

Læreren, skolen og kommunen

En kvantitativ studie av nyutdannede grunnskolelæreres preferanser ved
søking av jobb i skolen

Lovise Eriksen Almklov

Trondheim, mai 2016

Masteroppgave i pedagogikk – utdanning og oppvekst

Institutt for pedagogikk og livslang læring
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
NTNU

Forord

Med dette avslutter jeg en lang og lærerik prosess, og mine 5 år med høyere utdanning er ved veis ende. Jeg er nå klar for å komme meg bort fra lesesalen og ut i det virkelige liv.

Prosesen med å skrive masteroppgave har vært lang og til tider frustrerende, men jeg sitter igjen med et produkt jeg er stolt av. Først og fremst vil jeg takke respondentene som i en travel studiehverdag har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen min. Jeg vil også takke skolefaglig rådgiver i Fræna kommune, Kim Atle Kvalvåg, som ga meg inspirasjon og tips til valg av tema. Takk til veileder Gunn Imsen som har holdt meg skjerpa og sørget for å komme med kritiske innspill hele veien. Videre vil jeg takke Kyrre Svarva for hjelp til tekniske spørsmål rundt innsamlingen av data, og pappa for korrekturlesing og språkvask.

Tilslutt vil jeg takke jentene på lesesalen for mange oppmuntrende ord og lange lunsjer, og min mann Rolf Håvard Eriksen Almklov for at du har holdt ut med meg.

Trondheim, mai 2016

Lovise Eriksen Almklov

Sammendrag

I denne studien ser jeg på hva nyutdannede grunnskolelærere ser etter når de skal søke seg jobb ved en skole i en kommune. Dette knyttes opp til spørsmålet om hvordan en kan rekruttere lærere til mindre kommuner i Norge, og fokuset i undersøkelsen ligger på hvilke karakteristika ved læreren, skolen og kommunen som har betydning når nyutdannede lærere skal søke seg jobb i skolen. Nærmere bestemt undersøkes *hva* som har betydning, *hvilke* typer studenter som ønsker hva, og hva skoler og kommuner kan *gjøre* for å rekruttere og tiltrekke seg nyutdannede lærere.

Formålet med studien er å kunne gi skoler og kommuner en pekepinn om hva de bør spille på og vektlegge for å tiltrekke seg kvalifiserte grunnskolelærere.

Gjennom en kvantitativ undersøkelse har jeg spurt et utvalg studenter som går fjerde og siste året på grunnskolelærerutdanning om deres preferanser knyttet til kjennetegn ved kommunen som bosted og skolen som arbeidsplass. Dette har jeg sett på i sammenheng med personlige variabler i lys av Deci & Ryans *motivasjonsteori* om selvbestemmelse knyttet til tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov, elementer fra *place branding* (omdømmebygging) og et *livsløpsperspektiv* knyttet til bostedspreferanser.

Resultatene i min undersøkelse viser at det er sammenhenger mellom studentenes motivasjon, behov og hvilken livssituasjon de er i på den ene siden, og hva de ser etter når de skal søke seg jobb ved en skole i en kommune på den andre. Dette kan gi konkrete føringer for skoler og kommuner når de skal rekruttere lærere. Undersøkelsen gir indikasjoner på hva studenter vektlegger, og hva, hvor og når kommuner og skoler kan og bør gjøre en innsats.

Abstract

In this paper I focus on what newly educated general teachers are looking for when they are about to apply for a job in a school, in a municipality. This is seen in relation to the question of how to recruit teachers in small municipalities in Norway. The focal point in the study is which characteristics matter, regarding the teacher, the school and the municipality, when newly educated teachers are applying for a job. More specific the paper asks *what* matters, *what kinds* of teachers want what, and what can schools and municipalities *do* to recruit and attract newly educated teachers.

The purpose of this study is to give schools and municipalities a hint of what they should focus on and emphasise when trying to attract qualified general teachers.

The study uses a quantitative survey asking a sample of students in the fourth and final year of their teacher training about their preferences, regarding characteristics of the municipality as a place to live and the school as a place to work. This I have seen in relation to personal variables from Deci & Ryan's Self-Determination Theory with focus on satisfaction of basic *psychological needs*, elements from *place branding* and a perspective of *life careers* and residence preferences.

The results from this survey shows that there is in fact a relation between the student's motivation, needs and life careers on the one hand, and what they are looking for when they are applying for a job in a school on the other. This can lead to concrete advices for schools and municipalities when they are about to recruit teachers. The survey provides indications of what students emphasises, and what, where and when municipalities and school can and should make an effort.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	INNRAMMING OG AVGRENSNING	2
1.1.1	<i>Rekruttering</i>	2
1.1.2	<i>Norges strukturelle utfordring</i>	3
1.1.3	<i>Nyutdannede og bosetting</i>	3
1.1.4	<i>Personlige valg og motivasjon</i>	4
1.1.5	<i>Læreryrket som profesjon</i>	5
1.2	PROBLEMSTILLING	5
1.3	STUDIENS OPPBYGNING	6
2	TEORETISK RAMME	7
2.1	TIDLIGERE FORSKNING	7
2.2	VALG AV TEORETISK VINKLING	8
2.3	TEORIPERSPEKTIVENE I UNDERSØKELSEN	10
2.3.1	<i>Motivasjon: Selvbestemmelse – behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet</i>	10
2.3.2	<i>Strukturelle faktorer: Omdømmebygging</i>	13
2.3.3	<i>Livsløpsperspektiv og bostedspreferanser</i>	17
3	METODE	21
3.1	VALG AV METODE	21
3.1.1	<i>Kjennetegn ved kvantitativ metode</i>	21
3.2	TVERRSNITTDISIGN OG SPØRREUNDERSØKELSE SOM MÅLEINSTRUMENT	21
3.2.1	<i>Utforming av spørreskjema</i>	22
3.3	UTVALG OG GJENNOMFØRING	24
3.4	ANALYSEMETODE	26
3.5	KVALITETSVURDERINGER	27
3.5.1	<i>Reliabilitet</i>	27
3.5.2	<i>Validitet</i>	28
3.5.3	<i>Generalisering og representativitet</i>	29
3.6	ETIKK	30
4	ANALYSER OG RESULTATER	31
4.1	OM UTVALGET	31
4.2	HVEM ER STUDENTENE? BESKRIVELSE AV BEHOV OG MOTIVASJON	34
4.3	LIVSLØP – FRAMTIDSPERSPEKTIV	36
4.4	STEDSKVALITETER	37
4.5	SKOLEN OG KOMMUNENS OMDØMME	38

4.6	REKRUTTERINGSPROSESSEN.....	41
4.7	LØNN OG KARRIEREVEIER.....	43
4.8	FRA KVALITATIVE DATA.....	44
4.9	OPPSUMMERING AV RESULTATER.....	45
5	DISKUSJON OG KONKLUSJON	47
5.1	RESULTATENE I LYS AV DET TEORETISKE BAKTEPPET.....	47
5.1.1	<i>Hva har betydning når nyutdannede grunnskolelærere skal søke seg jobb ved en skole i en kommune?.....</i>	<i>47</i>
5.1.2	<i>Hva oppfatter ulike studenter som attraktivt når de skal søke seg jobb i skolen?.....</i>	<i>49</i>
5.1.3	<i>Hva kan skoler og kommuner gjøre for å rekruttere og tiltrekke seg nyutdannede lærere?.....</i>	<i>53</i>
5.2	KONKLUSJON.....	56
5.2.1	<i>Studentenes motivasjon</i>	<i>57</i>
5.2.2	<i>Strukturelle forhold ved skolen.....</i>	<i>57</i>
5.2.3	<i>Strukturelle forhold ved kommunen.....</i>	<i>57</i>
6	AVSLUTTENDE REFLEKSJONER	59
6.1	HVILKE SVAKHETER HAR STUDIEN MIN?	59
6.2	HVA KUNNE VÆRT GJORT ANNERLEDES?.....	59
6.3	VIDERE FORSKNING	60
	LITTERATUR	61
	FIGUR- OG TABELLISTE	65
	VEDLEGG.....	67

1 Innledning

Lærere er satt høyt på den utdanningspolitiske agendaen både nasjonalt og internasjonalt. Institusjoner som OECD, EU og UNESCO har i de senere år satt fokus på ulike sider av læreryrket. Noe av grunnen er at i store deler av Europa utgjør lærere en stadig aldrende yrkesgruppe, og et betydelig antall vil snart gå av med pensjon. Dette gjelder også Norge (Utdanningsforbundet, 2004). I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå vil det i år 2020 være underdekning på 13 600 lærere og 2000 faglærere (St. Meld. nr. 11, 2009). Dette er en konsekvens av en aldrende yrkesgruppe, økt elevtall, økt lærertetthet, og nedgang i rekrutteringen til læreryrket (ibid).

Mangel eller overskudd på lærere forklares ofte ut i fra forholdet mellom etterspørsel etter og tilbud av lærere. Etterspørsel avhenger blant annet av demografi, størrelse på skoler, avtaler, lovverk og politiske beslutninger, mens tilbud handler om avtaler og politiske beslutninger knyttet til blant annet lærerutdanningen. Både internasjonalt og nasjonalt er det enighet om at lønn spiller en betydelig rolle for å rekruttere lærere, mens det finnes heller lite forskning på betydningen av arbeidsvilkår (Utdanningsforbundet, 2004). Derimot oppgis ofte arbeidsvilkår som en av hovedårsakene til at lærere skifter jobb eller forlater profesjonen (Elstad, 2013; Hollup & Holm, 2015; Lillejord, 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2014; Utdanningsforbundet, 2004).

Personlige forhold som verdier, erfaringer, preferanser og behov danner i samspill med strukturelle faktorer grunnlaget for atferd og handling (Ryan & Deci, 2002). De personlige og individuelle forskjellene mellom lærere har betydning for hvem som søker hvilke jobber, og hvorfor (Falch & Strøm, 2009). Ulik motivasjon for læreryrket og for karriere og livsmål er sentralt for å forstå hele bildet (Deci & Ryan, 2008; Falch & Strøm, 2009; Mastekaasa, 2008b).

I Norge er det en utfordring å skaffe lærere til alle skoler i hele landet. Dette gjelder særlig for de mindre stedene. Fokuset i studien ligger på rekruttering fra høyere utdanning til jobb i skolen, og ikke på rekruttering til profesjonsutdanningen. Når skoler og kommuner skal rekruttere nyutdannede er det sannsynligvis flere faktorer som spiller inn, deriblant demografiske utfordringer, trender i bosetting av nyutdannede, personlige valg og motivasjon, og kjennetegn ved yrket. Jeg vil derfor innledningsvis ta for meg disse faktorene.

1.1 Innramming og avgrensning

1.1.1 Rekruttering

Det overordnede temaet for forskningsprosjektet mitt er rekruttering og tiltrekking av arbeidstakere, med tanke på både jobb og bosted. Litteratur om rekruttering sier noe om hvilke mekanismer og faktorer som anses som viktige og avgjørende i en rekrutteringsprosess. Rekruttering innebærer både prosessen med å fremskaffe søkere til en stilling og om organisasjonens (arbeidsgivers) egne aktiviteter. Begge påvirker hvilke kandidater som søker på en stilling og om et jobbtilbud aksepteres eller ikke (Grimsø, 2004; Uggerslev, Fassina, & Kraichy, 2012). Det synes å være enighet om at arbeidsgivere bør jobbe med rekruttering fordi alle organisasjoner er avhengige av en jevn rekruttering for å bestå. Diskusjonen eller mangelen på gjennomføringsevne eller vellykkethet ligger derimot i *hvordan* og *fra hvor* man bør rekruttere. Dette krever at man tar hensyn til flere faktorer samtidig, og det er viktig å kjenne sin egen organisasjon (Grimsø, 2004).

På grunn av demografiske og økonomiske endringer i løpet av de siste 30 årene har det utviklet seg konkurranse om kvalifiserte kandidater, kalt ”war for talent”. For å lykkes må man ha en utvidet forståelse av rekrutteringsprosessen. Det dreier seg ikke bare om selve jobben, men også konteksten, som for eksempel bosted. Det blir derfor viktig å sørge for at mulige talenter får den informasjonen de ønsker slik at de kan ta informerte beslutninger om deres egne jobbmuligheter (Uggerslev et al., 2012).

Hvilke grupper man ønsker å rekruttere fra påvirker også hvordan man bør gå fram i en rekrutteringsprosess. Hvis man for eksempel ønsker å rekruttere *nyutdannede* kan direkte kontakt med en utdanningsinstitusjon være fruktbart. Dette kan imidlertid være krevende, og presentasjonen av organisasjonen bør være svært interessant og skille seg ut for at man skal tiltrekke seg *faktiske* søkere. Generell annonsering og reklame for organisasjonen er viktig for rekruttering, og det å gjøre seg synlig og *visuell* er sentralt (Grimsø, 2004).

Dette gjelder generelt for rekruttering, både til private og offentlige bedrifter og organisasjoner. Når det gjelder rekruttering og attraktivitet ved jobb i *skolen* må man også se på de strukturelle forholdene i skolene og kommunene i sammenheng med hva som er særegent med læreryrket og læreres motivasjon. Dette vil ha betydning for hvordan man kan og bør drive rekruttering, og gi en pekepinn på hva man bør fokusere på når man skal tiltrekke denne yrkesgruppen til en spesifikk jobb på et spesifikt sted (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012).

1.1.2 Norges strukturelle utfordring

Norge har en strukturell utfordring ved rekruttering av arbeidskraft på den måten at det er et langstrakt land med befolkning over hele landet. I alt har Norge (per dags dato) 428 kommuner, av ulik størrelse. Det finnes ingen allmenn definisjon på hva som utgjør en liten kommune, men de små og mindre kommunene har (uansett definisjon) særlige utfordringer når det gjelder skole og utdanning. Folkerike kommuner i sentrale strøk har betydelige stordriftsfordeler, og bruker for eksempel 29 prosent mindre penger på grunnskolen enn landsgjennomsnittet. Dette har blant annet sammenheng med forholdet mellom innbyggertall og elevgrunnlag. 198 av kommunene i Norge har mindre enn 4000 innbyggere og står for 8.8 % av elevgrunnlaget, mens 51 av Norges 428 kommuner har over 20 000 innbyggere, men står for 56 % av alle elevene i Norge (Utdanningsdirektoratet, 2011).

Skole er uansett et velferdsgode som alle kommuner skal tilby, og alle barn i Norge har rett og plikt til *grunnskoleopplæring*. Kommuner med få innbyggere og skoler med lavt elevtall er derfor noe som vil finnes også framover, med den demografiske spredningen vi har i dag. En utfordring som har vært gjeldende en stund er å rekruttere kvalifisert arbeidskraft også til utkantkommuner og mindre kommuner. Det er de urbane stedene og større byene som i størst grad tiltrekker seg unge arbeidssøkende, noe som får betydning for distriktene (Molan & Egge, 2000). Sammenhengen mellom konjunkturer og lærermangel spiller også en rolle, og får særlig betydning for de mer utsatte stedene. I tider med høy arbeidsledighet er det mindre problemer med å rekruttere lærere, mens når det er god tilgang til arbeid oppgis det større rekrutteringsproblemer, og antall lærere uten godkjent utdanning øker. Dette spiller selvsagt også inn når man skal se på skoler og kommuner og rekruttering av lærere i Norge (Falch & Strøm, 2009).

1.1.3 Nyutdannede og bosetting

I en artikkel i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet* (Gythfeldt & Heggen, 2013) settes det fokus på høgskolenes rolle for bosetting av nyutdannede fra såkalte velferdsyrker. Velferdsyrker brukes her om lærere, førskolelærere, sykepleiere og sosialarbeidere, som i velferdsstaten har tilgang på jobb over hele landet. I artikkelen vises det til at av de som er oppvokst i samme region som de tar utdanning blir 90 % boende i regionen i minimum 5 år etter endt utdanning. Om man ikke er vokst opp i regionen er det ca. halvparten som fortsatt bor der to år etter endt

utdanning, og litt færre etter fem år. Studiested har dermed ifølge denne analysen stor betydning for arbeidssted, og det kan være vanskelig å få folk til å flytte tilbake til regionen om de har tatt utdanning et annet sted. Dette slår særlig ut på Nord-Vestlandet. I Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane er det langt færre som rekrutteres tilbake til eget fylke enn i for eksempel Hordaland, Rogaland og Osloregionen. For disse områdene er det særlig Trondheim, Bergen og Oslo som trekker til seg folk som ikke flytter hjem igjen. For personer som studerer i en annen region enn der de er oppvokst kommer de urbane stedene mye bedre ut enn de mer rurale, og de klarer i større grad å holde på studentene etter at de er ferdig utdannet (Gythfeldt & Heggen, 2013). Disse forholdene kan ikke kun forklares ut i fra forskjeller i arbeidsmarkedet. Røtter og tilhørighet kommer mest sannsynlig inn som en vesentlig faktor (ibid.). Høgskolene ligger ofte på litt større steder, så her underbygges studiens problemfokus, nemlig hvordan få nyutdannede til å søke seg jobb i de mindre kommunene?

1.1.4 Personlige valg og motivasjon

Personlige valg og motivasjon for handling styres av samspillet mellom strukturelle forhold og personlige forhold. Behov, preferanser og verdier er med på å bestemme hvorfor personer velger som de gjør. Mennesker er levende vesener som fungerer i samspill med omgivelsene, og nettopp dette utgjør selve grunnlaget for å kunne bestå, utvikle oss og fungere (Ryan & Deci, 2002). Alle har *behov* som må tilfredsstilles for at man skal fungere optimalt. Inndelingen i behov brukes for å kategorisere hvordan faktorer ved omgivelsene påvirker motivasjon, og mulighetene våre til å utvikle oss som mennesker. Personlige valg knyttes til både fysiske og psykologiske behov fordi behovene er relatert til motivasjon. Streben mot å tilfredsstille behov skaper motivasjon og dermed grunnlag for handling, atferd og personlige valg (ibid.). Hvilken livssituasjon man er i vil kunne påvirke hvilke behov, preferanser og verdier man har, og dermed også ha betydning for personlige valg. Livssituasjonen utgjøres av for eksempel alder, barn, sivilstatus og utdanning, og sier noe om den enkeltes livsløp. I et livsløpsperspektiv møter de personlige forholdene de strukturelle, kulturelle og kontekstuelle, som til sammen utgjør en helhetlig forståelsesramme (Abrahamsen, 2008).

For å kunne se på preferanser når studentene søker jobb må man altså i tillegg til det strukturelle også ta hensyn til det personlige. Men det er ikke bare personer som er forskjellige, det er også variasjon mellom yrkesgrupper. Tema i denne undersøkelsen er hva

som er særegent ved *lærerprofesjonen* som eventuelt gjør at skoler må tenke annerledes enn andre bedrifter når de skal skaffe seg kvalifisert arbeidskraft.

1.1.5 Læreryrket som profesjon

Læreryrket er en profesjon med et gitt samfunnsmandat, en egen utdanning og et eget forskningsfelt. Dette innebærer særtrekk som skiller det fra andre yrkesgrupper, noe man må ta hensyn til når man skal forske på lærere. Lærerens oppgaver er mange og sammensatte, og valg av arbeidssted, med dets muligheter og begrensninger, blir viktig. Profesjonene befinner seg i spenningen mellom fag og administrasjon, hvor både de rent faglige aspektene og de praktiske rammene rundt arbeidssituasjonen har betydning for yrkesutøvelsen (Molander & Terum, 2008; Smeby, 2008; Smith, Ulvik, & Helleve, 2013).

De aller fleste grunnskolelærere er ansatt i offentlig sektor (Mastekaasa, 2008a). Profesjoner er yrkesgrupper som har kjennetegn som skiller dem fra andre typer yrker. Profesjoner har for eksempel opplæring og kvalifisering gjennom utdanning, og ikke i den enkelte bedrift. Dette fører til at ferdighetene som kreves til samme yrke i ulike bedrifter er tilnærmet like, og det er derfor ofte høy mobilitet mellom jobber og bedrifter. Om noen slutter er det vanligvis ikke altfor vanskelig å erstatte personen med noen med tilsvarende utdanning, noe som kan føre til at man ikke setter inn nok ressurser for å beholde arbeidstakere. Stadige utskiftninger kan likevel bli et problem for bedriften, både økonomisk og med tanke på arbeidsmiljø og moral (ibid.). Profesjonsyrker er generelt relativt rike på indre belønninger, og yrkesutøverne oppgir gjerne at de har valgt yrket fordi de brenner for det, eller er genuint interesserte i for eksempel barn og unge. Høy grad av interpersonlige relasjoner og det å føle at man er til nytte for samfunnet virker også inn på motivasjonen i jobben. Trivsel i jobben er derfor et viktig stikkord. Lærerprofesjonen har tradisjonelt vært karakterisert av en høy grad av autonomi og selvstendighet. Hvis dette blir truet eller redusert vil det kunne få betydning både for den enkeltes yrkesutøvelse og motivasjon (Mastekaasa, 2008b; Smith et al., 2013). Men også lærere er forskjellige, noe denne studien vil se nærmere på.

1.2 Problemstilling

Etter å ha snakket med skolefaglig rådgiver i Fræna kommune har jeg fått interesse for utfordringen med å rekruttere lærere til mindre kommuner i Norge. I denne mellomstore kommunen (i underkant av 10 000 innbyggere) er ca. 40% av lærerne over 55 år, og behovet for rekruttering vil øke dramatisk i årene som kommer. Det er funnet en samvariasjon mellom

kommunestørrelse og ulike forhold som har betydning for skoledrift, blant annet bosettingsmønster, elevtall og kommuneøkonomi. Dette spiller inn på kommunenes og skolenes muligheter for rekruttering av lærere (Utdanningsdirektoratet, 2011). Fra skoleåret 2008/2009 til 2009/2010 ble 76 ordinære grunnskoler lagt ned. Den vanligste grunnen var dårlig kommuneøkonomi og lavt elevtall, men det ble også flere steder registrert utfordringer med å rekruttere kvalifiserte lærere, samt problem med dårlige skolebygg, dårlig pedagogisk tilbud og et lite fleksibelt læringsmiljø (ibid.).

Problemstillingen for denne studien er:

”Hvordan er samspillet mellom snart nyutdannede grunnskolelæreres motivasjon og strukturelle forhold ved skole og kommune når de skal søke seg jobb i skolen?”

For å kunne undersøke dette nærmere har jeg videre formulert tre forskningsspørsmål:

- *Hva har betydning når nyutdannede grunnskolelærere søker seg jobb ved en skole i en kommune?*
- *Hva oppfatter ulike studenter som attraktivt når de skal søke seg jobb i skolen?*
- *Hva kan skoler og kommuner gjøre for å rekruttere og tiltrekke seg nyutdannede lærere?*

Problemstillingen og forskningsspørsmålene vil bli undersøkt ved hjelp av kvantitativ metode. Jeg har samlet inn data gjennom en surveyundersøkelse blant fjerdeårs grunnskolelærerstudenter ved flere utdanningsinstitusjoner i Norge. Dette utgjør det empiriske materialet i studien.

1.3 Studiens oppbygning

I kapittel 2 gjøres det rede for teorigrunnlaget i undersøkelsen med tidligere forskning på området, valg av teoretisk perspektiv samt gjennomgang av sentrale teoretiske begreper i studien. Kapittel 3 inneholder den metodiske framgangsmåten og kvalitetsvurderinger, før jeg i kapittel 4 gjennomgår analyser og funn. I kapittel 5 kommer diskusjoner og konklusjoner som sammenfatter studiens røde tråd og problemstilling, og kapittel 6 inneholder avsluttende refleksjoner.

2 Teoretisk ramme

2.1 Tidligere forskning

Det finnes lite forskning på rekruttering av lærere til stillinger i skolen i Norge, det vil si på rekruttering fra høyskoler til yrkesfeltet (Heggen, 2014). Litteratur og forskning på området dreier seg i hovedsak om rekruttering til lærerutdanningen og om grunner til at lærer slutter i jobben eller forlater yrket (Abrahamsen, 2008; Falch & Strøm, 2009; Hollup & Holm, 2015; Lillejord, 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2014; St. Meld. nr. 11, 2009; Utdanningsforbundet, 2004). Med unntak av en masteroppgave fra 2011 (Sletvold, 2011) finnes det svært lite forskning på hva som gjør at lærere velger å ta en jobb på en spesifikk *skole* i en spesifikk *kommune*. Det var også dette kommunen jeg var i kontakt med, savnet.

Forskning på hvorfor lærere slutter i jobben eller forlater yrket vil imidlertid kunne gi nyttig informasjon og være et godt utgangspunkt for å se på rekruttering av nye lærere. Studier gjort blant lærere i USA viser for eksempel at autonomi og innflytelse på arbeidsplassen er særlig viktig for om lærere fortsetter eller slutter i jobben, eller forlater profesjonen. Både selvbestemmelse og medbestemmelse oppgis som viktige faktorer. Forholdet til kolleger er også av betydning, og en positiv relasjon og et godt samarbeid med kolleger og administrasjonen har betydning for jobbtrivsel og gjennomstrømming av ansatte. Skolemiljø og arbeidsmiljø blir dermed sentrale stikkord. Strukturelle faktorer som skolens ressurser og fasiliteter påvirker også lærernes jobbsituasjon og dermed trivsel, i tillegg til karakteristika som skolens størrelse, beliggenhet, elevgrunnlag og økonomi (Boyd et al., 2011; Hughes, 2012).

Hollup og Holm (2015) finner at en utsatt lærerrolle, manglende støtte fra skoleledelsen og fraværende eller usystematisk veiledning er kritiske faktorer for om lærere slutter eller fortsetter. Lillejord (2015) knytter motivasjon for å bli i læreryrket til muligheten for profesjonsutvikling, ønsket om en meningsfull arbeidsdag og det å kunne få oppleve å bidra til kunnskapsutvikling. Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med markedsanalysebyrået TNS Gallup gjort en undersøkelse på utdannede lærer som ikke lenger jobber i skolen om hva som skal til for at denne "reservestyrken" skal komme tilbake til skoleverket. De fleste faktorene som nevnes stemmer overens med de overnevnte grunnene til at lærere slutter; høy belastning, lite støtte fra ledelsen, for lite fokus på fag og undervisning, samt lønn (Kunnskapsdepartementet/TNS Gallup, 2011).

Det er forsket en del på hvordan lønn påvirker lærere, både når det gjelder hvem som søker seg til lærerutdanningen, og hvilken betydning lønn har for om man søker seg jobb i skolen eller andre steder etter endt utdanning. De fleste studiene stammer imidlertid fra USA og Storbritannia (Falch & Strøm, 2009). Det finnes også noe forskning på hvordan lønn virker inn når man skal velge mellom ulike skoler i Norge. Forsøket med økt lærerlønn på enkelte skoler i Nord-Norge er ett eksempel, som viste at ved en økning i lønna på ca. 10 prosent i forhold til andre skoler i nærheten økte antall søkere til lærerstillinger med ca. 10 prosent. Dette var svært positivt for de skolene det gjaldt, men gikk ut over søkingen til naboskolene (ibid). Forsøket viser at lønn kan ha betydning og være et konkurransefortrinn for lærere, selv om det er et virkemiddel som ikke alle kommuner har råd til å ta i bruk. Men her er forskningen noe sprikende (Lillejord, 2015). Det vises ofte til at på grunn av lærernes særegne posisjon som profesjon har man tradisjonelt hatt en indre motivasjon for yrket, og ytre belønning vil dermed ikke ha like stor påvirkningskraft som i andre yrker (Mastekaasa, 2008b). Det kan imidlertid diskuteres om dette gjelder fremdeles i like stor grad (ibid.). Generelt vises det til at lønn kommer litt lenger ned på lista når arbeidstakere skal si hva de rangerer høyest ved sin arbeidssituasjon, men det er uansett en viktig faktor (Grimlø, 2004)

Det som er særegent med Norge, til forskjell fra mange andre land som vi ofte baserer oss på forskning fra, er alle de små kommunene. Når man ser på for eksempel sammenhengen mellom skolestørrelse og resultater kan man dermed ikke uten videre bruke tall og forskning fra andre land som USA, Storbritannia og Australia, hvor de fleste skolene har mange flere elever enn i Norge. Et eksempel er skoleforskeren John Hattie, som mener å ha funnet at skoler mellom 600 og 900 elever presterer mye bedre enn både større og mindre skoler. Men i Norge utgjør dette bare 35 av i alt ca. 3000 skoler, og det blir dermed mindre relevant å rette seg etter dette (Utdanningsdirektoratet, 2011).

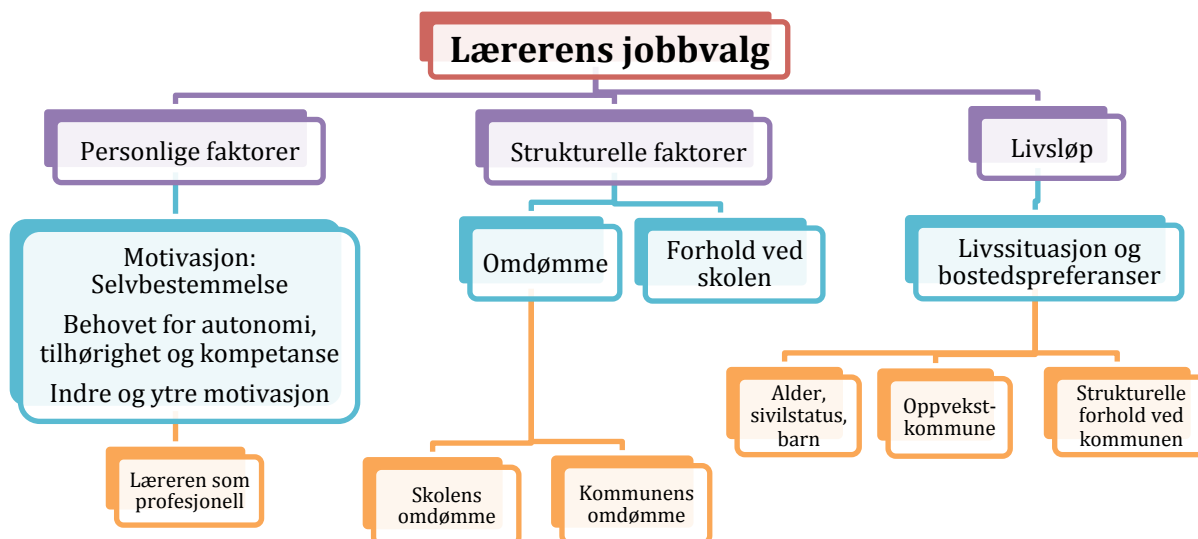
2.2 Valg av teoretisk vinkling

Fordi det er forsket svært lite på det spesifikke området jeg tar for meg i denne studien har jeg valgt å bruke tre ulike teoretiske tilnærminger til feltet, for på den måten å dekke de ulike aspektene ved temaet. Studien bygger på både personlighetsfaktorer og situasjonsfaktorer, og forholdet mellom disse.

Det teoretiske utgangspunktet for de personlige forholdenes betydning ligger i *motivasjonsteori*, nærmere bestemt Deci & Ryans selvbestemmelsesteori. Denne har jeg valgt for å kunne forstå bakgrunnen for de nyutdannede lærernes preferanser ved valg av jobb og bosted. Motivasjon kan sees på som en psykologisk prosess som innebærer en interaksjon mellom individet og konteksten rundt, og som påvirker både valg, innsats og utholdenhet (Latham & Ernst, 2006). Det som ofte kalles arbeidsmotivasjon kan forklares ut ifra både personlige egenskaper og situasjonsbetingelser (Mastekaasa, 2008b). Bruk av motivasjonsteori i arbeidslivet kan bidra til å forutsi, forstå og påvirke hva en virksomhet eller bedrift (for eksempel en skole) gjør for å motivere medarbeiderne sine. Dette kan brukes for å bli mer effektiv, øke omsetningen, tjene mer, eller hvilket som helst annet mål som virksomheten måtte ha (Latham & Pinder, 2005). Helt siden Taylor sin tid har lønn blitt sett på som det primært viktigste for arbeideres motivasjon i jobbsituasjonen, og selv om lønn fortsatt står sterkt (særlig i økonomisk teori) har det i de senere årene etter hvert kommet flere faktorer inn i bildet (Latham & Ernst, 2006; Mastekaasa, 2008b). Et eksempel er personers *behov*, og individuelle forskjeller i hvordan folk forsøker å fylle disse behovene, samt verdier, kognisjon og affeksjon (Latham & Ernst, 2006).

Begreper fra såkalt *place branding* blir også brukt i oppgaven, og knyttes til de strukturelle faktorene i den teoretiske forankringen. På norsk kalles dette ofte for omdømmebygging eller omdømmehåndtering, og handler om det å bygge et godt omdømme knyttet til et sted eller en organisasjon (Elgvin, 2013). Denne teoretiske vinklingen har jeg valgt for å kunne se på betydningen av at også kommuner og skoler må markedsføre seg selv med det de har å by på, for å tiltrekke seg de best kvalifiserte lærerkandidatene.

I tillegg har jeg valgt å bruke et *livsløpsperspektiv* for å kunne se på sammenhengen mellom individuelle personlige faktorer og strukturelle faktorer. Jeg har satt dette perspektivet i sammenheng med litteratur om *bostedspreferanser* for å se på om hva man ønsker har sammenheng med hvilken livssituasjon man er i. Den teoretiske forankringen i studien kan oppsummeres som i figur 2.1:



Figur 2.1 Undersøkelsens teoretiske forankring.

2.3 Teoriperspektivene i undersøkelsen

2.3.1 *Motivasjon: Selvbestemmelse – behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet*

Deci og Ryans sosialkognitive teori om selvbestemmelse er en omfattende motivasjonsteori, og jeg vil bare ta for meg de delene av den som er relevant for undersøkelsen. Teorien, som på engelsk kalles Self Determination Theory (SDT), består blant annet av fire miniteorier. Jeg kommer til å ha fokus på en av dem, kalt ”*The Basic Need Theory*”. Denne tar for seg tre grunnleggende psykologiske behov som alle mennesker har, og som må tilfredsstilles for at en person skal oppleve velvære og optimal funksjonalitet. Dette er en overbyggende forståelsesramme for hele selvbestemmelsesteorien, og disse behovene brukes for å forklare motivasjon. De grunnleggende behovene er behovene for *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet*. For at noe skal ansees som et behov må det i denne teorien ha en direkte relasjon til helse og *velvære*, knyttet til det å være lykkelig og å fungere fullt ut (Ryan & Deci, 2002).

Behovet for *autonomi* dreier seg om at man tar selvstendige og informerte valg. For at behovet skal tilfredsstilles må man føle at man handler ut i fra interesse og internaliserte verdier, og at handlingene oppleves som et uttrykk for en selv. Autonomi må ikke forveksles med uavhengighet - man kan oppfylle behovet for autonomi selv om man i visse sammenhenger lar seg påvirke av eksterne kilder. Det dreier seg dermed mer om selvbestemmelse. Behovet for *kompetanse* innebærer følelsen av å mestre noe, følelsen av å være kompetent. Dette kan blant annet dreie seg om å føle at man fungerer sammen med de sosiale omgivelsene, og at man får uttrykt både sin kapasitet og sitt potensiale. Det er altså

følelsen av kompetanse mer enn evnen, og man søker seg mot situasjoner som er optimale for det en opplever som sitt kompetansenivå. Behovet for *tilhørighet* knyttes til det å føle at man hører til, både sosialt og stedsmessig. Dette innebærer at andre bryr seg om deg og at du bryr deg om andre, og at man føler en tilknytning til lokalsamfunnet og de nærmeste omgivelsene. Det dreier seg om det homogene aspektet ved livet, altså at man knytter seg til det nære og det kjente, og integrerer seg etter dette. Behovet for tilhørighet handler ikke om å oppnå et spesifikt resultat, men om det psykologiske behovet for å føle seg trygg og tilknyttet noe og noen (Ryan & Deci, 2002).

Selvbestemmelsesteorien baserer seg på tanken om likevekt ved at alle tre behovene må tilfredsstilles for at man skal kunne fungere optimalt. Teorien er en makroorientert teori om motivasjon med et organisk perspektiv, som vil si at den tar utgangspunkt i at mennesker som levende vesener alltid strever mot vekst og utvikling. Dette forklarer grunnlaget for motivasjon og driv mot endring. Teorien er dialektisk, altså foregår det en interaksjon og et samspill mellom individet og den sosiale konteksten. Dette gjør at personer hele tiden vil søke mot situasjoner som kan føre til tilfredsstillelse av disse tre behovene, og det kan på denne måten forklare atferd og handling (Ryan & Deci, 2002). Dette er grunnen til at jeg har valgt å bruke denne teorien i studien min. For å kunne se på hva de ulike studentene ser etter når de skal søke seg jobb i skolen må man vite noe om det som ligger bak, om de personlige forholdene som fungerer sammen med de strukturelle faktorene.

Selvbestemmelsesteorien bygger også på at det er en glidende overgang mellom indre og ytre motivasjon, hvor det i hovedsak bare er indre motivasjon som kan føre til handling som tilfredsstillende alle tre behovene og som er selvbestemt. Indre motivasjon vil si at man handler ut i fra interesse og egenverdi, ikke for å oppnå belønning (Deci & Ryan, 2000). I motsetning til mange teorier som opererer med et skarpt skille mellom indre og ytre motivasjon bruker selvbestemmelsesteorien heller et skille mellom kontrollert og autonom (selvbestemt) motivasjon. Kontrollert motivasjon innebærer ulike former for ytre motivasjon, som beveger seg fra å være *eksternt* regulert til å ha en *integrert* regulering. Autonom motivasjon har til sammenligning en *internalisert* regulering. Se tabell 2.1. Alle formene er knyttet til motivasjon for handling, men sees særlig i sammenheng med kvaliteten på resultatet for eksempel i form av prestasjoner eller velvære. Det er bare autonom motivasjon, som alltid er indre motivasjon, som fører til de beste resultatene, og dette kan bare skje dersom man tilfredsstillende alle tre behovene. I tillegg til de ulike formene for motivasjon bruker teorien

begrepet ”amotivasjon” om fravær av både motivasjon og selvbestemmelse (Deci & Ryan, 2008). Dette vil jeg ikke fokusere på i denne studien. Indre motivasjon påvirkes ifølge denne teorien særlig av opplevelsen av kompetanse og autonomi. Ytre belønning kan spille negativt inn på følelsen av autonomi fordi det kan føre til at man handler med tanke på belønning og ikke fordi det er interessant i seg selv, og dermed kan det minke den indre motivasjonen (Mastekaasa, 2008b). Hos lærere finnes det både rent indre motiverte og rent ytre motiverte grunner for å velge yrket. Indre og selvbestemt (autonom) motivasjon dreier seg her om blant annet gleden av å undervise barn og å føle at man bidrar til samfunnet. Den ytre motivasjonen for læreryrket (i større grad kontrollert motivasjon) kan dreie seg om jobbtrygghet, lange ferier eller hvordan man blir oppfattet av andre. Å vite hvilken motivasjon man har for å gå inn i yrket kan være nyttig når man skal se på rekruttering til jobb og videre arbeid (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012).

Tabell 2.1 Type motivasjon og gradvis overgang av reguleringstyper som varierer i hvilken grad de er selvbestemt. Hentet og oversatt fra Deci & Ryan (2000, s.237) og Gagné & Deci (2005, s.336).

Type motivasjon	Amotivasjon	Ytre motivasjon				Indre motivasjon
Type regulering	Ingen regulering	Ekstern regulering →	Introjected regulering →	Identifisert regulering →	Integrert regulering →	Indre regulering
Grad av selvbestemt/ autonom motivasjon	Ingen motivasjon	Kontrollert motivasjon →				Autonom motivasjon

Selvbestemmelsesteorien med fokus på motivasjon og tilfredshet/velvære er interessant å se på i sammenheng med jobbsituasjon. Generell tilfredshet og tilfredstillelse av behov kan knyttes til jobbtrivsel, som igjen henger sammen med effektiv arbeidsutførelse. Det blir dermed i arbeidsgivers interesse at arbeidstakerne trives. Det å oppleve velvære fører også til mer autonom, selvbestemt og indre motivasjon som vil påvirke hvordan jobben gjennomføres (Gagné & Deci, 2005). *Autonomistøttende omgivelser* sees på som viktig i selvbestemmelsesteorien, og i hvilken grad omgivelsene fremmer eller hemmer autonom motivasjon og behovstilfredstillelse har betydning. Det er funnet positiv korrelasjon mellom autonomistøttende omgivelser og indre motivasjon, og både lokalmiljøet og arbeidsplassen blir viktige arenaer (Deci & Ryan, 2008).

I min studie måler jeg hvordan respondentene vektlegger behovene (autonomi, kompetanse og tilhørighet) gjennom å presentere påstander de må ta stilling til. Dette er gjort ved hjelp av et sammensatt mål basert på en skala kalt ”*Basic Psychological Need Scale*”, som er hentet fra

den offisielle hjemmesiden til Self-determination Theory (Self-Determination Theory, lesedato 05.01.2016). Etter å ha tatt stilling til ulike påstander får man til slutt en verdi på hver av de tre behovene. Denne skalaen kan brukes på flere måter. Jeg har valgt å se på hvor sterkt respondentene vektlegger de ulike behovene, for å se på sammenhenger mellom vektlegging av behov og strukturvariabler. Er det for eksempel slik at de som i stor grad vektlegger behovet for kompetanse i større grad enn andre også vektlegger skolens kvaliteter? Og vil de som i stor grad vektlegger behovet for tilhørighet også vektlegge det å ha røtter og tilknytning til et sted? Om man er særlig autonomi-orientert vil man muligens også legge vekt på tilgangen til informasjon i søkeprosessen (for å kunne ta informerte og selvstendige valg), og hvordan kommunen er styrt (har betydning for hvor mye selvbestemmelse den enkelte skole/lærer har).

Siden betydningen av indre og ytre motivasjon er sentral har jeg i undersøkelsen brukt en skala som måler motivasjon for læreryrket, med fem påstander som måler indre motivasjon og fem som måler ytre motivasjon (Imsen, 2003). Denne informasjonen har jeg brukt til å se på om det er sammenhenger mellom om man er ytre (kontrollert) eller indre (autonomt) motivert og studentenes vektlegging av strukturvariablene. I følge selvbestemmelsesteorien er det en negativ samvariasjon mellom å vektlegge autonomi og å være indre motivert på den ene siden, og det å legge vekt på lønn og ytre insentiver på den andre. Ytre belønning vil som sagt kunne undergrave indre motivasjon. Det er også svært vanskelig å være indre motivert om man ikke tilfredsstiller behovet for kompetanse. Om man føler seg inkompetent vil man mest sannsynlig heller ikke være indre motivert, det vil si handle ut i fra interesse eller lyst. Følelsen av tilhørighet gjennom å føle seg trygg og at man hører til er også knyttet til indre motivasjon, men på en litt mer indirekte måte enn for autonomi og kompetanse (Deci & Ryan, 2000).

2.3.2 Strukturelle faktorer: Omdømmebygging

Litteratur, forskning og teorier om place branding, eller *omdømmebygging* som det kalles på norsk, dreier seg om hvor viktig det er å skape et godt omdømme knyttet til et sted (Elgvin, 2013). Hvordan (og hvorfor?) skal kommuner og skoler vise fram sine sterke sider? I kampen om lærertalentene kan dette være avgjørende. Det er vanskelig å søke seg til en kommune/skole man aldri har hørt om, eller ikke klarer å finne ut noe om.

Det finnes flere ulike definisjoner av begrepet omdømme, alt etter i hvilken faglig disiplin man befinner seg. Samlet sett dreier det seg om en oppfatning eller et inntrykk, en vurdering eller en dom knyttet til en virksomhet/organisasjon. Det sees ofte på som noe verdifullt, en (immateriell) ressurs (Apeland, 2007; Brønn, 2011). Omdømmehåndtering innebærer "(...) å hele tiden bevege og utvikle seg i spenningsforholdet mellom den man faktisk er og den man ønsker å være" (Wæraas, Byrkjeflot, & Angell, 2011, s. 16). Omdømme er viktig for å bygge relasjoner fordi det "tiltrekker" seg mennesker – man ønsker å jobbe et sted eller investere i en bedrift som har et godt omdømme (Brønn, 2011). Kort fortalt handler det om en strategisk selvpresentasjon med røtter i merkevarebygging, som i økende grad gjør seg gjeldende også i offentlig sektor (inkludert skolen). Kommunikasjon blir sett på som et avgjørende bindeledd mellom identitet og omdømme. Omdømme er en konstruert størrelse, satt sammen av erfaringer og oppfatning knyttet til organisasjonen over tid (Wæraas et al., 2011). Omdømmebygging og omdømmehåndtering har lenge vært sentralt i privat sektor, men på grunn av utviklingen i samfunnet som helhet blir det også stadig viktigere i offentlig sektor (ibid.).

Et godt omdømme har sammenheng med tillit. Uten tillit vil ikke offentlige organisasjoner kunne overleve, og de vil kunne stå i fare for å nedbemannes, miste bevilgninger eller i verste fall legges ned. De er avhengige av legitimitet fra samfunnet rundt, og om man mister tilliten kan det ta lang tid før den bygges opp igjen (Brønn, 2011; Wæraas et al., 2011). "Omdømmesamfunnet" er en karakteristikk ved samfunnet vårt, hvor omdømme og framturen i økende grad blir viktigere enn selv finansielle resultater i privat sektor. Dette gjelder omdømmet til organisasjonen som helhet, men særlig toppledernes omdømme har stor betydning, noe som får stadig mer oppmerksomhet i både nasjonale og internasjonale medier. En av grunnene til at omdømmehåndtering har blitt så viktig i dagens samfunn er den økende vektleggingen av valgfrihet også i offentlig tjenester. Borgerne identifiserer seg med enkeltorganisasjoner, noe som får større betydning enn den inkluderende dimensjonen som tradisjonelt har vært det viktigste for det offentlige (Wæraas et al., 2011).

Omdømmebygging i offentlig sektor handler om å finne det særegne ved ens kommune, og deretter spinne videre på dette. Man setter i gang tiltak for å rette opp det folk oppfatter som negativt, og ikke minst kommunisere ut det som faktisk er bra. Mye av litteraturen om omdømmebygging i kommuner vektlegger at målet for denne prosessen ofte er å tiltrekke seg og rekruttere tilflyttere og arbeidskraft. Dette gjelder personer, men også næringsliv og

bedrifter (Apeland, 2007; Elgvin, 2013). I våre skandinaviske naboland kalles en slik omdømmebygging for *place branding* (Danmark) og *offentliga varumärken* (Sverige). Her, som i Norge, består dette feltet foreløpig mest av retorikk og utviklingsprogram, og heller lite er evidensbasert og etterprøvd. Det er et ganske nytt felt, og i Norge kom det første akademiske arbeidet om omdømmebygging i offentlig sektor i 2011. Her vektlegges det hvordan det i dag har blitt like viktig med framturen som med substans (Elgvin, 2013).

I følge Fafos rapport med tittelen ”Kommunal sektor - bedre enn sitt rykte?” (Molan & Egge, 2000) understrekes det at det å ha et kommunalt image både er viktig og vanskelig. Hvordan fremstår kommunen i folks bevissthet? Dette gjelder selvsagt for innbyggerne i kommunen, men også for folk utenfra. Hvilket omdømme har kommunen og stedet? Kommunen som administrasjonshenhet har særlige utfordringer ved at den skal yte mange ulike tjenester knyttet til velferdsstaten. Vanligvis er ikke lokalpressen langt unna når det skjer noe negativt, og kommunen kan lett få dårlig omtale. Om man skal jobbe med omdømmebygging har selvsagt økonomien i kommunen noe å si, men også god ledelse bør vektlegges. Omdømme må bygges innenfra (Molan & Egge, 2000). I Fafos rapport fra 2015 kalt ”Sammen om en bedre kommune”, rapporteres det om et utvalg kommuner som blant annet har jobbet målrettet med omdømmebygging. For å bedre omdømmet har kommunene i studien jobbet med internkultur, kommunikasjon og organisering for å rette opp og kvalitetssikre de ulike delene av kommunens arbeid. Gjennom dette håper de på bedre rekruttering og mer legitimitet i lokalsamfunnet (Moland, Bakkeli, Hilsen, & Lien, 2015). Dette er et eksempel på et av de få konkrete norske prosjektene som er utført i offentlig sektor med røtter i place branding-feltet.

I brytningen mellom kommune og skole kan det også være aktuelt å tenke på *merkearkitekturen* – hvordan skal tilknytningen til overordnet og underordnet nivå være? Det dreier seg om båndet mellom kommunen og den enkelte skoleenhet. Her kan det identifiseres to strategier som utgjør ytterpunktene, med mange nyanser i mellom. *Branded house*-strategien innebærer at kommunen bare har én merkevare. Det er det som kommunen som helhet står for, som gjelder. Dette vil gjøre at man får et felles omdømme, et felles image for hele kommunen, som kan gagne eller legge begrensninger for den enkelte skoleenheten. Det andre ytterpunktet kalles *House of brands*-strategien, hvor de enkelte underenhetene bygges opp som egne merkevarer. Her tones det overordnede nivået nesten helt ned, og det er skoleenhetene som bygges opp som merkevarer. Dette vil kunne være en fordel for noen skoler og en ulempe for andre, og det kan være vanskelig for kommunen å holde en enhetlig

profil. Noen kommuner ønsker dette, mens andre bare ikke helt klarer å "fange grepet" om de ulike enhetene (Wæraas & Bjørnå, 2011).

Når det gjelder problemstillingen om å få lærere til å ta jobb i alle typer kommuner kan man bruke elementer fra teori om place branding for å se på hvordan dette påvirker norske kommuners/skolers attraktivitet. Det dreier seg om identitetskonstruksjon knyttet til steder (Kavaratziz & Hatch, 2013), og Bland, Church & Luo (2014) hevder at det er viktig at også skoler sørger for omdømmebygging. Man trenger en markedsføringsstrategi for å "selge" både skolen, området og distriktet. Omdømme er noe som bygges opp over tid, og et godt omdømme knyttes til at man har oppfylt interessentenes forventninger i tilstrekkelig grad (Brønn, 2011). Skolens hjemmeside blir trukket fram som en viktig portal for å forsyne potensielle fremtidige arbeidstakere med informasjon om skolens positive sider. Her bør ifølge Bland et.al. (2014) skolens pedagogiske profil og læringsfilosofi komme til uttrykk, samt skolens hovedmål og områdets attraktive kvaliteter. Det sees også på som viktig å ha ambassadører eller representanter for skolen på ulike utdanningsmesser/yrkesmesser og fagkonferanser, slik at skolen blir synlig for potensielle arbeidstakere (ibid.).

Omdømme består av både *visjonen* til virksomheten gitt av ledelsen, *kulturen* gitt av de ansatte og *inntrykket* fra eksterne grupper. Disse tre påvirker hverandre og gjenspeiler virksomhetens identitet: Hvem er vi? (Apeland, 2007). På en skole vil visjonen utgjøres av hvilke mål ledelsen har for skolen. Hva vil de oppnå og hva legger de vekt på? Kulturen utgjøres av de ansatte, som gjennom felles verdier skaper samhold. Skolekulturen skapes i stor grad av de ansatte og er avgjørende for omdømmet til skolen som helhet, og særlig som arbeidsplass. Inntrykket fra eksterne grupper skapes gjennom kommunikasjonen mellom virksomheten og omverdenen, og handler om hva som kommuniseres ut. Dette gjelder både synlighet og direkte informasjon. Alle disse tre elementene må være i balanse for å kunne bygge og håndtere et godt omdømme (Apeland, 2007).

Våre forventninger til et sted/en organisasjon består videre av tre nivå: Våre direkte erfaringer (primærnivå), det venner forteller oss (sekundærnivå) og det media forteller oss (tertiærnivå). Oppfatningene våre formes av alle disse nivåene, og det er kvaliteten på det som er viktig for oss som har størst betydning (Brønn, 2011). Lærerstudenter har selv begrenset erfaring fra primærnivå, og vil dermed være avhengige av sekundær og/eller terciærnivå for å kunne danne seg et bilde av og ha forventninger til kommunen/skolen. Ved at kommunene og

skolene kan få en pekepinn på hva nyutdannede lærere ser etter når de skal søke seg jobb i skolen, kan de bedre bygge omdømmet sitt og drive markedsføring av sin arbeidsplass. Dette kan være både viktig og avgjørende i kampen om talentene (jæmfør ”war for talent”), og det kommer inn som en naturlig del av en rekrutteringsprosess (Uggerslev et al., 2012). Dette understreker viktigheten av å bygge og vedlikeholde et godt omdømme (Apeland, 2007).

2.3.3 Livsløpsperspektiv og bostedspreferanser

Når man bruker et *livsløpsperspektiv* fokuserer man på personen i situasjonen. Man ser på enkeltpersoner som en del av en konkret historisk kontekst i en spesifikk livsfase. Samspillet mellom individets preferanser og de sosiale, kulturelle og økonomiske omgivelsene vil påvirke personlig valg, og særlig de som tas med hensyn til karriere (Abrahamsen, 2008). Ved å kombinere individrelaterte og strukturelaterte forklaringsmodeller kan man få en mer helhetlig forståelse av aktørenes handlinger (her: nyutdannede læreres preferanser ved søking av jobb i skolen). Forklaringsmodeller på individnivå dreier seg om holdninger, verdier og atferd knyttet til den enkelte, mens strukturorienterte forklaringsmodeller vektlegger strukturer og praktiske forhold rundt arbeidssituasjonen. Livsløpsperspektivet er ikke en teori, men et perspektiv eller en innfallsvinkel som kan brukes til å se på en teori. Livsløpet til den enkelte kan speiles av blant annet livssituasjon, som utgjøres av for eksempel alder, sivilstatus og barn. Dette kan ha betydning når de snart nyutdannede lærerne skal søke seg jobb eller flytte til et sted. Er man klar for å slå seg ned og stifte familie, eller er man singel og bare ønsker en første jobb? Karriereutvikling og preferanser knyttes til livssituasjon, og da særlig for kvinner (ibid).

Personen i situasjonen er knyttet til bosted. Men hvilke stedskvaliteter appellerer egentlig i det post-industrielle samfunnet i dag? Tradisjonelt har for eksempel utkantkommuner markedsført seg med fin natur, nære sosiale bånd og rimelige tomter (Baldersheim, 2014). Dette har imidlertid i de senere årene kommet under press. Det folk vil ha i dag er ”rurbanisme”, en blanding av urbanisme og det rurale. Man vil kunne gå på fjelltur først og nyte en konsert eller dra på kaffebar etterpå. Men dette er det ikke alle utkantkommuner som kan tilby (St. Meld. nr. 25, 2009; Sørli, 2010). Ut fra teori og litteratur på området kan det settes opp fire ”teser” om bostedspreferanser og flyttemotiv. *Ny-urbanismen* handler om etterspørselen etter ny-urbane stedskvaliteter. Det er gjerne yngre, velutdanna og velstående som vektlegger dette, og de holder som oftest til i større byer og tettsteder. Her er det en større

andel kvinner enn menn. *Naturtesen* vektlegger at friluftsliv og bygdekvaliteter fortsatt står sterk hos nordmenn. Dette gjelder i størst grad menn, eldre, folk med lavere inntekter og i utkantstrøk. *Identitetstesen* har fokus på lokale røtter, og blir etterspurt av de alle fleste grupper. ”Alle har et søskenbarn på Gjøvik” eller et annet sted... *Arbeidslinja* fokuserer på at arbeidstilbudet i området er avgjørende for botilfredsheten. Jo mer variert arbeidstilbudet er, jo mer tilfreds er gjerne folk med stedet hvor de bor. I følge denne tesen burde altså folk som bor i byene være mer tilfreds med bostedet sitt enn folk i utkanten, men det viser seg at man har ulik vektlegging på arbeidstilbud som en stedskvalitet ut i fra størrelsen på hjemstedet (Baldersheim, 2014).

Ifølge en rapport fra Fafo fra 2000 om strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft kan det identifiseres seks forhold som påvirker trivsel i en kommune og dermed kan knyttes til preferanser ved bosted. Dette er natur/friluft, oppvekstmiljø, beliggenhet/kommunikasjon, familietilknytning, kultur-/uteliv og arbeidsmarked. Samlet utgjør disse viktige elementer knyttet til hvorfor folk trives på et sted eller i en kommune, og hva de eventuelt savner ved sitt bosted. Dette kan være viktig informasjon for kommunen når de skal prøve å tiltrekke seg arbeidskraft til sitt område. Å se på ”hva ønsker de?” og ”hva har vi?” i sammenheng kan være fruktbart. Rapporten tar også opp at det å skape et godt miljø i kommunen er viktig for at ungdom som drar ut for å få seg utdanning kommer tilbake (Molan & Egge, 2000). Viktigheten av å kunne rekruttere tilbake ”egne” ungdommer understrekes som en viktig kilde til rekruttering også i St. Meld. Nr. 25 *Lokal vekstkraft og framtidstru* (2009). Baldersheim (2014) har videre delt stedskvaliteter inn i fire kategorier. Disse finner man igjen både når det gjelder hva man verdsetter ved det stedet man bor, og det man savner, og det gjelder for både bygd og by. *Omgivelser* er den første kategorien og omhandler natur, frisk luft, bolig, sosialt miljø og kommunal service. *Spennning* omfatter uteliv, kultur og utdanning. *Røtter* vil si familie, venner og tilknytning. *Arbeid* innebærer det å ha et godt arbeid og å ha kort vei til jobb. Disse kategoriene dekker det folk vektlegger mest. Natur og frisk luft er høyt verdsatt, men forskning viser at folk flest føler at de får dekket dette behovet også i de større byene. Det gjør at utkantkommunen ikke nødvendigvis får et fortrinn, selv om de tradisjonelt har hatt ”monopol” på natur (Baldersheim, 2014). Kulturliv er viktig for mange, og ifølge en rapport fra Fafo (Molan & Egge, 2000) er dette et potensiale som ikke ennå er oppbrukt i distriktskommunene. Mange oppgir at de savner kulturelle aktiviteter og uteliv i deres kommune. Et godt organisasjons- og idrettsmiljø blir også av mange vektlagt som viktig, særlig for å få folk til å trives og til å bli boende. Røtter og det å ha tilhørighet er vektlagt av

de fleste, men oppgis i større grad som et savn av de som bor i by, kontra de som er bosatt i en utkantkommune. Her ligger det altså et potensial for tilbakeflytting. Arbeid er viktig, men ikke avgjørende. Det er ikke hovedgrunnen til verken flytting eller trivsel, noe som kan ha sammenheng med relativt lav arbeidsledighet. Tidligere var arbeid i mye større grad oppgitt som hovedårsak til flytting, både for kvinner og menn (Aure, Sørlie, & Langseth, 2011; Baldersheim, 2014). Hvem som vektlegger hvilke faktorer mest har vist seg å ha sammenheng med blant annet livssituasjon, med alder, om man har barn og utdanningsnivå, samt størrelse på nåværende bostedskommune (Baldersheim, 2014).

Dette forteller oss at ved rekruttering og ansettelse av lærere er det ikke bare arbeidet i seg selv som er avgjørende, men det å selge en ”pakkeløsning” som knytter både skolen og kommunen sammen.

3 Metode

3.1 Valg av metode

Ved valg av metode og forskningsstrategi er det problemstillingen som veier tyngst. Hvordan kan jeg best undersøke det jeg ønsker å finne ut? I denne studien har jeg valgt å bruke en kvantitativ tilnærming med et surveydesign for å samle inn data til å belyse problemstillingen min. Dette har jeg valgt fordi jeg ønsker å få vite hva den generelle tendensen blant nyutdannede lærere er, og dermed få bredere kunnskap enn hva jeg ville fått ved for eksempel dybdeintervju med et fåtall lærere og/eller lærerstudenter. Kvantitativ metode har en del særtrekk som danner grunnlaget og utgangspunktet for studien, og det er derfor relevant å gi et kort innblikk i hva det innebærer.

3.1.1 Kjennetegn ved kvantitativ metode

Kvantitativ metode har som forutsetning at de sosiale fenomenene som skal måles er så stabile at man faktisk kan måle dem, og dette er derfor et viktig kriterium for bruk av metoden. Data kommer i form av observasjoner som registreres som talldata. Siden mange teoretiske begreper ikke kan observeres direkte, må begrepene konkretiseres gjennom målbare indikatorer. Dette kalles *operasjonalisering*, og innebærer at man ”henter ned” begrepet fra det abstrakte nivået ned til det konkrete og målbare (Ringdal, 2013). Kvantitativ metode har en vitenskapsteoretisk forankring i positivisme, hvor det er det som kan erfares, sanses og observeres som sees på som virkelig (Hjardemaal, 2014). Forskningsstrategien har en deduktiv framgangsmåte som vil si at utgangspunktet for hvilke begreper og variabler man ønsker å undersøke ligger i teorien. Selve måleinstrumentet i kvantitativ metode er ofte spørsmålene i en spørreundersøkelse, og det er gjennom disse at man forsøker å ”måle” det man ønsker å finne ut (Ringdal, 2013). Mitt teorigrunnlag og min forståelsesramme i denne studien er gjort rede for tidligere, og er utgangspunktet for utformingen av studien og spørreskjemaet.

3.2 Tverrsnittdesign og spørreundersøkelse som måleinstrument

Et design er den planen man har for å gjennomføre en undersøkelse. Generelt kan det identifiseres fem ulike forskningsdesign; eksperimentelt design, tverrsnittdesign, langsgående design, casedesign og komparativ design (Ringdal, 2013). I denne studien har jeg valgt å bruke et *tverrsnittdesign*. Dette er et tidsdesign hvor man foretar en innsamling av data fra mange analyseenheter på ett tidspunkt (i motsetning til longitudinelle studier hvor man foretar

gjentatte målinger over tid). Formålet med tverrsnittdesign er å beskrive hvordan ting er i *nåtid*, og man har dermed ikke noe grunnlag for å si noe om trender eller utvikling over tid. Dette designet bruker ofte spørreskjema for å samle inn data, hvor man baserer seg på et stort, representativt utvalg. Hver person blir bare spurt en gang, på ett tidspunkt (ibid.). Jeg har valgt å bruke dette designet fordi det er det som er mest hensiktsmessig med tanke på problemstillingen min og omfanget av prosjektet.

Jeg har brukt en spørreundersøkelse, eller survey, for å samle inn data i min studie. Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved selvutfylling, altså at respondenten selv fyller inn svarene på skjemaet, og har den fordelen at det er en høy grad av standardisering. Dette gir svar på de samme spørsmålene fra alle respondentene, og alle får det samme skjemaet og den samme informasjonen. Formålet med standardisering er at tilfeldige målefeil elimineres, og man får relativt pålitelige data. Denne datainnsamlingsmetode har en lav grad av nærhet, noe som kan være en fordel med tanke på forskereffekten, altså at måten forskeren er på påvirker datainnsamlingen i møte med informantene/respondentene (Kleven, 2014a; Ringdal, 2013). Metoden er likevel ikke mer objektiv enn for eksempel et intervju, for selv om forskeren ikke selv er fysisk involvert i datainnsamlingen, er det likevel forskeren som har formulert spørsmålene gjennom sitt teoretiske utgangspunkt og sin bakgrunn og forforståelse (Hjardemaal, 2014; Ringdal, 2013).

3.2.1 Utforming av spørreskjema

Kvaliteten på spørreskjemaet har betydning for kvaliteten på studien. De fleste spørreskjemaer bruker lukkede spørsmål med faste svaralternativ, men man kan også ha en kombinasjon av lukkede og åpne spørsmål, det vil si at respondenten på noen spørsmål kan formulere svarene selv (Kleven, 2014a; Ringdal, 2013). I min spørreundersøkelse er det to åpne spørsmål, resten er lukkede. Likert-formatet er et mye brukt svarformat for en gradert vurdering av en påstand/et spørsmål i spørreundersøkelser. Her har man 3-7 svarkategorier som ofte strekker fra for eksempel "helt enig" til "helt uenig" (Ringdal, 2013). Jeg har valgt å bruke likert-formatet med 6 svarkategorier i min undersøkelse. Grunnen til at jeg valgte å bruke 6 i stedet for for eksempel 4 har å gjøre med variabelenes målenivå, som blant annet bestemmer hvilke regneoperasjon man kan utføre. Ved å bruke 6 svaralternativer kan jeg bruke rangeringen fra å være "helt enig" til "helt uenig" som en metrisk variabel, og dermed gjøre flere meningsfulle analyser (Midtbø, 2007). Jeg har også valgt å ikke ha en nøytral

midtkategori, slik at jeg ”tvinger” respondentene til å være for eksempel enten litt enig eller litt uenig. Dette har jeg valgt fordi respondenter har en tendens til å velge det midterste alternativet hvis det er tilgjengelig, og dette gir lite nyttig informasjon i analysene. I analysekapittelet har jeg valgt å snu svarskalaen i forhold til slik den er i spørreskjemaet, slik at 1 = svært viktig/helt enig blir rekodet til 6 = svært viktig/helt enig. Dette har jeg valgt å gjøre for at framstillingen skal bli lettere for leseren. Høy skåre betyr dermed høy verdi, mens lav skåre er lik lav verdi (se oversikt over snudde svarskåre i vedlegg 4).

Andre viktige prinsipper ved utformingen av et spørreskjema er å tilpasse spørsmålsformuleringene til målgruppen. Om det er barn eller voksne som skal svare bør være avgjørende for hvordan man formulerer spørsmålene. Ved bruk av selvutfyllingsskjemaer er det også viktig at all instruksjon står på skjemaet. Spørsmålene bør være korte og konsise, endimensjonale og lette å forstå. Det er anbefalt å bruke nøytrale ord og formuleringer, og unngå ledende spørsmål. Kompliserte og sammensatte begreper måles best ved bruk av sammensatte mål, altså at man bruker flere spørsmål som omhandler det samme for å måle ett begrep. På denne måten klarer man å fange opp flere nyanser ved begrepet. En spørreundersøkelse bør begynne med enkle og nøytrale spørsmål slik at respondenten motiveres til å fortsette. Denne *traktteknikken*, hvor man går fra det generelle til det mer spesifikke, er mye brukt ved spørreundersøkelser (Ringdal, 2013). Disse retningslinjene har jeg forsøkt å følge ved utformingen av spørreskjemaet mitt.

Variablene i spørreundersøkelsen min kan kategoriseres i tråd med figur 2.1 – personlige variabler, strukturelle variabler og variabler knyttet til livsløp. Som nevnt i kapittel 2.3 har jeg brukt skalaer for å måle de personlige variablene. Skalaene inneholder påstander respondentene må ta stilling til knyttet til behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet, og indre og ytre motivasjon for læreryrket. Strukturvariablene dreier seg om omdømme og hvilke situasjonelle faktorer som kan ha betydning når de som nyutdannede lærerne skal søke seg jobb i skolen. Hva oppfattes som attraktivt og viktig, og hva gjør det ikke? Dette omfatter preferanser ved både kommunen og skolen. Faktorer knyttet til omdømme finnes i indeksene *kommunens pedagogiske profil, skolens kvaliteter og forventninger knyttet til rekrutteringsprosessen*. Forhold ved skolen er tatt opp i indeksene kalt *skolens rammefaktorer, lønn og karriereveier og informasjon i søkeprosessen*. Variablene knyttet til livsløp og livssituasjon omfatter alder, kjønn, oppvekstkommune, studiested, karaktersnitt fra lærerstudiet, sivilstatus og planer om barn. Strukturelle forhold ved kommunen er også sett i

sammenheng med livsløp og knyttes til indeksene *tilknytning og røtter*, *kultur og urbant liv* og *natur*. Avslutningsvis inneholder spørreskjemaet noen spørsmål om hva man ser for seg i framtida – hvor lenge blir man i den første jobben, hvor ser man for seg at man slår seg ned for godt, og hvor lyst man har til å slå seg ned på et lite sted. De sistnevnte variablene knyttet til framtida er ikke tatt med videre i analysene fordi de til syvende og sist ikke passet inn med problemstillingen. Variablene fra spørreskjemaet som blir brukt videre er oppsummert i tabell 3.1. For hele spørreskjemaet se vedlegg 3.

Tabell 3.1 Kategorisering av variabler i spørreskjemaet.

Personlige variabler		Strukturelle variabler		Livsløp	
<i>Behov</i>	<i>Motivasjon</i>	<i>Omdømme</i>	<i>Forhold ved skolen</i>	<i>Livssituasjon</i>	<i>Forhold ved kommunen/ bostedspreferanse</i>
Autonomi	Indre motivasjon	Kommunens pedagogiske profil	Skolens rammefaktorer	Alder	Tilknytning og røtter
Kompetanse	Ytre motivasjon	Skolens kvaliteter	Lønn	Kjønn	Kultur og urbant liv
Tilhørighet			Forventninger til rekrutteringsprosessen	Karriereveier	Oppvekstkommune
			Informasjon i søkeprosessen	Studiested	
				Karaktersnitt fra lærerstudiet	
				Sivilstatus	
				Planer om barn	

3.3 Utvalg og gjennomføring

I kvantitativ metode må man foreta et utvalg av personer man kan studere fordi å studere hele populasjonen, altså alle aktuelle personer knyttet til den problemstillingen man har, blir et alt for stort prosjekt. Hvordan man velger ut utvalget har stor betydning for studien. Det mest ønskelige er å foreta en sannsynlighetsutvelgning med enkel tilfeldig trekking, fordi dette er det eneste som sikrer gode representative data som kan generaliseres til hele populasjonen. Dette er imidlertid ofte vanskelig å få til av praktiske grunner. *Hva* man ønsker å undersøke vil styre både utvalgsrammen, planlegging og trekking av utvalget, og selve utformingen av spørreskjemaet. Utvalgsrammen vil si den populasjonen som utvalget trekkes fra (Ringdal, 2013).

Mitt utvalg består av 97 grunnskolelærerstudenter fordelt på 12 utdanningsinstitusjoner. På grunn av et forventet stort frafall ble utvalget bestemt ut i fra de utdanningsinstitusjonene i utvalgsrammen min som sa seg villige til å delta i undersøkelsen. Populasjonen og utvalgsrammen min er studenter som går fjerde og siste året på grunnskolelærerutdanning, og dermed ble alle utdanningsinstitusjonene i Norge som tilbyr grunnskolelærerutdanning mitt utgangspunkt. Forespørselen om deltakelse i spørreundersøkelsen ble sendt til en kontaktperson ved hver høgskole/universitet, som selv eller i samråd med studenttillitsvalgt tok bestemmelsen om deres studenter skulle delta eller ikke. Cirka to uker etter første epost sendte jeg en purreepost til de institusjonene jeg ikke hadde fått tilbakemelding fra. Jeg kontaktet også tillitsvalgte i Pedagogstudentene ved hver institusjon med en forespørsel om å oppfordre sine medstudenter til å svare på undersøkelsen, i håp om å øke svarprosenten. I alt sendte jeg forespørsel til 14 institusjoner, hvor 10 institusjoner gav positiv tilbakemelding, en svarte negativt og tre ikke svarte i det hele tatt. Etter enda et par uker sendte jeg en påminnelseepost til både tillitsvalgte og kontaktpersoner ved hver institusjon med melding om siste frist for å delta, og en oppfordring om å sende ut en påminnelseepost til studentene. Dette førte til at antall svar økte fra 74 til 97 på et par dager. Utvalgsstørrelsen ble etter min oppfatning litt liten, men tilstrekkelig til dette formålet. 12 av 14 institusjoner er et bra antall, men svarprosenten i utvalget er lav, og varierer mellom 2% og 21% ved de ulike institusjonene. Dette er en målgruppe det forskes mye på, i tillegg til at studentene er inne i en avsluttende fase av studiet. Flere av de jeg var i kontakt med ved de ulike institusjonene poengterte at det var vanskelig å nå alle studentene fordi de ikke hadde noen fellesfag dette semesteret, mange var i praksis og de var ”spredt for alle vinder”. Dette kan være en forklarende faktor for hvorfor mange ikke gjennomførte undersøkelsen.

Utvalget mitt er et ikke-sannsynlighetsutvalg, fordi det ikke foregår loddtrekning i utvalgsprosedyren. Kleven (2014b) kaller det et formålsutvalg, nærmere bestemt et slumpmessig utvalg (”accidental samples”), mens Valås (2006) bruker betegnelsen *bekvemmelighetsutvalg*, fordi det er valgt ut respondenter som er rimelig lett tilgjengelige. Uansett har jeg et ikke-tilfeldig utvalg som betyr at det ikke kan trekkes statistiske generaliseringer basert på utvalget, men det må gjøres en skjønnsmessig vurdering når en skal vurdere resultatenes overførbarhet (Kleven, 2014b).

Studien ble gjennomført som en elektronisk nettbasert spørreundersøkelse i programmet SelectSurvey. Spørreskjemaet består som nevnt av både personlige variabler, strukturvariabler

og variabler knyttet til livsløp og livssituasjon. Respondentene svarte på spørreskjemaet i løpet av mars, 29 spørsmål til sammen, ved å følge en link i informasjonsskrivet som ble sendt ut (se vedlegg 1). 97 respondenter fullførte surveyen. Bare de som samtykket og trykket på ”ferdig” på siste side er med i datagrunnlaget mitt.

3.4 Analysemetode

Jeg importerte dataene mine inn i statistikkprogrammet SPSS for å gjøre analyser. Figurene er laget i Excel, da de er lettere kompatible med Word. Etter å ha sett på ulike kjennetegn ved utvalget mitt gjennom frekvensfordelinger og deskriptive analyser konstruerte jeg grupper for å bruke i videre analyser, for eksempel etter alder, størrelse på oppvekstkommune etc. I surveyen har jeg brukt sammensatte mål, hvor flere indikatorer forsøker å måle ett begrep. På de som inngår i en *skala* (ikke indeks) har jeg sjekket dimensjonaliteten gjennom en *faktoranalyse*. Deretter sjekket jeg *reliabiliteten*, altså påliteligheten til skalaene, ved å måle intern konsistens i dataene og sjekke verdien på Cronbahcs alfa (Christophersen, 2003). Når dette viste seg tilfredsstillende lagde jeg sumskårer på skalamålene og deretter gjennomsnittskårer, slik at hver person bare får én verdi på for eksempel ”indre motivasjon for læreryrket”. I tillegg til skalamålene har jeg også brukt flere additive indekser som jeg har regnet om til sumskårer og videre til gjennomsnittsverdier. Additive *indekser* er i likhet med skalaer også sammensatte mål, men i en indeks er det indikatorene som gir en verdi på den latente variabelen (begrepet), mens det i en skala er den latente variabelen som forårsaker skårene på indikatorene (Ringdal, 2013). For eksempel er det faktisk grad av indre motivasjon for læreryrket som avgjør hvilken skåre man får på skalaen, mens på indeksen ”tilknytning og røtter” er det hvor høyt man vektlegger ulike forhold knyttet til kategorien som avgjør skårene.

For å bli bedre kjent med materialet gjennomførte jeg flere korrelasjonsanalyser for å se på sammenhenger mellom de ulike indikatorene, og mellom de ulike sammensatte målene. Disse er gjort med Pearsons Produkt-Moment-korrelasjon. Korrelasjonsanalyser sier ikke noe om kausalitet, altså årsakssammenheng, men bare om endringer i den ene variabelen fører til endring i den andre variabelen (Ringdal, 2013).

Jeg har gjennomført *t-tester* for å se om det er signifikante forskjeller mellom to grupper. Siden utvalget mitt ikke er så stort har jeg i hovedsak brukt t-test, fordi det er mindre følsomt for små grupper og skjevhet i gruppestørrelse enn enveis variansanalyse (ANOVA) hvor man

kan undersøke tre eller flere grupper. Jeg har valgt et signifikansnivå på 0.05, i tråd med tradisjonen innen samfunnsvitenskapelig forskning. Det vil si at det bare er 5% sjanse for at resultatet jeg har funnet skyldes en feil og ikke er en reell effekt. Dette ansees som akseptabelt (Valås, 2006).

Manglende verdier (missing values) er håndtert ved at kun de som har svart på spørsmålene er med i de enkelte analysene. ”Hullene” i datamatriksen forårsaket av manglende svar er ikke særlig mange, og ser ut til å være tilfeldige, og oppfattes derfor som uproblematiske (Ringdal, 2013). For de sammensatte målene må man ha svart på minimum 3 indikatorer for å få en gjennomsnittskår.

I spørreskjemaet var det to åpne spørsmål til slutt hvor respondentene selv kunne formulere svaret. Disse svarene har jeg gjennomgått og kodet i ulike kategorier for å kunne se på fellestrekk i svarene. Kodene vil bli gjennomgått i analysekapittelet.

3.5 Kvalitetsvurderinger

Spørreundersøkelser er forbundet med to typer feilslutninger: feil ved *måleprosessen* og feil ved *representasjonsprosessen*. Feil ved måleprosessen knyttes til begrepene reliabilitet og validitet, mens feil ved representasjonsprosessen knyttes til generalisering av resultatene (Ringdal, 2013). Jeg vil nå kort ta for meg disse ulike kvalitetsbegrepene.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet betyr pålitelighet, og dreier seg om instrumentets målesikkerhet. I hvor stor grad er data påvirket av tilfeldige målefeil? Stabilitet i målingene, ekvivalensaspekter og nøyaktighet er viktige stikkord knyttet til dataenes pålitelighet. Det finnes mange ulike statistiske utregninger som kan fortelle oss noe om reliabiliteten til data i en kvantitativ studie, og det er dermed snakk om et rent empirisk spørsmål. Reliabilitet er særlig viktig i vitenskapelige studier fordi begrepsvaliditeten svekkes av dårlig reliabilitet (Kleven, 2014c; Ringdal, 2013).

I min studie har jeg målt graden av *intern konsistens* for å kunne si noe om reliabiliteten til måleinstrumentet mitt. Dette kan bare gjøres på sammensatte mål basert på tverrsnittdata. Et sammensatt mål innebærer ofte en skala hvor man stiller flere tilnærmet like spørsmål om det samme begrepet for å dekke flest mulig nyanser av begrepet. Deretter regner man ut én

sumskåre basert på alle svarene knyttet til samme begrep. Dette gjøres fordi sammensatte mål utjevner tilfeldige målefeil, som igjen påvirker reliabiliteten. Intern konsistens kan bare brukes på de spørsmålene som inngår i en skala, og måles med Cronbachs alfa. Cronbachs alfa består av en verdi som går fra 0 til 1. En tilfredsstillende reliabilitet bør ha en statistisk verdi på Cronbachs alfa som er over 0.7. Dette har sammenheng med dimensjonalitet. En skala bør være endimensjonal, som vil si at den bare måler ett teoretisk begrep. Dimensjonalitet kan man se gjennom å gjøre en faktoranalyse på korrelerte indikatorer, hvor man ser etter fellesvarians i indikatorsettene. For at dette skal være tilfredsstillende må det være en ladning på over 0.4 (Christophersen, 2003; Ringdal, 2013). I denne studien har jeg som nevnt brukt skalamål for å måle vektlegging av behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet, indre og ytre motivasjon for læreryrket, samt en skala for vektlegging av lønn. Alle disse skalaene hadde tilfredsstillende verdier både når det gjaldt dimensjonalitet og intern konsistens (se vedlegg 5 og 6).

I tillegg til indre konsistens er det vanlig å bruke allmenn kildekritikk når man skal vurdere reliabiliteten til en studie. Et godt utprøvd spørreskjema man har gjennomført, fått tilbakemeldinger på og redigert vil ha en høyere reliabilitet enn et helt ferskt spørreskjema. Ofte gjennomføres en pilotstudie før selve studien slik at man har mulighet til å redigere spørsmål og indikatorer som ikke fungerer som de skal. Av ressurs- og tidsmessige grunner ble ikke dette gjort i denne undersøkelsen, og kan dermed utgjøre en svakhet ved min studie.

3.5.2 Validitet

Validitet og *operasjonalisering* er begreper som inngår i målingsproblemet. Hvordan kan vi måle teoretiske begreper som ikke er direkte observerbare? Dette gjøres ved å bestemme noen observerbare indikatorer som kan brukes for å definere begrepet operasjonelt. Og her vil det alltid ligge en potensiell feilkilde – måler vi det vi tror at vi måler? Dette omtales som *begrepsvaliditet* (Kleven, 2014a). Hvordan variablene er definert og målt har betydning for hvordan vi kan tolke og bruke resultatene (Kleven, 2014c). Mens reliabilitet påvirkes av tilfeldige målefeil påvirkes validitet av *systematiske* målefeil. Et eksempel er hvordan respondentene svarer, noe som vil kunne påvirke i hvilken grad vi måler det vi tror vi måler. Dette kan for eksempel knyttes til hvordan spørsmålene er formulert – leder de gjennom positiv eller negativ formulering fram et sosialt ønskelig svar i stedet for et ærlig svar? Det

finnes også flere andre typer validitet, som alle har til felles at de innebærer en *teoretisk* vurdering (Ringdal, 2013).

En validitetsvurdering av denne studien innebærer blant annet hvordan spørsmålene i undersøkelsen er formulert og hva de bygger på. Jeg har brukt mye tid på å lese litteratur og forskning på området for å sikre at det jeg spør om er relevant. Formuleringene er gjennomtenkt og tilpasset målgruppen, som er studenter rundt samme alder og med omtrent samme faglige bakgrunn som meg selv. En bekreftelse på at jeg har gjort noe riktig når det gjelder innhold i spørreskjemaet får jeg gjennom de åpne spørsmålene, som viste seg å ta opp mye av de samme områdene og temaene jeg allerede hadde spurt om og tenkt på. Siden jeg har utformet spørsmålene mine selv, og ikke brukt et ferdig utprøvd spørreskjema, kan det være at flere av spørsmålene mine ikke egentlig måler det jeg forsøker å måle. Dette er dermed en svakhet med studien min, og trekker ned validiteten.

3.5.3 *Generalisering og representativitet*

Generalisering handler om feilkilder som påvirker utvalgets representativitet, ofte kalt ytre validitet, og er særlig viktig i kvantitative studier. To viktige typer feil er *utvalgsfeil* og *frafallsfeil*. Utvalgsfeil omhandler hvordan utvalget er valgt ut, om det er representativt for populasjonen eller ikke. Frafallsfeil kan være tilfeldige eller systematiske og handler om hvem det er som ikke svarer. Hvis frafallet er systematisk blir det problematisk når utvalget skal representere populasjonen, mens hvis det er tilfeldig vil det utjevne seg til slutt. En del slike representasjonsfeil kan justeres ved vekting av dataene (Ringdal, 2013).

I min undersøkelse har jeg vurdert representativiteten til å være ganske tilfredsstillende da jeg har respondenter fra godt over halvparten av utdanningsinstitusjonene som tilbyr grunnskolelærerutdanning i Norge. Det er likevel få som har svart fra hver enkelt institusjon og man kan dermed ikke anta at det er gjennomsnittsstudenten som har valgt å svare på undersøkelsen. Dette fører til at jeg mest sannsynlig har et skjevt utvalg når det gjelder hvem som har svart. Størrelsen på utvalget har også betydning. Små utvalg, altså en liten N, innebærer er større standardfeil enn i store utvalg. De ulike analysene jeg har gjort baserer seg i hovedsak på grupper av studenter, som på grunn av et lite utvalg er ganske små. Når standardfeilen øker og spredningen er større, øker også sjansen for å gjøre en type II-feil, det vil si å beholde en falsk nullhypotese om at det ikke er noen forskjeller. Dette kan gjøre at det

er vanskeligere å finne signifikante funn fordi tendensene må være kraftige for at de skal kunne slå ut. Dette kan være noe av grunnen til at jeg ikke har funnet så mange signifikante forskjeller mellom grupper, gruppene er rett og slett for små og tendensene for svake (Valås, 2006).

Generalisering til populasjonen grunnskolelærerstudenter på 4. året må dermed tas med et sterkt forbehold. Svarene fra de 97 respondentene vil imidlertid kunne si oss noe om *tendenser* i hva de snart nyutdannede grunnskolelærerne ser etter når de skal søke seg jobb i skolen.

3.6 Etikk

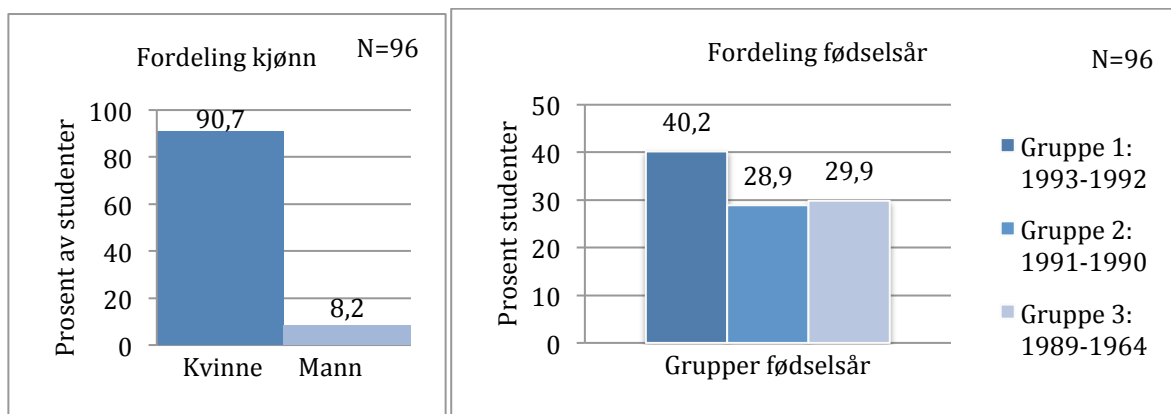
Etikk handler om hva som er rett og galt, og forskningsetikk handler da om hva som er ”rett” og ”galt” i vitenskapelig praksis. Forskning innebærer å hele tiden ta valg og grunngi hvorfor man gjør slik og ikke slik. At forskeren reflekterer over egen praksis er viktig fordi valgene man tar får betydning for utfallet av forskningen. Som menneske i et samfunn påvirkes man av de verdier, inntrykk og normer som hele tiden gjør seg gjeldende. I samfunnsvitenskapelig forskning er det mennesker og samfunn som er senter for oppmerksomheten, og man undersøker fenomener som hele tiden er i bevegelse og utvikling. Nettopp fordi forskning griper inn i menneskers liv er det utarbeidet retningslinjer for hvordan forskningen bør foregå. For området for pedagogikk er det de forskningsetiske retningslinjene for samfunnsfag, humaniora, juss og teologi (NESH) som gjelder. Mye av dette handler om å beskytte enkeltindividene. Man skal unngå skade, sørge for respekt for individets privatliv og ta hensyn til en eventuell tredjepart. Videre er særlig kravet om informert samtykke viktig, samt konsesjon- og meldeplikt og krav om konfidensialitet. Alle prosjekter som innebærer behandling av personopplysninger skal meldes til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) (Ringdal, 2013). Mitt prosjekt ble meldt til NSD og fikk godkjenning 26.02.2016. Se vedlegg 2. Kravene til informert samtykke og konfidensialitet ble i min studie ivaretatt i informasjonsskrivet til respondentene, samt i starten av spørreundersøkelsen. Ved å trykke på ”ferdig” på siste side i undersøkelsen samtykket de til at jeg kunne bruke resultatene til det oppgitte forskningsformålet.

4 Analyser og resultater

Dataanalyse handler om å beskrive og forklare variasjon i datamaterialet. I kvantitativ metode handler det i hovedsak ikke om kunnskap om *enhetene*, men om kunnskap om *variasjon i variablene*. Det er ikke enkeltpersonene som er av betydning, men det man forsøker å finne ut noe om (Midtbø, 2007). I denne studien er det særlig koblingen mellom person og situasjon, mellom det personlige og det strukturelle, som er i fokus. I problemstillingen spørres det etter samspillet mellom nyutdannede grunnskolelæreres motivasjon og strukturelle forhold ved skole og kommune som har betydning når de skal søke seg jobb i skolen. Analysekapittelet er strukturert etter kategorier knyttet til strukturelle og situasjonelle forhold kalt *livsløp, stedskvaliteter, kommunen og skolens omdømme, rekrutteringsprosessen og lønn og karriereveier*, som sees i sammenheng med personlige kjennetegn ved respondentene. Disse handler, i tråd med det teoretiske grunnlaget, om vektlegging av *behov*, indre og ytre *motivasjon for læreryrket* og *livssituasjon*. Jeg starter med en beskrivelse av de personlige forholdene hos studentene i utvalget, før jeg ser dem i sammenheng med de strukturelle faktorene.

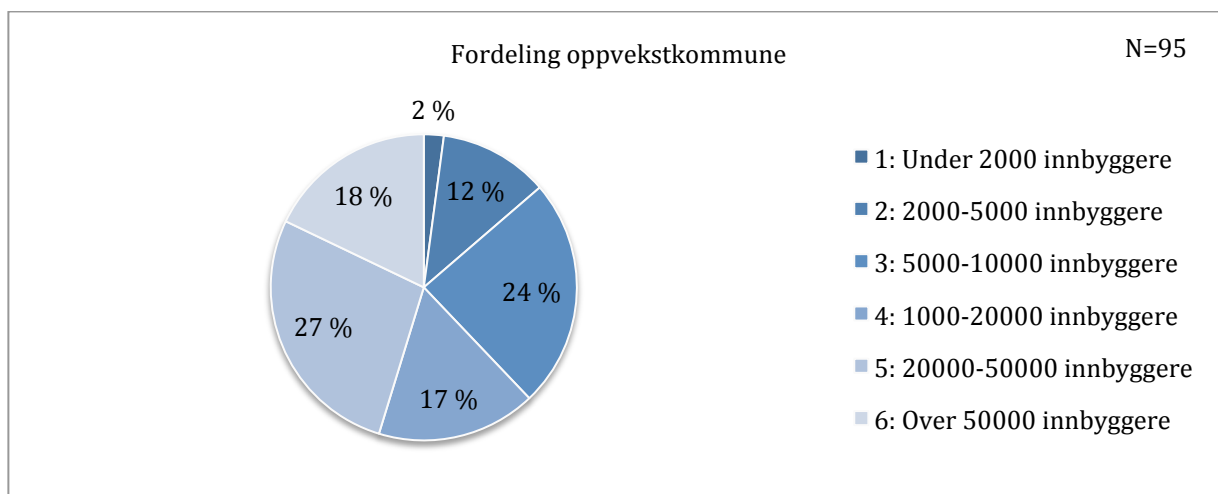
4.1 Om utvalget

Hvilke kjennetegn har de studentene som har svart? Dette har betydning blant annet for hvilke konklusjoner man kan trekke basert på datamaterialet. Mitt utvalg består i all hovedsak av kvinner (90,7 %), noe som bare i noen grad gjenspeiler populasjonen. Det er flere kvinner enn menn som tar grunnskolelærerutdanning, men ikke *så* mange flere. I 2012 var 34 % av studentene som begynte på grunnskolelærerutdanning menn. Etter 4 år hadde 46 % av mennene og 58 % av kvinnene fullført (Statistisk Sentralbyrå, 2014). En høy kvinneandel vil prege mine data og ha betydning for vurdering av representativiteten. Siden utvalget er så skjevt fordelt på kjønn har jeg valgt å ikke se på kjønnsforskjeller i analysene mine. Videre er 40 % av studentene i utvalget mitt født i 1992 og 1993 og er 20-21 år, 28.9 % er født i 1990 og 1991 og de resterende 29.9 % er født mellom 1989 og 1964. Det vil si at utvalget har et aldersspenn på 29 år. Se figur 4.1 og 4.2.



Figur 4.1. Fordeling av kjønn i utvalget. Figur 4.2. Fordeling av fødselsår i utvalget.

Når det gjelder hvor respondentene kommer fra (hva de har oppgitt som oppvekstkommune) er det ganske stor spredning. Respondentene kommer fra mange ulike utdanningsinstitusjoner spredd rundt i landet, noe som vises i datamaterialet. Statistisk Sentralbyrå (SSB) har en kategorisering av kommuner etter innbyggertall, og ved bruk av denne inndelingen ser utvalget mitt slik ut:



Figur 4.3. Fordeling av studentene etter størrelse på oppvekstkommune.

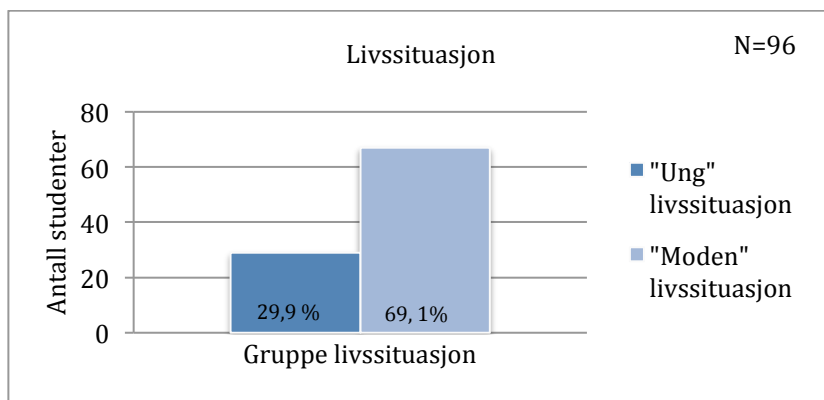
55% av utvalget kommer fra en kommune med under 20.000 innbyggere, noe som innebærer rurale og semi-rurale steder. Dette er interessant informasjon fordi noe av det som undersøkes i studien har å gjøre med mindre kommuner og attraktiviteten med å flytte dit og jobbe der. Respondentenes egen bakgrunn vil sannsynligvis ha betydning for resultatene.

I studien har jeg konstruert et sammensatt mål (indeks) kalt *livssituasjon*, sammensatt av alder, sivilstatus og om man ønsker barn i nærmeste fremtid. Dette sier noe om livsløpet til respondenten, og kan ha betydning for blant annet preferanser (Abrahamsen, 2008). Alle skårene er summert slik at hver student får én skåre på målet ”livssituasjon”. Se tabell 4.1.

Tabell 4.1 Konstruksjon av det sammensatte målet "livssituasjon".

		Skåre 1	Skåre 2	Skåre 3	Skåre 4	Minimum – maksimum
Alder	Gruppe 1: Født 1993-1992	x				
	Gruppe 2: Født 1991-1990		x			
	Gruppe 3: Født 1989-1964			x		
Sivilstatus	Singel	x				
	Har kjæreste		x			
	Samboer/gift			x		
Planer om barn	Ingen umiddelbare planer	x				
	Planlegger i løpet av 3 år		x			
	Planlegger i løpet av 5 år			x		
	Har barn				x	
Totalt						3 – 10

Jeg har videre delt respondentene inn i to grupper, hvor gruppe 1 innebærer de med en totalskår under 5 og gruppe 2 de som har totalskår 5 eller høyere (se figur 4.4). Dette har jeg valgt for å kunne se på forskjeller mellom de helt unge og uetablerte og de litt eldre og mer etablerte ut i fra antakelsen om at ulik livssituasjon fører til ulik vektlegging av strukturelle variabler. Har man for eksempel familiære hensyn å ta, som barn eller ektefelle, eller har man bare seg selv? Har man kanskje planer om barn? Dette vil mest sannsynlig spille inn når man vurderer både arbeidsplass og bosted. Et eksempel er en person som er født i 1992 (skåre 1), har kjæreste (skåre 2) og har ingen umiddelbare planer om barn (skåre 1). Denne personen får da en totalskåre på 4 og tilhører gruppe 1. En person som, for eksempel, er født i 1989 (skåre 3), er samboer/gift (skåre 3) og planlegger barn i løpet av 5 år (skåre 3) får en totalskåre på 9 og tilhører dermed gruppe 2. Den første gruppen har jeg kalt ”ung livssituasjon” og den andre ”moden livssituasjon”. Gruppene brukes videre for å se på sammenhenger mellom livssituasjon og hva studentene ser etter når de skal søke seg jobb i skolen.



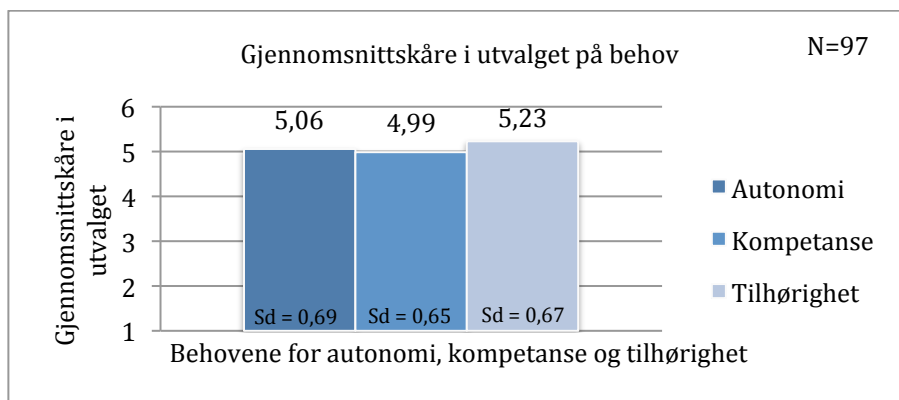
Figur 4.4. Fordeling av studenter i grupper etter livssituasjon.

4.2 Hvem er studentene? Beskrivelse av behov og motivasjon

Folk er forskjellige, og i denne studien er det interessant å vite hvordan studentene vektlegger behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet i tråd med selvbestemmelsesteorien, og i hvor stor grad de er indre og ytre motivert for læreryrket. Høy skåre betyr høy verdi på variablene, og lav skåre lav verdi. Fordelingene av behov og motivasjon hos studentene er regnet ut ved hjelp av en gjennomsnittskår på de 5 indikatorene i spørreskjemaet knyttet til hvert behov eller type motivasjon. Gjennomsnittet er regnet ut ved å først summere alle de 5 skårene på de 5 indikatorene, slik at man kan ha en minimumskåre på 5 og maksimum 30. Deretter har jeg dividert sumskåren på 5 (antall indikatorer), og hver respondent får dermed én verdi på hvert behov eller type motivasjon. Jeg har valgt at man må ha svart på minimum 3 indikatorer på en skala for å få en sumskår.

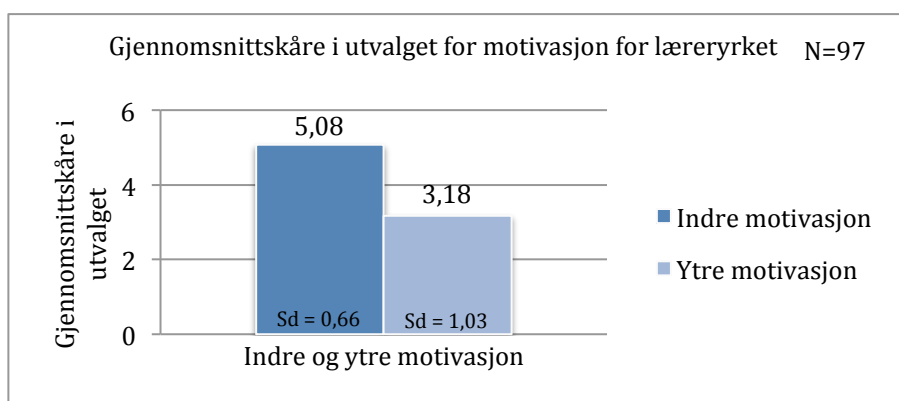
Cronbachs alfa for behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet viser høy reliabilitet, henholdsvis .758, .762, .824, som vil si at graden av intern konsistens i svarene hos studentene på de ulike skalaene er stor. For indre og ytre motivasjon er Cronbachs alfa henholdsvis .670 og .762. Se vedlegg 5.

Figur 4.5 viser gjennomsnittskåren i utvalget for de tre behovene. Det er rimelig høyt for alle tre, og svært få skårer under middels, det vil si under 3,5. Standardavvikene viser også at spredningen rundt gjennomsnittet ikke er så stor, og at høye skårer er en sterk tendens i utvalget.



Figur 4.5 Gjennomsnittskåre på de tre behovene i utvalget.

Når det gjelder hvilken motivasjon studentene i utvalget har for læreryrket er variasjonen større. Figur 4.6 viser at gjennomsnittskåren i utvalget for indre motivasjon ligger på 5,08, mens den for ytre motivasjon ligger på 3,18. Det vil si at de fleste av studentene er mindre enige i påstander om ytre motiverte grunner for læreryrket, enn de er for indre motivert grunner. Standardavviket viser at det er særlig stor spredning i utvalget knyttet til ytre motivasjon ($Sd = 1,03$).



Figur 4.6 Gjennomsnittskåre for motivasjon i utvalget.

Indre motivasjon for læreryrket viser seg å ha en sterk positiv korrelasjon med alle de tre behovene, og behovene korrelerer i tillegg med hverandre. Ytre motivasjon korrelerer derimot svakt med alle de andre, og ingen av korrelasjonene er signifikante. Se tabell 4.2. Det vil si at de som er høyt indre motiverte for læreryrket også har høy verdi på alle de tre behovene. Dette stemmer overens med teorien om at det bare er gjennom tilfredsstillelse av alle behovene at man kan ha indre (autonom) motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Ytre motivasjon viser ingen direkte sammenheng med noen av de andre variablene.

Tabell 4.2. Pearsons korrelasjon mellom behov og motivasjon.

	1.	2.	3.	4.	5.
1.Indre motivasjon	-				
2.Ytre motivasjon	-.143	-			
3.Autonomi	.400*	.162	-		
4.Tilhørighet	.635*	-.003	.535*	-	
5.Kompetanse	.543*	-.162	.660*	.744*	-
N	97	97	97	97	

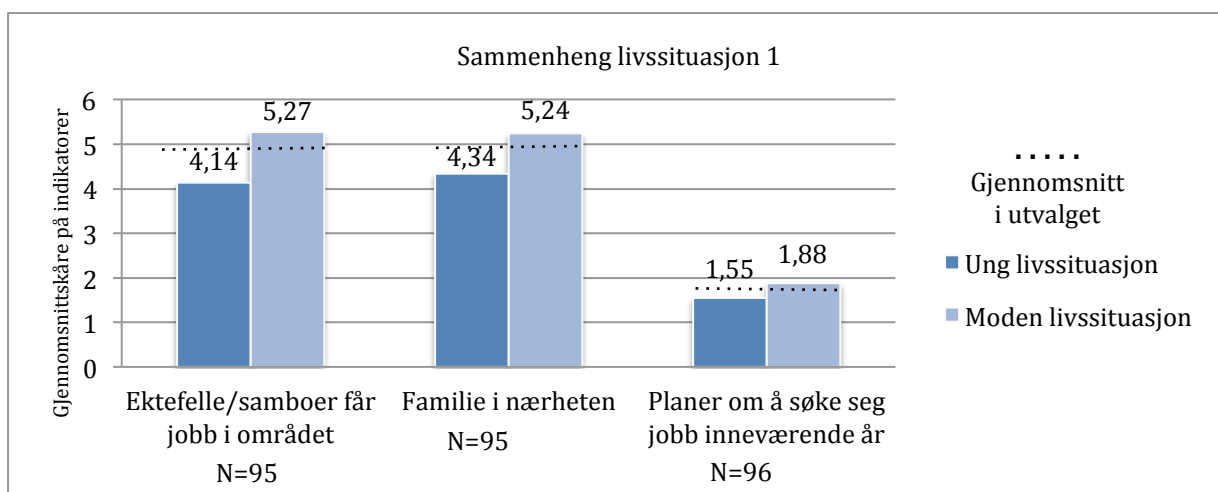
*p<0.01 (2-halet)

I de videre analysene vil jeg se på forskjeller i vektlegging av strukturvariabler mellom grupper av studenter inndelt etter verdi på de personlige variablene. De ulike gruppene for både behov og motivasjon er delt inn etter 50.prosentil, det vil si på medianen. For behovene (hvor de fleste studentene skårer høyt) er medianen som følger: autonomi 5.2, kompetanse 5.0 og tilhørighet 5.4. Det vil si at det i praksis er snakk om høye eller veldig høye verdier. For motivasjon er medianen for indre motivasjon 5.2 og for ytre motivasjon 3.2. Gruppene kalles heretter 1 og 2 etter henholdsvis under og over medianen. Se vedlegg 7 for fullstendig tabell.

4.3 Livsløp – framtidsperspektiv

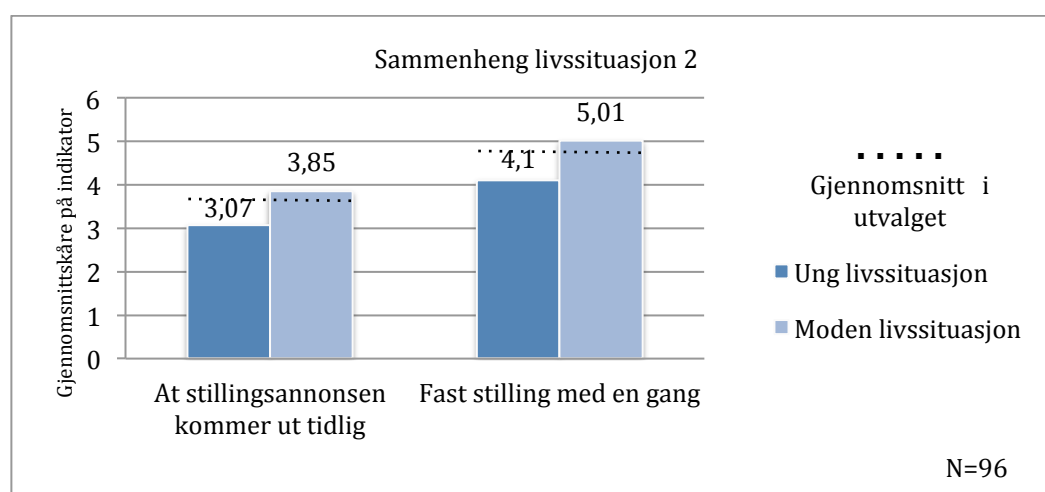
Livsløp og framtidsperspektiv innebærer de delene av datamaterialet mitt som kan knyttes til vektlegging av røtter og tilknytning og hva man ser for seg framover, det være seg både om man har tenkt å søke seg jobb i skolen inneværende år, hvor lenge man ser for seg at man blir i sin første jobb og størrelse på stedet man tror man kommer til å ende opp. Her finner jeg ingen signifikante sammenhenger mellom skårer og hvilken behovs-orientering man har, eller om man er ytre eller indre motivert for læreryrket. Hvilken *livssituasjon* man er i ser derimot ut til å ha betydning.

For det første er det statistisk signifikante forskjeller mellom hvilken livssituasjon man er i og om man har tenkt å søke seg jobb i skolen inneværende år ($p = .000$), og for det andre har livssituasjon sammenheng med i hvilken grad tilknytning og røtter har betydning. De i ”moden” livssituasjon vektlegger i større grad enn de ”unge” at ektefelle/partner også får seg jobb i området ($p = .001$) og at man har familie i nærheten ($p = .006$) hvis man skal flytte til et sted. Figur 4.7. viser at gjennomsnittet i utvalget ligger ganske nært gjennomsnittet for ”moden” livssituasjon.



Figur 4.7. Sammenheng mellom livssituasjon og skåre på henholdsvis "Ektefelle/samboer får jobb i området", "Familie i nærheten" og "Planer om å søke seg jobb inneværende år".

Personer i "moden" livssituasjon vektlegger også sterkere å få tilbud om fast stilling med én gang ($p = .001$) og at stillingsannonsen kommer ut tidlig ($p = .031$) enn studentene i en "ung" livssituasjon. Gjennomsnittet i utvalget ligger også her tett opp til det for "moden" livssituasjon.

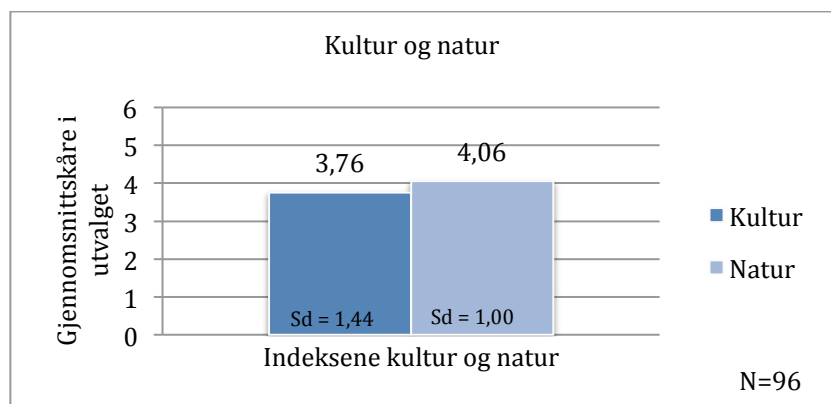


Figur 4.8. Sammenheng mellom livssituasjon og henholdsvis "At stillingsannonsen kommer ut tidlig" og det å få "Fast stilling med en gang".

4.4 Stedskvaliteter

I mitt datamateriale er det ingen grupper av studenter som skiller seg ut når det gjelder vektlegging av stedskvaliteter som går på natur og kulturtilbud/urbant liv i kommunen. Litt overraskende er det kanskje at ikke livssituasjon har betydning for vektlegging av kultur og

natur i kommunen, siden de i en mer etablert livssituasjon gjerne har flere familiære hensyn. Dette kan muligens ha sammenheng med konstrueringen av gruppene. Generelt er kultur og natur likevel variabler som viser en klar svartendens i datamaterialet. Mellom 18 og 38 % av respondentene rangerer ulike kulturelle og urbane tilbud i kommunen som ”uviktig”, det være seg tilbud om kino, konsert/teater, restauranter, kafeer, utesteder osv. På den additive indeksen ”kultur og urbant liv” er det hele 10 % som har gjennomsnittskåren 1 = uviktig. Til forskjell vektlegger mellom 14 og 30 % ulike forhold knyttet til natur i kommunen som ”svært viktig”. På den additive indeksen ”natur” skårer 31.9 % i gjennomsnitt mellom 5 og 6, det vil si høyeste eller nest høyeste skåre. Se vedlegg 8. Natur blir altså sett på som en viktig steds kvalitet, mens de mer kulturelle og ”urbane” aspektene ikke sees på som like nødvendige. Kanskje har dette sammenheng med at natur er noe man har eller ikke har på et sted, mens kultur er noe som i større grad kan skapes, eller som en er villig til å reise et stykke for å ha tilgang til? Figur 4.9 viser gjennomsnittskårene for de to indeksene knyttet til steds kvaliteter. Selv om gjennomsnittskårene ikke er så veldig forskjellige viser standardavviket at spredningen i utvalget er relativt stort. Studentene skårer langs hele svarskalaen, men hovedsakelig rundt midten, det vil si rundt 3.5.

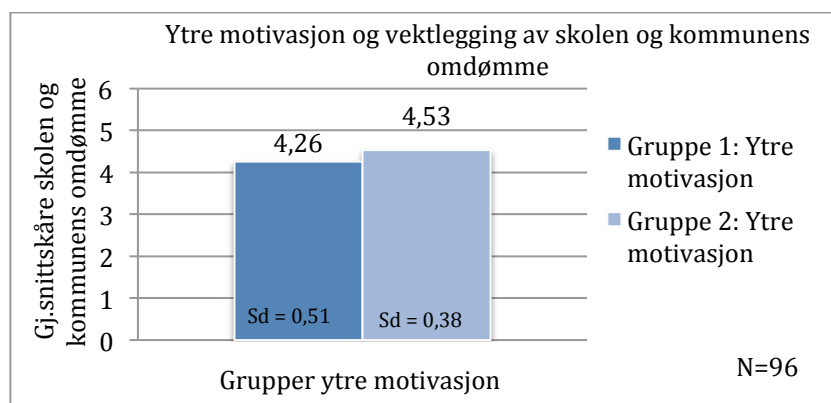


Figur 4.9 Gjennomsnittskåre på indeksene "kultur" og "natur" i utvalget.

4.5 Skolen og kommunens omdømme

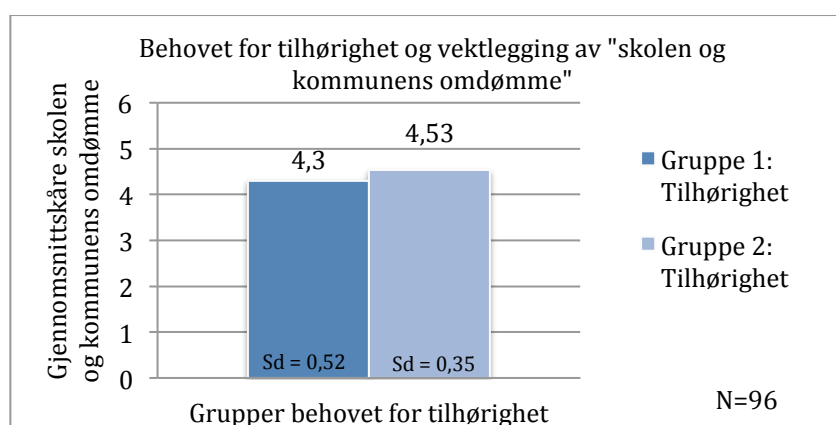
Kategorien jeg har kalt ”skolen og kommunens omdømme” inneholder variabler som går på kommunens pedagogiske profil, skolens kvaliteter og skolens rammefaktorer. Det handler om det pedagogiske, om det faglige og rammene rundt lærernes arbeidssituasjon. Hvilke kvaliteter har kommunen og skolen når det kommer til det pedagogiske? Og hvor viktig er egentlig dette, og for hvem?

Ytre motivasjon for læreryrket viser seg å være en særlig viktig faktor. Det er signifikante forskjeller mellom gruppe 1 og 2 på ytre motivasjon og hvordan de vektlegger skolen og kommunens omdømme. Personer med høy ytre motivasjon vektlegger i større grad omdømme enn de med lavere ytre motivasjon. Dette kan ha sammenheng med at denne kategorien blant annet inneholder ulike strukturelle rammefaktorer ved skolen, som for eksempel tydelig ledelse fra kommunens side, størrelse på skole og klasse og muligheter for fast stilling. Forskjellene er signifikante ($p = .005$).



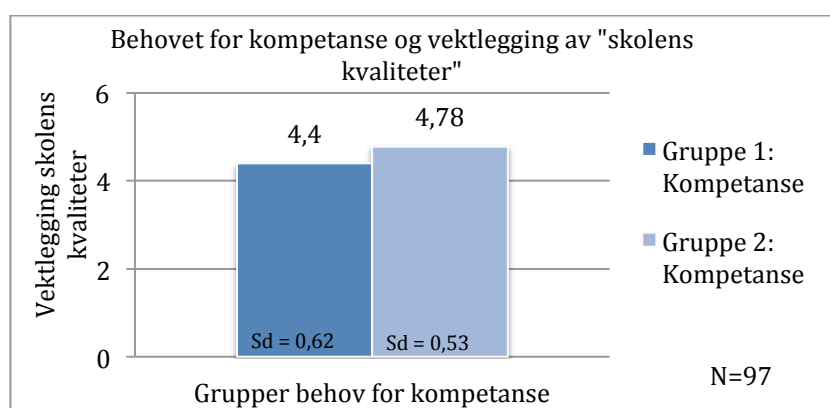
Figur 4.10. Sammenheng mellom ytre motivasjon og vektlegging av indeksen "skolen og kommunens omdømme" hos studentene.

Behovet for tilhørighet har også betydning for vektlegging av skolen og kommunens omdømme. Særlig høy verdi på behovet for tilhørighet har sammenheng med høy vektlegging av omdømme. Dette kan ha sammenheng med at behovet for tilhørighet innebærer at man søker seg til situasjoner hvor man føler at man passer inn, at man har eller kan se for seg å få en tilknytning til stedet og/eller personer. Forskjellene er signifikante ($p = .012$).



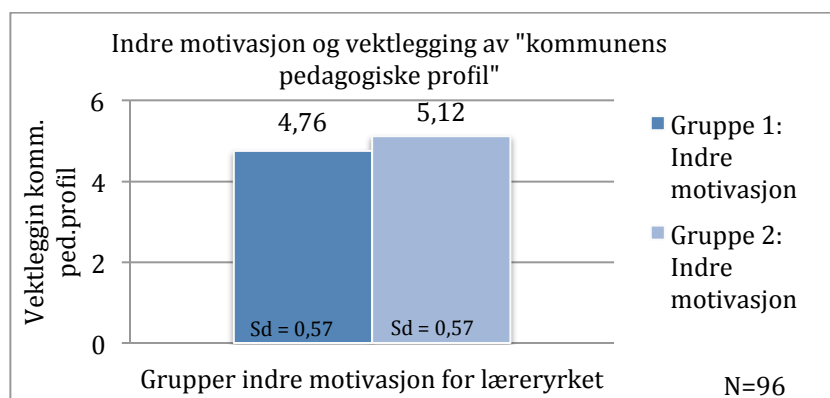
Figur 4.11 Sammenheng mellom behovet for tilhørighet og vektlegging av "skolen og kommunens omdømme".

Hvis man går enda mer i dybden på det som har med skolen og kommunens omdømme å gjøre, på den additive indeksen kalt ”skolens kvaliteter”, ser man at vektlegging av behovet for *kompetanse* har betydning. Skolens kvaliteter går blant annet på skolens omdømme, fagmiljøet på skolen, det sosiale miljøet blant lærerne og grad av frihet i yrkesutøvelsen. Det er statistisk signifikante forskjeller mellom gruppe 1 og 2 på behovet for kompetanse og vektlegging av skolens kvaliteter ($p = .002$). Studenter som har en særlig høy verdi på behovet for kompetanse har også høy skåre på variabler knyttet til ”skolens kvaliteter”. Kompetanseorienterte studenter er, ikke overraskende, opptatt av de pedagogiske sidene ved en fremtidig arbeidsplass.



Figur 4.12. Sammenheng mellom behovet for kompetanse og vektlegging av ”skolens kvaliteter” hos studentene.

Indeksen kalt ”kommunens pedagogiske profil” dreier seg om kommunens pedagogiske omdømme og kommunen som samarbeidspartner og skoleeier. Dette viser seg å bli ulikt vektlagt mellom gruppe 1 og 2 på *indre* motivasjon for læreryrket ($p = .03$). Personer med høy indre motivasjon vektlegger kommunens pedagogiske profil tyngre enn de med lavere indre motivasjon. Det handler ikke bare om kommunens omdømme utad, men også om de indre strukturene som danner grunnlaget for kommunens pedagogiske omdømme.



Figur 4.13. Sammenheng mellom indre motivasjon og vektlegging av ”kommunens pedagogiske profil”.

Går man enda dypere inn i materialet, på indikatornivå, er det noen variabler som skiller seg ut som gjennomgående viktig og attraktivt for lærerstudentene sett under ett. Tabell 4.3 viser gjennomsnittet for et utvalg variabler som ligger over 5, noen nesten opp mot 6. Variablene knyttes til de pedagogiske rammene rundt arbeidssituasjonen. Kommunikasjon, utvikling, ledelse og støtte er alle områder som har betydning for lærerens jobbhverdag.

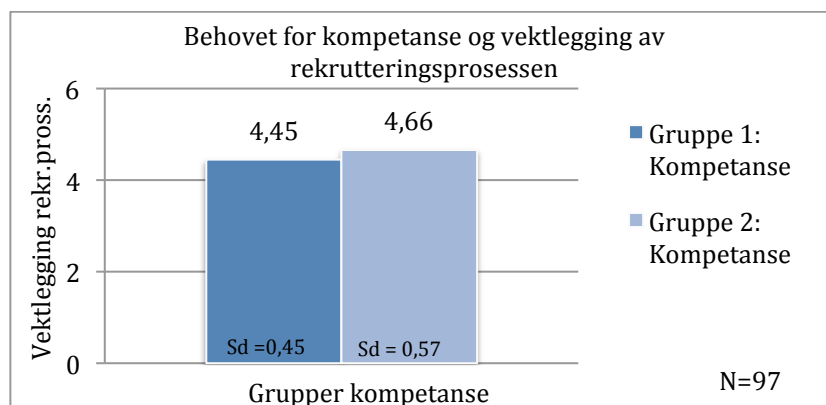
Tabell 4.3. Gjennomsnitt i utvalget for variabler knyttet det pedagogiske ved kommune og skole.

	God dialog skole - kommune	Spennende utviklingsarbeid i kommunen	At skolen har god ledelse	Veiledning første arbeidsår	Inkluderende miljø blant lærerne på skolen
Gjennomsnittskåre i utvalget	5,25	5,13	5,74	5,41	5,71
Standardavvik	,67	,87	,55	1,01	,50
N	95	96	97	97	97
Missing	2	1	0	0	0
Totalt	97	97	97	97	97

4.6 Rekrutteringsprosessen

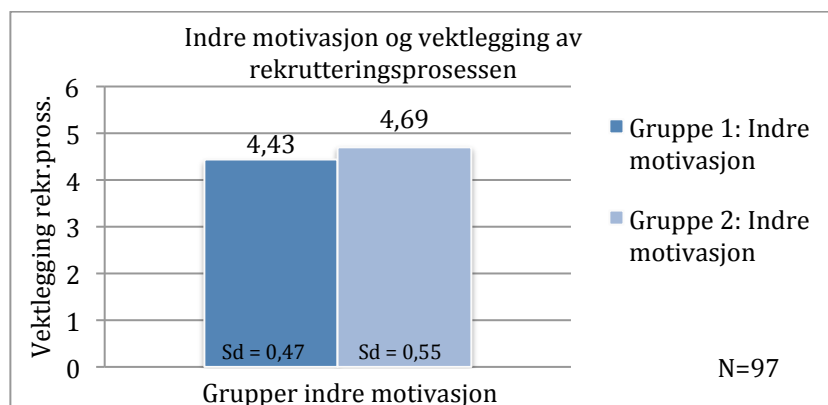
Rekrutteringsprosessen består av indeksene ”forventninger til rekrutteringsprosessen”, ”tilsettingsprosessen” og ”informasjon i jobbsøking”. Disse inneholder variabler knyttet til ulike forhold ved rekrutteringsprosessen, fra man søker på en stilling fram til man får et eventuelt tilbud om jobb. Tilgang på informasjon gjennom tilbakemeldinger og oppfølging gjennom søknadsprosessen er gjennomgående temaer.

I hvilken grad man vektlegger faktorer ved rekrutteringsprosessen som særlig viktig har sammenheng med skåre på behovet for *kompetanse*. En særlig høy verdi på behovet for kompetanse har sammenheng med høy vektlegging av ulike faktorer i rekrutteringsprosessen. Forskjellene er signifikante ($p = .045$).



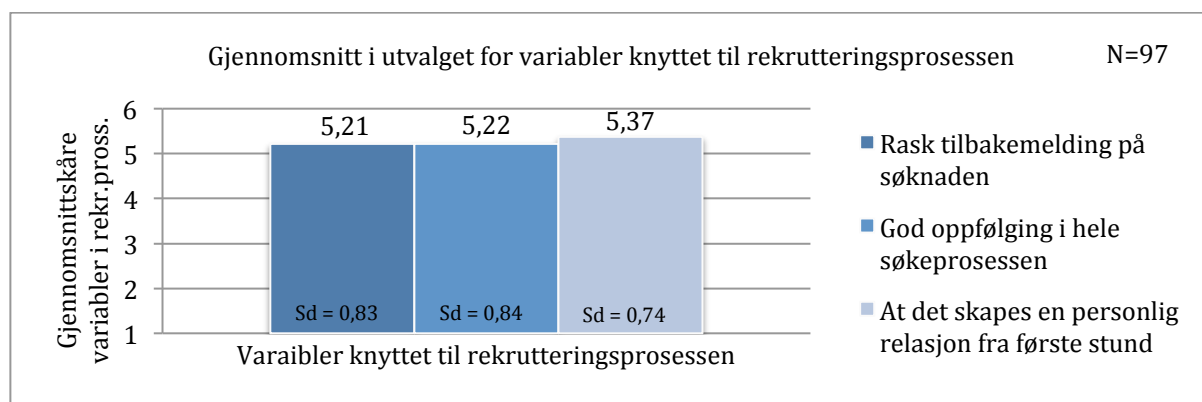
Figur 4.14. Sammenheng mellom behovet for kompetanse og vektlegging av rekrutteringsprosessen.

En annen faktor ved studentene som har betydning for hvordan de vektlegger rekrutteringsprosessen er grad av *indre* motivasjon for læreryrket. De som er høyt indre motivert for læreryrket vektlegger også rekrutteringsprosessen som særlig viktig. Forskjellene er signifikante ($p = .018$).



Figur 4.15. Sammenheng mellom indre motivasjon og vektlegging av rekrutteringsprosessen.

På indikatornivå skårer følgende variabler særlig høyt blant studentene som helhet:

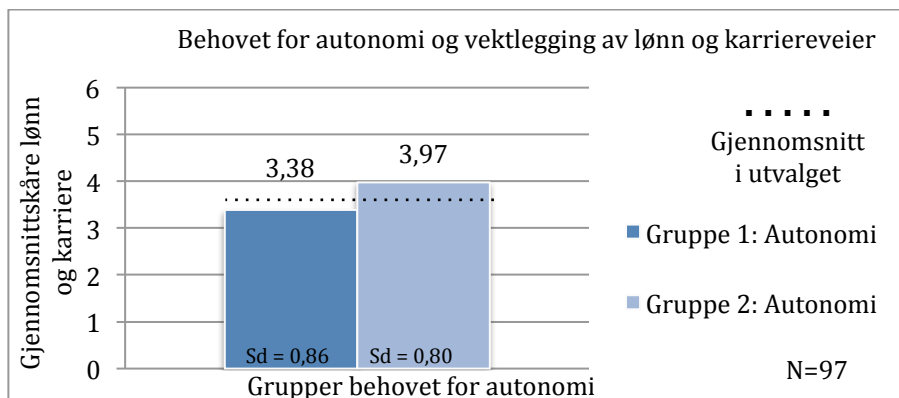


Figur 4.16 Gjennomsnitt i utvalget for henholdsvis "Rask tilbakemelding på søknaden", "God oppfølging i hele søkeprosessen" og "At det skapes en personlig relasjon fra første stund".

Å føle at man blir sett og å få feedback gjennom søknadsprosessen ser altså ut til å være viktige faktorer ved rekrutteringsprosessen for mange studenter. Tatt i betraktning at mange av studentene i utvalget mest sannsynlig på undersøkelsestidspunktet allerede har begynt å søke seg jobb, er dette et funn man bør ta på alvor.

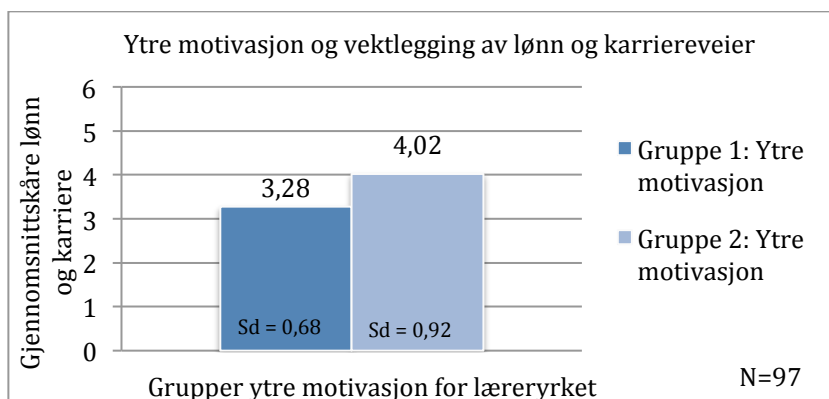
4.7 Lønn og karriereveier

Lønn og karriereveier består av skalaen ”lønn” som måler hvor viktig respondenten mener lønn er og indeksen ”karriereveier” om hvor viktig det er med ulike muligheter for alternative karriereveier. Her er det særlig vektlegging av behovet for *autonomi* og *ytre* motivasjon for læreryrket som har betydning. Studenter som er sterkt autonomi-orientert vektlegger i større grad lønn og karriereveier enn studenter som er mindre autonomi-orientert. Forskjellene er signifikante ($p = .001$). Gjennomsnittet i utvalget ligger ca. midt i mellom gjennomsnittet for de to gruppene.



Figur 4.17. Sammenheng mellom behovet for autonomi og vektlegging av lønn og karriereveier.

Ytre motivasjon for læreryrket har, kanskje ikke overraskende, sammenheng med vektlegging av lønn og karriereveier. Personer som skårer høyt på ytre motivasjon for læreryrket skårer også signifikant høyere på hvor viktig lønn og karriereveier er enn personer som i mindre grad har ytre motivasjon for læreryrket ($p = .000$).



Figur 4.18. Sammenheng mellom ytre motivasjon og vektlegging av lønn og karriereveier.

4.8 Fra kvalitative data

Hva som oppleves som viktig og attraktivt ved en jobb og et sted ser ut til å variere med hvem man spør, og hvilke kjennetegn denne personen har. De foregående analysene kan gi en pekepinn på dette, og viser viktige områder som skoler og kommuner bør ha i bakhodet når de ønsker å rekruttere lærere til ledige stillinger. I tillegg til analysene som er gjort ved hjelp av data fra de lukkede spørsmålene i undersøkelsen inneholdt spørreskjemaet også to åpne spørsmål helt til slutt: ”Hva mener du er det viktigste en *kommune* kan gjøre for å tiltrekke deg som jobbsøker?” og ”Hva mener du er det viktigste en *skole* kan gjøre for å tiltrekke deg som jobbsøker?”. Flere av respondentene har valgt å svare ganske utfyllende på spørsmålene. Kodingen er gjort slik at hver gang en av kodene blir nevnt får det et ”kryss”. Det vil si at svarene fra én respondent kan gi flere ”kryss”. Koder som har blitt nevnt færre enn 3 ganger er ikke tatt med. Figur 4.19 viser kodene på spørsmålet om kommunen og figur 4.20 for skolen.



Figur 4.19 Fordeling på koder for åpne spørsmål om kommunen



Figur 4.20. Fordeling på koder fra åpne spørsmål om skolen.

Det er flere faktorer som går igjen mellom de to spørsmålene, noe som understreker at skillet mellom skole og kommune ikke alltid er så tydelig. Det som særlig skiller seg ut når det gjelder hva en skole kan gjøre, er det å sørge for et godt arbeidsmiljø hvor det er fokus på trygghet, fleksibilitet i arbeidssituasjonen og teamarbeid. Sammen med et ønske om tydelige stillingsannonser og tilbud om veiledning for nyutdannede, kan det se ut som studentene i utvalget ønsker trygge rammer når de nå skal ut i arbeidslivet.

4.9 Oppsummering av resultater

- Lønn og karriereveier har sammenheng med behovet for autonomi.
- Vektlegging av skolen og kommunens omdømme har sammenheng med behovet for tilhørighet.
- Hvordan man vurderer indeksen skolens kvaliteter og variabler knyttet til rekrutteringsprosessen har sammenheng med behovet for kompetanse.
- Vektlegging av rekrutteringsprosessen og skåre på indeksen kommunens pedagogiske profil henger sammen med indre motivasjon for læreryrket.
- Hvordan man vektlegger lønn og karriereveier og kommunens omdømme har sammenheng med ytre motivasjon for læreryrket.

- Hvilken livssituasjon man er i har betydning for om man har planer om å søke seg jobb inneværende år, vektlegging av at ektefelle/samboer får jobb i området, at man har familie i nærheten, at stillingsannonsen kommer ut tidlig og hvor viktig det er å få tilbud om fast stilling med en gang.

Disse resultatene vil bli nærmere drøftet i neste kapittel.

5 Diskusjon og konklusjon

5.1 Resultatene i lys av det teoretiske bakteppet

Jeg har valgt å bruke de tre forskningsspørsmålene i studien for å strukturere diskusjonen. I dette kapittelet blir de funnene og analysene jeg har gjort gjennomgått sammen med og sett i lys av det teoretiske bakteppet.

5.1.1 *Hva har betydning når nyutdannede grunnskolelærere skal søke seg jobb ved en skole i en kommune?*

Det er mange faktorer som spiller inn når nyutdannede grunnskolelærere skal søke seg jobb i skolen. Denne studien har fokusert både på de personlige og de situasjonelle forholdene, og samspillet mellom disse.

Karakteristika ved personen: Motivasjon, behov og livssituasjon

Studien har vist at behov og motivasjon har betydning når de nyutdannede lærerstudentene skal søke seg jobb i skolen. I mine data finner jeg for eksempel at de som er ytre motivert for læreryrket i større grad vektlegger lønn og karriereveier enn de som er mindre ytre motivert. I følge selvbestemmelsesteorien vil ytre belønning påvirke indre motivasjon negativt (Deci & Ryan, 2000), og man kan dermed anta at de som vektlegger lønn kan være mindre indre motiverte for læreryrket. Men min studie viser at de som har høy verdi på behovet for autonomi også skårer høyt på lønn og karriereveier, og autonomi og indre motivasjon har en sterk positiv korrelasjon. Dermed er ikke dette noe entydig. I følge teorien skal autonomi og ytre insentiver korrelere negativt, mens jeg finner det motsatte (Ryan & Deci, 2002). At behovet for autonomi korrelerer positivt med indre motivasjon, og at grad av indre motivasjon ikke har sammenheng med vektlegging av lønn og karriereveier, viser kompleksiteten i å skulle finne sammenhenger i statistisk materiale. Ytre (kontrollert) og indre (autonom) motivasjon er i denne sammenhengen heller ikke forstått som to motsetninger, men heller som ulike grader av regulering knyttet til forskjellige områder (jf. tabell 2.1.). Man kan være ytre motivert og dermed kontrollert når det gjelder enkelte områder, og indre og autonomt motivert når det gjelder andre (Deci & Ryan, 2000).

Et annet funn i mine data er at det er flere som skårer høyt på indre motivasjon for læreryrket enn som skårer høyt på ytre motivasjon. I følge selvbestemmelsesteorien er det en glidende

overgang fra ytre motivasjon via integrasjon til indre motivasjon (Deci & Ryan, 2008). Er det mulig at dette kan ha skjedd gjennom studiet ved at lærerstudenter blir sosialisert til å ha indre motivasjon for læreryrket? Tradisjonelt har lærerprofesjonen vært preget av altruisme og indre motivasjon for yrket (Abrahamsen, 2008; Mastekaasa, 2008b). Videre diskusjoner om dette går ut over denne studiens omfang, men er et interessant område også når det gjelder rekruttering og jobbsøking. Hvilken motivasjon og hvilke grunner man har for å være i læreryrket vil påvirke hva man ser etter i en jobb, og hva som avgjør om man søker på en stilling og takker ja ved et eventuelt tilbud. Når nyutdannede grunnskolelærere skal søke seg jobb i skolen har dermed ulike former for motivasjon betydning.

Livsløp og livssituasjon spiller også inn på hva man ser etter. Personer som er godt etablert og er klare for å slå seg ned vil se etter noe annet enn de som bare ønsker en første jobb (Abrahamsen, 2008). Ut i fra mine data er det likevel ikke helt entydig hva som har betydning. Dette kan ha sammenheng med at aldersspredningen i datamaterialet mitt ikke er så stor, de fleste er relativt unge og alle er studenter. Hadde jeg sett på ferdig nyutdannede lærere og eldre erfarne lærere ville jeg nok ha funnet flere forskjeller. Men da ville erfaring i yrket mest sannsynlig spilt en betydelig rolle, og ikke bare livsløp og livssituasjon. Jeg har likevel funnet noen forskjeller mellom de helt unge og de litt mer ”modne”, og livssituasjon er derfor også en faktor av betydning.

Situasjon og kontekst

Ulike situasjonelle faktorer spiller inn når nyutdannede lærere skal søke seg jobb i skolen. Forhold ved kommunen som natur, oppvekstmiljø og sosialt miljø blir særlig vektlagt i mitt datamateriale. Det er tydelig at det ikke bare er jobben som er viktig, men også stedet/kommunen. Dette stemmer overens med det Baldersheim har funnet (2014), at arbeid i seg selv ikke er oppgitt som hovedgrunn til at man flytter, verken for kvinner eller menn.

Når det gjelder arbeidsplassen, skolen, er det særlig gode arbeidsvilkår og rammefaktorer som gjør det lettest mulig for de nyutdannede lærerne å gjøre en god jobb som har betydning. Hva kan skolen by på? Det å få vite hva jobben faktisk innebærer og hva man kan forvente blir framhevet som viktig av mine respondenter. Det er altså ikke uten betydning hva selve arbeidsplassen kan by på, og hvordan den byr på det (Elgvin, 2013).

5.1.2 Hva oppfatter ulike studenter som attraktivt når de skal søke seg jobb i skolen?

Hvem ønsker hva? Dette vil være interessant informasjon for de som skal rekruttere – hvilke typer studenter vektlegger hvilke situasjonelle faktorer? Informasjon om dette gir mulighet til å ”skreddersy” hva man går ut med eller fronter ut i fra hvilke typer søkere man ønsker. De fleste analysene mine baserer seg på skillet mellom gruppe 1 og gruppe 2, altså om man har en gjennomsnittsskår henholdsvis under eller over medianen på det enkelte behovet eller type motivasjon, og denne inndelingen brukes også her.

Autonomi-orienterte studenter

Autonomi korrelerer positivt med indre motivasjon for læreryrket, og autonomi-orienterte studenter vil ha en større grad av indre motivasjon enn de som er mindre autonomi-orienterte. I følge teorien vil de være mer selvbestemte og opptatte av å ta egne valg (Ryan & Deci, 2002). Dette er likevel ikke helt tydelig i mine data. Mange studenter skårer høyt på påstander som går på behovet for autonomi, men jeg finner ikke så mange statistisk signifikante sammenhenger mellom autonomi-orientering og andre strukturelle faktorer som man kanskje kunne forvente. Et eksempel er vektlegging av informasjon i tilsettingsprosessen, hvor det er rimelig å forvente at de som er mer autonomi-orienterte i større grad enn de mindre autonomi-orienterte vil legge vekt på å få nok informasjon for å kunne ta selvstendige valg. Dette vises ikke hos mine respondenter.

Behovet for autonomi har derimot betydning for ønske om lønn og karriereveier, og forskjellene mellom gruppene 1 og 2 på autonomi er signifikante. Selv om dette som nevnt ovenfor ikke stemmer direkte med teorien, kan man se på det som en del av den selvbestemte dimensjonen av behovet for autonomi. Lønn kan være en viktig faktor for å føle at man er selvbestemt og på et vis selvstendig. Karriereveier handler om å ha *muligheten* til å ”rykke opp” i gradene på sikt, men det betyr ikke at man nødvendigvis kommer til å gjøre det. Å få autonome og dermed også indre motiverte lærere til å søke på en stilling vil kunne være en fordel for skolene fordi slike lærere vil være selvbestemte og handle ut i fra interesse og internaliserte verdier, og være opptatt av at handlingene skal representere dem selv (Ryan & Deci, 2002). I en travel hverdag er dette viktig egenskaper.

Kompetanse-orienterte studenter

Det er å forvente at studenter som er særlig opptatt av behovet for kompetanse også vektlegger de pedagogiske forholdene ved kommunen og skolen, siden dette har betydning

for yrkesutøvelsen. Det å føle at man mestrer noe, som behovet for kompetanse handler om, er til en viss grad avhengig av ulike rammefaktorer. Teorien sier også at man søker seg til situasjoner som er optimale for ens opplevde kompetansenivå (Ryan & Deci, 2002). I mine data finner jeg, ikke overraskende, signifikante forskjeller mellom gruppe 1 og 2 på behovet for kompetanse og skåre på indeksen ”skolens kvaliteter”. Vektlegger man sterkt behovet for kompetanse er man særlig opptatt av de pedagogiske og faglige rammene rundt jobben og jobbsituasjonen, og ”skolens kvaliteter” handler om akkurat dette. Det er også forskjeller mellom gruppe 1 og 2 og hvordan de vurderer rekrutteringsprosessen. De med særlig høy verdi på behovet for kompetanse er også mer opptatt av faktorer knyttet til rekrutteringsprosessen, helt fra stillingsannonsen bekjentgjøres til et eventuelt tilbud om jobb. Dette har betydning med tanke på rekruttering fordi behov for kompetanse må, sammen med de to andre behovene, tilfredsstilles for at man skal fungere optimalt, oppleve velvære og for å ha indre (autonom) motivasjon (Deci & Ryan, 2000). I mine data korrelerer behovet for kompetanse også positivt med indre motivasjon for læreryrket (.543). Man er fristet til å tro at lærere som er kompetanseorienterte er gode lærere som ønsker å mestre ting, og både kunnskap og kompetanse er jo særlig viktig i skolen, som jo er en kunnskapsbedrift.

Tilhørighet-orienterte studenter

Studenter som i stor grad legger vekt på behovet for tilhørighet søker seg mot det trygge og nære, og ønsker en tilknytning til stedet eller personer på stedet (Ryan & Deci, 2002). Studenter i gruppe 2 på behovet for tilhørighet vektlegger ”skolen og kommunens omdømme” signifikant høyere enn studenter i gruppe 1. ”Skolen og kommunens omdømme” innebærer variabler knyttet til det pedagogiske, det faglige og rammene rundt arbeidssituasjonen. Dette legger grunnlaget for å kunne danne en følelse av tilhørighet til stedet og til menneskene. Man må til en viss grad identifisere seg med det man gjør for å kunne få en følelse av tilhørighet. Skaalvik og Skaalvik (2014) finner i sin studie at relasjonelle forhold er særlig viktig når det gjelder trivsel for lærere. Viktigheten av å ha en følelse av tilhørighet til skolen og å ha et arbeidsmiljø preget av en kollektiv kultur blir også vektlagt av mange av mine respondenter.

Det kan imidlertid diskuteres hvor viktig det vil være for en skole å ha lærere som er særlig orientert mot behovet for tilhørighet. Hva gagnar det arbeidsplassen om de ansatte har et særlig behov for røtter og tilknytning til sted og mennesker? I følge selvbestemmelsesteorien har tilfredsstillende behov for tilhørighet også sammenheng med grad av indre motivasjon (Ryan & Deci, 2002). Og det å ha ansatte som er indre motiverte og som føler en tilhørighet

til arbeidsplassen og kolleger kan være en fordel, både når det gjelder utholdenhet for å slippe gjennomtrekk, for arbeidsinnsats og det å identifisere seg med jobben man gjør (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Ønsker man slike lærerstudenter må man ta hensyn til at lærerne ikke bare skal ha en jobb, de skal også trives i jobben.

Indre motiverte studenter

Indre motivasjon for læreryrket viser seg å ha betydning for flere forhold, og det er signifikante forskjeller mellom studenter i gruppe 1 og gruppe 2 på indre motivasjon både når det gjelder vektlegging av variabler knyttet til kommunens pedagogiske profil og rekrutteringsprosessen. Kommunens pedagogiske profil dreier seg om hvordan kommunen styrer skolen, og hvordan de vektlegger eller organiserer de pedagogiske sidene. Dette vil ha betydning for lærerens yrkesutøvelse, og stemmer derfor overens med at de som er indre motivert for læreryrket også er opptatt av dette. Sammenhengen med vektlegging av rekrutteringsprosessen er særlig interessant. De indre motiverte studentene er opptatt av hvordan de blir møtt og fulgt opp, og tilgangen på informasjon. De er interessert i *innholdet* i prosessen.

Den indre motiverte læreren har tradisjonelt vært selve karakteristikken av læreren, med altruistiske motiv, som setter profesjonen foran egne behov og interesser (Mastekaasa, 2008b). Selv i dag er det viktig for mange at de oppfatter seg selv om en del av noe større. Det handler om å forberede kommende generasjon på selve livet (Lillejord, 2015). Nyutdannede lærere som er indre motiverte er kanskje de arbeidstakerne man helst vil ha i skolen. Indre motivasjon for læreryrket korrelerer positivt med vektlegging av behovet for autonomi, noe som vil si en indre motivert og selvbestemt arbeidstaker. I en hektisk jobbhverdag trenger man lærere som er kunnskapsrike, men som også er autonome og kan takle alle de ulike utfordringene som kommer *samtidig* som man klarer å holde læreryrkets kjerne i fokus, nemlig barn og unge (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Hvordan man utformer for eksempel stillingsannonser og hvordan rekrutteringsprosessen foregår vil ha betydning for hvilke studenter som søker og eventuelt takker ja.

Ytre motiverte studenter

Ytre motivasjon for læreryrket vil si at man i stor grad legger vekt på ytre insentiver og rammefaktorer ved jobbsituasjonen. Studenter med høy ytre motivasjon drives av for eksempel lange ferier og lønnsinsentiver, og kan i mye større grad enn indre motiverte

studenter styres av belønninger. I mine data finner jeg, i tillegg til en sammenheng med vektlegging av lønn og karriereveier, at ytre motivasjon for læreryrket har betydning for vektlegging av skolen og kommunens omdømme. Dette har mest sannsynlig å gjøre med de ytre rammene og reguleringene som kategorien innebærer, og handler om hva den enkelte lærer har mulighet til å oppnå.

Tidligere forskning viser at det er viktig å ha karrieremuligheter for å unngå at folk forlater profesjonen (Abrahamsen, 2008). Men problemet er at lærere har veldig korte karrierestiger og få avansemuligheter. I mitt datamateriale er det signifikante forskjeller mellom gruppe 1 og 2 på ytre motivasjon for læreryrket og vektlegging av lønn og karriereveier. Selv om karriereveiene kanskje ikke er mange eller lange er det for ytre motiverte studenter viktig å ha muligheten til å kunne avansere. Lønn er et av de største ytre insentivene skolen har å by på, så det er, ikke overraskende, tungt vektlagt av ytre motiverte studenter. Som nevnt tidligere er det imidlertid langt fra alle kommuner som kan tilby høyere lønn til nytilsatte lærere. Karrieremuligheter vil nok også variere mellom kommuner (Bakkeli, Jensen, & Moland, 2013). Det er likevel viktig å huske på at om man hovedsakelig lokker med lønn og karrieremuligheter appellerer det muligens til en viss type lærere/lærerstudenter, noe som vil få betydning for hvilken type arbeidskraft man får (Falch & Strøm, 2009).

Livsløp

Hvor i livsløpet man er og hvilken livssituasjon man er i, har betydning for hva man ser etter og oppfatter som attraktivt. For personer i en ”moden” livssituasjon som er mer etablert er det for eksempel særlig viktig at ektefelle/partner også får jobb i området. Et interessant område knyttet til dette er såkalt *tandemrekruttering*. Dette er det ikke forsket så mye på, og det sies at det er særlig krevende, men det kan likevel være aktuelt og muligens et konkurransefortrinn for mindre kommuner. Tandemrekruttering innebærer at man ikke bare må rekruttere én person til området, men også ektefelle/partner. I dagens samfunn er de fleste familier toinntektsfamilier, så det er ikke bare én person som trenger jobb, men som regel to. Ved å også ta hensyn til ektefelle/partner og finne en jobb til han/henne i området, kan man øke attraksjonen med å flytte til et sted og dermed gjøre rekrutteringsprosessen lettere (Grimsø, 2004).

Livsløp er også knyttet til bostedspreferanser, altså hva man ser etter ved et sted. Hvis man bruker Baldersheims stedskvaliteter (2014) for å se på datamaterialet mitt kan man se at

omgivelser, med natur, frisk luft, bolig, sosialt miljø og kommunal service, er gjennomgående viktig for de fleste, og at et godt oppvekstmiljø og sosialt miljø i kommunen blir fremhevet. Dette er imidlertid ikke noe bare de mindre kommunene kan by på, og er noe man kan finne også i mange større byer. *Spennning* med blant annet uteliv, kultur og ”urbant liv” blir, litt overraskende, ikke særlig vektlagt av studentene i utvalget mitt. Dette er dermed ikke de viktigste faktorene når man vurderer å flytte. Kanskje er studentene i utvalget mitt ferdig med ”kafé-stadiet” etter minst 4 år på et mer eller mindre sentralt sted? Kulturelle tilbud kan antakelig bli en viktigere faktor når de først har flyttet til et sted og funnet seg til rette. *Røtter* med familie, tilknytning og venner blir også vektlagt av de fleste, men særlig av de i ”moden” livssituasjon. I følge litteraturen er dette et større savn i by enn på mindre steder, og taler dermed til fordel for de mindre stedene. Viktigheten og muligheten med å rekruttere tilbake ”egne” til regionen har støtte i forskning (St. Meld. nr. 25, 2009). Siden *arbeid* sjelden er hovedgrunnen til flytting er ikke dette avgjørende, men likevel en viktig faktor når man vurderer å flytte (Aure et al., 2011; Baldersheim, 2014; Molan & Egge, 2000). I dette tilfellet vil karakteristika ved arbeidsplassen sannsynligvis ha betydning, siden lærere har mulighet til å få seg jobb stort sett over hele landet (Gythfeldt & Heggen, 2013).

Livssituasjon har i mine data sammenheng med om man har planer om å søke seg jobb inneværende år, vektlegging av at stillingsannonser kommer ut tidlig, og hvor viktig det er å få tilbud om fast stilling med en gang. Om man da ønsker å tiltrekke seg de mer ”modne” og etablerte nyutdannede er dette noe å tenke på. De med mer familiære forpliktelser som barn og partner er mer opptatt av å planlegge og få faste rammer enn de yngre og mer uetablerte.

5.1.3 Hva kan skoler og kommuner gjøre for å rekruttere og tiltrekke seg nyutdannede lærere?

Veiledning første arbeidsår

Koding av de åpne spørsmålene viser at lærerstudentene særlig etterspør veiledning/fadderordning/mentorordning første arbeidsår. Dette stemmer overens med litteratur og forskning på området. Veiledning for begynnerlærere og inkludering i arbeidsmiljøet (som også vektlegges i datamaterialet) har vist seg å være avgjørende for om begynnerlærerne fortsetter som lærere i skolen (Elstad, 2013). St. Meld nr. 11 (2009) foreslår at fra 2010 skal alle nye lærere få rett til veiledning første arbeidsår. Det er imidlertid ikke en lovfestet rett, og i svært mange kommuner er ikke dette vanlig praksis, eller praksisen er for

dårlig utviklet (Elstad, 2013; Skaalvik & Skaalvik, 2014). En profesjon inneholder kunnskap fra flere fagområder, og det er ofte et spenn mellom teoretisk kunnskap og praktisk kunnskap. Dette er særlig relevant for lærere, og integreringen mellom disse to formene for kunnskap får betydning for yrkesutøvelsen. Læreryrket inneholder i likhet med mange andre profesjoner mye taus kunnskap, altså kunnskap som ikke er direkte artikulerbar. Dette er kunnskap som lærere må tilegne seg i jobb og praksis, og som ikke nødvendigvis kan læres gjennom teori i løpet av studiet. Utdanningen skal lede mot kvalifisering til yrkesutøvelse, men man er likevel ikke ferdig utlært når man avslutter lærerstudiet. Spranget mellom utdanning og yrke, ofte kalt praksisspranget, byr på utfordringer for de fleste, og for noen fører det også til at de forlater yrket (Grimen, 2008; Smeby, 2008). Ved snakk om rekruttering og attraksjon kan derfor det å minske dette ”spranget” være en viktig nøkkel (Hollup & Holm, 2015). Her har skoler og kommuner definitivt noe håndfast de kan ta tak i ved rekruttering av alle typer lærerstudenter.

Ser man på selvbestemmelsesteorien kan tilbud om veiledning første arbeidsår og inkludering i arbeidsmiljøet bidra til å tilfredsstille alle tre behovene (autonomi, kompetanse og tilhørighet), og dermed sørge for bedre funksjonalitet og opplevd velvære for de nyutdannede lærerne. Behovet for kompetanse vil i særlig grad påvirkes av tilbud om veiledning, ved at man får støtte og trygghet i jobbsituasjonen slik at man føler seg mest mulig kompetent. Behovet for tilhørighet vil kunne tilfredsstilles ved at man blir inkludert i arbeidsmiljøet, man skaper en relasjon til erfarne kolleger og blir på den måten lettere en del av fellesskapet. Alt dette vil også påvirke behovet for autonomi ved at det vil bidra til at man blir tryggere, får større grad av selvbestemmelse og dermed grunnlag for å ta egne valg (Ryan & Deci, 2002).

Place branding/omdømmebygging

Datamaterialet mitt viser at det ligger et ubrukt potensiale for kommuner og skoler i place branding/omdømmebygging. En del arbeider med dette allerede, men veldig mange gjør det ikke (Bakkeli et al., 2013). Det kvalitative materialet viser et særlig fokus på informasjon, og hvor viktig det er å vite hva man går til, både når det gjelder skole og kommune. Har man noe å være stolt over og vise fram, så bør man gjøre det.

I tråd med Bland et.al. (2014) blir skolens hjemmeside nevnt flere ganger i de åpne spørsmålene. Lærerstudentene etterlyser informative hjemmesider hvor skolen viser fram hva de driver med, positive sider ved dem selv, i tillegg til informasjon om området og de ansatte.

Dette blir også trukket fram som en viktig kilde til å skaffe seg informasjon om ledige stillinger. Det blir etterlyst mer profilering av de pedagogiske sidene ved skolen og kommunen, og flere av studentene understreker at de ønsker å vite hva de går til. Det som foregår i rekrutteringsprosessen blir som nevnt tidligere vektlagt både gjennom de åpne og de lukkede spørsmålene, og det å ”brande” at man bryr seg om den enkelte søker har betydning. Gjennom å sørge for informasjon og tilbakemelding gjennom hele prosessen er det mulig å skape et godt omdømme som et sted der nyutdannede ønsker å jobbe eller søke jobb senere, fordi de ble møtt på en seriøs måte. Videre viser de kvalitative dataene også at arbeidsmiljø med vekt på trygghet og relasjoner har stor betydning. Som nyutdannet er nok mange ganske spente og utrygge, og det å vite at man går til en trygg og ryddig arbeidssituasjon er en viktig tiltrekningsfaktor (Skaalvik & Skaalvik, 2014).

Analysene fra denne studien viser at det kan være klokt å tenke over *hvem* man brander mot. Hvilken type studenter man ønsker bestemmer også til en viss grad hva man bør legge vekt på, og hva man bør framheve i rekrutteringsprosessen. Vil man ha autonome og indre motiverte lærere, eller mer ytre motiverte? Vil man sikte seg inn mot å få unge og uetablerte til kommunen, eller de litt eldre og mer etablerte som kommer med familie? Forskjellige lærere bringer trolig med seg ulike fordeler og ulemper. En bevissthet rundt dette kan hjelpe skoler og kommuner til å ”spisse” rekrutteringsprosessen, slik at det blir mer klart hvilken type søkere man ønsker, og man unngår å bare bruke generelle ord og beskrivelser i stillingsannonsene.

I tillegg til hvem man brander mot er det også et sentralt spørsmål om *når* i rekrutteringsprosessen en bør gjøre det. I følge Uggerslev, Fassina & Kraichy (2012) er det sju ulike områder som er avgjørende i en rekrutteringsprosess. Den første er *karakteristikk ved jobben*. Dette dreier seg om jobben i seg selv, arbeidsoppgavene og eventuelle kompensasjoner. For lærere vil jobben og arbeidsoppgavene være stort sett det samme over alt, men det er forskjell på hvilke fag man skal undervise i, om man er kontaktlærer og eventuelle andre tilleggsoppgaver man får. Kompensasjon vil som oftest dreie seg om lønn for ekstra oppgaver etc. *Organisasjonskarakteristikk* innebærer trekk ved organisasjonen som omdømme, kjennskap til organisasjonen, geografisk plassering og størrelse (ibid.). Her kommer kommunenes rolle inn. Å fremme og markedsføre sine skoler med de fordelene og særtrekkene de har kan være avgjørende (Bland et al., 2014). Disse to første områdene innebærer faktorer som spiller inn på om man i det hele tatt søker på stillingen. Mine

respondenter etterlyser også tydeligere og mer spesifiserte stillingsannonser og informasjon om selve skolen og også kommunen. Videre er det viktig *hvordan rekrutterer oppfører seg* i møte med søkerne til stillingen. Informasjon, kompetanse og tidsbruk blir ofte vurdert av søkerne, og kan ha betydning for om de ved et eventuelt tilbud takker ja (Uggerslev et al., 2012). Om det er rektor eller andre som skal tilsette nye lærere kan ha betydning for hvordan søkerne oppfatter rekrutteringsprosessen. Hvem er det som bryr seg om hvem som blir ansatt? (Bland et al., 2014). Den fjerde kategorien er *rekrutteringsprosessen* og dreier seg om de aktivitetene som foregår i prosessen rundt rekrutteringen. Er aktivitetene realistiske, relevante og helhetlige? Det er viktig for mange at seleksjonsprosessen føles rettferdig, og at det gis tilstrekkelig informasjon. Respondentene understreker at det er viktig å bli tatt seriøst når man søker, og føle at man blir sett som individ. Den femte kategorien innebærer hvordan søker *forventer at han/hun passer med jobben*. Både selve stillingen og organisasjonen må passe inn med søkers mål, oppfatninger og ideer (Uggerslev et al., 2012). Hvordan passer jeg inn på en slik skole? Kan jeg utfolde meg som lærer på den måten jeg synes er best? Helhetlig informasjon om organisasjonen og en klar profil og visjon for enheten kan være en viktig faktor her. Kategori seks er *alternative ansettelsesmuligheter* (ibid.). Er det mange skoler i nærheten som også søker lærere? Er jeg villig til å flytte hvor som helst for å få den jobben jeg ønsker? Dette vil spille inn på søkers avgjørelse. Den siste kategorien er *ansettelsesforventninger*, hvor rekrutteringsprosessen påvirkes av i hvilken grad søker tror at han/hun mottar et jobbtilbud fra organisasjonen (ibid.). Alt dette er steg hvor skoler og kommuner kan gjøre en innsats og direkte sørge for å bygge og brande omdømmet sitt. Kunnskap, informasjon og oversikt er altså stikkord som viser seg å være viktige for kommuner og skoler når det gjelder omdømmebygging i relasjon til rekruttering av nyutdannede.

5.2 Konklusjon

Hvordan er samspillet mellom snart nyutdannede grunnskolelæreres motivasjon og strukturelle forhold ved skole og kommune når de skal søke seg jobb i skolen?

Ikke uventet er det heller ikke et entydig svar på denne problemstillingen. Studien har imidlertid kastet lys over flere viktige elementer som har betydning når nyutdannede grunnskolelærere skal søke seg jobb i skolen. Oppsummeringa tar for seg de tre områdene som undersøkelsen har hatt fokus på: studentenes motivasjon, strukturelle forhold ved skolen og strukturelle forhold ved kommunen.

5.2.1 Studentenes motivasjon

Denne studien har vist at lærerstudentene er forskjellige med hensyn til motivasjon, og at de vektlegger ulike ting når de skal søke seg jobb i skolen. Hvordan de orienterer seg mot tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, og i hvilken grad de er indre og ytre motivert for læreryrket, har vist seg å ha sammenheng med hvilke situasjonelle faktorer som sees på som særlig viktige. I tillegg har studien vist at den enkeltes livsløp også i noen grad har betydning for hva man ser etter. Etter hvert som de nyutdannede grunnskolelærerne endrer livssituasjon vil dette muligens endre seg. Karakteristika ved studentene er uansett av betydning når de skal søke seg jobb i skolen.

5.2.2 Strukturelle forhold ved skolen

Faktorer ved skolen har også betydning når nyutdannede lærere skal søke seg jobb. I følge studien min er det særlig pedagogiske kvaliteter og rammefaktorer ved skolen som vektlegges. Omdømmebygging har et ubrukt potensiale, og det å sørge for tydelig og rikholdig informasjon til mulige arbeidstakere er sentralt. Skolens hjemmeside er eksempel på et område knyttet til rekruttering hvor den enkelte skole i større grad kan jobbe systematisk med place branding. Det viser seg at faktorer som påvirker om lærere slutter også kan brukes ved rekruttering, og jeg finner flere sammenfall mellom forskning om grunner til at lærere slutter og hva som vektlegges av mine respondenter. Et eksempel er arbeidsmiljø, som sees på som en særlig viktig faktor ved skolen. Det å oppleve et inkluderende miljø fra starten av kan være avgjørende for en skoles attraktivitet, og både forholdet til kolleger og ledelse er av betydning (Boyd et al., 2011; Hollup & Holm, 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2014). Hvordan skolen blir sett på av omgivelsene spiller også inn, og det at skolen er vel ansett og en integrert del av lokalmiljøet øker sjansen for at lærere trives og dermed blir i jobben (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012).

5.2.3 Strukturelle forhold ved kommunen

Datamaterialet viser at natur og mulighet for friluftsliv er viktige faktorer ved kommunen når studentene skal søke seg jobb, mens kultur og urbant liv ikke ser ut til å ha tilsvarende betydning. Hvordan kommunens pedagogiske organisering er, altså hvordan forholdet mellom skolen og kommunen er, og hvilke rammebetingelser kommunen gir lærerne, har betydning. Rekrutteringsprosessen innebærer flere områder hvor kommunen i samarbeid med skolen kan komme tydeligere frem, noe som understrekes av mine respondenter. Sosialt miljø og et godt

oppvekstmiljø er også karakteristika ved en kommune som har betydning for nyutdannede grunnskolelærere når de skal søke seg jobb i skolen, og å få informasjon om dette blir sett på som viktig av studentene. Hos kommunen ligger det også et potensiale for å drive place branding, og i tillegg til omdømmebygging av selve kommunen er det også relevant å satse på omdømmebygging av kommunens skoler.

6 Avsluttende refleksjoner

6.1 Hvilke svakheter har studien min?

Siden dette er et mastergradsprosjekt og det første store forskningsprosjektet jeg som forsker gjennomfører er det selvsagt knyttet noen svakheter til studien. Den største svakheten med studien min er nok utvalget. Bare 97 personer fra et ikke-sannsynlig utvalg er neppe representativt for hele populasjonen av sisteårs grunnskolelærerstudenter. Størrelsen på utvalget har også påvirket hvilke analyser jeg har kunnet gjennomføre, og vil også ha påvirkning på resultatene mine. Studien kan likevel si noe om *tendenser*, som kan brukes for å for eksempel gjøre videre studier eller som en pekepinn på hva det kan være lurt å tenke over når man skal rekruttere grunnskolelærere til mindre steder.

Spørreskjemaet kan også ha sine svakheter. Med unntak av skalamålene for behov og motivasjon har jeg formulert alle spørsmålene mine selv. Hverken indeksene eller de ulike indikatorene er utprøvd på forhånd, og det kan dermed settes spørsmålsteget ved i hvilken grad de måler det jeg tror de måler, og hvor godt måleinstrumentet er.

I likhet med mange andre kvantitative studier vil også behandlingen av dataene kunne diskuteres. Hvordan for eksempel gruppene er inndelt vil ha betydning for hvilke funn man får, og med en annen inndeling ville man muligens fått andre svar. Dette gjelder generelt for kvantitativ metode, og jeg har gjennom denne oppgaven blitt enda mer bevisst på hvordan behandling og ”manipulering” av data kan ha betydning for resultater.

6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?

Det er flere ting jeg kunne ha gjort annerledes i studien min. For det første kunne jeg ha gjennomført en pilotstudie for å teste ut spørreskjemaet mitt, slik at jeg fikk kvalitetsjekk om spørsmålene og indeksene mine fungerte, og fått tilbakemelding på eventuelle vanskelige spørsmålsformuleringer. Jeg kunne også ha tatt direkte kontakt med studentrepresentantene ved de ulike utdanningsinstitusjonene, og ikke med kontaktperson på instituttene/avdelingene. På den måten kunne jeg muligens ha fått flere respondenter, noe som ville ha gitt studien min mer tyngde. Hadde jeg hatt mer tid og ressurser ville det også ha vært interessant å følge opp noen av respondentene med kvalitative intervju for å kunne gå enda mer i dybden på hva de ser etter. En survey eller intervjuer med ansatte i kommuner og skoler som jobber med

rekruttering og tilsetting av lærere ville også ha gitt meg enda mer helhetlig informasjon om temaet.

6.3 Videre forskning

Det er forsket lite på akkurat dette området: Hvem søker seg hvor og *hvorfor*? Dette er informasjon skoler, men også kommuner bør ha nytte av å vite. Og det begrenser seg ikke bare til lærere, men kan muligens overføres til flere andre yrkesgrupper. Hvordan skal man som kommune klare å rekruttere og tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft til alle de ulike funksjonene som skal fylles? Og *hvem* er det man søker etter og vil appellere til? Mer forskning på dette området vil være nyttig for mange i årene som kommer. Videre vil også behovet for mer kunnskap om place branding være aktuelt, og særlig hvordan kommuner og skoler kan bruke omdømmebygging til noe positivt i dagens informasjons- og mediesamfunn.

Litteratur

- Abrahamsen, B. (2008). Profesjoner og karrierer. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 321-351). Oslo: Universitetsforlaget.
- Apeland, N. M. (2007). *Det gode selskap - omdømmebygging i praksis*. Drammen: Hippocampus.
- Ashiedu, J. A., & Scott-Ladd, B. D. (2012). Understanding Teacher Attraction and Retention Drivers: Addressing Teacher Shortages. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(11), 16-35.
- Aure, M., Sørli, K., & Langseth, B. (2011). Flyttemotiver og bostedsvalg. Nye muligheter til å forstå norske bo-og flytteprosesser og mønster. *PLAN*(5).
- Bakkeli, V., Jensen, R. S., & Moland, L. E. (2013). *Kompetanse i kommunene*. (51). Oslo: Fafo.
- Baldersheim, H. (2014). Den gode heimstaden - kva kjenneteikn har den? Stads-kvalitetar i den norske heimstadsmentaliteten. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(1), 55-77.
- Bland, P., Church, E., & Luo, M. (2014). Strategies for Attracting and Retaining Teachers. *Administrative issues journal: Education, practice and research*, 4(1).
- Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). The Influence of School Administrators on Teacher Retention Decisions. *American Educational Research Journal*, 48(2), 303-333.
- Brønn, P. S. (2011). Forståelse av omdømme i offentlig sektor (M. I. Gudevold, Trans.). I A. Wæraas, H. Byrkjeflot & S. I. Angell (Red.), *Substans og framreden. Omdømmehåndtering i offentlig sektor* (s. 34-50). Oslo: Universitetsforlaget.
- Christophersen, K.-A. (2003). *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Oslo: Unipub AS.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitation Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
- Elgvin, O. (2013). «Saman om» et bedre omdømme – en kunnskapsstatus. Notat for programmet «Saman om ein betre kommune» (s. 10-15): Fafo.
- Elstad, E. (2013). Veiledning av nyutdannede lærere - og lærersertifisering. *Bedre skole*, 2, 10-15.
- Falch, T., & Strøm, B. (2009). Lærerkvalitet, lærerrekuttering og konjukturer. *Utdanning*, 113-129.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 71-86). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimso, R. E. (2004). *Rekuttering og utvalg av medarbeidere - og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver* (2 utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gythfeldt, K., & Heggen, K. (2013). Hva betyr høgskolene for rekuttering av arbeidskraft til egne regioner? *Søkelys på arbeidslivet*(03), 236-251.
- Heggen, K. (2014). Høgskule i distrikt - eit vilkår for å skaffe nok arbeidskraft? I N. Frølich, E. Hovdhaugen & L. I. Terum (Red.), *Kvalitet, kapasitet & relevans. Utviklingstrekk i norsk høgere utdanning*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Hjardemaal, F. (2014). Vitenskapsteori. I T. A. Kleven (Red.), *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolking og vurdering*. (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Hollup, K., & Holm, M. S. (2015). Tre grunner til at lærere slutter. *Bedre skole*(4), 70-73.
- Hughes, G. D. (2012). Teacher Retention: Teacher Characteristics, School Characteristics, Organizational Characteristics and Teacher Efficacy. *The Journal of Educational Research*, 105(4), 245-255.
- Imsen, G. (2003). *Instrumenter til prosjektet "Læringsmiljøets betydning for elevenes utbytte av skolen"*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Kavaratziz, M., & Hatch, M. J. (2013). The dynamics of place brands: An identity-based approach to place branding theory. *Marketing Theory*, 13(1), 69-86.
- Kleven, T. A. (2014a). Data og datainnsamlingsmetoder. I T. A. Kleven (Red.), *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk forskning og vurdering* (2 utg., s. 27-48). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kleven, T. A. (2014b). Hvilken kontekst er resultatene gyldige i? Spørsmålet om ytre validitet. I T. A. Kleven (Red.), *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolking og vurdering* (2 utg., s. 123-138). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kleven, T. A. (2014c). Hvordan er begrepene operasjonalisert? Spørsmålet om begrepsvaliditet. I T. A. Kleven (Red.), *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolking og vurdering* (2 utg., s. 85-102). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet/TNS Gallup. (2011). "Reservestyrken" av lærere. Utdannede lærere som ikke jobber i skolen. Hva kan bringe dem tilbake? Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/KD/Vedlegg/Rapporter/Rapport_resevestyrken_laerere_TNSGallup2011.pdf
- Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review Psychology*, 56, 485-516.
- Lillejord, S. (2015). Læreres motivasjon til å bli i jobben. *Bedre skole*, 2, 78-80.
- Mastekaasa, A. (2008a). Profesjon og arbeidsmarked. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 103-118). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mastekaasa, A. (2008b). Profesjon og motivasjon. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 306-320). Oslo: Universitetsforlaget.
- Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Molan, L. E., & Egge, M. (2000). *Kommunal sektor - bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. (337). Forskningsstiftelsen Fafo.
- Moland, L. E., Bakkeli, V., Hilsen, A. I., & Lien, L. (2015). *Sammen om en bedre kommune: Dypdykk-rapport 2*. (50). Forskningsstiftelsen Fafo Hentet fra <http://www.faf.no/images/pub/2015/20555.pdf>
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier - en introduksjon. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 13-26). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. I E. L. Deci & R. M. Ryan (Red.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 3-36). Rochester: The University of Rochester Press.
- Self-Determination Theory. (lesedato 05.01.2016). Basic Psychological Need Scale. Hentet 05. januar, 2016, fra <http://www.selfdeterminationtheory.org/questionnaires/>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Skolen som arbeidsplass. *Bedre skole*(3), 10-15.
- Sletvold, G. L. (2011). *Rekruttering av lærere. En kvantitativ undersøkelse av hva lærerstudenter legger vekt på når de skal søke jobb i skolen*. Program for lærerutdanning, NTNU, Trondheim.

- Smeby, J.-C. (2008). Profesjon og utdanning. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 87-102). Oslo: Universitetsforlaget.
- Smith, K., Ulvik, M., & Helleve, I. (2013). *Førstereisen. Lærdom hentet fra nye læreres fortellinger*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- St. Meld. nr. 11 (2008-2009). (2009). *Læreren - rollen og utdanningen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- St. Meld. nr. 25 (2008-2009). (2009). *Lokal vekstkraft og framtidstru. Om distrikts- og regionalpolitikken*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Statistisk Sentralbyrå. (2014). Tabell: 09214: Studenter som startet allmennlærer-/grunnskolelærerstudiet for første gang, etter status i løpet av 6 år, kjønn og foreldrenes utdanningsnivå. Hentet fra <https://www.ssb.no/232768/studenter-som-startet-allmennl%C3%A6rer-grunnskolel%C3%A6rerstudiet-f%C3%B8rste-gang-etter-status-i-l%C3%B8pet-av-6-%C3%A5r-kj%C3%B8nn-og-foreldrenes-utdanningsniv%C3%A5.antall-og-prosent>
- Sørli, K. (2010). Bosetting, flytting og regional utvikling. I I. Frønes & L. Kjølørød (Red.), *Det norske samfunn* (6 utg., s. 457-478). Oslo: Gyldendal.
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting Through the Stages: A Meta-Analytic Test of Predictors of Applicant Attraction at Different Stages of the Recruiting Process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597-660. doi: 10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x
- Utdanningsdirektoratet. (2011). Små kommuner og skoleeierrollen. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsforbundet. (2004). Internasjonalt og nasjonalt fokus på læreryrket (Vol. 2, s. 1-59). Oslo.
- Valås, H. (2006). *Elementær statistikk*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Wæraas, A., & Bjørnå, H. (2011). Kommunegrå eller unik? Omdømmehåndtering i kommunesektoren. I A. Wæraas, H. Byrkjeflot & S. I. Angell (Red.), *Substans og framturen. Omdømmehåndtering i offentlig sektor*. (s. 230-244). Oslo: Universitetsforlaget.
- Wæraas, A., Byrkjeflot, H., & Angell, S. I. (2011). Dilemmaer i omdømmehåndtering: substans og framturen. I A. Wæraas, H. Byrkjeflot & S. I. Angell (Red.), *Substans og framturen. Omdømmehåndtering i offentlig sektor* (s. 15-34). Oslo: Universitetsforlaget.

Figur- og tabelliste

FIGUR 2.1 UNDERSØKELSENS TEORETISKE FORANKRING.....	10
FIGUR 4.1. FORDELING AV KJØNN I UTVALGET. FIGUR 4.2. FORDELING AV FØDSELSÅR I UTVALGET.....	32
FIGUR 4.3. FORDELING AV STUDENTENE ETTER STØRRELSE PÅ OPPVEKSTKOMMUNE.....	32
FIGUR 4.4. FORDELING AV STUDENTER I GRUPPER ETTER LIVSSITUASJON.....	34
FIGUR 4.5 GJENNOMSNITTSKÅRE PÅ DE TRE BEHOVENE I UTVALGET.....	35
FIGUR 4.6 GJENNOMSNITTSKÅRE FOR MOTIVASJON I UTVALGET.....	35
FIGUR 4.7. SAMMENHENG MELLOM LIVSSITUASJON OG SKÅRE PÅ HENHOLDSVIS "EKTEFELE/SAMBOER FÅR JOBB I OMRÅDET", "FAMILIE I NÆRHETEN" OG "PLANER OM Å SØKE SEG JOBB INNEVÆRENDE ÅR".....	37
FIGUR 4.8. SAMMENHENG MELLOM LIVSSITUASJON OG HENHOLDSVIS "AT STILLINGSANNONSEN KOMMER UT TIDLIG" OG DET Å FÅ "FAST STILLING MED EN GANG".....	37
FIGUR 4.9 GJENNOMSNITTSKÅRE PÅ INDEKSENE "KULTUR" OG "NATUR" I UTVALGET.....	38
FIGUR 4.10. SAMMENHENG MELLOM YTRE MOTIVASJON OG VEKTLGEGGING AV INDEKSEN "SKOLEN OG KOMMUNENS OMDØMME" HOS STUDENTENE.....	39
FIGUR 4.11 SAMMENHENG MELLOM BEHOVET FOR TILHØRIGHET OG VEKTLGEGGING AV "SKOLEN OG KOMMUNENS OMDØMME".....	39
FIGUR 4.12. SAMMENHENG MELLOM BEHOVET FOR KOMPETANSE OG VEKTLGEGGING AV "SKOLENS KVALITETER" HOS STUDENTENE.....	40
FIGUR 4.13. SAMMENHENG MELLOM INDRE MOTIVASJON OG VEKTLGEGGING AV "KOMMUNENS PEDAGOGISKE PROFIL".....	40
FIGUR 4.14. SAMMENHENG MELLOM BEHOVET FOR KOMPETANSE OG VEKTLGEGGING AV REKRUTTERINGSPROSESSEN.....	41
FIGUR 4.15. SAMMENHENG MELLOM INDRE MOTIVASJON OG VEKTLGEGGING AV REKRUTTERINGSPROSESSEN.....	42
FIGUR 4.16 GJENNOMSNITT I UTVALGET FOR HENHOLDSVIS "RASK TILBAKEMELDING PÅ SØKNADEN", "GOD OPPFØLGING I HELE SØKEPROSESSEN" OG "AT DET SKAPES EN PERSONLIG RELASJON FRA FØRSTE STUND".....	42
FIGUR 4.17. SAMMENHENG MELLOM BEHOVET FOR AUTONOMI OG VEKTLGEGGING AV LØNN OG KARRIEREVEIER.....	43
FIGUR 4.18. SAMMENHENG MELLOM YTRE MOTIVASJON OG VEKTLGEGGING AV LØNN OG KARRIEREVEIER.....	43
FIGUR 4.19 FORDELING PÅ KODER FOR ÅPNE SPØRSMÅL OM KOMMUNEN.....	44
FIGUR 4.20. FORDELING PÅ KODER FRA ÅPNE SPØRSMÅL OM SKOLEN.....	45

Tabelliste

TABELL 2.1 TYPE MOTIVASJON OG GRADVIS OVERGANG AV REGULERINGSTYPER SOM VARIERER I HVILKEN GRAD DE ER SELVBESTEMT. HENTET OG OVERSATT FRA DECI & RYAN (2000, s.237) OG GAGNÉ & DECI (2005, s.336).....	12
TABELL 3.1 KATEGORISERING AV VARIABLER I SPØRRESKJEMAET.....	24
TABELL 4.1 KONSTRUKSJON AV DET SAMMENSATTE MÅLET "LIVSSITUASJON".....	33
TABELL 4.2. PEARSONS KORRELASJON MELLOM BEHOV OG MOTIVASJON.....	36
TABELL 4.3. GJENNOMSNITT I UTVALGET FOR VARIABLER KNYTTET DET PEDAGOGISKE VED KOMMUNE OG SKOLE.....	41

Vedlegg

VEDLEGG 1. INFORMASJONSSKRIV	68
VEDLEGG 2. GODKJENNING FRA NSD	69
VEDLEGG 3. SPØRREUNDERSØKELSE	71
VEDLEGG 4. SNUDDE SVARSKÅRER	79
VEDLEGG 5. RELIABILITETSANALYSER FOR BEHOV OG MOTIVASJON	79
VEDLEGG 6. RELIABILITETSANALYSE "LØNN"	79
VEDLEGG 7. FORDELING I TO GRUPPER FOR BEHOV OG MOTIVASJON.....	80
VEDLEGG 8. STEDSKVALITETER. FORDELING PÅ INDEKSENE "KULTUR OG URBANT LIV" OG "NATUR"	81

Til alle lærerhøgskoler med grunnskolelærerutdanning Trondheim, 25.02.2016

Forespørsel om deltakelse i spørreundersøkelse for 4.årsstudenter om deres preferanser ved søking av jobb i skolen

Prosjektets formål er å undersøke hva grunnskolelærerstudenter som går 4.året ønsker og vektlegger når de nå snart skal søke seg jobb på en skole i en kommune i Norge. Stadig flere kommuner kjemper om å få nok kvalifiserte lærere, og de mindre kommunene taper ofte kampen mot de mer urbane stedene. Skoler og kommuner ønsker derfor å vite hva de kan gjøre for å bli oppfattet som attraktive arbeidsgivere av snart nyutdannede lærere.

Prosjektet er en mastergradsoppgave ved institutt for pedagogikk og livslang læring ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) i Trondheim, med professor Gunn Imsen som veileder. Undersøkelsen sendes til alle utdanningsinstitusjoner med grunnskolelærerutdanning i Norge, og jeg håper at så mange som mulig tar seg tid til å svare for at den skal bli så pålitelig som mulig. Resultatene kan bli av interesse for både kommende lærerstudenter og for landets kommuner.

Spørreundersøkelsen er nettbasert og tar ca. 20 minutt å besvare. Spørsmålene omhandler hvilke faktorer lærerstudenten synes er viktige og mindre viktige ved søking av jobb i skolen, både det som gjelder selve skolen, men også kommunen. Undersøkelsen er meldt til NSD.

Ønsker din lærerutdanningsinstitusjon å delta i undersøkelsen? Videre send gjerne denne forespørselen til studentenes tillitsvalgte, om de vil avgjøre deltakelse selv. Er svaret positivt, videre sender dere linken til spørreundersøkelsen (se under) til alle 4.årsstudenter på grunnskolelærerutdanningen (både 1-7. trinn og 5. - 10. trinn).

<https://survey.svt.ntnu.no/TakeSurvey.aspx?SurveyID=l6LJml7M>

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle svar vil bli behandlet konfidensielt. Datamaterialet vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2016. Man samtykker i å delta ved å svare på spørsmålene og sende dem inn ved å klikke på «Ferdig» på siste side. Bryter man av underveis blir svarene slettet.

Jeg er takknemlig om administrasjonen kan sende meg en kort tilbakemelding om studentene ved institusjonen vil delta, samt *opplysning om hvor mange grunnskolelærerstudenter dere for tiden har på 4.året.*

Skulle det være noen spørsmål, ta kontakt på mail eller telefon.

Vennlig hilsen
Lovise Almklov, mastergradsstudent
Institutt for pedagogikk og livslang læring
NTNU
Tlf: 45266018. Mail: lovise@almklov.no

Vedlegg 2. Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Gunn Imsen
Institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 24.02.2016

Vår ref: 46862 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.01.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

46862	<i>Læreren, skolen og kommunen. En kvantitativ studie om nyutdannede grunnskolelæreres preferanser ved søking av jobb i skolen i norske kommuner</i>
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Gunn Imsen
Student	Lovise Almklov

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, 31.12.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Anne-Mette Somy

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

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 46862

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med NTNU sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

I meldeskjemaet/informasjonskrivet har dere opplyst om at forventet prosjektslutt er 31.12.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal dere da anonymisere innsamlede opplysninger. Anonymisering innebærer at dere bearbeider datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjør dere ved å slette direkte personopplysninger og slette eller omskrive indirekte personopplysninger.

Undersøkelse: Nyutdannede læreres preferanser ved jobbsøking

Side 1 av 10

Formålet med undersøkelsen

Formålet med denne undersøkelsen er å få vite hva snart nyutdannede lærerstudenter tenker på, ønsker og vektlegger når de skal søke seg jobb i en skole i en kommune i Norge. Stadig flere kommuner kjemper om å få nok kvalifiserte lærere, og de mindre kommunene taper ofte kampen mot de mer urbane stedene. Skoler og kommuner ønsker derfor å vite hva DE kan gjøre for å bli oppfattet som attraktive arbeidsgivere av DEG.

Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt i en mastergradsoppgave i pedagogikk ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle svar vil bli behandlet konfidensielt. Datamaterialet vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2016.

Det tar ca 20 minutter å svare. Vennligst svar på alle spørsmålene i én økt. Bryter du av underveis, må du starte på nytt. Du samtykker i å delta ved å svare på spørsmålene og sende dem inn ved å klikke på «Ferdig» på siste side.

Takk for at du er villig til å delta!

Lovise Almklov
Mastergradsstudent

Gunn Imsen
Professor, veileder
Institutt for pedagogikk og livslang læring, NTNU

Side 2 av 10

Bakgrunnsinformasjon

Først litt om deg selv...

1. Kjønn:

- Kvinne
 Mann

2. Fødselsår:

--Ingen--

3. Oppvekstkommune

I hvilken kommune har du tilbrakt størstedelen av oppveksten din?

--Ingen--

4. Studiested

På hvilken skole tar du lærerutdanning?

- Høgskolen i Sogn og Fjordane
 Universitetet i Stavanger
 Høgskolen Sørøst-Norge (HiT og HBV)
 NLA Bergen
 Høgskolen i Hedmark
 NTNU (HiST)
 Høgskolen i Østfold
 Høgskolen i Bergen
 Nord Universitet (HiNe, UiN og HiNT)
 Universitetet i Agder
 Høgskolen Stord/Haugesund
 Høgskolen i Volda
 Universitet i Tromsø
 Høgskolen i Oslo og Akershus

Undersøkelse: Nyutdannede læreres preferanser ved jobbsøking

Side 3 av 10

Livssituasjon

Jeg ønsker å vite litt om hvor du er i din livssituasjon.

5. Sivilstatus

- Singel
- Har kjæreste
- Samboer/gift

6. Har du barn, eller har du planer om å få barn i løpet av de neste 5 årene?

- Har barn allerede
- Planlegger å få barn i løpet av de neste 3 årene
- Planlegger å få barn i løpet av de neste 5 årene
- Ingen planer om å få barn i løpet av de neste 5 årene

Tilbake

Neste

Folk er forskjellige. Hvordan vil du beskrive deg selv som person?

7. Det er viktig for meg...

	Passer for meg 1	2	3	4	5	Passer ikke for meg 6
... å bestemme selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å være sammen med andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å føle at jeg mestrer ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... at andre forteller meg at jeg er flink til det jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å komme overens med andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å kunne uttrykke mine ideer og tanker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å lære nye ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å ha folk i livet mitt som bryr seg om meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å vise andre at jeg kan ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å kunne være meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... at andre liker meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å føle at jeg hører til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å føle at jeg tar mine egne beslutninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å unngå press utenifra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... å daglig føle at jeg strekker til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Hvor enig er du i følgende utsagn om hva som motiverer deg for læreryrket?

	Passer for meg 1	2	3	4	5	Passer ikke for meg 6
Min interesse for læreryrket skyldes interessen for barn og unge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil være lærer hele mitt yrkesaktive liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil arbeide først og fremst for å tjene penger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interessen for læreryrket skyldes gleden av å undervise i fag jeg er interessert i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan tenke meg å prøve noe annet enn læreryrket for å tjene bedre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg å kunne bruke fantasi og kreativitet i arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig at jeg får bruke evnene mine i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min interesse for læreryrket skyldes muligheten for mye fritid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker læreryrket fordi det er trygt og sikkert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker læreryrket fordi det er lett å kombinere med familie og privatliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deg som student

9. Jeg tar grunnskolelærerutdanning for:

- 1.-7. klasse
- 5.-10. klasse

10. Mitt karaktersnitt i alle fag ligger rundt:

- A/B
- B/C
- C/D
- D/E
- E/F

11. Har du planer om å søke deg jobb i skolen i løpet av det inneværende året?

- Ja
- Nei

12. Hvis nei: Hva har du tenkt å gjøre når du blir ferdig med lærerutdanninga til sommeren?

- Studere videre / ta en mastergrad
- Ta et friår
- Jobbe annet sted enn i skolen
- Annet, vennligst spesifiser:

Hvor viktig er følgende faktorer når du vurderer å søke deg jobb i en kommune?

Dersom du ikke skal søke deg jobb i inneværende år, tar du utgangspunkt i hva du ville ha tenkt på om du skulle søkt deg jobb i skolen.

13. Tilknytning og røtter

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At ektefelle/samboer/kjæreste også får jobb i nærheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har familie i nærheten/partners familie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har venner i nærheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har kjennskap til kommunen/plassen fra før?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kultur og urbant liv

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At det er kino i kommunen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det finnes regelmessige tilbud om teater/konserter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det finnes restauranter og kafeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det finnes utesteder/nattklubber/puber?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det finnes ordninger/aktiviteter rettet mot nye tilflyttere til kommunen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Natur

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At det er gode forhold for friluftsliv i området?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er nært til fjell?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er nært til fjord/sjø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er skog i nærheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At kommunen har fokus på friluftsliv og aktivitet (en «aktiv» kommune)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Kommunens pedagogiske profil

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At kommunen stiller tydelige krav til skolens resultater?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunens profil/omdømme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At kommunen er tydelig som skoleeier?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er en god dialog mellom skole og kommune?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det drives spennende utviklingsarbeid i kommunen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvor viktig er følgende faktorer når du vurderer å søke deg jobb på en skole?

17. Skolens kvaliteter

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
Skolens resultater på nasjonale prøver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skolens pedagogiske profil (eks. Særlig vekt på realfag, teknologi, IKT, kunst etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skolens omdømme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et ungt lærerkollegium?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sterkt fagmiljø innen mine fag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Åpent og inkluderende miljø blant lærerne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiale tiltak på arbeidsplassen (bedriftsidrettslag etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet og tilrettelegging for å ta videreutdanning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At skolen har god ledelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At lærerne har stor frihet i sin yrkesutøvelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At lærerne har mulighet til å drive med kreative undervisningsmetoder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Skolens ramme faktorer

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At det er en stor skole (over 300 elever)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er en mindre skole (mindre enn 300 elever)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At gruppene/klasseene er små?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At gruppene/klasseene er store?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilbud om veiledning første arbeidsår?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilbud om fast stilling med en gang?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilbud om å være kontaktlærer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å få undervise i de fagene jeg har fordypning i?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Forventninger til rekrutteringsprosessen

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
At rektor er involvert i rekrutteringsprosessen slik at jeg føler meg "viktig"?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At stillingsannonsen kommer ut tidlig (januar)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At stillingsannonsen kommer ut når jeg nærmer meg ferdig utdannet (april/mai)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Hvor viktig er det at den som tilsetter ...

	Svært viktig					Uviktig
	1	2	3	4	5	6
Gir rask tilbakemelding på min søknad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sørger for god oppfølging gjennom hele søkeprosessen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gir meg mulighet til å besøke skolen og hilse på mulige kolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informerer om min mulige arbeidsplass på forhånd (skolen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informerer meg om kommunen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vektlegger å skape en personlig relasjon fra første stund?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tanker om lønn og karriereveier**21. Hvor enig er du i følgende påstander om lønn?**

	Helt enig					Helt uenig
	1	2	3	4	5	6
Lønn er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker ikke på lønn når jeg vurderer ulike stillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilbud om høyere lønn har betydning for mitt valg av arbeidssted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønn er en viktig faktor når jeg vurderer ulike stillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønn spiller liten rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Hvor enig er du i følgende påstander om karriereveier?

	Helt enig					Helt uenig
	1	2	3	4	5	6
Det er viktig å ha muligheten til opprykk til inspektør/fagleder/avdelingsleder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig å ha muligheten til å bli spesialistlærer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig å ha muligheten til å få en administrasjonsjobb i kommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er ikke viktig å ha andre karriereveier enn å forbli lærer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Litt om ditt forhold til informasjon i jobbsøkeprosessen:

23. Hvor enig er du i følgende påstander?

	Helt enig	1	2	3	4	5	Helt uenig
		1	2	3	4	5	6
Skolens hjemmeside er en viktig kilde til informasjon om mulige arbeidsgivere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samtaler med representanter fra ulike skoler på utdanningsmesser/yrkesmesser gir meg nyttig informasjon om fremtidige arbeidsplasser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å kunne ta uformell kontakt med fremtidige arbeidsgivere er viktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stillingsannonser gir meg nyttig informasjon om hva som forventes i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig å skaffe seg informasjon om kommuner som er aktuelle å jobbe i (ikke bare informasjon om skolen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig at kommunen profilerer seg i media	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Hvilke kilder bruker du for å skaffe deg informasjon om ledige lærerstillinger?

- NAV
- Finn.no
- Kommunens hjemmeside
- Annonse i Utdanning
- Annonse i avis/tidsskrift
- Bekjente/kolleger/andre studenter
- Annet – spesifiser:

Helt til slutt...

25. Hvor lenge ser du for deg at du blir i din første jobb?

- 1 år
- 2-5 år
- 6-10 år
- Vet ikke

26. Hvor ser du for deg at du ender opp når du skal bosette deg fast?

- Stor by
- Liten by
- Bygd
- Tettsted
- Vet ikke

27. Hvor enig er du i følgende påstander om stedet hvor du vil bosette deg?

Liten plass = liten by/bygd/tettsted Stor by = over 50 000 innbyggere

	Helt enig	1	2	3	4	5	Helt uenig
		1	2	3	4	5	6
Jeg har lyst til å slå meg ned på en liten plass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har lyst til å bosette meg i en stor by	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes små steder er attraktive som bosted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kunne helst tenke meg å slå meg ned i en stor by	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å slå seg ned på et lite sted er et mål for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fast bestemt på å slå meg ned i en stor by	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Hva mener du er det viktigste en KOMMUNE kan gjøre for å tiltrekke deg som jobbsøker?

29. Hva mener du er det viktigste en SKOLE kan gjøre for tiltrekke deg som jobbsøker?

Undersøkelse: Nyutdannede læreres preferanser ved jobbsøking

Fullført!

Takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene!

Vedlegg 4. Snudde svarskårer

	Nr. 7 og 8. ”Folk er forskjellige. Hvordan vil du beskrive deg selv som person?”	Nr.13,14,15 og 16. ”Hvor viktig er følgende faktorer når du vurderer å søke deg jobb i en kommune?”	Nr.17,18,19 og 20. ”Hvor viktig er følgende faktorer når du vurderer å søke deg jobb på en skole?”	Nr. 21 og 22. ”Tanker om lønn og karriereveier”	Nr. 23. ”Litt om ditt forhold til informasjon i jobbsøkeprosessen”	Nr. 27. ”Hvor enig er du i følgende påstander om stedet hvor du vil bosette deg?”
1	Passer ikke for meg	Uviktig	Uviktig	Helt uenig	Helt uenig	Helt uenig
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	Passer for meg	Svært viktig	Svært viktig	Helt enig	Helt enig	Helt enig

Vedlegg 5. Reliabilitetsanalyser for behov og motivasjon

Reliability Statistics Autonomi

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Reliability Statistics Kompetanse

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	5

Reliability Statistics Tilhørighet

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	5

Reliability Statistics Indre motivasjon

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	5

Reliability Statistics Ytre motivasjon

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	5

Vedlegg 6. Reliabilitetsanalyse ”lønn”

Reliability Statistics ”lønn”

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	5

Vedlegg 7. Fordeling i to grupper for behov og motivasjon

Autonomi. Delt på 5,2.

		Frekvens	Prosent
Valid	Gruppe 1	59	60,8
	Gruppe 2	38	39,2
	Totalt	97	100

Kompetanse. Delt på 5,0.

		Frekvens	Prosent
Valid	Gruppe 1	56	57,7
	Gruppe 2	41	42,3
	Totalt	97	100

Tilhørighet. Delt på 5,4.

		Frekvens	Prosent
Valid	Gruppe 1	62	63,9
	Gruppe 2	35	36,1
	Totalt	97	100

Indre motivasjon for læreryrket. Delt på 5,2.

		Frekvens	Prosent
Valid	Gruppe 1	56	57,7
	Gruppe 2	41	42,3
	Totalt	97	100

Ytre motivasjon for læreryrket. Delt på 3,2.

		Frekvens	Prosent
Valid	Gruppe 1	53	54,6
	Gruppe 2	44	45,4
	Totalt	97	100

Vedlegg 8. Stedskvaliteter. Fordeling på indeksene "Kultur og urbant liv" og "Natur"

Indeks	Indikator	Antall prosent på hver skåre						Totalt %
		1	2	3	4	5	6	
Kultur og urbant liv	At det er kino i kommunen	36.1	13.4	14.4	16.5	13.4	5.2	99
	At det finnes regelmessige tilbud om teater/konserter	34.0	17.5	12.4	19.6	9.3	5.2	97.9
	At det finnes restauranter og kafeer	18.6	4.1	13.4	19.6	26.8	15.5	97.9
	At det finnes utesteder/nattklubber/pub er?	38.1	6.2	15.5	20.6	15.5	0	95.9
	At det finnes ordninger/aktiviteter rettet mot nye tilflyttere til kommunen?	18.6	10.3	15.5	29.9	16.5	8.2	99
Natur	At det er gode forhold for friluftsliv I området	4.1	2.1	6.2	16.5	39.2	30.9	99
	At det er nært til fjell	13.4	8.2	11.3	32.0	19.6	14.4	99
	At det er nært til fjord/sjø	15.5	9.3	6.2	27.8	23.7	15.5	97.9
	At det er skog i nærheten?	5.2	4.1	8.2	25.8	36.1	19.6	99
	At kommunen har fokus på friluftsliv og aktivitet (en "aktiv" kommune")	13.4	8.2	11.3	32.0	19.6	14.4	99

