, 2012). En fortolkning er nødvendig da faktorene kun representerer et bilde av gjennomsnittsmønstre av Q-sorteringene som definerer faktoren og derfor ikke er absolutte (Kvalsund & Allgood, 2010). Disse mønstrene gir et uttrykk for synet som holdes av de korrelerende faktorene, og er også et uttrykk for operant subjektivitet, ettersom opprinnelsen finnes fra de individuelle sorteringene fra informantene. Når jeg som forsker så skulle fortolke disse fire faktorene, var det faktorskårene og faktormeningene som fikk fokus. Dette ble gjennomført ved hjelp av de karakteristiske utsagnene for hver faktor, visuelle konfigurasjoner og konsensusutsagn (se vedlegg 9, 10 og 11). Jeg anvendte meg av disse fordi de karakteristiske utsagnene vil gi meg en pekepinn på hva som er mest spesielt med det enkelte faktorsyn, da disse utsagnene har statistisk ulik verdi på de forskjellige faktorene med et signifikansnivå på $P < 0.5$ (Se vedlegg 9). Samtidig har jeg brukt de visuelle matrisene, som representerer gjennomsnittet av en sortering for hvert faktorsyn. Til slutt ved hjelp av å se på dette sammen med konsensusutsagnene, altså de utsagnene som lader noe likt hos alle faktorsynene, fikk jeg et godt grunnlag for tolkning av faktorene. Jeg fokuserte i tillegg til de karakteristiske utsagnene på de utsagnene som ladet sterkt på +5 og +4, og -5 og -4, for så å se det hele opp mot mellompartiet av matrisen som er på 0 til +,- 1 (Kvalsund & Allgood, 2010). Karakteristiske utsagn er de utsagnene som indikerer hva som skiller en faktor fra de andre. Utsagnene i midten er utsagn som sortereren ikke har gitt psykologisk signifikant

betydning, verken positivt eller negativt, som gjør at disse utsagnene vil danne bakgrunnen, eller bakteppet for faktorsynet (Brown, 1980).

Etter at jeg hadde anvendt meg av dataprogrammet PQMethod, og brukt korrelasjon og faktoranalyse for å avdekke faktorsynene, hadde jeg til sammen 33 sorteringer hvor jeg valgte å redusere til fire faktorer da de fleste av sorteringene også ladet signifikant på andre faktorer. Tabell 4 under viser at av de 33 sorteringene var det sytten av dem som definerer faktor 1, fire definerer faktor 2, åtte sorterere definerer faktor 3, og fire definerer faktor 4. Faktorene som er markert med fet skrift representerer informanten som lader høyest på faktoren og i hvilken prosent de er lik eller enig med faktorsynet. I faktor 1 så er det informant nr. 17.18 som lader høyest med 82%. På faktor 2 er det nr. 20.3 med 68%, faktor 3 nr. 15.27 med 75% og til slutt på faktor 4 er det nr. 6.16 med 66%.

Tabell 4: Faktorladning

Informeranter:	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
1. 2	0.6117X	0.0890	-0.0837	0.2704
2. 12	0.1995	0.2815	0.5932X	0.2866
3. 41	0.6971X	-0.0415	0.1581	0.1412
4. 44	0.8435X	-0.0211	0.0926	0.2326
5. 5	0.2366	0.4124	0.5366X	0.2507
6. 16	0.2103	0.1731	0.0099	0.6601X
7. 23	0.4004X	0.3470	0.0021	-0.1293
8. 24	0.3076	0.1656	0.4399X	-0.2502
9. 19	0.3655	-0.4418X	0.1546	0.1952
10. 7	0.7770X	-0.0444	0.1806	0.1953
11. 34	0.7327X	-0.0853	0.1309	0.2848
12. 60	0.4404	-0.3457	0.5080X	0.0376
13. 52	0.8108X	0.2085	0.1124	-0.0238
14. 46	0.4957	0.6373X	0.0543	0.2309
15. 27	0.2832	-0.2054	0.7574X	-0.0683
16. 6	0.7026X	-0.1740	0.2868	0.2800
17. 18	0.8249X	-0.0924	0.2835	-0.0098
18. 30	0.7116X	-0.2002	0.1159	0.2830
19. 49	0.7191X	-0.1524	0.1470	0.3004
20. 3	-0.1830	0.6806X	-0.0160	0.0503
21. 47	-0.3076	0.3043	0.5239X	-0.2696

22. 31	0.7038X	0.0142	0.3217	0.0896
23. 10	0.6714X	0.3330	0.0681	-0.1681
24. 42	0.0679	-0.0570	0.6186X	0.3283
25. 35	0.0982	-0.0015	0.4714X	-0.3814
26. 15	0.4684X	0.2482	0.1382	0.1869
27. 37	0.1722	-0.1241	-0.0173	0.5953X
28. 28	-0.0996	0.6399X	0.2737	0.3855
29. 13	0.7090X	-0.1337	-0.0333	0.1069
30. 14	0.1197	0.1050	0.2330	0.6194X
31. 17	0.6843X	-0.1718	-0.0216	0.2131
32. 22	0.3060	0.1443	-0.1453	0.5429X
33. 11	0.5439X	0.1409	0.2136	-0.1883
Forklart varians %	28	8	10	9

4.2.1 Faktor 1: Et kjærkomment tilskudd med relevant kompetanse

Faktor 1 defineres av sytten deltakere som har ladet sterkt på dette faktorsynet. Det er deltaker 4.44 som har ladet høyest på denne faktoren og er med sine 84% enig, eller lik dette faktorsynet. Jeg ville finne ut av om min tolkning av faktorsynet stemmer over ens med deltakernes subjektive opplevelse av møtet med arbeidslivet. Jeg tok derfor kontakt med deltaker 4.44 som hadde ladet sterkt/sterkest for dette faktorsynet, og gjennomførte et postintervju.

4.2.1.1 Et inkluderende arbeidsmiljø

Det som viser seg å være fremtredende i dette faktorsynets opplevelse av møtet med arbeidslivet er opplevelsen av å være ønsket og inkludert, samt det å få kjenne på relevansen av kompetansen som en har opparbeidet seg gjennom utdannelsen. Utsagn nr.26 er plassert på (+5). Det representerer hva en person, som har ladet sterkt på dette faktorsynet, er mest enig i, eller nærmest hans/hennes opplevelse. Dette utsagnet handler nettopp om det å være ønsket:

26. *"Jeg følte meg ønsket i min nye stilling"* (Karakteristisk utsagn*) (+5)

For dette faktorsynet er det utsagn 26. som er mest lik (+5) opplevelsen av møtet med arbeidslivet for deltakerne som har ladet på denne faktoren. Dette forstår jeg som et uttrykk for at man har hatt en positiv opplevelse av å bli raskt inkludert ved oppstarten av

arbeidsforholdet. Hvis en så ser på utsagn nr. 31, som er plassert som mest ulik (-5) opplevelsen av deltakerens møte med arbeidslivet, blir dette synet forsterket;

31. *"Fordi jeg er ung, og kanskje derfor blir sett på som midlertidig, blir jeg ikke inkludert som et fullverdig medlem av de andre"*(Karakteristisk utsagn) (-5)

Dette forsterker min tolkning om at den nyansatte har hatt en opplevelse av at de sosiale forholdene på arbeidsplassen er gode, og at hans/hennes kompetanse kan være til god nytte. Jeg vil tolke det å være ønsket på en arbeidsplass som at man også blir ansett som en viktig brikke i organisasjonens puslespill, og at man innehar en kompetanse som organisasjonen har bruk for. Dette ble bekreftet av postintervjuet med deltaker 4.44, samt utsagn nr.36 som er plassert på (+4):

36. *"Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning"* (Karakteristisk utsagn) (+4)

4.2.1.2 Tilhørighet gjennom sosialisering og kompetanse

Dette er et faktorsyn som fremstiller en opplevelse av tilhørighet og relevant utdanning. Dette vises gjennom disse utsagnene og deres plassering:

10. *"Jeg ble fortalt at jeg var et kjærkommet tilskudd"* (+5)

22. *"Jeg opplever at utdannelsen min er relevant i jobben"* (+4)

29. *"Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert"*(Karakteristisk utsagn *) (+3)

4. *"Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt"*(Karakteristisk utsagn*) (0)

16. *"Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell"* (0)

35. *"Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring"* (Karakteristisk utsagn*) (-2)

25. *"Jeg opplevde studiet mitt mer som en dannelse enn som (nødvendig) faglig tyngde*" (-3)*

12. *"Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør"* (-4)

1. *"Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb da jeg er ung og ny"* (-5)

For meg viser disse utsagnene at en person som lader sterkt på dette faktorsynet opplever å være på riktig plass både sosialt og med tanke på utdanning og opparbeidet kompetanse. Det virker som denne faktoren representerer en person som opplever å få utbytte av sin utdanning (12, 25, 22). Det kommer også fram at den nyansatte opplever at organisasjonen gir uttrykk for at de har ansatt en person som innehar kvaliteter som er viktige for

arbeidsplassen (10, 29, 1). Når det kommer til opplæring, viser det seg at dette ikke er noe som har en framtreddende posisjon for en person med dette faktorsynet (4,16), men det betyr ikke nødvendigvis at dette har vært fraværende, eller manglende.

4.2.1.3 Sosialisering som læring

Når det gjelder opplæring kan denne kombinasjonen av utsagn vise til Jakobsens (2003) påstand om at sosialisering er læring. Ettersom det er framtreddende for dette faktorsynet at dette representerer en person som har blitt godt inkludert, føler seg ønsket, og får bruk for sin kompetanse, virker det som at organisasjonssosialiseringen har fungert nokså optimalt. Ettersom at utsagnene angående opplæring ikke har fått en mer framtreddende plass i sorteringen for faktor 1, kan det virke som at det er de uformelle sosialiseringene og den uformelle opplæringen som har vært viktig i denne oppstarten. Dette stemmer godt overens med Korte (2011) som forklarer at interaksjonen med andre i organisasjonen er en viktig faktor for nyansattes læreprosess. Det virker også som at dette er en faktor der virkelighetssjokket har fått et positivt utfall. Ved at den nyansatte har opplevd å få bruk for sin kompetanse, samt å bli inkludert i det sosiale miljøet på jobb, kan dette tyde på at forventningene den nyansatte hadde for sin første fulltidsjobb har blitt møtt, og dermed ga ikke dette virkelighetssjokket så stort utslag (Joynt, 1992).

4.2.1.4 Indre motivert for læring

Tre grunnleggende behov for indre motivasjon er autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci, Vellerand, Pelletier & Ryan, 1991). I dette faktorsynet er det tydelig gjennom utsagn 36, og 1 at kompetanse og tilhørighet er dekkede behov. Utsagnene sier derimot ikke noe om autonomi. Hvis vi ser på utsagn 30, er dette utsagnet plassert på -2, og dette, i sammenheng med utsagn 36 og 1, kan tyde på at behovet for oppfølging kanskje ikke er så stort, og at det kan si noe om at den nyansatte opplever en tilfredsstillende grad av autonomi.

30. Jeg får oppfølging av andre på jobb for at jeg ikke skal føle meg usikker -2

4.2.1.5 Karakteristiske utsagn

De karakteristiske utsagnene som er anvendt over, er utsagn som indikerer hva som skiller faktor 1 fra de tre andre faktorene (Se vedlegg 10 for alle karakteristiske utsagn for faktor 1). Det er utsagn nr. 26 (+5) som i stor grad skiller dette faktorsynet fra de andre, da en person som lader sterkt på dette faktorsynet har en sterk opplevelse av å være ønsket og på rett plass i sin nye stilling på sin nye arbeidsplass. Andre utsagn som også tydeliggjør hva som er karakteristisk for denne faktoren er:

36. "Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning" (Karakteristisk utsagn) (+4, -4, +2, -2)

33. Jeg gir ofte uttrykk for at jeg er glad for å ha fått denne jobben (Karakteristisk utsagn*) (+2, -1, 0, 0)

Dette viser at utsagn 36. er plassert signifikant høyere hos faktor 1 enn de andre faktorene. Utsagnet bygger opp under faktorens vektlegging av opplevelsen av å være på riktig plass, ved at en person som lader høyt på dette faktorsynet opplever å få bruk for sin kompetanse. Utsagn 33. er også med på å forsterke dette inntrykket da det er plassert på +2 i faktor 1, men på -1 og 0 på de andre faktorene. Det sier noe om at, selv om det ikke er et utsagn som er ladet veldig høyt hos dette faktorsynet, så er det allikevel i faktor 1 at det vises glede fra den nyansatte for sin nye stilling. Dette er altså ikke et framtrødende utsagn hos de tre andre faktorene.

4.2.1.6 Oppsummering av faktor 1

En person med dette faktorsynet har blitt raskt inkludert i det sosiale på arbeidsplassen, uten at man nødvendigvis har vært gjennom oppløring. Han/hun føler seg ønsket og kjærkommen på den nye arbeidsplassen og kjenner ikke på å være uerfaren og ung. Dette er også en person som opplever å få bruk for sin kompetanse, og alt i alt er fornøyd med den første jobben, både som arbeidsplass og med det sosiale miljøet. En person med dette faktorsynet trives, og har hatt en positiv erfaring av overgangen til arbeidslivet.

4.2.2 Faktor 2: Ung, uerfaren og feilplassert

Det er tre deltakere som har ladet sterkt på dette faktorsynet, og definerer faktor 2. Deltaker 20.3 er personen som har ladet høyest på denne faktoren og er med sine 68% enig, eller lik dette faktorsynet. Jeg gjennomførte her, i likhet med faktor 1, et postintervju med deltaker 20.3 for å sjekke om min tolkning av faktorsynet stemte.

4.2.2.1 Kompetanse for et annet sted

Det som viser seg å være fremtrødende i dette faktorsynets opplevelse av møtet med arbeidslivet, er opplevelsen av å ikke helt være på riktig sted. Både med tanke på å gjøre seg nytte av sin kompetanse, men også det å ikke helt finne sin plass i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Utsagn nr.32, som er plassert på +5, representerer det en person med dette faktorsynet er mest enig i, eller nærmest hans/hennes opplevelse. Dette utsagnet handler nettopp om det å ikke være helt på rett sted:

32. *Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben (Karakteristisk utsagn*) (+5)*

Hvis vi ser på utsagn 12. og 36., bygger også disse utsagnene oppunder opplevelsen av å ikke ha kommet i den jobben som var mest relevant for sin utdanning og at dette representerer en person som kanskje kjenner på å må ta til takke med den jobben en kan få, selv om det betyr å ikke får brukt sin kompetanse, slik som man hadde ønsket.

12. *Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør (Karakteristisk utsagn*) (+3)*

36. *Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning (Karakteristisk utsagn) (-4)*

4.2.2.2 Mangel på en meningsfylt hverdag

Det kommer også fram gjennom utsagnene under at dette er en nyansatt som generelt sett ikke trives så godt i sin nye stilling;

13. *Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag, føler jeg meg sliten (Karakteristisk utsagn) (+5)*

35. *"Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring" (+4)*

47. *"Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god" (+4)*

29. *Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert (Karakteristisk utsagn*) (0)*

17. *"Til å være min først ordentlige jobb er jeg fornøyd" (-3)*

38. *"Det at jeg har fått god opplæring gjør at jeg kan utføre arbeidsoppgavene mine med trygghet" (-4)*

4. *"Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt" (-5)*

41. *Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene (Karakteristisk utsagn) (-5)*

Disse utsagnene forsterker mitt syn på at en person som lader sterkt på dette faktorsynet opplever å ikke helt passe inn, verken sosialt og med tanke på utdanning og opparbeidet kompetanse. Det kan virke som denne faktoren representerer en person som ikke opplever å være en del det sosiale miljøet (47, 29, 41). Det kommer fram her at det ikke nødvendigvis handler om å ikke bli inkludert, men heller om at man ikke ønsker å være en del av det sosiale på denne arbeidsplassen. Når det kommer til opplæring, ser det ut til at dette faktorsynet representerer en person som ikke opplever å ha fått nok opplæring, og ikke føler seg klar for å utføre arbeidsoppgavene sine (38, 4,). Her er det heller snakk om en person som har fått kjenne på virkelighetssjokket ved sin nyansettelse (13, 35, 17).

4.2.2.3 Et stillas uten nok støtte

Det kommer fram at denne faktoren representerer en person som ikke er klar for å utføre arbeidsoppgavene sine på egenhånd. I Vygotskys sosiokulturelle læringsteori snakkes det om anvendelsen av scaffolding, eller støttende læringsstillas (Lyngsnes & Rismark, 2011). Hvis den nyansatte i denne situasjonen hadde opplevd at det fantes et støttende stillas rundt seg i, og etter opplæringsprosessen, ville han/hun kanskje ha kjent på følelsen av mestring. Selv om det kommer tydelig fram at en person med dette faktorsynet ikke er videre motivert til verken sosialisering eller utførelse av sine arbeidsoppgaver, kunne dette ha bidratt til å vise hvordan den ”gamle” og ”nye” kunnskapen sammen kan bli relevant, om ikke for denne jobben, så kanskje den neste. Når det gjelder organisasjonssosialisering vises det at det ikke er de sosiale ferdighetene som stopper den nyansatte fra å integreres i organisasjonens miljø (Jakobsen, 2003). Ved å se på utsagn 41 og 1 handler det ikke om at den nyansatte ikke forstår de sosiale kodene eller ikke blir inkludert, men det handler heller om interessen for å bli inkludert.

41. Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene (Karakteristisk utsagn) (-5)

1. Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb (-3)

Jakobsen (2003) presiserer også at organisasjonssosialisering er en prosess for å lære triksene på den nye arbeidsplassen, og dette foregår gjennom kommunikasjonskanaler. Dersom den nyansatte ikke er interessert i å benytte seg av disse kanalene, kan det bidra til følelsen av å ikke være på rett sted.

4.2.2.4 Manglende motivasjon for læring

I faktor 2 kommer det fram hvor viktig motivasjon er for trivsel og læring. Deci og Ryan (2000) snakker om at motivasjon er en måte å nå mål på og at motivasjon produserer. For en person innenfor dette faktorsynet er kanskje målet å klare seg godt nok til en annen og mer relevant jobb dukker opp. Det kan da vise seg at det er snakk om en person som overhodet ikke er motivert for å utføre denne jobben, men heller amotivert (Ryan & Deci, 2000a). Altså er det ikke snakk om verken indre eller ytre motivasjon. Dette kommer fram i utsagn 8.

8. Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon (-3)

For at et menneske skal kjenne seg indre motivert er det tre grunnleggende behov som må dekkes. Det er snakk om autonomi, kompetanse og tilhørighet. I denne sammenhengen så får kanskje den nyansatte kjenne på det å være autonom, men kanskje uten at dette er ønskelig. Når det kommer til bruk av kompetanse og tilhørighet er ikke det representativt i dette faktorsynet. I det minste ikke i tilstrekkelig grad til at den nyansatte ser at det kommer til å bli

lettere med tiden, og kanskje heller ikke ser poenget med å jobbe for det (Deci , Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991).

4.2.2.5 Karakteristiske utsagn

De karakteristiske utsagnene, som er beskrevet tidligere, er for faktor 2 representert ved utsagn nr. 12 (+3) som i stor grad skiller dette faktorsynet fra de andre, da en person som lader sterkt på dette faktorsynet, opplever å ikke ha en relevant jobb for sin utdannelse og kjenner på det å være ung og ny. Andre utsagn som tydeliggjør hva som er karakteristisk for denne faktoren er:

32. Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben (Karakteristisk utsagn) (+5, -2, -1, -1)*

13. Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag føler jeg meg sliten (Karakteristisk utsagn) (+5, +1, +1, +2)

15. Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet (Karakteristisk utsagn) (0, +4, +3, +3)*

36. Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdannelse (Karakteristisk utsagn) (-4, +4, +2, -2)

Dette viser at utsagn 32. er plassert signifikant høyere hos faktor 2 enn i noen av de andre faktorene. Det utsagnet bygger opp under faktorens vektlegging av opplevelsen av å ikke være på helt rett sted, ved at en person som lader høyt på dette faktorsynet ikke opplever å få brukt sin kompetanse. Utsagn 13. er også med på å forsterke dette inntrykket da det er plassert på +5 i faktor 2, men på +1 og +2 på de andre faktorene. Det sier noe om at det er tungt for den nyansatte i denne jobben og det kan handle om mangel på motivasjon og trivsel, sett i lys av utsagn 15. Dette er utsagn som er mer fremtredende hos denne faktoren, enn hos de tre andre.

4.2.2.6 Oppsummering av faktor 2

Faktor 2 representerer en person som opplever å ikke ha fått nok opplæring, og får heller ikke bruk for sin kompetanse. Dette er en person som ikke opplever sin arbeidshverdag som meningsfylt, og er heller noe demotivert for læring. Det er dog et sted å starte, men denne personen føler seg sliten, ung og ny. På den positive siden har denne nyansatte en opplevelse av å være ønsket, og at det er god stemning på arbeidsplassen. Til tross for det oppleves ikke dette som viktig for denne personens trivsel, da dette er en person som i utgangspunktet kunne tenke seg å være et annet sted.

4.2.3 Faktor 3: Det går sikkert bra til slutt

For faktor 3 er det seks deltakere som har ladet sterkt på dette faktorsynet, og derfor definerer faktor 3. Deltaker 15.27 er personen som har ladet høyest på denne faktoren og er med sine 75% enig, eller lik dette faktorsynet. Jeg gjennomførte også her et postintervju med deltaker 15.27.

4.2.3.1 Å finne sin plass i en ny rolle

For dette faktorsynet er det opplevelsen av å ikke helt ha fått grep om sin rolle i organisasjonen som definerer møtet med arbeidslivet. Dette faktorsynet representerer en person som er fornøyd med å være på denne arbeidsplassen, men som ikke har funnet sin plass i det sosiale miljøet, og kjenner seg usikker på utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Utsagn nr.8, som er plassert på +5 representerer det en person med dette faktorsynet er mest enig i, eller nærmest hans/hennes opplevelse. Dette utsagnet handler om at det kan oppleves tøft i begynnelsen, men med en tro på at det vil løse seg etter hvert;

8. Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon (Karakteristisk utsagn) (+5)*

Ved å se på utsagn 29 og 43, støtter disse oppunder det at dette er en person som ikke helt har funnet sin plass, men som er lærevillig.

29. Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert (Karakteristisk utsagn) (-4)*

43. Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver (Karakteristisk utsagn) (+5)*

4.2.3.2 Behov for et støttende læringsmiljø?

Disse utsagnene utdyper det at en person som lader sterkt i dette faktorsynet benytter seg av flere gode læringsstrategier, samt komplikasjonene av disse.

35. Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring (+4)

17. Til å være min første ordentlige jobb er jeg fornøyd (+3)

36. Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning (Karakteristisk utsagn) (+2)

12. Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør (-3)

42. Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser. (Karakteristisk utsagn) (-5)*

9. *Vi var flere som var nye da jeg begynte, så vi ble en gruppe med felles utgangspunkt (Karakteristisk utsagn*) (-5)*

Av plasseringen av utsagn 42 viser det seg at dette faktorsynet ikke representerer en person som er redd for å prøve og feile. Det er kanskje heller snakk om et forsøk på learning by doing (Dewey, 2000), da den nyansatte står overfor en usikker situasjon, som vil åpne for utforskning og refleksjon. Den nyansatte viser engasjement for det som skal læres, men vet ikke nødvendigvis helt hva den beste tilnærmingen til dette er (35). Dette faktorsynet representerer en nyansatt som har vært alene om å være ny (9). Dette er også en nyansatt som opplever sin kompetanse som relevant, og er positivt innstilt til denne jobben (12, 36,17).

4.2.3.3 Formell sosialisering og formell opplæring

Det kan også vises at dette faktorsynet representerer en person som har fått formelle sosialisering- og opplæringsformer. Dette kommer til uttrykk gjennom utsagn 7 der den nyansatte har fått anvende seg av en mentor eller rollemodell i oppstarten.

7. *Det å ha en mentor eller rollemodell var veldig nyttig i oppstarten (+4)*

Det vil derfor være snakk om en form for observasjon av andre som utfører lignende arbeidsoppgaver (Lyngsnes & Rismark, 2011). Dette kan dog vise seg å være problematisk da en rollemodell skal være en person som den nyansatte kan identifisere seg med og lære av,. Det kommer fram gjennom utsagn 45 og 5, at det ikke nødvendigvis er så lett å finne denne personen.

45. *Jeg opplever at ikke alle alltid er like profesjonelle i møte med andre (Karakteristisk utsagn*) (+4)*

5. *Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb (Karakteristisk utsagn*) (-2)*

Da den nyansatte opplever at ikke alle på arbeidsplassen opptrer like profesjonelt i møtet med andre, og den nyansatte i tillegg ikke opplever å være inkludert i det sosiale miljøet kan det oppstå spørsmål som; hvem skal jeg forholde meg til? Hvem skal jeg observere? Er dette en god rollemodell?.

Videre ser vi av plasseringen av utsagn 15, 3, 47 og 27 at den nyansatte ikke helt får grep om det sosiale miljøet, da dette er en person som prøver å vise at han/hun setter pris på de rundt seg, samtidig som det bunner i en opplevelse av å ikke ha så mye til felles med de andre, og at den sosiale stemningen kanskje ikke er så god.

15. *Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet (+3)*

3. *Jeg har kanskje ikke så mye tilfelles med mine kolleger utenfor jobb (Karakteristisk utsagn) (+1)*

47. *Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god (Karakteristisk utsagn*) (-1)*

27. *Sosialisering på jobb har også ført til at man treffes på fritiden (Karakteristisk utsagn*) (-3)*

Det kan derfor virke som den nyansatte finner prosessen rundt dette med organisasjonssosialisering som tungrodd (Jakobsen, 2003). Dette kan komme av at det kan være vanskelig å lære seg de sosiale kodene på jobben når en ikke føler seg inkludert i det sosiale miljøet. Ettersom organisasjonssosialisering er en blanding av formelle og uformelle sosialiseringer, kan det virke som om dette er en nyansatt som ikke har blitt eksponert for de uformelle formene enda. Ifølge Morrison (1993) har ikke denne nyansatte fått helt grep om noen av de viktigste faktorene for en nyansatt. Dette er en person som ikke helt har lært å utføre sine arbeidsoppgaver (38) og ikke helt har fått grep om sin rolle i organisasjonen (11). Det er også en person som, på dette tidspunktet, ikke har lært seg organisasjonens kultur, samt utviklet relasjoner med medarbeidere (4).

11. *Jeg snakker med andre om de sosiale kravene og forventningene knyttet til min nye jobb, for å dempe usikkerheten min. (+2).*

38. *Det at jeg har fått god opplæring gjør at jeg kan utføre arbeidsoppgavene mine med trygghet (-4)*

4. *Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt (-4)*

Kanskje er det ikke så mørkt som det høres ut som. Kanskje er det rett og slett snakk om møtet med det Joynt (1992) kaller for virkelighetssjokket. Hvilke forventninger, håp og drømmer har blitt møtt? Det å være nyansatt i sin første heltidsjobb er en ny og ukjent situasjon, som kan frembringe følelsen av usikkerhet.

4.2.3.4 En kombinasjon av indre og ytre motivasjon

Når det gjelder motivasjon, så vises det i utsagn 8 (+5) at denne nyansatte er optimistisk med tanke på troen om at det å være nyansatt vil bli lettere med tiden. Dette forteller meg at dette er en person som er indre motivert til å komme seg over denne hindringen (Deci & Ryan, 2000). Den nyansatte i dette faktorsynet er fornøyd med å ha fått denne jobben, og har pågangsmot (17,11,15). Allikevel så kommer vi tilbake til disse grunnleggende behovene for indre motivasjon som handler om autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dette viser meg å være et faktorsyn der den nyansatte opplever å få brukt sin kompetanse (36,12), og til en viss grad også opplever å ha autonomi for arbeidsoppgavene sine, men uten at opplæringen god nok, blir dette heller en skremselfaktor enn en pådriver til motivasjon (38). I tillegg har ikke denne ansatte helt fått kjenne på følelsen av tilhørighet (4,5), men det vises at dette

faktorsynet representerer en person som er engasjert i å komme seg over kneika, også her (3) (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991).

4.2.3.5 Karakteristiske utsagn

De karakteristiske utsagnene for faktor 3 blir her representert ved utsagn 8 (+5), som skiller dette faktorsynet fra de tre andre, da dette representerer en person som ikke helt har funnet ut av sin nye rolle på arbeidsplassen enda, men som er positivt innstilt til at dette vil løse seg med tiden. Andre karakteristiske utsagn for dette faktorsynet er;

43. Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver (Karakteristisk utsagn)(+5, +1,+2,+3)*

5. Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb (karakteristisk utsagn) (-2, +3,+2+5)*

29. Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert (Karakteristisk utsagn) (-4, +3,0,+5)*

Det viser seg i utsagnene over at disse er plassert signifikant høyere og lavere enn hos de andre faktorsynene. Dette bygger opp under tolkningen av at dette representerer en person som ikke opplever å være inkludert i det sosiale miljøet, og ikke helt har funnet plassen sin, men allikevel er engasjert til å lære seg triksene for å bli et etablert medlem av arbeidsplassen.

4.2.3.6 Oppsummering av faktor 3

Faktor 3 representerer en person som har fått kjenne på virkelighetssjokket ved sin første heltidsjobb. Dette kommer til syne gjennom at den nyansatte ikke opplever å bli inkludert i det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen, som i tillegg ikke nødvendigvis blir opplevd som et veldig godt miljø, men dette kan jo ha med hverandre å gjøre. Det er en nyansatt som har fått formell opplæring, men som likevel ikke føler seg klar for å ta fatt på sine arbeidsoppgaver alene. Det er allikevel tydelig at dette er en person som ser at det vil bli bedre med tiden, og kanskje handler det rett og slett bare om at det tar tid å komme seg til rette.

4.2.4 Faktor 4: Et godt miljø, men ikke min drøm

For den siste faktoren, faktor 4, er det fire deltakere som har ladet sterkt på dette faktorsynet, og derfor definerer denne faktoren. Deltaker 6.16 er personen som har ladet høyest på denne faktoren og er med sine 66% enig, eller lik dette faktorsynet. Jeg gjennomførte et postintervju med deltaker 6.16.

4.2.4.1 Inkluderende og lærerikt arbeidsmiljø

Det som definerer opplevelsen av møtet med arbeidslivet for faktor 4 er opplevelsen av å bli raskt inkludert, god opplæring, men samtidig å ikke få brukt sin kompetanse. Dette faktorsynet representerer en person som er fornøyd med å være på denne arbeidsplassen, men ikke har helt riktig jobb. Utsagn nr.29 og 17, som er plassert på +5 og -4 beskriver en opplevelse av å finne seg godt til rette på arbeidsplassen, men samtidig kjenne på det å ikke nødvendigvis ha havnet på rett plass.

29. Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert (Karakteristisk utsagn) (+5)*

17. Til å være min første ordentlige jobb er jeg fornøyd (-4)

Ved å se på utsagnene under bekrefter dette denne tolkning av utsagnene over. Disse utsagnene beskriver det å trives i det sosiale miljøet og ha fått god opplæring. De beskriver også det å føle seg annerledes med tanke på faglig bakgrunn, samtidig som det beskriver en person som ikke opplever å få anvendt seg av sin kompetanse som er opparbeidet gjennom utdannelsen.

5. Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb (Karakteristisk utsagn) (+5)

6. Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten. (Karakteristisk utsagn) (+4)*

4. Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt (Karakteristisk utsagn) (+3)*

36. Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning -2 (Karakteristisk utsagn)

34. Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe (Karakteristisk utsagn) (-5)*

Disse utsagnene forteller meg at den nyansatte i dette faktorsynet ikke opplever å måtte vente på hjelp (34). Ettersom dette er et utsagn som lader på -5, vil jeg anta at det betyr at dette er en som får hjelp når det trengs. Det vises dog til at behovet for hjelp kanskje ikke er så stort, og at dette er en nyansatt som har tatt lett til sine arbeidsoppgaver (4). Det som handler om faglig bakgrunn og kompetanse er også fremtredende i disse utsagnene (6, 36).

4.2.4.2 Formell og uformell sosialisering

For dette faktorsynet så har som sagt opplæring vært en positiv opplevelse der en person som lader høyt i dette faktorsynet har hatt en positiv opplevelse av å ha en mentor eller rollemodell i oppstarten av sitt arbeidsforhold (7). Det å ha en mentor eller rollemodell

representerer en formell opplæring som er en viktig del i begynnelsen av ansettelsesforhold (Jakobsen, 2008). Hensikten med opplæring er dog å utvikle kompetanse, noe dette faktorsynet ikke opplever som tilstedeværende (Torgersen & Steiro, 2009).

7. Det å ha en mentor eller rollemodell var veldig nyttig i oppstarten (+4)

1. Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb da jeg er ung og ny(-5)

Ettersom de sosiale relasjonene for en person med dette faktorsynet oppleves som gode, vil også dette medføre at det vil kunne oppstå uformelle opplæringssituasjoner. Dette vil være et resultat av sosiale interaksjoner mellom kolleger, og ikke som organisert opplæring (Jakobsen, 2003).

4.2.4.3 En sosial form for læring

Ifølge Vygotsky (1978) skjer læring i samhandling med andre. Dette er det godt lagt opp til for en person med dette faktorsynet, da de sosiale relasjonene og det sosiale miljøet på arbeidsplassen er godt og inkluderende. Kanskje har noen av medarbeiderne til den nyansatte fungert som et støttende læringsstillas for å støtte opp den nyansatte i sin læreprosess (Lyngsnes & Rismark, 2011) . Samtidig vil det å ha god kontakt med kollegaer åpne for muligheten til å få innblikk i den tause kunnskapen som befinner seg på arbeidsplassen (Polanyi, 1966). Det vil kunne føre til at den nyansatte får en forståelse av sine arbeidsoppgaver og kulturen på arbeidsplassen som ikke lar seg overføre i språklig opplæring, formell eller uformell.

4.2.4.4 Er det nok å være ytre motivert?

Når det kommer til motivasjon representerer dette faktorsynet en person som er mer ytre enn indre motivert for læring på sin arbeidsplass (Deci & Ryan, 2000). Det kan handle om flere ting. Det kan blant annet handle om at dette er en person som ikke opplever at dette er den riktige jobben med tanke på kompetanse og utdanning, og derfor styres motivasjonen av ytre faktorer som kan handle om å gjøre en god jobb eller skaffe seg erfaring som vil gi en lettere inngang til en annen jobb. Ettersom dette faktorsynet representerer en person som trives godt på sin arbeidsplass kan det også handle om at man motiveres for å gjennomføre arbeidsoppgaver for å bevare den gode stemningen og de gode relasjonene på arbeidsplassen. Hvis vi igjen tar for oss de grunnleggende behovene for motivasjon, oppfylles kravene om autonomi, og tilhørighet. Det er dog ikke sikkert at personen som utfører disse arbeidsoppgavene opplever at han/hun bidrar til fellesskapet, ved å kjenne på å ikke få bruk

for sin kompetanse og derfor ikke får vite hva han/hun er ”god for” (22) (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991).

22. Jeg opplever at utdannelsen min er relevant i jobben (-3)

4.2.4.5 Karakteristiske utsagn

For faktor 4 er det de karakteristiske utsagnene 29 (+5), 36 (-2) som skiller dette faktorsynet fra de tre andre, da dette representerer en person som opplever å trives godt i sin nye stilling, men som likevel ikke opplever å ha truffet helt riktig med tanke på faglig bakgrunn og kompetanse. Andre karakteristiske utsagn for dette faktorsynet er;

6. Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten. (+4, -1,-1,0)

4. Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt (+3, 0, -5, -4)

34. Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe (-5, -1,+2, 0)

Disse utsagnene er ladet signifikant høyere og lavere enn hos de andre faktorsynene. Dette bygger opp under tolkningen av at dette representerer en person som opplever å bli inkludert i det sosiale miljøet, men ikke helt har funnet plassen sin.

4.2.4.6 Oppsummering av faktor 4

Faktor 4 representerer en nyansatt som har blitt godt tatt i mot på sin nye arbeidsplass og som trives godt i det sosiale miljøet på arbeidsplassen . Dette er også en nyansatt som opplever å ha fått god opplæring, både gjennom formelle og uformelle arenaer. Det viser seg allikevel at en god organisasjonssosialisering i seg selv ikke er nok dersom den nyansatte ikke opplever å få bruk for sin kompetanse og ikke opplever arbeidsoppgaver som meningsfylte. Dette fører da til en manglende motivasjon for læring og et ønske om å jobbe med noe annet.

4.2.5 Felles opplevelse i de fire faktorsynene

De fire faktorene hadde totalt fire utsagn, som kalles for konsensusutsagn. Dette er utsagn som de fire faktorene har til felles, ved at de har ladet disse utsagnene nogen lunde likt.

16. Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell (0, -1, -1,-3)

21. Jeg ble lettet over at det var så åpent for å stille spørsmål (+2, +1, +3, +1)

39. Jeg føler meg trygg når andre roser meg for arbeidet jeg gjør (+3,+2,+2,+3)*

48. Isteden for å spørre ofte om hjelp, samler jeg opp spørsmål (-2,-2,-2,0)

Ladningen av utsagn 16 viser til at det ikke var noen av faktorsynene som selv fant en rollemodell da de ikke opplevde å få nok opplæring. For faktor 1, 2 og 3, så har ikke dette vært av større relevans, da dette utsagnet ligger på 0 og -1. Det kan blant annet handle om at de enten fikk nok opplæring, ikke hadde behov for en rollemodell, ikke fant det relevant eller mulig. Faktor 4 er den som har ladet svakest på dette faktorsynet med -3. Dette gir mening ettersom dette faktorsynet også har ladet sterkt på utsagn nr. 7 (+4) som handler om å ha benyttet seg av en rollemodell. Dette kan da si noe om at det enten var en som utnevnte seg, eller ble utnevnt som rollemodell for den nyansatte. Ladningen av utsagn 21 og 48 viser at det, for alle faktorsynene, har vært greit å be om hjelp og at det ikke har vært nødvendig eller relevant å samle opp spørsmål for så å få svar ved en senere anledning. De har dog ikke ladet veldig sterkt på disse utsagnene, men de ligger på + - 0, 1 og 2. Det har altså ikke vært en veldig fremtredende opplevelse av det å være nyansatt for disse faktorsynene. Til slutt er utsagn 39* som er plassert noe sterkt hos alle faktorsynene på +2 og +3. Dette vil jeg tolke som at alle opplever en viss følelse av trygghet ved å få ros av andre for arbeidet man gjør. Det finnes en del fellestrekk ved disse faktorene, og også en del ulikheter. Disse jeg vil jeg drøfte videre i diskusjonskapittelet.

4.2.6 Oppsummering av faktorfortolkningen

Etter å ha fortolket faktorsynene gjennomførte jeg postintervju med de informantene som ladet høyest på hvert faktorsyn. Dette gjorde at jeg fikk høre om de kunne kjenne seg igjen i min tolkning av en gjennomsnittssortering for et faktorsyn de har ladet sterkt på. Dette anbefales å gjøre for å kvalitetssikre egne tolkninger (Thorsen & Allgood, 2010). Faktorfortolkningene vil mest sannsynlig være et syn som for deltakerne vil være "satt på spissen" ettersom deltakerne ikke kjenner seg igjen i denne gjennomsnittssorteringen 100%. Da jeg gjennomførte postintervjuene tok jeg også hensyn til antall prosentpoeng som de forskjellige deltakerne hadde ladet på for de forskjellige faktorene. Det kom allikevel fram at alle fire kunne kjenne seg igjen store deler av min tolkning av faktoren de hadde lade sterkt på.

5. Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg ta for meg likheter og ulikheter blant de fire faktorene, og drøfte dette opp mot relevant teori. For å gi et inntrykk av hva hvert faktorsyn inneholder har jeg gitt dem navn som beskriver innholdet i faktoren. Faktor 1: *Et kjærkomment tilskudd med relevant kompetanse*. Faktor 2: *Ung, uerfaren og feilplassert*. Faktor 3: *Det går sikkert bra til slutt*. Og faktor 4: *Et godt miljø, men ikke min drøm*. For å forklare opplevelsen til nyansattes møte med arbeidslivet, vil jeg se på teorier om motivasjon, læring og opplæring. Dette er for å forsøke å gi et bilde av hvilke faktorer som kan spille inn på hvordan denne situasjonen oppleves og kanskje også som en bevisstgjøring med tanke på hvilke tiltak man kan iverksette for at dette skal bli en så positiv opplevelse som mulig.

5.1 En kort oppsummering av likheter og ulikheter mellom faktorene.

Det er altså noen likhetstrekk mellom faktorene, og selv om ikke alle faktorene ligner på hverandre, ligner de til en viss grad, på et annet faktorsyn. Dette handler for faktor 1 og 2 om at opplæring ikke har vært en veldig framtrødende faktor, selv om det for den ene faktoren antakeligvis har hatt mindre å si enn for den andre. For faktor 1 og 4 er opplevelsen av å bli raskt inkludert i det sosiale miljøet framtrødende. Dette er faktorsyn der den nyansatte trives i sin nye stilling. Forskjellen er dog at den ene opplever å ha kommet på rett plass, mens den andre ikke kjenner at dette er riktig arbeidsplass for sin kompetanse. Faktor 2 og 4 har dermed til felles at de ikke opplever å være på riktig plass, mens forskjellen er at faktor 4 trives i det sosiale, mens faktor 2 ikke har så mye godt å si om sitt arbeidsforhold som en helhet. Faktor 3 og 2 har til felles at de ikke har blitt så godt inkludert i det sosiale miljøet, men forskjellen er at faktor 3 har et ønske om det, mens dette ikke kommer tydelig fram hos faktor 2.

5.2 Den anvendte læringsstrategi

Læring defineres som internalisering av kunnskap og endring av atferd (Lave & Wenger, 1991; Meriam, Caffarella, Baumgartner, 2007). Læring handler om å være engasjert i tenkning, å forstå noe, læring er livslangt, og en kilde til stadig fornyelse (Jakobsen, 2003). Læring på arbeidsplassen handler i stor grad om den sosiale og organisasjonsmessige konteksten der deltakelse og tilhørighet er viktige faktorer for læring.

Situert læring kan vi se ved læring som skjer gjennom legitim perifer deltakelse. Altså må den som skal lære noe være deltakende i fellesskapet, ettersom mestring av kunnskap og ferdigheter krever at den nyansatte jobber mot full deltakelse (Lave & Wenger, 1991). Ved å se situert læring opp mot de fire faktorene viser det seg at denne formen for læring kommer best fram i faktor 1 og faktor 4, der den nyansatte i disse faktorsynene begge opplever å bli raskt inkludert på sin nye arbeidsplass. Situert læring baserer seg på at engasjert deltakelse i sosialt fellesskap er nødvendig for læring, samtidig som den er avhengig av konteksten der læringen skjer. Satt på spissen vil dette bety at det er kun på arbeidsplassene der den nyansatte har blitt inkludert i det sosiale miljøet at han/hun har grunnlaget for å bli et etablert medlem på arbeidsplassen ved å lære seg nødvendig kunnskap og utvikle de riktige ferdighetene for å utføre det jobben krever.

Situert læring legger dermed opp til at det skal foregå en sosial prosess mellom medarbeidere, der den nyansatte får hjelp av en som er et etablert medlem av arbeidsplassen, for at kunnskap og ferdigheter skal synliggjøres for den nyansatte. Her er det altså to andre elementer som blir synliggjort. Den ene handler om det å ha en mentor eller rollemodell, mens den andre handler om taus kunnskap (Lyngsnes & Rismarks, 2011; Polanyi, 1966). Når det kommer til det å ha en rollemodell er det interessant å se på at dette ikke har vært en framtrødende faktor for faktor 1, selv om dette er en faktor som ellers stemmer godt overens med den situerte læringen. Det kan også være at den nyansatte, representert gjennom faktor 1, har hatt en form for veileder eller rollemodell, men uten at dette har vært spesifikt kommunisert, eller at det ikke har vært noe en person med dette faktorsynet har ansett som signifikant i sin oppstart. Det er i hvert fall i dette tilfellet faktor 3 og 4 som har utsagn som har ladet sterkt angående bruken av mentor eller rollemodell i oppstarten av arbeidsforholdet.

Som nyansatt i en organisasjon er man avhengig av at noen med erfaring viser veien, og lærer den nyansatte hvordan organisasjonen fungerer og hvordan arbeidsoppgaver skal utføres (Lave & Wenger, 1991). For mange vil dette være en form for rollemodell eller mentor. Dette trenger ikke nødvendigvis være en person som er utpekt til denne rollen, men det kan også være en man selv anser som en som representerer normer og verdier som organisasjonen står for. Altså en som utfører, om ikke den samme, men kanskje lignende arbeidsoppgaver på en måte som den nyansatte også vil gjøre det (Lave & Wenger, 1991; Jakobsen, 2003; Lyngsnes & Rismark, 2011). Denne interaksjonen og samarbeidet mellom den nyansatte og den mer

erfarne er, i følge teori om situert læring, kritisk til at den nyansatte skal kunne bli et fullverdig medlem av organisasjonen.

Gjennom både faktor 3 og faktor 4 kommer det fram at det å ha en mentor, eller rollemodell har vært nyttig i oppstarten av det nye arbeidsforholdet (7). Det som dog skiller disse to faktorene er at en med faktorsyn 3 ikke nødvendigvis opplevde at det å ha en mentor eller rollemodell var nok. Dette viser seg med tanke på støtte og opplæring, der den nyansatte, representert i faktor 3, ikke følte seg klar for å ta fatt på sine arbeidsoppgaver etter endt opplæring, mens en med faktorsyn 4, generelt sett har vært fornøyd med opplæringsprosessene på sin arbeidsplass. Her kan det allikevel hende at denne rollemodellen, for en med faktorsyn 3, ikke var oppnevnt, men heller er en person man selv finner seg i mangel på annen opplæring. Dette kan bety at det å ha en mentor eller rollemodell i seg selv er et positivt element når det kommer til å ha en positiv oppstart i en ny stilling, men at det alene ikke er nok. Dette viser seg blant annet hvis man ser på faktor 1 og 2, der det ikke er lagt særlig vekt på dette med mentor og rollemodell, mens det allikevel vises at en person med faktorsyn 2 ikke har opplevd å få god nok opplæring, mens dette med opplæring hos en med faktorsyn 1 ikke er framtrædende i det hele tatt.

Når det gjelder taus kunnskap, som er kunnskap som ikke kan uttrykkes eller overføres gjennom språk (Polanyi, 1966), så er dette også et element som dukker opp når det er snakk om rollemodeller. Ettersom kunnskapen er personlig, kontekstuell og forankret i erfaring, ideer, verdier og emosjoner (Jakobsen, 2008; Polanyi, 1966), vil det kreve observasjon og refleksjon for å få fatt på denne kunnskapen. Det handler om å gjøre taus kunnskap om til eksplisitt kunnskap, slik at kunnskapen også kan anvendes av den nyansatte. Dette er fordi mennesker vet mer enn de kan formidle (Polanyi, 1966), og det gjennom muligheten til å observere kunnskapen kollegaer representerer, at man kan få innsyn i dette (Jakobsen, 2008). Taus kunnskap representerer også den viktigste kunnskapen i en organisasjon, og uformelle relasjoner til kollegaer blir derfor svært viktig (Jakobsen, 2008). Med tanke på de fire faktorene er det faktor 1 og faktor 4 som i størst grad illustrerer det å bli inkludert i det sosiale miljøet (+3,+5). Utsagnene som handler om uformelle relasjoner, som å treffes utenfor arbeidstid og sosialisering i lunsjpausen (Se vedlegg 8, 27, 24), er hos alle faktorene plassert rundt 0-punktet og har derfor ikke fått en større signifikant plassering for noen av faktorsynene.

Faktor 1 og faktor 4 viser en opplevelse av være inkludert i det sosiale samspillet på arbeidsplassen. Dette kan også representere uformell sosialisering, uten at dette er spesifisert. Det vil derfor være mulig at det å få innsikt i den tause kunnskapen på arbeidsplassen vil være lettere for personer med disse faktorsynene enn de andre to, da uformelle relasjoner til kollegaer spiller en viktig rolle i tilegnelsen av denne kunnskapen (Jakobsen, 2008). Det kommer allikevel fram at det er faktor 3 og 4 som i størst grad illustrerer at nykommere observerer hvordan andre utfører lignende oppgaver. Selv om en person med faktorsyn 4 ikke nødvendigvis opplever å være på riktig plass, så har denne personen, med disse utgangspunktene, god tilgang til den tause kunnskapen i organisasjonen. For faktor 3 kan dette også være tilfellet idet den nyansatte blir bedre kjent på sin arbeidsplass og får opparbeidet seg sosiale relasjoner med andre medarbeidere. Det er også godt mulig at en person representert av faktor 1 også har god tilgang til den tause kunnskapen, selv om utsagn om observasjon ligger rundt +1.

Observasjon er også en viktig faktor i Banduras sosial-kognitive læringsteori (Bandura, 1997). Dette er en læringsteori som kort sagt baserer seg på læring gjennom observasjon i sosiale situasjoner, også kalt observasjonslæring. Det kalles også modellæring, ettersom man observerer andre, og kan derfor minne om rollemodeller. Det er gjennom observasjon at man lærer å gjennomføre handlinger, samt konsekvensene og erfaringene av andres handlinger. Dette kommer av den triadiske gjensidigheten, resiprok kausalitet, som beskriver hvordan person, atferd og miljø påvirker hverandre i lærings situasjoner (Bandura, 1997). Som nevnt over er det faktor 3 og 4 som, gjennom utsagnene, gir uttrykk for at dette representerer personer som benytter seg av observasjon på arbeidsplassen for å lære hvordan andre utfører lignende oppgaver.

Ved å se på helheten når det gjelder resiprok kausalitet, ser vi at en med faktorsyn 1 befinner seg i en situasjon der denne gjensidigheten er godt balansert. Det vil si at person, atferd og miljø påvirker hverandre på likt nivå. Dette er en nyansatt som opplever å få bruk for sine ferdigheter og sin kunnskap (P), og miljøet på arbeidsplassen er godt (E), som igjen fører til at den nyansatte handler deretter (B). For faktor 2 så veier det tungt på den nyansattes bevissthet rundt sine ferdigheter og sin kunnskap (P), men der dette i kombinasjon med miljøet (E) ikke legger til rette for lærende handling (B). Det kan også ses på som at handlingene (B) som blir påvirket av miljøet (E) ikke påvirker personens tanker og emosjoner

(P) på et positivt vis da den nyansatte som har faktorsyn 2 ikke trives verken i sin stilling eller i det sosiale miljøet på jobb. En person med faktorsyn 3 derimot viser et potensiale hvor den triadiske gjensidigheten skal bli balansert. Den nyansatte opplever imidlertid ikke nødvendigvis miljøet som inkluderende, da dette representerer en person som ikke helt har funnet plassen sin i det sosiale miljøet. Dette vil da kunne være med på å påvirke personens opplevelse av hvordan hans/hennes kompetanse (P) blir nyttig og kommer til syne gjennom handling (B) i dette arbeidsmiljøet (E). Til slutt for faktor 4 er det også synlig at gjennom den nyansattes opplevelse av sin kompetanse (P) som oppleves som noe irrelevant for arbeidsplassen, vil dette påvirke miljøets (E) muligheter for påvirkning av personens handlinger (B) og kanskje lysten til å lære det som trengs på denne arbeidsplassen. Det som skiller mellom faktor 3 og 4 er imidlertid det at faktor 3 representerer et ønske om at dette skal bli en arbeidsplass som passer, mens nykommere som identifiserer seg med faktor 4 trives i miljøet, men er ikke nødvendigvis interessert i å fortsette i sin stilling. Ettersom læring er et resultat av interaksjon mellom person og omgivelser, vil en god balanse mellom disse tre faktorene, atferd, miljø og person, være fremmende for læring på arbeidsplassen (Bandura, 1997).

Slik som Bandura (1997) snakker om gjensidig interaksjon, i teorien om taus kunnskap og man i situert læring snakker om læring gjennom observasjon og deltakelse, vil Vygotsky (1978) på sin side si at læring rett og slett skjer i samhandling med andre. Vygotsky snakker dog om scaffolding, eller støttende læringsstillas og ikke observasjon. Ettersom scaffolding handler om at en mer kompetent person støtter opp under den nyansattes læreprosess, vil den nyansatte gradvis få større ansvar for sin egen arbeidsprosess. På denne måten blir den nyansatte introdusert til nye oppgaver og nye sider av organisasjonen ved at det hele veien er en som støtter oppunder prosessen slik at det er noen som kan "ta imot om man faller". Dette er ment for å skape trygghet og rom for læring ettersom det tar tid å opparbeide seg nok erfaring til at man kan utføre sine arbeidsoppgaver med trygghet. Dette handler også om den nærmeste utviklingssonen, som defineres som avstanden mellom utviklingsnivået en nyansatt kan få til alene, og det potensielle utviklingsnivået som kan nås ved støtte av en med mer erfaring (Vygotsky, 1978).

Når det kommer til poenget om å få støtte i starten av sitt arbeidsforhold, ser vi at alle faktorene lader på utsagn som reflekterer at alle nykommerne opplever, i større og mindre

grad, at det er rom for å stille spørsmål, at det er lov til å prøve og feile, og at tilbakemeldinger er velkomne. Dette kan tyde på at de alle, til en viss grad har opplevd nettopp denne støtten gjennom scaffolding som Vygotsky (1978) peker på. Det er imidlertid noe usikkert om dette har skjedd fordi noen ble pekt ut for å gjøre denne jobben, som en type rollemodell, eller om opplæringen i seg selv har blitt lagt opp på en slik måte at man generelt føler seg støttet i sin læreprosess. Det at alle de fire faktorene har ladet positivt på utsagnet som handler om å oppleve trygghet når en roses for sitt arbeid (se vedlegg 8, utsagn 39, 46), og at alle faktorene lader fra 0 til -4 på utsagn som handler om det å kjenne seg usikker, kan være at nyansatte opplever å få nok støtte i sitt nye ansettelsesforhold. Selv om det ikke er alle som nødvendigvis trives så godt, eller har funnet seg helt til rette, er ikke usikkerhet et element som kommer spesielt til syne.

Dette med å lære gjennom å prøve og feile, er grunnleggende i John Deweys (2000) teori om learning by doing. I og med at læring skjer i samhandling med andre, er det gjennom prøving og feiling at man får engasjere seg i det som skal læres. Han mener at læring ikke skal observeres eller belæres, men at det skal være en egen læreprosess for å så få reflektere over sine egne erfaringer. Han presiserer også at læring skjer når vi står overfor usikre situasjoner. Som vist over, kommer det fram at de nyansatte i disse fire faktorsynene ikke opplever noen signifikant følelse av usikkerhet når det kommer til arbeidsoppgavene deres. Det som dog kommer fram er at de alle har en opplevelse av å få prøve og feile. Det kan derfor hende at dette er nyansatte som også har fått muligheten til "learning by doing" ettersom de ikke har kjent seg usikre, så kanskje de har denne opplevelsen nettopp fordi de har fått kjenne på det å utforske ting på egenhånd og la nysgjerrighet og kritisk eller refleksiv tenking være en strategi for læring. Samtidig handler læring, ifølge Dewey (2000), om interesse, og i dette lyset forsvinner faktor 2 og faktor 4 ut av bildet, da dette synet viser at interessen for læring på den nye arbeidsplassen ikke er det helt store. Det stemmer allikevel godt over ens med faktor 1 og 3 som begge representerer nyansatte som uttrykker ønsker om å gjøre det bra i sin nye jobb.

5.3 Et medlem av organisasjonen

Proessen der den nyansatte tilegner seg nødvendig kunnskap og ferdigheter for å bli et etablert medlem av organisasjonen, kalles for organisasjonssosialisering (Jakobsen, 2003).

Dette er prosessen der individet tilegner seg de sosiale ferdighetene og kunnskapen som er nødvendige for å innta sin nye rolle og på den måten lære seg kommunikasjonsmønsteret i organisasjonen (Benzinger, 2016). Det er fire hovedkategorier for hvordan nyansatte lærer. Oppgavemestring, rolleavklaring, kulturadopter og sosial interaksjon (Morrison, 1993). Ved å se på disse fire kategoriene opp mot de fire faktorene kommer det fram at ikke alle nyansatte med de forskjellige faktorsynene har kommet like langt i denne læreprosessen.

Når det er snakk om oppgavemestring, handler det om å lære å utføre arbeidsoppgaver (Morrison, 1993). Det er personer med faktorsyn 2 og faktorsyn 3 som i minst grad opplever å kunne utføre sine arbeidsoppgaver med trygghet, eller at de kjenner seg klare for å utføre arbeidsoppgavene sine etter endt opplæring (Se vedlegg 8, utsagn 38, 39). Når det kommer til faktor 1 og 4 har disse utsagnene ladet rundt 0-punktet på +1, som vil si at det ikke har vært veldig signifikant for de nyansattes opplevelse, men sett i sammenheng med utsagn om å være usikker, så kommer det allikevel fram at disse to faktorene opplever større trygghet rundt oppgavemestring (Se vedlegg 8, utsagn 11, 19). Forskjeller som kommer fram mellom faktor 2 og faktor 3 viser at en med faktorsyn 2 ikke uttrykker det å være trygg på arbeidsoppgavene. Det kan være fordi dette faktorsynet representerer en person som ikke har videre ønske om å etablere seg på denne arbeidsplassen. Faktor 3, på den andre siden, viser ønsker om å få det til, og for dette faktorsynet kan det være usikkerheten rundt den nye stillingen som er utløsende for at oppgavemestringen ikke er så stor på dette tidspunktet.

Den andre hovedkategorien er rolleavklaring. Dette handler om at man utvikler en forståelse av sin rolle i organisasjonen (Morrison, 1993). For de fire faktorene handler dette om å kjenne at man er på rett plass og på vei til å bli et fullverdig medlem av arbeidsplassen. Her viser det seg, som diskutert tidligere, at det er faktor 1 og 3 som i størst grad viser at man har funnet plassen sin. Disse faktorsynene representerer altså et ønske om å bli etablert på sin arbeidsplass. Faktor 2 og 4 viser derimot tegn til opplevelser som viser at dette ikke er arbeidsplassen for dem. Dette kan ha innvirkning på at selv om noen som representeres av faktorsyn 4 opplever å ha funnet seg til rette, så er det fremdeles ”feil” arbeidsplass, slik som det kommer fram gjennom faktor 2. Det tyder dog ikke på at det er umulig for en med faktorsyn 2 å finne seg til rette, men at dette egentlig ikke er ønskelig (Se vedlegg 8, utsagn 17).

Hovedkategori nr.3 er kulturadoptering, og dette handler om å lære om og tilpasse seg organisasjonens kultur (Morrison, 1993). I denne kategorien er det igjen faktor 1 og faktor 3 som kommer best ut, da disse faktorsynene representerer personer som jobber mot å bli etablerte medlemmer. I likhet med rolleavklaring viser faktor 1 de som har kommet lengst i denne læreprosessen og har tilpasset seg organisasjonens kultur i større grad enn det faktor 3 representerer på dette stadiet. Faktor 3 viser også her et ønske om å lære, men at man kanskje ikke helt har knekt koden for hvordan enda. Faktorsyn 2 og 4 har også i denne sammenheng lik tilgang på denne kunnskapen, og det er også åpent hvis de vil lære å tilpasse seg, men det faller igjen på at ønsket om å finne seg til rette ikke er det helt store. Det kommer allikevel fram at nykommere representert ved faktor 4 i større grad enn ved faktor 2 har etablert seg innenfor organisasjonen, og derfor har tilpasset seg den. Dette faktorsynet representerer med andre ord en person som opplever å være inkludert i det sosiale miljøet på arbeidsplassen (Se vedlegg 8, utsagn 1).

Dette bringer oss til den siste hovedkategorien, sosial interaksjon, som handler om å utvikle relasjoner med medarbeidere (Morrison, 1993). Når det gjelder denne kategorien er det faktor 1 og faktor 4 som i størst grad uttrykker det å være inkludert i det sosiale miljøet og som har utviklet relasjoner med medarbeidere (Se vedlegg 8, utsagn, 1, 5). Faktor 2 viser at stemningen på arbeidsplassen er god, men innebærer ikke så stort engasjement for å ta del i det sosiale samspillet. Faktor 3 representerer det å være ung og ny, og at man ikke bli så raskt inkludert i det sosiale på jobb. Denne faktoren representerer fortsatt et optimistisk syn på at dette kan bedre seg med tiden (Se vedlegg 8, utsagn 8).

Alt i alt handler det om å lære triksene på sin nye arbeidsplass (Jakobsen, 2003). Det som kommer fram er at det ser ut til at de som identifiserer seg med faktor 1 får dette fint til, mens faktor 2 viser at det ikke er noe større ønske om å få det til. De som representeres gjennom faktor 3 ønsker å få det til, og faktor 4 viser at man får det til, men i feil jobb. Den nyansattes interaksjon med andre i organisasjonen, den uformelle sosialiseringen er den viktigste faktor i læreprosessen (Korte, 2011; Benzinger, 2016). Datamaterialet viser seg at dette til en viss grad stemmer. Allikevel så er det ikke nok med god interaksjon med andre i organisasjonen for å bli et fullverdig medlem og trives i sin nye stilling. Det handler også om den nyansattes eget ønske og innsats for å bli nettopp dette. Faktor 2 og 4 representerer person som eksponerer mindre interesse for sitt nye arbeidsforhold enn det nyansatte ved faktor 1 og 3

gjør. Det kan dog virke som at faktor 3, i større grad enn faktor 1, representerer opplevelser som kalles et virkelighetssjokk (Joynt, 1992). Ettersom et virkelighetssjokk er noe en nyansatt kan oppleve i starten av sin første heltidsjobb, er det ikke utenkelig at dette dukker opp ved flere av faktorsynene, men at det vises på forskjellige måter. Hos noen så kan dette vises gjennom usikkerhet, men hos andre kan det handle om hvor viktig det faktisk er å jobbe med noe man anser som relevant for sin utdanning. En nyansatt vil ha forventninger, håp og drømmer om hvordan møtet med arbeidslivet vil være.

For en person representert gjennom faktor 1, vil disse forventningene i stor grad bli møtt, ettersom dette representerer en person som trives i sin nye stilling, har blitt raskt inkludert, og har funnet sin plass i organisasjonen. For faktor 2 så kan det være nettopp dette med at den første jobben ikke nødvendigvis er drømmejobben, men et sted å starte, og hva dette betyr i praksis som er gjenstand for virkelighetssjokket. Det er tydelig at en person representert av faktor 2 mistrives i sin stilling, og har jobben, først og fremst fordi man må, og ikke fordi det er en jobb som passer deres forventninger, drømmer og håp om hva den første jobben skal være. I og med at dette er et faktorsyn der en person ikke opplever å få bruk for sin kompetanse, kan det også virke som at dette er noe en er forberedt på før man inntar stillingen, ettersom det oppleves som feil plass, uten noe tydelig ønske om forbedring. Slik blir det kanskje et selvoppfyllende profeti, der en negativ forventning skaper en negativ opplevelse. Som ung, nyutdannet og nyansatt har man gjerne en husleie som skal betales, eller kanskje et lån, samt andre regninger. Kanskje ble denne første jobben en jobb som betaler regningene, men som ellers ikke er noen drømmejobb, eller en som i det hele tatt ikke har noe med den nyansattes kompetanse å gjøre. Faktor 3 representerer kanskje det mest forventede virkelighetssjokket, der overgangen fra å være student til heltidsansatt kjennes sterkest, ved at man nå har arbeidsoppgaver som er ukjente, og man er på en arbeidsplass hvor man mest sannsynlig ikke er treffer så mange andre på samme alder, eller med samme faglig bakgrunn. Det er rett og slett en overgang som skaper noe usikkerhet, ettersom det er en ukjent situasjon (Joynt, 1992). En person med faktorsyn 4 uttrykker også til en viss grad et virkelighetssjokk, og dette handler om å få bruk for sin kompetanse. Kanskje var dette en jobb som den nyansatte så for seg ville være interessant og et godt utgangspunkt for den første heltidsjobben. Men så passer den allikevel ikke helt til den faglige bakgrunnen, eller forventningene om å bruke sin kunnskap.

5.4 Ulik motivasjon for læring og inkludering på arbeidsplassen

Et annen viktig element som dukker opp hos nyansattes opplevelse av møtet med arbeidslivet er motivasjon. Motivasjon handler om energi, retning, utholdenhet og måter for å nå mål. Ettersom motivasjon produserer, er dette sentralt på arbeidsplassen (Deci & Ryan, 2000). Det skilles mellom indre-, ytre- og amotivasjon. Det kommer ikke nødvendigvis så veldig tydelig fram hvilken form for motivasjon som skjuler seg i faktorsynene, da ingen av utsagnene handler direkte om motivasjon. Allikevel vil jeg si at faktorsyn 1 viser tydelige tegn på å være indre motivert. Det å være indre motivert handler om at motivasjonen kommer innenfra, og beskriver en indre driv eller lyst for en aktivitet. For at mennesker skal kjenne seg indre motivert så er det tre grunnleggende behov som må dekkes; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991). En person som representeres ved faktor 1 opplever sin utdanning som relevant, opplever å trives i det sosiale miljøet og takler sine arbeidsoppgaver. Det representerer også en person som ikke kjenner på å være uerfaren, og som ikke er redd for å prøve og feile. Dette er et faktorsyn der den nyansatte opplever sin nye hverdag som meningsfylt. Ved å se på disse elementene opp mot de tre grunnleggende behovene vil jeg si at dette representerer en person, som hovedsakelig, er indre motivert i sin arbeidshverdag. Det betyr ikke at det ikke finnes oppgaver, eller sider ved denne jobben som den nyansatte ikke finner motiverende, men det betyr at dette er en nyansatt som opplever å ha indre motivasjon for sine arbeidsoppgaver, i større grad enn ytre.

Med tanke på faktor 2, er kanskje dette den faktoren som best representerer amotivasjon. Dette forekommer heller ikke nødvendigvis i alle aspekter ved denne jobben, men at dette faktorsynet representerer en person som hovedsakelig ikke opplever å være motivert for sine arbeidsoppgaver. Det kommer fram at en person som lader sterkt på faktor 2 verken føler på tilhørighet, autonomi eller kompetanse. I tillegg så kommer det ikke fram at dette er en person som lar seg styre av ytre faktorer for motivasjon, som sosiale sanksjoner, eller anerkjennelse fra medarbeidere. Allikevel vil det være ytre motivasjon som kommer fram, i kombinasjon med amotivasjon, når det gjelder å jobbe for å få lønn og gjennomføre sine arbeidsoppgaver. Dette er tross alt en jobb som den nyansatte har behov for, selv om man ikke opplever å ha større motivasjon for arbeidsoppgavene sine. Jeg vil også tolke dette med kompetanse som at dette er en nyansatt som opplever å ha indre motivasjon for bruken av sin kompetanse. Det kan virke som at elementer som trivsel, behov for sosial interaksjon og motivasjon for denne stillingen forsvinner i det man ikke opplever å få vist hva man kan.

Når det kommer til en kombinasjon av ytre og indre motivasjon fanges dette best opp gjennom faktor 3. Ettersom dette er en person som opplever læringen på arbeidsplassen som meningsfylt, og kjenner på nytten av sin utdanning og opparbeide kompetanse, vil dette være elementer som hører inne under indre motivasjon. Når det kommer til tilhørighet, så faller det derimot igjennom. Det samme gjelder autonomi, da dette faktorsynet representerer en nyansatt som ikke føler seg klar for å utføre sine arbeidsoppgaver etter endt opplæring. Kanskje kjenner han/hun også på følelsen av å ha fått *for* stor autonomi, uten å være sikker nok i sin rolle til å kunne anse dette som positivt. Jeg vil derfor si at dette representerer en person som absolutt opplever indre motivasjon på sin arbeidsplass, men som allikevel hovedsakelig er drevet av ytre motivasjon, da den sosiale interaksjonen med andre kollegaer ikke er så god. Jeg vil påpeke at den nyansatte viser stor grad av indre motivasjon for å finne plassen sin ved denne arbeidsplassen og har håp og forventninger om at det kommer til å falle på plass etter hvert som han/hun blir bedre kjent med sin rolle og andre medarbeidere.

Faktor 4 ligner i noen grad på faktor 2, men jeg vil ikke si at det er en faktor som representerer en nyansatt som er amotivert. Ettersom den nyansatte trives i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og utfører arbeidsoppgavene sine med trygghet, vil jeg heller si at det er en person som er hovedsakelig ytre motivert, men i likhet med faktor 2, indre motivert når det kommer til bruken av sin kompetanse. Derfor kjenner denne nyansatte på å ikke jobbe med det som han/hun opplever som relevant. Det vises dog et driv og en lyst for å kunne jobbe med noe som man brenner for. Kanskje gjennomfører denne nyansatte arbeidsoppgavene sine for å unngå sosiale sanksjoner ved å ikke gjennomføre dem. Ettersom den nyansatte trives godt i det sosiale miljøet, og vil gi uttrykk for at andres vennlighet er noe som settes pris på, vil det ikke være unaturlig hvis den nyansatte gjør så godt den kan for at det ikke skal gå utover andre på arbeidsplassen at han/hun ikke er i riktig jobb.

For å forklare dette nærmere er begrepet self-efficacy relevant. Self-efficacy, eller mestringsforventning/mestringstro, er troen en person har på sine evner til å planlegge, utføre og gjennomføre bestemte oppgaver. Ifølge Bandura (1997) velger vi karrierer eller yrkesretninger innenfor områder der vi forventer å oppleve mestring. Dette har en klar sammenheng med motivasjon, da det å mestre oppgaver vil motivere den nyansatte til læring. Når det gjelder faktor 4, kan det derfor virke som at da den nyansatte søkte på denne stillingen, hadde hun/han en tro på at dette var en jobb som kunne mestres, selv om det ikke

nødvendigvis var drømmejobben. Kanskje var det nødvendig å begynne i en slik stilling for å finne ut av hva man egentlig har lyst til å jobbe med. Jeg vil si at alle faktorene eksponerer en viss grad av self-efficacy når det kommer til valget av sin nye jobb. Det som skiller dem mest fra hverandre er i hvilken grad de opplever mestring og om det de mestrer oppleves som meningsfylt. I det første møtet med arbeidslivet vil den nyansatte få kjenne på hvordan denne mestringsforventningen henger sammen med virkeligheten. Helt i starten av et ansettelsesforhold vil den nyansatte møte en form for opplæring. Det er også den første situasjonen der den nyansatte får kjenne på motivasjon og mestring.

5.5 Opplæringens rolle for opplevelsen av tilhørighet

I begynnelsen av alle ansettelsesforhold vil den nyansatte møte en eller annen form for opplæring (Jakobsen, 2008). Opplæring beskriver tilrettelagte aktiviteter i den hensikt å utvikle kompetanse. Den nyansatte som deltar i opplæringen skal få innsyn i den dagligdage virksomheten i organisasjonen, og dette kan være gjennom både formell og uformell opplæring. Faktor 1 er den eneste faktoren som ikke lader signifikant på utsagn angående opplæring (Se vedlegg 8, utsagn 4, 38). Jeg finner allikevel, av ladning på utsagn angående rollemodell, som anses som formell opplæring, at dette har vært en del av den nyansattes opplæring. Det at dette faktorsynet beskriver en nyansatt som har funnet seg godt til rette både med arbeidsoppgaver og i det sosiale miljøet, kan innebære at det er en nyansatt som har fått god opplæring. Ettersom det hele, ut ifra det jeg kan se av utsagnenes ladning, har gått heller smertefritt, kan det være grunnen til at utsagnene rundt dette med opplæring ikke har ladet signifikant. Det ikke er dette som er definerende for den nyansattes opplevelse av møtet med arbeidslivet. Det betyr ikke at det ikke har vært opplæring i oppstarten, men at det ikke er det den nyansatte har kjent mest på. En nyansatt med faktorsyn 3 har også blitt raskt inkludert i det sosiale miljøet, som kan tilsi at uformelle opplærings situasjoner dukker opp i interaksjon med medarbeidere.

Interaksjon med medarbeidere, eller mangel på sådan, kan være årsaken til at en nyansatt med faktorsyn 2 absolutt ikke føler seg klar for å utføre jobben sin etter endt opplæring. Det kommer allikevel fram at dette er en nyansatt som opplever at opplæringsprosessen har vært signifikant i oppstarten av arbeidsforholdet. Det kommer ikke fram hvilken form for opplæring denne nyansatte har fått, men antageligvis har det ikke vært noen

rollemodell/mentor involvert. Samtidig vet vi fra drøftingen over at dette er et faktorsyn som ikke viser videre motivasjon eller ønske for læring på arbeidsplassen. Det at den nyansatte ikke opplever å føle seg klar for å utføre sine arbeidsoppgaver kan rett og slett handle om at dette ikke er arbeidsoppgaver som motiverer den nyansatte fordi denne jobben er innenfor et annet fagfelt enn utdannelsesbakgrunnen tilsier.

Den nyansatte, representert gjennom faktorsyn 3, opplever heller ikke å føle seg klar for å utføre sine arbeidsoppgaver etter endt opplæring. Det å ha en rollemodell/mentor blir dog trukket fram som et viktig element i oppstarten av dette ansettelsesforholdet. Som nevnt over så er de sosiale interaksjonene viktig når det gjelder både motivasjon og læring. Gjennom drøftingen har jeg kommet fram til at dette er en nyansatt som ikke opplever å være inkludert i det sosiale samspillet på arbeidsplassen, og dette gjør de uformelle opplæringssituasjonene vanskeligere å få til. Det er ifølge Jakobsen (2008) de uformelle situasjonene den nyansatte lærer mest av, så det kan være årsaken til at den nyansatte med faktorsyn 3 ikke føler seg klar for å gjøre jobben sin etter opplæring. Opplæring handler i bunn og grunn om å legge til rette for gode læringsarenaer, da læring må ses på som kontinuerlig kunnskapsdeling. For å få tilgang til denne kunnskapen, spesielt taus kunnskap, krever dette samhandling med medarbeidere. Heldigvis for faktor 3, er opplæring bare begynnelsen av læreprosessen for den nyansatte. Selv om opplæringen ikke har vært av den beste kvalitet eller form er det nå det hele starter, og etter hvert som den nyansatte finner seg bedre til rette, vil forhåpentlig læringen følge.

Til slutt, for å se på faktor 4, så representerer dette faktorsynet en nyansatt som opplever opplæring som en blanding av alle de andre faktorsynene. Det er en nyansatt som føler seg klar for å ta fatt på sine arbeidsoppgaver og som har hatt god nytte av en rollemodell/mentor, og derfor vet vi at noen form for formell opplæring har vært tilstede. En nyansatt med faktorsyn 4 har også funnet plassen sin i det sosiale samspillet, og vil derfor mest sannsynlig bli involvert i uformelle opplæringssituasjoner. Alt dette sier meg at den nyansatte har hatt en positiv opplevelse ved oppstarten i sin jobb, i hvert fall når det gjelder selve opplæringen og samhandlingen med andre ansatte. Motivasjonen for læring, vet vi ikke er den aller største, ettersom dette faktorsynet representerer en som kanskje heller ville ha jobbet et annet sted.

6. Avslutning

For å forsøke å oppsummere hva jeg har kommet fram til i denne oppgaven vil jeg trekke frem forskjellige elementer fra diskusjonskapittelet. Det kommer fram at det er minst 4 forskjellige opplevelser av møtet med arbeidslivet blant unge, nyutdannede disiplinister. Deltakerne i studien ligner sine respektive faktorsyn i forskjellig grad, og derfor blir den totale tolkningen av faktorsynene satt på spissen, og ikke nødvendigvis helt likt den enkeltes opplevelse av det å være nyansatt. Allikevel mener jeg at det representerer 4 forskjellige opplevelser som det gjennom postintervju, har blitt avdekket at finnes i kommunikasjonsuniverset for dette temaet.

Det som jeg har kommet fram til er at for å få en optimal opplevelse i oppstarten på arbeidslivet, er det viktig at man opplever å bli inkludert, få riktig mengde opplæring og kjenne at man får bruk for sin kompetanse fra utdannelsen. Hvis ikke opplæring, som har til hensikt å utvikle kompetanse, er tilstrekkelig for den nyansatte, vil det kunne påvirke den nyansattes opplevelse av å være på riktig plass. Det kan også påvirke mestringsfølelsen og motivasjon, da en kan oppleve å stille spørsmål rundt hvorfor man er i den jobben i det hele tatt. Dersom den nyansatte ikke opplever å få anvendt seg av sin kompetanse, vil dette være en sviktende faktor for at han/hun skal være indre motivert for sine arbeidsoppgaver (Deci & Ryan, 2000a). Disse nyansatte kommer fra disiplinistudier, som ikke har direkte yrkestilknytning. Opplevelsen av å ikke finne helt riktig type jobb, eller å ikke helt passe inn med sin kompetanse kan derfor forekomme hyppigere hos denne gruppen enn hos mer yrkesrettede studier. Når det gjelder virkelighetssjokk, motivasjon og anvendelse av læringsstrategi, vil nok dette også variere i like stor grad for alle nyansatte, ikke bare fra disiplinistudier. Alt i alt er det oppmuntrende at 17 av 33 deltakere opplever sin første heltidsjobb som en positiv opplevelse der arbeidsoppgaver er meningsfylte, det sosiale miljøet på arbeidsplassen er godt, man blir raskt inkludert, og motivert for læring. Forhåpentligvis vil de nyansatte fra de andre faktorsynene ha lært noe av sin opplevelse av møtet med arbeidslivet, som vil være gunstig for dem videre i karrieren.

6.1 Kritikk og evaluering

Det er flere ting jeg vet jeg kunne gjort annerledes i denne oppgaven. Først av alt ville jeg ha benyttet meg enda bedre av kommunikasjonsuniverset. Det var en del elementer som, blant annet motivasjon og trivsel, som jeg tror kunne kommet bedre fram hvis jeg hadde formulert

noen utsagn som handler mer direkte om dette. Utsagnene jeg kom fram til bygde allikevel i stor grad på innhentet informasjon fra kommunikasjonsuniverset, og kanskje ville jeg mistet noe av det jeg fant ved å bruke akkurat disse utsagnene. Jeg er fornøyd med antall deltakere jeg til slutt endte opp med, og jeg tror ikke jeg ville ha funnet 4 forskjellige faktorsyn om jeg hadde hatt færre deltakere. Jeg gjorde et valg da jeg bare benyttet meg av 4 faktorsyn, og jeg egentlig hadde 8. Det kan ha gjort at noen faktorsyn forsvant. Samtidig så ladet deltakerne fra disse faktorene signifikant også på andre faktorsyn slik at alle deltakere ladet signifikant selv om jeg valgte å bruke 4 faktorer. Når det gjelder postintervju, har jeg god kjennskap til 2 av personene som hadde ladet høyest på to av faktorene. Dette kan absolutt ha vært med på å påvirke min tolkning av disse faktorene, da jeg vet mye om deres oppstart. Samtidig gjennomførte jeg disse postintervjuene etter tolkning, og visste på det tidspunktet ikke hvem som hadde ladet sterkest på dem. Så det vil være begrenset i hvor stor grad jeg har latt meg påvirke. Hvis jeg skulle gjort noe annerledes ville jeg prøvd å finne fram til annen spennende teori. Jeg skulle gjerne ha sett på dette, også i en annen vinkling. Jeg valgte til slutt de teoriene jeg brukte fordi jeg fant likhetstrekk mellom teoriene og hva jeg fant i faktorene. Det kan allikevel hende at jeg hadde funnet noe spennende om jeg hadde gått dypere inn i bare en eller to av læringsteoriene, men det kan også hende at jeg hadde mistet noe. Alt i alt har de valgene jeg har tatt gjennom oppgaven gjort at jeg har fått disse resultatene, og det er jeg fornøyd med. Dersom jeg hadde valgt annerledes kunne jeg ha funnet ut av noe annet, men kanskje jeg også da hadde mistet noe. Det er rett og slett en sjanse man tar. Jeg er fornøyd med valgene jeg har tatt, og står ved dem.

6.2 Videre forskning

Når det gjelder videre forskning ville det vært svært spennende å se på hvordan disiplinstudenter opplever møtet med arbeidslivet, contra profesjonsstudenter. Finnes det forskjeller i disse studieretningene og hvordan spiller praksis inn på hvordan møtet med arbeidslivet vil være? Det er også spennende å se på hvordan dette oppleves forskjellig fra den 2,3,4 jobben. Ikke minst er det spennende å se på hvordan det oppleves fra organisasjonenes side å ansette unge, nyutdannede disiplinstudenter. Dette er jo studenter som ikke har direkte yrkestilknytning, og derfor på en måte er avhengig av at noen "tør" å tar en sjanse ved å ansette dem. Det er mange ting som det er mulig å forske videre på som jeg ikke fikk plass til i denne masteroppgaven. Jeg vil vente i spenning på å se om det er noen som plukker opp tråden.

7. Referanseliste

Allgood, E. (1997) Persons-in-Relation and Q Methodology. *Operant Subjectivity. Journal of the International Society for the Scientific Study of Subjectivity* 18 (1-2) s. 1-23.

Allgood, E. (1999). Catching Transitive Thought through Q Methodology: implications for counselling education i *Scandinavian Journal of Educational Research*, 43, s. 209-225

Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010). Q-metodologi, rådgivningsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjoner. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet (s. 47-82)*. Trondheim: Tapir akademisk.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The excercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Benzinger, D. (2016) *Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce*. (s.743-763)

Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science* New Haven, CT: Yale University Press.

Brown, J.R. (1996). *The I in Science. Training to Utilize Subjectivity in Research*. Oslo: Scandinavian University Press (s.15-32, 131-146)

Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education – *The self-determination perspective*. *Educational Psychologist*, vol.26(3-4), s. 325-346

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000) The ”what” and ”why” of goal persuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Pshychological Inquiry*, 11(4), s. 227-268

Dewey, J. (1913). *Interest and effort in education*. Boston: Riverside Press.

Dewey, J. (2000). *Learning by Dewey: Barnet, skolen og den nye pædagogik*. København: Gyldendal Uddannelse

Eraut, M. (2011) *Informal learning in the workplace: evidence on the real value of work-based learning (WBL)* s.8-12

Good, J. M.M (2010) Introduction to William Stephenson's Quest for a Science of Subjectivity. *Psychoanalysis and History*, 12 (2), s.211-243

Jakobsen, C.F. (2003) *Nyansatte i organisasjoner – perspektiv på læring og organisasjonssosialisering*. Oslo: Abstrakt forlag

Jakobsen, C.F. (2008) *Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner*. Magma – Econas tidsskrift for økonomi og ledelse.

Joynt, P. (1992). *Liv og karriere: Samspillet mellom individ og organisasjonen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Korte, R. (2011) Learning how things work here: The socialization of newcomers in organizations i Poell, R. F. og Woerkm, M. V: *Supporting Workplace Learning – towards evidence-based practice*. London New York: Springer s.1-147

Kvalsund, R. (1998) *A Theory of the Person: a discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology – with implications for counseling and education*. Trondheim: NTNU, s.215-301

Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag, s. 47-82

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning – Legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press

Lyngsnes, K & Rismark, M. (2011). Lærlinger på arbeidsplassen – læring gjennom delakelse og scaffolding. I: K. Skagen (red.), *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning*. Bergen: Fagbokforlaget, s.129-147.

McKeown, B. & Thomas, D.B. (2013). *Q Methodology*. Los Angeles: Sage Publications, s.1-65

Morrison, E. W. (1993). Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (2), 173-183.

Polanyi, M. (1966) *The tacit dimension*. London: Routledge & Kegan Paul

Ryan, R.M & Deci, E.L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), s. 68-78

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, s 54-67.

Schmolck, P. (2014). *PQMethod Software*, Release 2.35. Hentet 02.04.17, fra <http://schmolck.userweb.mwn.de/qmethod/#PQMethod>

Silverman, D. (2013). *Doing qualitative research* (4th ed. utg.). Los Angeles, Calif: Sage.

Storkersen, I. (2012) Hva er Q-metodologi, og hvordan kan den brukes i psykologien? *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 49, s. 566-570

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

Thorsen & Allgood (2010) Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring i Thorsen, A. A. & Allgood, E: *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag s.15-23

Torgersen, G. E. og Steiro, T. J. (2009). *Ledelse, samhandling og opplæring i fleksible organisasjoner: En menneskeliggjøring av styringssystemer*. Stjørdal: Læringsforlaget.

Vygotsky, L.S. (1978) *Mind in Society. The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press.

Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing q methodology: Theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67-91.

Watts, S. & Stenner, P. (2012). *Doing Q Methodological Research. Theory, method and interpretation*. Los Angeles: Sage Publications.

Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi i Thorsen, A. A. & Allgood, E: *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag s.23-39

Utsagn:

ACE – Eksplisitt, følelser, formell

1. Det å ha en mentor eller rollemodell var veldig nyttig i oppstarten.
2. Jeg får oppfølging av andre på jobb for at jeg ikke skal føle meg usikker
3. Jeg føler meg trygg når andre roser meg for arbeidet jeg gjør
4. Det kan være vanskelig å ta til seg konstruktiv kritikk på mine arbeidsoppgaver
5. Når jeg får tilbakemeldinger fra andre, kjenner jeg at jeg føler meg usikker på hva som forventes av meg
6. Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert

ACF Eksplisitt, følelser, uformell

1. Jeg ble lettet over at det var så åpent for å stille spørsmål
2. Jeg opplevde å få ros fra lederen min
3. Jeg ble fortalt at jeg var et kjærkommet tilskudd
4. Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god
5. Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb da jeg er ung og ny.
6. Det vises at jeg er uerfaren, og det kjenner jeg på.

ADE Eksplisitt, handling, formell

1. Jeg har blitt fortalt at det er rom for å prøve og feile
2. Jeg opplever at ikke alle alltid er like profesjonelle i møte med andre
3. Noen ganger får jeg uklare beskjeder eller tilbakemeldinger
4. Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe
5. Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten.
6. Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning

ADF - Eksplisitt, handling, uformell

1. Jeg snakker med andre om de sosiale kravene og forventningene knyttet til min nye jobb, for å dempe usikkerheten min.
2. Vi var flere som var nye da jeg begynte, så vi ble en gruppe med felles utgangspunkt
3. Sosialisering på jobb har også ført til at man treffes på fritiden.

4. Fordi jeg er ung, og kanskje derfor blir sett på som midlertidig, blir jeg ikke inkludert som et fullverdig medlem av de andre
5. Jeg gir ofte uttrykk for at jeg er glad for å ha fått denne jobben
6. Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet

BCE – Taus, følelser, formell

1. Jeg opplever at utdannelsen min er relevant i jobben
2. Jeg følte meg annerledes da jeg begynte i min jobb
3. Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt
4. Til å være min første ordentlige jobb er jeg fornøyd.
5. Jeg opplevde studiet mitt mer som en dannelse enn som (nødvendig) faglig tyngde.
6. Jeg hadde godt kjennskap til arbeidsplassen min fra før, det oppleves annerledes nå som det er min fulltidssyssel.

BCF – Taus, følelser, uformell

1. Jeg følte meg ønsket (i min nye stilling)
2. Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser.
3. Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene
4. Jeg har kanskje ikke så mye tilfelles med mine kolleger utenfor jobb
5. Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag føler jeg meg sliten
6. Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring

BDE – Taus, handling, formell

1. Tidligere stillinger har gitt meg muligheten til å oppdage andre interesser
2. Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver
3. Det at jeg har fått god opplæring gjør at jeg kan utføre arbeidsoppgavene mine med trygghet
4. Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør.
5. Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben.
6. Jeg, som nyansatt, utfører ikke jobben min slik jeg forestilte meg jeg ville gjøre. Det er mye å lære

BDF - Taus, handling, uformell

1. Jeg lærer mye av å sosialisere meg med kolleger i lunsjpausen og utenfor arbeidstiden.
2. Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell.
3. I stede for å spørre ofte om hjelp, samler jeg opp spørsmål
4. Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb
5. Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon
6. Jeg trenger å snakke med andre, utenfor jobb, om hvordan jeg har det

8.2 Vedlegg 2: Godkjenning NSD



Wenche Margrethe Rønning
Institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 23.02.2017 Vår ref: 52210 / 3 / AGH Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

52210 *Disiplinstudenten som nyansatt*
Behandlingsansvarlig *NTNU, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig *Wenche Margrethe Rønning*
Student *Sarah Skallist*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Agnete Hessevik

Kontaktperson: Agnete Hessevik tlf: 55 58 27 97

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

8.3 Vedlegg 3. Infoskriv til institusjoner og informanter

Infoskriv til institusjonene

Hei!

Mitt navn er Sarah Renton Skallist og jeg er masterstudent på studieprogrammet Voksnes læring ved Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) ved NTNU.

Jeg skal skrive en oppgave om hvordan unge, nyutdannede studenter som har gått på disiplinstudier opplever overgangen fra akademia til arbeidsliv. Spørsmål som jeg er interessert i er; hva er det som er viktig i det første møtet med arbeidslivet? Hva viser seg å være viktig med tanke på opplæring av denne gruppen? Hvilken rolle spiller sosiale relasjoner og arbeidsmiljø?

For å samle inn data har jeg valgt å benytte Q-metode. Dette er en metodologi som baserer seg på faktoranalyse, hvor det sorteres og analyseres utsagn fra informanter, som er uttrykk for subjektive opplevelser. For å få et godt datagrunnlag trenger jeg rundt 35 informanter.

Det er i den anledning at jeg tar kontakt med dere for å få hjelp til å skaffe informanter. Jeg søker studenter som har en bachelor eller en mastergrad i disipliner som pedagogikk, psykologi (ikke profesjon), sosiologi, statsvitenskap, historie, litteratur, naturvitenskap, og lignende. Altså er jeg på jakt etter uteksaminerte studenter fra studieretninger som ikke har en klar retning for yrkesvalg.

Har dere mulighet til å videresende vedlagte informasjonsskriv om hva studien innebærer til deres alumni i denne gruppen? Dersom det er mulighet for det vil jeg fortrinnsvis ha informanter som er i jobb og uteksaminert fra de siste 3 årene.

Med vennlig hilsen

Sarah Renton Skallist

Informasjonsskriv til potensielle informanter:

Hei!

Mitt navn er Sarah Renton Skallist og jeg går siste året på masterstudiet i voksnes læring ved NTNU, Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL). Jeg skal skrive min masteroppgave om overgangen fra akademia til arbeidsliv for unge nyutdannede studenter fra disiplinstudier, og hvordan denne oppleves.

Disiplinstudier er studier uten direkte opplæring i en yrkesretning, men som har sin tyngde på metode og teori. Dette er fagretninger som psykologi (ikke profesjon), pedagogikk, sosiologi, statsvitenskap, historie, litteratur, naturvitenskap og lignende.

For å gjennomføre denne studien har jeg valgt å bruke Q-metode. Dette er en metode som brukes for å forske på subjektivitet. Framgangsmåten er at det utføres en faktoranalyse av utsagn som presenteres for informantene. Utsagnene er formulert av meg. Her trenger jeg hjelp av en gruppe informanter til å sortere slike utsagn i en matrise. Disse utsagnene handler om overgangen og opplevelsen av å komme i arbeid.

Dersom du kunne tenke deg å delta i studien vil du få utsagnene som skal sorteres på mail, og du kan utføre sorteringen der det passer deg best. Det eneste som kreves av informanten er at de leser instruksjonen som følger med, og utfører sorteringen som anvist. Dette trenger ikke å ta veldig lang tid, men er til veldig stor hjelp for meg!

Jeg vil også informere om at studien er frivillig og at du som deltaker kan trekke deg, ubegrunnet, så lenge studien pågår. All informasjon knyttet til deg vil anonymiseres og krypteres. Ved innlevering av oppgaven 15. Mai vil all informasjon slettes.

Hvis du er interessert i å delta så send en mail til Sarah@skallist.no innen 28.02.17.

Håper på positiv respons!

På forhånd, takk.

Med vennlig hilsen

Sarah Renton Skallist

Tlf: 93 46 22 47

Email: Sarah@skallist.no

Veileder:

Wenche M. Rønning

Tlf: 73 59 28 71

Email: wenche.m.ronning@ntnu.no

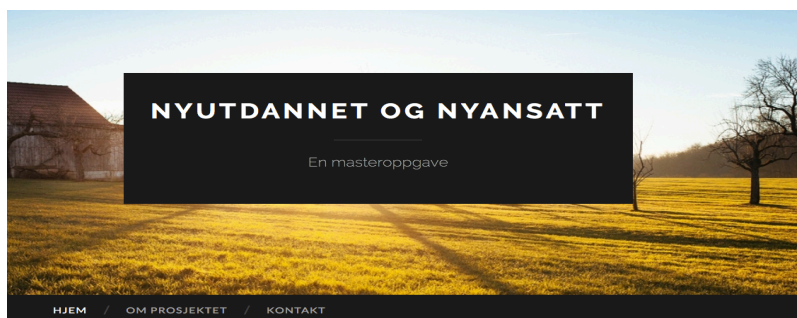
8.4 Vedlegg 4: Utsagn numerisk rekkefølge

1. Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb da jeg er ung og ny.
2. Noen ganger får jeg uklare beskjeder eller tilbakemeldinger
3. Jeg har kanskje ikke så mye tilfelles med mine kolleger utenfor jobb
4. Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt
5. Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb
6. Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten.
7. Det å ha en mentor eller rollemodell var veldig nyttig i oppstarten.
8. Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon
9. Vi var flere som var nye da jeg begynte, så vi ble en gruppe med felles utgangspunkt
10. Jeg ble fortalt at jeg var et kjærkommet tilskudd
11. Jeg snakker med andre om de sosiale kravene og forventingene knyttet til min nye jobb, for å dempe usikkerheten min.
12. Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør.
13. Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag føler jeg meg sliten
14. Det vises at jeg er uerfaren, og det kjenner jeg på.
15. Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet
16. Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell.
17. Til å være min første ordentlige jobb er jeg fornøyd.
18. Det kan være vanskelig å ta til seg konstruktiv kritikk på mine arbeidsoppgaver
19. Når jeg får tilbakemeldinger fra andre, kjenner jeg at jeg føler meg usikker på hva som forventes av meg
20. Jeg hadde godt kjennskap til arbeidsplassen min fra før, det oppleves annerledes nå som det er min fulltidssyssel.
21. Jeg ble lettet over at det var så åpent for å stille spørsmål
22. Jeg opplever at utdannelsen min er relevant i jobben
23. Jeg, som nyansatt, utfører ikke jobben min slik jeg forestilte meg jeg ville gjøre. Det er mye å lære
24. Jeg lærer mye av å sosialisere meg med kolleger i lunsjpausen og utenfor arbeidstiden.

25. Jeg opplevde studiet mitt mer som en dannelsen enn som (nødvendig) faglig tyngde.
26. Jeg følte meg ønsket (i min nye stilling)
27. Sosialisering på jobb har også ført til at man treffes på fritiden
28. Jeg har blitt fortalt at det er rom for å prøve og feile
29. Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert
30. Jeg får oppfølging av andre på jobb for at jeg ikke skal føle meg usikker
31. Fordi jeg er ung, og kanskje derfor blir sett på som midlertidig, blir jeg ikke inkludert som et fullverdig medlem av de andre
32. Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben
33. Jeg gir ofte uttrykk for at jeg er glad for å ha fått denne jobben
34. Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe
35. Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring
36. Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning
37. Jeg trenger å snakke med andre, utenfor jobb, om hvordan jeg har det
38. Det at jeg har fått god opplæring gjør at jeg kan utføre arbeidsoppgavene mine med trygghet
39. Jeg føler meg trygg når andre roser meg for arbeidet jeg gjør
40. Jeg følte meg annerledes da jeg begynte i min jobb
41. Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene
42. Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser.
43. Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver
44. Tidligere stillinger har gitt meg muligheten til å oppdage andre interesser
45. Jeg opplever at ikke alle alltid er like profesjonelle i møte med andre
46. Jeg opplevde å få ros fra lederen min
47. Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god
48. I stede for å spørre ofte om hjelp, samler jeg opp spørsmål

8.5 Vedlegg 5: Link til nettside for prosjektet til innhenting av informanter

<https://skallistblog.wordpress.com>



Søker informanter

FEBRUARY 24, 2017 / SSKALLIST / EDIT

Har du lyst til å være med på prosjektet?

Er du nyutdannet (uteksaminert i løpet av de 3 siste årene) fra disiplinstudier, mellom 20-35 år, og i arbeid? Ta kontakt!

Jeg skal skrive min masteroppgave om overgangen fra akademia til arbeidsliv for unge nyutdannede studenter fra disiplinstudier, og hvordan dette oppleves.

Disiplinstudier er studier uten direkte opplæring i en yrkesretning, men som har sin tyngde på metode og teori. Dette er fagretninger som psykologi (ikke profesjon), pedagogikk, sosiologi, statsvitenskap, historie, litteratur, naturvitenskap og lignende.

For å gjennomføre denne studien har jeg valgt å bruke Q-metode. Dette er en metode som brukes for å forske på subjektivitet. Framgangsmåten er at det utføres en faktoranalyse av utsagn som presenteres for informantene. Utsagnene er formulert av meg. Her trenger jeg hjelp av en gruppe informanter til å sortere slike utsagn i en matrise. Disse utsagnene handler om overgangen og opplevelsen av å komme i arbeid.

Dersom du kunne tenke deg å delta i studien vil du få utsagnene som skal sorteres på mail, og du kan utføre sorteringen der det passer deg best. Det eneste som kreves av informanten er at de leser instruksjonen som følger med, og utfører sorteringen som anvist. Dette trenger ikke å ta veldig lang tid, men er til veldig stor hjelp for meg!

Jeg vil også informere om at studien er frivillig og at du som deltaker kan trekke deg ubegrunnet, så lenge studien pågår. All informasjon knyttet til deg vil anonymiseres og krypteres. Ved innlevering av oppgaven 15. Mai vil all informasjon slettes.

Hvis du er interessert i å delta så gå inn på kontakt-siden eller send en mail til Sarah@skallist.no

Student:

Sarah Renton Skallist

Tlf: 93 46 22 47

Email: Sarah@skallist.no

Veileder:

Wenche M. Rønning

Tlf: 73 59 28 71

Email: wenche.m.ronning@ntnu.no

8.6 Vedlegg 6: Innhenting av data til masteroppgave i voksnes læring.

Svar først på samtykkeerklæringen!

Sett deg et sted hvor du er i fred og alene.

Q- sortering: Struktur for gjennomføring, sortering av 48 utsagn.

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 noenlunde like grupperinger i samsvar med instruksjonsbetingelsen:

Når du skal sortere disse utsagnene skal du ta utgangspunkt i din opplevelse som nyansatt og opplevelsen av å gå fra studier til arbeidsliv.

- Gruppe a) De utsagnene som beskriver deg eller du er enig i (til høyre).
- Gruppe b) De utsagnene som ikke beskriver deg eller du er uenig i (til venstre).
- Gruppe c) De utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende. (i midten).
3. Du skal nå gjøre en mer detaljert fordeling, der du skal velge ut tallverdier på hvert utsagn på en skala fra +5 til -5.
 4. Først legg ut alle utsagnene i gruppe a) de som er lik deg – les gjennom og velg ut et utsagn som er mest likt deg. Plasser det utsagnet lengst til høyre, +5 i henhold til skjemaets mønster.
 5. Deretter gjør det samme med gruppe b) de utsagnene som er mest ulikt deg, og plasser deretter det utsagnet som er mest ulikt deg lengst til venstre, -5 i henhold til skjemaets mønster.

8.7 Vedlegg 7: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg bekrefter at jeg har mottatt skriftlig informasjon om studien ”nyutdannet og nyansatt”, og ønsker å delta som informant.

Signatur:.....**Dato:**.....

Alder:

20-25 25-30 30 +

Kjønn:

Mann Kvinne

Tid ansatt:

1 uke – 6 måneder 6 måneder – 1 år 1 år +

Studieretning/grad (f.eks. Master i pedagogikk) :

Master Bachelor

Studieretning:.....

8.8 Vedlegg 8: Utsagnenes plassering i hver faktor

Nr	Utsagn	F1	F2	F3	F4
1.	<i>Jeg føler meg ikke inkludert i det sosiale samspillet på jobb da jeg er ung og ny.</i>	-5	-3	-2	-5
2.	<i>Noen ganger får jeg uklare beskjeder eller tilbakemeldinger</i>	-1	1	0	2
3.	<i>Jeg har kanskje ikke så mye tilfelles med mine kolleger utenfor jobb</i>	0	-1	-1	-1
4.	<i>Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt</i>	0	-5	-4	3
5.	<i>Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb</i>	3	2	-2	5
6.	<i>Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten.</i>	-1	-1	0	4
7.	<i>Det å ha en mentor eller rollemodell var veldig nyttig i oppstarten.</i>	1	0	4	4
8.	<i>Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon</i>	1	-3	5	-1
9.	<i>Vi var flere som var nye da jeg begynte, så vi ble en gruppe med felles utgangspunkt</i>	-1	0	-5	-2
10.	<i>Jeg ble fortalt at jeg var et kjærkommet tilskudd</i>	5	4	2	-2
11.	<i>Jeg snakker med andre om de sosiale kravene og forventingene knyttet til min nye jobb, for å dempe usikkerheten min.</i>	-2	0	2	0
12.	<i>Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør.</i>	-4	3	-3	-1
13.	<i>Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag føler jeg meg sliten</i>	1	5	1	2
14.	<i>Det vises at jeg er uerfaren, og det kjenner jeg på.</i>	-3	-1	-1	-2
15.	<i>Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet</i>	2	0	3	3
16.	<i>Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell.</i>	0	-1	-1	-3
17.	<i>Til å være min første ordentlige jobb er jeg fornøyd.</i>	2	-3	3	-4
18.	<i>Det kan være vanskelig å ta til seg konstruktiv kritikk på mine arbeidsoppgaver</i>	-3	1	-3	-4
19.	<i>Når jeg får tilbakemeldinger fra andre, kjenner jeg at jeg føler meg usikker på hva som forventes av meg</i>	-4	-2	0	-3
20.	<i>Jeg hadde godt kjennskap til arbeidsplassen min fra før, det oppleves annerledes nå som det er min fulltidssyssel.</i>	0	-2	-3	-2
21.	<i>Jeg ble lettet over at det var så åpent for å stille spørsmål</i>	2	1	3	1
22.	<i>Jeg opplever at utdannelsen min er relevant i jobben</i>	4	-4	3	-3
23.	<i>Jeg, som nyansatt, utfører ikke jobben min slik jeg forestilte meg jeg ville gjøre. Det er mye å lære</i>	-1	1	0	1
24.	<i>Jeg lærer mye av å sosialisere meg med kolleger i lunsjpausen</i>	1	0	-2	-2

	<i>og utenfor arbeidstiden.</i>				
25.	<i>Jeg opplevde studiet mitt mer som en dannelsen enn som (nødvendig) faglig tyngde.</i>	-3	3	0	1
26.	<i>Jeg følte meg ønsket (i min nye stilling)</i>	5	3	1	2
27.	<i>Sosialisering på jobb har også ført til at man treffes på fritiden.</i>	0	0	-3	0
28.	<i>Jeg har blitt fortalt at det er rom for å prøve og feile</i>	2	-1	1	0
29.	<i>Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert</i>	3	0	-4	5
30.	<i>Jeg får oppfølging av andre på jobb for at jeg ikke skal føle meg usikker</i>	-2	-3	-1	0
31.	<i>Fordi jeg er ung, og kanskje derfor blir sett på som midlertidig, blir jeg ikke inkludert som et fullverdig medlem av de andre</i>	-5	-2	-1	-4
32.	<i>Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben.</i>	-2	5	-1	-1
33.	<i>Jeg gir ofte uttrykk for at jeg er glad for å ha fått denne jobben</i>	2	-1	0	0
34.	<i>Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe</i>	-1	2	0	-5
35.	<i>Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring</i>	-2	4	4	1
36.	<i>Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdannelse</i>	4	-4	2	-2
37.	<i>Jeg trenger å snakke med andre, utenfor jobb, om hvordan jeg har det</i>	0	1	2	2
38.	<i>Det at jeg har fått god opplæring gjør at jeg kan utføre arbeidsoppgavene mine med trygghet</i>	1	-4	-4	1
39.	<i>Jeg føler meg trygg når andre roser meg for arbeidet jeg gjør</i>	3	2	2	3
40.	<i>Jeg følte meg annerledes da jeg begynte i min jobb</i>	-1	0	1	1
41.	<i>Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene</i>	-4	-5	-2	-1
42.	<i>Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser.</i>	-3	1	-5	0
43.	<i>Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver</i>	1	2	5	3
44.	<i>Tidligere stillinger har gitt meg muligheten til å oppdage andre interesser</i>	0	2	0	-3
45.	<i>Jeg opplever at ikke alle alltid er like profesjonelle i møte med andre</i>	0	-2	4	0
46.	<i>Jeg opplevde å få ros fra lederen min</i>	4	3	1	2
47.	<i>Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god</i>	3	4	-1	4
48.	<i>I stede for å spørre ofte om hjelp, samler jeg opp spørsmål</i>	-2	-2	-2	0

8.9 Vedlegg 9: Visuell konfigurasjon av faktorene

Faktor 1

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
1	41	25*	48	40	44	7	17	39	46	26*
31	19	18	32	6	4*	38	33*	5	36	10
	12	42*	35*	2	37	24	21	47	22	
		14	11*	34	3	43	15	29*		
			30	23*	45	13	28			
				9	20	8				
					27					
					16					

Faktor 2

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
41	22	8	19	28	29*	23	5	12*	35	32*
4	36	30	20	3	11	18*	44	25	10	13
	38	17	45	14	15*	42	39	46	47	
		1	48	6	7	37	34	26		
			31	33	9	21	43			
				16	27	2				
					24					
					40					

Faktor 3

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
42*	29*	12	24	32	23	26	37	15	35	43*
9*	4	18	41	16	33	13	10	17	45*	8*
	38	27*	48	14	6	3	36	21	7	
		20	1	47*	34	40	39	22		
			5*	31	25	28	11			
				30	19	46				
					2					
					44					

Faktor 4

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
34*	18	22	9	12	28	25	46	15	47	29*
1	31	16	14	24	45	23	26	4*	6*	5
	17	19	36	8	30	21	2	39	7	
		44*	10*	32	11	35*	13	43		
			20	3	27	38	37			
				41	42	40				
					48					
					33					

8.10 Vedlegg 10: Karakteristiske utsagn for hvert faktorsyn

Faktor 1:

Nr.	Utsagn	
26*	Jeg følte meg ønsket i min nye stilling	5
36	Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning	4
29*	Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert	3
33*	Jeg gir ofte uttrykk for at jeg er glad for å ha fått denne jobben	2
28	Jeg har blitt fortalt at det er rom for å prøve og feile	2
8	Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon	1
4*	Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt	0
34	Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe	-1
23*	Jeg, som nyansatt, utfører ikke jobben min slik jeg forestilte meg jeg ville gjøre. Det er mye å lære	-1
35*	Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring	-2
11*	Jeg snakker med andre om de sosiale kravene og forventningene knyttet til min nye jobb, for å dempe usikkerheten min	-2
25*	Jeg opplevde studiet mitt mer som en danning enn som nødvendig faglig tyngde	-3
42*	Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser	-3
31	Fordi jeg er ung, og kanskje derfor blir sett på som midlertidig, blir jeg ikke inkludert som et fullverdig medlem av de andre	-5

Faktor 2:

Nr.	Utsagn	
32*	Jobben jeg har nå, ser jeg vel på som mer et sted å starte enn drømmejobben.	5
13	Når jeg kommer hjem, etter endt arbeidsdag føler jeg meg sliten	5
12*	Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør.	3
44	Tidligere stillinger har gitt meg muligheten til å oppdage andre interesser	2
18*	Det kan være vanskelig å ta til seg konstruktiv kritikk på mine arbeidsoppgaver	1
29*	Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert	0
15*	Jeg prøver å vise andre på jobb at jeg setter pris på deres vennlighet	0
36	Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning	-4
41	Jeg synes det kan være vanskelig å forstå de sosiale kodene	-5

Faktor 3:

Nr.	Utsagn	
43*	Jeg observerer hvordan andre utfører lignende arbeidsoppgaver	5
8*	Jeg tror at jobben kommer til å bli lettere med tiden, og det er godt å snakke om det med andre som er i samme situasjon	5
45*	Jeg opplever at ikke alle alltid er like profesjonelle i møte med andre	4
36	Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning	2
3	Jeg har kanskje ikke så mye tilfelles med mine kolleger utenfor jobb	1
46	Jeg opplevde å få ros fra lederen min	1
25	Jeg opplevde studiet mitt mer som en dannelsen enn som (nødvendig) faglig tyngde.	0
47*	Den sosiale stemningen på arbeidsplassen er god	-1
5*	Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb	-2
27*	Sosialisering på jobb har også ført til at man treffes på fritiden.	-3
29*	Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert	-4
42*	Jeg er redd for å prøve og feile, i tilfelle det får negative konsekvenser.	-5
9*	Vi var flere som var nye da jeg begynte, så vi ble en gruppe med felles utgangspunkt	-5

Faktor 4:

Nr.	Utsagn	
29*	Jeg følte at jeg fant plassen min i fellesskapet da jeg ble fort inkludert	5
5	Jeg ble fort inkludert i det sosiale på jobb	5
6*	Jeg gir noen ganger uttrykk for at jeg føler meg annerledes enn mine kolleger da jeg har en annen faglig bakgrunn enn resten.	4
4*	Etter opplæring følte jeg meg klar for å utføre jobben og godt ivaretatt	3
35*	Utenfor arbeidstid kjenner jeg på at jeg er ung og ny, og ønsker meg mer erfaring	1
12	Man ønsker å jobbe med noe relevant og spennende, men for min del blir det jo mest kun fordi jeg må. Da føler man kanskje ekstra på at man er ny, og ikke helt vet hva man gjør.	-1
36	Jeg får bruk for kompetansen jeg har opparbeidet meg i løpet av min utdanning	-2
10*	Jeg ble fortalt at jeg var et kjærkommet tilskudd	-2
44*	Tidligere stillinger har gitt meg muligheten til å oppdage andre interesser	-3
34*	Er det rolig får jeg hjelp, men hvis det er veldig travelt har de rett og slett ikke tid til å hjelpe	-5

8.11 Vedlegg 11: Konsensusutsagn

Nr.	Utsagn	F1	F2	F3	F4
16	Da jeg ikke opplevde å få nok opplæring fant jeg meg selv en som jeg kunne bruke som rollemodell.	0	-1	-1	-3
21	Jeg ble lettet over at det var så åpent for å stille spørsmål	2	1	3	1
39*	Jeg føler meg trygg når andre roser meg for arbeidet jeg gjør	3	2	2	3
48	I stede for å spørre ofte om hjelp, samler jeg opp spørsmål	-2	-2	-2	0

9. Liste over figurer:

Figur 1. Illustrasjon av resiprok kausalitet.....9

Figur 2. Sorteringsmatrise for 48 utsagn.....21

Liste over tabeller:

Tabell 1. Forskningsdesign.....19

Tabell 2. korrelasjon mellom faktorene.....23

Tabell 3. Faktorldning.....28

Tabell 4. Reliabilitet.....29