

## Læringer i Kristiansand Kommune

Sammenhengen mellom trivsel og motivasjon blant læringer i Kristiansand kommune

Karl Morten Igland & Gia-Huy Tran

VEILEDER

Eirin Mølland

**Universitetet i Agder 2023**

Fakultet for Handelskolen ved UiA

Institutt for økonomi

Master

## **Forord**

Denne masteroppgaven markerer slutten på vår 5-årige master i økonomi og administrasjon – siviløkonom ved Handelshøyskolen ved Universitetet i Agder. Oppgaven utgjør 30 studiepoeng og har blitt skrevet på vårsemesteret 2023.

Nå er det på tide å avslutte dette kapitlet og starte på et nytt. Vi vil rette en stor takk til vår veileder, Eirin Mølland, som har vært en uvurderlig hjelp gjennom hele prosessen. Vi setter stor pris på hennes grundige og raske tilbakemeldinger. Vi vil også takke Martin Benestad Vestergaard som har vært vår kontaktperson i Kristiansand kommune og har bidratt med viktige råd og tilbakemeldinger. Lærlingene som har deltatt i undersøkelsen vil vi i tillegg rette en stor takk til, uten deres hjelp hadde vi ikke klart å fullføre denne oppgaven. Til slutt vil vi takke familie og venner for deres støtte og motivasjon gjennom denne tiden.

Å jobbe med denne oppgaven har vært en krevende, men lærerik prosess. Vi håper at dere som leser den vil finne den interessant og at den kan være til nytte for andre oppgaver eller videre forskning. Vi er svært fornøyde med alt den har lært oss, og vi ser frem til å ta med oss denne kunnskapen inn i arbeidslivet.

Karl Morten Igland  
31.05.2023

Gia-Huy Tran  
31.05.2023

## Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker sammenhengen mellom trivsel og motivasjon. Formålet med masteroppgaven er å øke kunnskapen om lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden. I samarbeid med Kristiansand kommune har vi sammen valgt å ta fatt på denne oppgaven og har utarbeidet følgende problemstilling:

*"Hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden?"*

Kristiansand kommune har en lærlingordning for å kvalifisere unge og voksne til å oppnå fagbrev. Selv om det blir gitt nøye oppfølging av lærlingene, mangler kommunen innsikt i faktorer som kan påvirke lærlingene under læretiden. Med tanke på fremtidig arbeidskraftmangel og betydningen av lærlingeordningen som rekrutteringskanal, er det viktig å få denne innsikten. Oppgavens mål er å undersøke lærlingenes tanker om læretiden og ønsker for videre utdanning eller arbeid. Kommunen ønsker å forstå faktorer som påvirker lærlingenes karriereløp. Ved å få denne innsikten håper de å forbedre lærlingordningen.

For å besvare problemstillingen har vi valgt å benytte en kvantitativ undersøkelse. Studien er basert på et kvantitativt spørreskjema vi har utviklet sammen med Kristiansand kommune for å undersøke trivsel og motivasjon. Spørreskjemaet inneholder et måleinstrument som er validert og heter "Multidimensional Work Motivation Scale" (MWMS). Utvalget består av nåværende lærlinger i Kristiansand kommune. Basert på svarene fra 65 respondenter indikerer studiens funn at det er korrelasjon mellom trivsel og motivasjon blant lærlinger. Dette betyr at lærlinger som trives også har høyere motivasjon i praksisperioden.

Gagné et al. (2015) har forkortet MWMS-skjemaet fra 55 til 19 spørsmål ved hjelp av faktoranalyse. Disse spørsmålene er delt inn i fem motivasjonstyper. Det ble ikke funnet noen signifikante forskjeller mellom sektorene barn- og ungdomsarbeiderfaget, helsefaget og andre retninger. Men det var en forskjell når det gjaldt vurderingen av gunstige arbeidstider, der lærlinger innen helsefaget var minst tilfredse. Introjeksjon og ytre motivasjon hadde den sterkeste korrelasjonen, og deres verdier var gjensidig viktige for hverandre når det gjaldt påvirkningen på lærlingenes motivasjon. Identifikasjon hadde den høyeste motivasjonsskåren, mens amotivasjon hadde en lav gjennomsnittsskår.

## Abstract

This master's thesis explores the relationship between wellbeing and motivation. The purpose of the thesis is to increase knowledge about apprentices in Kristiansand municipality during their apprenticeship. In collaboration with Kristiansand municipality, we have chosen to address the following research question:

*"How does wellbeing and motivation affect apprentices in Kristiansand municipality during their apprenticeship?"*

Kristiansand municipality has an apprenticeship program aimed at qualifying young and adults for certificate of apprenticeship. Despite providing careful support to the apprentices, the municipality lacks insight about factors that may influence them during their apprenticeship. Considering the expected future labor shortage, the importance of the apprenticeship program as a recruitment channel is crucial. The goal of the thesis is to explore the apprentices perceptions of their apprenticeship and their aspirations for further education or employment. The municipality aims to understand the factors that impact the apprentices career paths. By gaining this insight, they hope to improve the apprenticeship program.

To address the research question, we have chosen to employ a quantitative survey. The study is based on a quantitative questionnaire developed in collaboration with Kristiansand municipality to examine wellbeing and motivation. The questionnaire includes a validated measurement tool called the "Multidimensional Work Motivation Scale" (MWMS). The sample of the research, consists of current apprentices in Kristiansand municipality. Based on the responses from 65 participants, the findings of the study indicate a correlation between wellbeing and motivation among apprentices. This means that apprentices who experience higher levels of well-being also exhibit greater motivation during their practical training period.

Gagné et al. (2015) shortened the MWMS questionnaire from 55 to 19 questions using factor analysis. These questions are categorized into five types of motivation. No significant differences were found among the sectors of child and youth work, healthcare, and the other field. However, there was a difference in the assessment of favorable working hours, with apprentices in the healthcare field being the least satisfied. Introjection and extrinsic motivation exhibited the strongest correlation, and their values were mutually important in influencing the apprentices' motivation. Identification had the highest motivation score, while amotivation had a low average score.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>I</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>III</b>
<b>Figuroversikt</b> .....	<b>VI</b>
<b>Tabelloversikt</b> .....	<b>VI</b>
<b>Vedleggoversikt</b> .....	<b>VI</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave .....	1
1.2 Problemstilling .....	2
1.3 Oppgavens Struktur.....	3
<b>2. Feltbeskrivelse</b> .....	<b>4</b>
2.1 Fag og Yrkesopplæring i Norge .....	4
2.2 Lærlingordning i Kristiansand kommune .....	6
2.3 Tidligere Forskning .....	6
2.3.1 Arbeidsplassen .....	7
2.3.2 Trivsel og Arbeidsmiljø .....	7
2.3.3 Overgang fra skole til Arbeidslivet .....	8
2.3.4 Monetære Insentiver.....	9
2.3.5 Oppsummering tidligere Forskning .....	9
<b>3. Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>11</b>
3.1 Motivasjon .....	11
3.2 Indre og ytre motivasjon .....	12
3.3 Selvbestemmelsesteorien.....	13
3.4 Teorien på arbeidsplasser .....	16
3.5 Trivsel og lønn på arbeidsplassen .....	17
<b>4. Metode</b> .....	<b>20</b>
4.1 Forskningsdesign.....	20
4.2 Utvalg .....	21
4.3 Utforming av spørreskjema .....	21
4.3.1 Spørreskjema og MWMS .....	22
4.3.2 Oppbygging .....	23
4.3.3 Demografi.....	23
4.3.4 Pilottest.....	23
4.4 Gjennomføring av Undersøkelsen.....	24
4.4.1 Konkurransen .....	25
4.5 Undersøkelsenes Troverdighet .....	25

4.5.1 Validitet .....	25
4.5.2 Reliabilitet .....	26
4.6 Statistiske Analyser: .....	26
4.6.1 Gjennomsnitt .....	27
4.6.2 Standardavvik .....	27
4.6.3 Korrelasjon .....	28
4.6.4 Cronbach Alpha .....	28
4.6.5 Skjevhet og Kurtose Test (SKT) .....	29
4.7 Etikk og Personvern: .....	29
<b>5. Analyse og Resultat .....</b>	<b>31</b>
5.1 Utvalg .....	31
5.2 Jobsøking Kristiansand Kommune .....	33
5.3 Informasjon om videre jobbmulighet .....	36
5.4 Nåværende arbeidsplass .....	38
5.5 Trivsel Kristiansand Kommune .....	42
5.6 Læretiden .....	43
5.7 Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) .....	46
5.7.1 Skjevhet og kurtose .....	48
5.8 Analyse på tvers av sektorene .....	49
5.8.1 Sammenligning med tidligere studie .....	50
5.9 Sammenheng mellom trivsel og motivasjon hos lærlinger .....	51
<b>6. Diskusjon .....</b>	<b>53</b>
6.1 Trivselsfaktorers påvirkning på lærlinger .....	53
6.2 Forbedringer av kommunen og lærlingkontoret .....	54
6.3 Motivasjonsfaktorers innflytelse hos lærlinger .....	56
6.4 Forskjeller mellom yrkesfagsretningene rundt trivsel og motivasjon .....	57
<b>7. Konklusjon .....</b>	<b>59</b>
7.1 Kritisk blick og Svakheter .....	60
7.2 Ideer til videre forskning .....	61
<b>8. Litteraturliste .....</b>	<b>62</b>
<b>Appendiks .....</b>	<b>VIII</b>

## Figuroversikt

Figur 1: De seks forskjellige typer motivasjon .....	15
Figur 2: Norske resultater MWMS .....	51

## Tabelloversikt

Tabell 1: Utvalg .....	32
Tabell 2: Planlegger du å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid? .....	33
Tabell 3: Hva er årsaken til at du ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune? .....	34
Tabell 4: Hva er årsaken til at du ikke ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune? .....	35
Tabell 5: Har du fått informasjon om videre jobb muligheter i Kristiansand kommune?..	37
Tabell 6: Ønsker du å jobbe på nåværende arbeidsted etter endt læretid? .....	38
Tabell 7: Ønsker du å jobbe innenfor samme yrke som du er lærling i dag? .....	41
Tabell 8: Totalt sett, hvor godt trives du som lærling i Kristiansand kommune? .....	43
Tabell 9: Deskriptiv statistikk av regresjons variabler. ....	47
Tabell 10: Test av korrelasjon .....	47
Tabell 11: Skjevhet og kurtose .....	48
Tabell 12: Gjennomsnitt i de ulike sektorene .....	49
Tabell 13: Test av motivasjon hos lærlinger med høy trivsel .....	52
Tabell 14: Test av motivasjon hos lærlinger med lav trivsel .....	52

## Vedleggoversikt

Vedlegg A: Skjermdump av spørreundersøkelsen .....	VIII
Vedlegg B: Engelsk-Norsk utgave av MWMS (Validert skjema) .....	XVI
Vedlegg C: Utfylt norsk oversettelse av MWMS skjema .....	XVII
Vedlegg D: NSD Meldeskjema .....	XIX
Vedlegg E: Informasjonsskriv til NSD og lærlinger med samtykkeskjema .....	XX
Vedlegg F: Analyse av MWMS skjema variabler .....	XXIII
Vedlegg G: Refleksjonsnotat Karl Morten Igland .....	XXIV
Vedlegg H: Refleksjonsnotat Gia-Huy Tran .....	XXX

# 1. Innledning

I dette kapittelet vil vi se på bakgrunn for valget av tema og tydeliggjøre formålet med studien. Vi vil deretter formulere problemstillingen og gi en oversikt over oppgavens struktur.

## 1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Kommuner rundt om i Norge kvalifiserer årlig unge og voksne personer til fagbrev via lærlingordningen. Det gis tett oppfølging av lærlingene når de er lærlinger, men mangler innsikt i hva som påvirker lærlingenes trivsel og motivasjon. Kristiansand kommune anser lærlingeordningen som en viktig rekrutteringskanal, og med den forventede mangelen på arbeidskraft spesielt i helse- og omsorgssektorene (NOU, 2023, s.13), er dette innsiktsarbeidet stadig mer aktuelt. I denne sammenheng har Kristiansand kommune henvendt seg til UiA med ønske om å få studenter til å skrive masteroppgave om temaet. Kristiansand kommune ønsker innsikt i hva nåværende lærlinger planlegger og ønsker for videre utdanning eller overgang til arbeid, og hvordan dette ser ut for lærlinger. Vi har da et ønske om å prøve å finne ut av de viktigste årsakene til at lærlinger ønsker å fortsette i jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid, og hva som er de viktigste årsakene til at lærlingene velger andre løp enn jobb i kommunen etter at læretiden er avsluttet.

Gjennom vårt studieløp i økonomi og administrasjon hos Universitet i Agder, har begge valgt master innen økonomisk styring. Denne masteroppgaven er spesifikt rettet opp til dette og ved hjelp av en rekke fag vi har hatt, vil dette gi oss en god del forhåndskunnskaper. Fag som omhandler motivasjon, metode og statistikk vil være til stor hjelp når vi skal sette alt sammen. Vi vil dog trenge å tilegne oss ny kunnskap og informasjon for å kunne løse denne oppgaven videre. Det er viktig å finne ut av hva slags informasjon som trengs til å best løse angitt problem som da kan komme og dukke opp under denne masteroppgaven.

Informasjonen som vi finner ut av, vil kunne være til stor nytte for kommunen, men også for dagens lærlinger. Målet er å finne og bringe ny informasjon, data og verdi til Kristiansand kommune, slik at det kan hjelpe dem videre med å forbedre dagens lærlingordning.



## 1.2 Problemstilling

I Kristiansand kommune er det mange lærlinger som hver dag jobber hardt for å få fullført sin læretid og starte en karriere. Trivsel og motivasjon spiller en stor rolle i denne prosessen, da dette kan påvirke lærlingenes læring og prestasjoner. Derfor er det viktig å se nærmere på hvordan trivsel og motivasjon påvirker lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden. For å undersøke dette nærmere, er det viktig å ha klare problemstillinger og forskningsspørsmål. Ved å ha en klar problemstilling kan man fokusere på å finne svar på et spesifikt spørsmål. Problemstillingen i dette tilfellet er

*"Hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden?"*

For å besvare problemstillingen har vi valgt å stille følgende forskningsspørsmål:

*"Hvilke faktorer er det som har størst påvirkning på lærlinger i Kristiansand kommune?"*

*"Hva kan Kristiansand kommune og lærlingekontoret gjøre for å forbedre læretiden?"*

*"Hvilken motivasjonsfaktor er det som har mest innflytelse hos lærlinger?"*

*"Hvilke forskjeller er det mellom de ulike yrkesfagretningene når det kommer til trivsel og motivasjon?"*

Ved å undersøke disse forskningsspørsmålene, kan man få et mer komplett bilde av hvordan trivsel og motivasjon påvirker lærlinger i Kristiansand kommune. Ved å finne svar på hvilke faktorer som har mest påvirkning, kan man jobbe med å forbedre disse faktorene for å øke trivsel og motivasjon blant lærlingene. Å undersøke hvor godt lærlinger trives på arbeidsstedene kan i tillegg være viktig, da dette kan være en indikasjon på om arbeidsmiljøet er bra eller ikke. Til slutt, å finne ut hvilke motivasjonsfaktorer som har mest innflytelse, kan hjelpe fremtidige arbeidsgivere og lærere med å tilrettelegge bedre for lærlingene.

### **1.3 Oppgavens Struktur**

I kapittel to vil fokus være på fag- og yrkesopplæring i Norge, med en kort introduksjon om lærlingordningen i Kristiansand kommune. Det vil også bli presentert tidligere forskning som tar for seg arbeidsplassen og arbeidslivet til en lærling i praksis, samt hvordan monetære insentiver kan påvirke lærlingens motivasjon.

Kapittel tre vil inneholde det teoretiske grunnlaget for oppgaven, hvor relevant teori vil bli presentert. Motivasjon vil bli definert og ulike retninger innenfor motivasjon vil bli forklart, samt hvordan dette henger sammen med en persons tankegang og handlinger.

Selvbestemmelsesteorien vil også bli forklart, og de ulike formene innenfor denne teorien vil bli delt opp. Kapittelet vil også sette søkelys på lønn og trivsel hos en lærling, og hva slags påvirkning dette har på arbeidsplassen.

Kapittel fire vil vise forskningsdesignet og tilnærmingene som er gjort i denne studien. Datainnsamlingsmetoden og utvalget vil bli gjennomgått, samt beskrivelse av hvordan begreper blir målt og undersøkelsens troverdighet. Det vil også bli forklart hvordan det validerte skjemaet fungerer og hva det måler, samt statistiske analyser som blir brukt i oppgaven.

I kapittel fem vil resultatene fra analysene bli presentert. Utvalget vil bli beskrevet, etterfulgt av analyser for å finne forskjeller mellom de ulike sektorene som lærlingene er jobber i. Det vil også bli undersøkt om det er noen spesifikke faktorer som skiller seg ut i resultatene, og regresjonsanalyser vil bli utført i tråd med det validerte skjemaet.

Kapittel seks vil diskutere resultatene i lys av det teoretiske rammeverket. Funnene vil bli oppsummert og diskutert opp mot hvert enkelt forskningsspørsmål, samt sammenlignes med tidligere forskning.

Kapittel syv vil være den avsluttende delen av oppgaven, hvor en konklusjon vil bli gitt på den overordnede problemstillingen. Det vil også bli presentert svakheter med oppgaven og forslag til videre forskning.

## 2. Feltbeskrivelse

I dette kapittelet skal vi se nærmere på feltet vi har undersøkt og tidligere forskning gjort på området. I den første delen skal vi se på fag- og yrkesopplæringen i Norge og hvordan den er bygd opp og fungerer. I del to skal vi se på lærlingordningen i Kristiansand kommune og hvordan den er organisert. Avslutningsvis vil vi presentere tidligere forskning som er gjennomført og relevant for vår problemstilling. Noen eksempler er lærlinger på arbeidsplassen, trivsel, arbeidsmiljø, overgang fra skole til arbeidslivet og monetære insentiver.

### 2.1 Fag og Yrkesopplæring i Norge

Det finnes rundt 200 programfag som man kan ta fag- eller svennebrev i som kalles lærefag. Disse deles normalt inn i to versjoner med den første 2+2 modellen, hvor det er to år skole og to år i bedrift. Dette er en opplæringsdel og en verdiskapningsdel, der lærlingene utfører oppgaver som kommunen normalt ville ha måttet betale en ordinær arbeidskraft for å utføre. Opplæringsdelen består av å bli lært opp i gjeldende yrke av lærebedriften. Videre er verdiskapning den delen av opplæringen som er brukt for å lære opp lærlingene til å planlegge, gjennomføre, dokumentere og evaluere arbeidsoppgavene sine. En god fagutdanning handler ikke bare om praktiske ferdigheter, men også om teoretisk kunnskap og holdninger som gir grunnlag for selvstendig yrkesutøvelse (Kristiansand kommune, 2023). Den andre utdanningsmodellen er voksenlærlinger hvor vi finner lærlinger som tar et fullt læringsløp uten yrkesforberedende utdanning. Dette er normalt en 4 års plan, men kan minskes/økes etter visse forutsetninger (utdanning.no, 2023a).

Det å være lærling betyr at man tar en utdanning gjennom å arbeide i en bedrift hvor en gjennom sitt arbeid både får opplæring og praksis i et bestemt fag (utdanning.no, 2023a). Læretiden avsluttes med en fagprøve og dersom denne består får lærlingen fagbrev. Formålet med opplæringen er at lærlingene skal få kunnskap og erfaring som trengs for et fagbrev. Etter fagbrevet er bestått skal kandidaten kunne utføre arbeid innenfor sitt yrke på en selvstendig måte. Lærlinger har samme rettigheter og plikter som fast ansatte i bedriften. Utenom dette har de også krav på opplæring etter læreplanen i faget (utdanning.no, 2023a). Alle bedrifter som har lærlinger skal være godkjent som lærebedrift (NLR, 2023). Antall

registrerte lærlinger i Norge er økende, i 2022 var det registrert 49 577 lærlinger i Norge, mens det i 2012 var registrert 36 823 lærlinger. De største lærlingplassene i 2022 er bygg- og anleggsteknikk (11 469), elektro- og datateknologi (9 396) og helse- og oppvekstfag (7 910). Av disse var 3 435 registrert i Agder (udir, 2023).

Man har krav på lønn som lærling hvor lønnsnivået bestemmes av staten og økes i forhold til hvor lenge en har jobbet som lærling. Et eksempel er dersom lærlingen følger det ordinære løpet med to år på videregående skole og to år som lærling, starter lønnen på 30% av den lønnen som man kan få etter oppnådd fagbrev (heretter kalt begynnerlønn). Lønnen stiger jevnt til 80% av begynnerlønnen siste halvår av læretiden. Lønnen varierer etter hvilken bedrift og bransje lærlingene jobber i, samt i forhold til hvilke tariffavtaler som gjelder. For lærlingene skal det heller ikke forekomme noen utgifter til læremateriell eller kurs i det tidsrommet frem til fagprøven avlegges. Lærlinger har også samme rettigheter som elever i videregående utdanning når det gjelder lån og stipend (utdanning.no, 2023b).

Lærlingordningen har vist seg å være en viktig og effektiv måte for ungdommer til å skaffe seg yrkesfaglig opplæring og en vei inn i arbeidslivet. En norsk studie viser til at sysselsettingsgraden blant lærlinger som har fullført fagbrev er høyere sammenlignet med andre unge arbeidstakere og i tillegg oppnår de høyere lønn (Askilden & Nilsen, 2005). Forfatterne mener dette kommer av at de får praktisk erfaring med spesialisering av ferdigheter gjennom sin opplæring, og at dette fører til et konkurransefortrinn. Det at lærlinger får en kombinasjon av praktisk erfaring og teoretisk kunnskap, gir en unik erfaring som kan passe mange som trenger en mer variert utdanning (Wolter & Ryan, 2011). Det at lærlingene får en praktisk erfaring gir dem innsikt i hvordan den reelle arbeidshverdagen fungerer og hva som forventes av dem. Dette er med på å forberede dem på hva de skal drive med videre og kan være til hjelp med å finne yrket de trives best i. Forskning gjort i USA, Storbritannia og Tyskland av Ryan (1998) rundt lærlingordningen, viser til at arbeidsgivere får tilgang på nytt og ungt talent som er med på å føre ny kunnskap og energi til bedriften. Lærlinger får mulighet til å bygge nettverk og får veiledning fra erfarne fagfolk. Det er også store samfunnsfordeler med å ha en lærlingordning, hvor den hjelper å redusere ungdomsledigheten, samt øke sysselsettingen av unge arbeidstakere (Ryan, 1998). Forskningen til Ryan (1998) viser videre at det er mange samfunnsøkonomiske fordeler ved å ha lærlinger som økt sysselsetting og høyere inntekter. Dette veier opp for kostnadene rundt

det å ha lærlinger ansatt og gir generelt en positiv avkastning på investeringene i lærlingordningen (Ryan, 1998).

## **2.2 Lærlingordning i Kristiansand kommune**

Lærlingordningen i Kristiansand kommune er organisert av personalenheten som består av tre avdelinger. En av disse avdelingene, kalt "Personalprosjekt og utredning," inneholder lærlingkontoret, som har en avdelingsleder og en fagkoordinator med ansvar for økonomi. Lærlingkontoret har totalt 5,5 faste årsverk, inkludert teamlederen (Kristiansand kommune, 2023). En styrke ved lærlingordningen er at lærlingene får opplæring mens de jobber, og samtidig bidrar til verdiskaping i kommunen.

Finansieringen av lærlingordningen i Kristiansand kommune skjer via budsjettmidler fra bystyret og tilskudd fra Agder fylkeskommune. Alle lærlinger blir ansatt på tjenestestedet der de er plassert, og lærlinger kan ha læretid ved flere tjenestesteder. Lønnskostnader dekkes av lærlingkontoret, mens variable tillegg dekkes av tjenestestedet. Lærlingordningen i Kristiansand kommune er viktig for å kvalifisere unge og voksne til videre arbeid i bedrifter, etater og organisasjoner i regionen. Ordningen bidrar også til rekruttering og utdanning av fagarbeidere for å dekke kommunens behov for kompetanse. Per januar 2023 har Kristiansand kommune 176 aktive lærlinger (Kristiansand kommune, 2023).

## **2.3 Tidligere Forskning**

Selv om det er gjort en del forskning på lærlinger og lærlingordningen tidligere, er det mest internasjonalt, men også noe nasjonal forskning i Norge. Vi vil i dette delkapittelet vise til relevant forskning som omhandler årsaker til at lærlinger trives eller mistrives på arbeidsplassen og hva som er de viktigste faktorene til dette i lærlingordningen. Vi vil referer til internasjonal forskning, med fokus på land som har lignende arbeiderkultur og struktur som Norge med høy jobbsikkerhet, likestilling og arbeidsrettigheter. Dette er land som: England, Australia, Tyskland, Sveits, mfl. I dette kapittelet skal vi se på forskning rundt motivasjon, forandret interesser, ledelse og forholdet til bedrift eller opplæringsplass, og hvordan dette påvirker motivasjon og trivsel. Vi skal også se på monetære insentiver, innflytelse og samarbeid som er andre faktorer som påvirker trivsel, motivasjon, gjennomførelse og ytelse på arbeidsplasser.

### **2.3.1 Arbeidsplassen**

Lærlingens arbeidsplassinteresse er en tydelig faktor som spiller inn på deres motivasjon i læringsprosessen. I de arbeidsmiljøene der ledere og veiledere viste interesse i lærlingene, viste flere studier at lærlingene hadde høyere nivåer av interesse for arbeidsplassen og lavere nivåer av stress og angst (Power & Watt, 2021; Llopis, 2012). Tilbakemeldinger, samarbeid og kollegainnflytelse blir oppgitt som viktige årsaker til både trivsel og produktivitet på arbeidsplasser. Det blir vist til at ansatte er mer produktive ved tilbakemeldinger på deres arbeid og der de blir satt til å samarbeide med andre ansatte. Spesielt ansatte som blir paret med andre ansatte med høy ytelse og motivasjon, viste til bedre resultater (Mas & Moretti, 2009). Ledere som forstår, kan gi tilstrekkelige tilbakemeldinger, se utviklingsmuligheter, gir ansvar og tillit til ansatte viser til høyere motivasjon og tilfredshet i bedrifter og organisasjoner (Lopis, 2012). De samme motivasjonspunktene kan bli brukt for lærlinger, men må overvåkes og brukes gradvis for å ikke overstimuleres med for mye ansvar og informasjon tidlig i løpet. Lærlinger som ikke har tilgang på instruktør eller veileder viser til større sjanse for oppheving av lærlingkontrakt (Einboden et al., 2021). Forventninger er et annet punkt som er viktig for både arbeidsgiver og lærlinger å ha et felles syn på. Det å forberede og gi klare instruksjoner på hva læretiden inneholder og hva som forventes av lærlingen vil kunne gi bedre resultater så lenge dette skjer før en offisiell vurdering av lærlingen (Bednarz, 2014).

### **2.3.2 Trivsel og Arbeidsmiljø**

Trivsel og arbeidsmiljø er to viktige faktorer som påvirker lærlingene direkte. Gjennom å tilby arbeidsverdier, arbeidsbelønninger og miljø som samsvarer med ansatte, kan arbeidstedet oppnå høyere jobbtilfredshet. Gjennom trivsel på arbeidsplassen kan man oppnå en positiv effekt på ansattes helse, motivasjon og produktivitet. Dette kan også bidra til å redusere sykefravær og øke turnover (Kalleberg, 1977). Dette gir også bedriften i mange settinger et bedre omdømme og tiltrekker seg bedre og mer kompetente arbeidssøkere (Spector, 1997; Kalleberg, 1977). Trivsel på arbeidsplass er en sammensetning av flere faktorer. Vanlige faktorer som påvirker trivsel er kollegaer, ledere, omgivelser, arbeidsforhold, arbeidstid og mengde. Alle disse kan kategoriseres som psykologiske og fysiske trengsler. En negativ oppfatning av disse er ofte ikke nok til å velte den totale

trivselen for ansatte eller lærlinger, men en sammensetning av flere kan lede til mistrivsel på jobb (Spector, 1997). I en australsk studie av Bednarez (2014) viser forskningen at av de som fullfører en lærling utdanning er 80% fornøyde med sin erfaring som lærling, mens kun 42% av de som dropper ut sier seg fornøyd med sin erfaring.

### **2.3.3 Overgang fra skole til Arbeidslivet**

Det å være lærling i en ung alder der både kroppen og psyken er i utvikling, viser at yngre lærlinger oftere kan slite med stress og angst i forhold til arbeidsoppgaver pga. kravene og forventningene som blir stilt til dem i en overgang fra skole til arbeidslivet (Einboden et al., 2021; Power & Watt, 2021). Samme forskning viser til at hvis lærlingene først får tanker om å slutte eller avbryte lærlingkontrakten, er sjansen mye høyere for å bryte enn ved lærlinger som føler seg motiverte og blir oppmuntret til å fortsette. Dette viser til at oppmuntring og engasjementet fra arbeidsplass og ledere er en viktig faktor for å redusere angst og stress, samt øke sjansen for at lærlinger fullfører læringsprogrammet. I en studie gjennomført i Australia av Dockery (2010) ble det vist at det er lavere nivå av tilfredshet etter uteksaminering fra skole, der mange ser på skole som et "høydepunkt" i livet. Dette sammen med overgangen til et "voksenliv" med arbeid viser til en lavere velvære rundt psykisk helse (Dockery, 2010). Mobbing blir også vist til å virke inn på den psykiske helsen til lærlinger og kan påvirke faktorer som stress, evne til å takle konflikter og føre til lav selvtillit. Lærlinger som har blitt mobbet opplever oftere symptomer for angst, depresjon og generelt lavere livskvalitet (Power & Watt, 2021). Studien til Bednarez (2014) viser til at de som slutter som lærling, ofte gjør dette på et tidligere punkt i lærlingperioden.

### **2.3.4 Monetære Insentiver**

Forskning på hvordan lønn og fordeler påvirker motivasjon viser at lønnsforskjeller på samme arbeidsplass påvirker ansattes arbeidstilfredshet (Kvaløy et al., 2015). I en studie gjennomført i USA viser Card et al. (2012) at ulik lønn på samme arbeidsted vil kunne påvirke arbeidernes trivsel og motivasjon selv om man har en anstendig lønn. Mens insentiver i form av monetære midler for eksempel ekstra arbeid, viser til at innsats og motivasjon på arbeidsplassen kan øke, vil forskjeller i lønn kunne gi lavere jobbtillfredshet (Card et al., 2012). Denne kategorien kan fort lærlinger falle inn under da de i fleste tilfeller tjener mindre enn faste ansatte. Ved monetære insentiver kan arbeidsinnsats øke, men dette kan også gå utover motivasjon og mental helse hvis lærlinger eller ansatte ikke føler de strekker til eller at belastningen blir for stor (Einboden et al., 2021). I en Australsk studie rapporteres det at mange ikke hadde råd til å fullføre læretiden grunnet kost rundt transport, studielån og levekostnader generelt (Snell & Hart, 2008). Dette kan være en faktor i Norge og, men her er det strengere rammeverk for lønn blant lærlinger i form av tariffavtaler (pedagogstudentene, 2023). Det kan også søkes om stipend og lån fra lånekassen for å dekke økonomiske behov (lånekassen, 2023).

### **2.3.5 Oppsummering tidligere Forskning**

Som vi ser fra tidligere forskning er det mange grunner som kan påvirke motivasjon og trivsel under lærlingperioden. Temaer her som motivasjon, arbeidsmiljø, stress og overgang går igjen. Vi finner også et par temaer som muligens ikke er like aktuelle i Norge som de landene undersøkelsene har blitt gjort. Økonomiske aspekter er bedre stilt i Norge da man har lønn i lærlingtiden som skal utgjøre i snitt 50% av fagarbeiderlønn (FriFagbevegelse, 2023). Samtidig ser vi at temaet rundt forventningene lærlinger har til læretiden ikke stemmer overens med realitetene og kan komme som et sjokk mentalt (Bednarz, 2014; Power & Watt, 2021). Behandling av lærlinger fra faste ansatte og lederskikkelser viser seg også som en stor risikofaktor for trivselen til lærlinger. Mening, formål og anerkjennelse er viktige faktorer som er med på å drive trivsel og motivasjon i arbeidslivet og rundt fullføring av læretid (Llopis, 2012). I følge Bednarez (2014) har bedrifter med strengere lærlingpraksiser og intervjuer under større gjennomføring enn de som ikke har dette. Dette kan skyldes at det oftere er større bedrifter, med mer erfaringer rundt dette. Mindre og ofte yngre bedrifter har ikke den samme erfaringen eller økonomiske midlene som større bedrifter har og dette kan gå



på bekostning av lærlingene (Bednarz, 2014). Samtidig kan det å droppe ut føre med seg fordeler for lærlingene selv og læringsstedet. Det å droppe ut kan være et resultat av å være i feil bransje og kan da brukes som kompetanse for hva lærlingen er motivert til å gjøre. Dette kan føre til at det oppdages mangler på læringsstedet. Studien viser til å at det er lurt å ha en mer helhetlig tilnærming til håndtering av frafall i læretiden som kan brukes til å forbedre opplæringsprosessen (Schmid & Stalder, 2012).

### **3. Teoretisk rammeverk**

I denne delen av oppgaven skal vi først introdusere motivasjon og de to hovedtypene motivasjon som det er mest fokus på. Deretter skal vi se på hvordan selvbestemmelsesteorien er delt opp og hva slags typer motivasjon som går under denne teorien. Videre skal vi se hvordan denne teorien har en sammenheng med arbeidsplasser. Til slutt skal vi se på faktorene trivsel og lønn, og hva slags påvirkning de har på lærlinger og på arbeidsplassene deres.

#### **3.1 Motivasjon**

Hvorfor mennesker velger å gjøre de handlingene de bestemmer seg for, har vært diskutert gjennom lang tid og vært gjenstand for forskning i flere århundrer. Mitchell (1997) beskriver motivasjon som et begrep som enkelt forklarer hvorfor folk handler på en bestemt måte. Samtidig kan årsakene bak motivasjon være variert og kompleks. Med andre ord kan motivasjon være den drivkraften som påvirker en persons atferd, men de faktorene som gir opphav til denne motivasjonen kan være mange og varierte. I denne delen av oppgaven skal vi prøve å finne ut av hva som ligger til rette for oppførselen til menneskers handlinger og tankegang.

Mitchell (1997) beskriver motivasjon som et konsept som kan bli beskrevet gjennom tre dimensjoner: retning, intensitet og utholdenhet. En person som er motivert, har vanligvis en klar forståelse av hva de ønsker å oppnå i bestemte situasjoner. Imidlertid kan dette være en egenskap som noen mennesker opplever som utfordrende når de står overfor valg som krever beslutninger, da de mangler en tydelig retning eller formål. En motivert person vil typisk ha et mål eller intensjon å forfølge, og for å fortsette å bevege seg i denne retningen kreves det en stor mengde energi og krefter. Intensiteten av motivasjonen er noe som bare personen selv kan styre. Videre er utholdenhet nødvendig for å opprettholde engasjementet for en bestemt oppgave over tid, og dette kan være en utfordring for mange. Det krever en vedvarende innsats og evnen til å fortsette å presse seg selv videre, noe som kun er mulig for de som virkelig har bestemt seg for å nå sine mål (Mitchell, 1997).

Innenfor motivasjonsforskning skiller man gjerne mellom indre motivasjon og ytre motivasjon. I Deci & Ryan (2000) ble Hull (1943) omtalt for å fremheve betydningen av ytre motivasjon, spesielt med vekt på det fysiske. Ytre motivasjon handler om å kunne klare å utfylle og håndtere det fysiske behovet når det kommer til mat, vann og sex blant annet. Dette er da en motivasjon for organismen til å klare å oppfylle sitt fravær av de forskjellige aktivitetene som kan forekomme og forklare menneskers nysgjerrige utforskning (Deci & Ryan, 2000).

Indre motivasjon handler derimot om fokus på den psykologiske tankegangen. Forskningen fra Murray (1938) som også blir nevnt i Deci & Ryan (2000), så bort ifra det fysiologiske mangel behovet og mente at hjernen og signalene som kom herfra var grunner til at behovene kunne spores tilbake hit og man kunne se en kraft som kom fra hjernen. Denne var ledet av oppfatningen av sanseintrykk, handling og tanker til å handle mot behovet for å fikse på en eksisterende utilfredsstillende situasjon (Deci & Ryan, 2000). Dette økte oppmerksomheten rundt forskningen på indre motivasjon.

### **3.2 Indre og ytre motivasjon**

Det er blitt funnet ut at fra fødselen til et barn, så er det ikke noe som stopper dem fra å være aktive, nysgjerrige og lekne, selv om det ikke er noe spesifikke belønninger i bildet (Harter, 1978 omtalt i Deci & Ryan, 2002). Denne naturlige mestringsfølelsen som da oppstår for barnet, er ekstremt viktig med tanke på å holde interessen oppe, slik at den kognitive og sosiale utviklingen fortsetter. Dette blir da sett på som en indre motivasjon hos mennesker, som er en hovedkilde til glede allerede fra fødselen av og gjennom resten av livet (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995 omtalt i Deci & Ryan, 2002). Indre motivasjon tar for seg motivasjonene som oppstår ved å utføre enten en handling eller oppgave som da gir følelser som mestring, personlig tilfredsstillelse og interesser. Dette blir da drevet av ens indre drivkrefter (Gagné et al., 2015).

Cognitive evaluation theory (CET), kalt kognitiv evalueringsteori ble først presentert i Deci and Ryan i (1985) og var da en mindre del av selvbestemmelsesteorien. Målet til teorien var å finne faktorer som kunne forklare variasjon innenfor indre motivasjon. Hensikten med dette er å skape forutsetninger og omstendigheter som kan fremme blomstring av indre motivasjon.

Dersom slike forhold er til stede, kan den indre motivasjonen blomstre og påvirke individets atferd og prestasjoner på en positiv måte (Deci & Ryan, 2002). CET fokuserer nemlig på de grunnleggende behovene som kompetanse og autonomi, deretter ble det gjort analyser på hvordan tilbakemeldinger, kommunikasjon og belønninger påvirket disse to områdene. Dette førte til følelser av kompetanse under de bestemte handlingene som da kunne øke den indre motivasjonen ytterligere (Deci & Ryan, 2002). Tidligere forskning har vist at positive tilbakemeldinger ville øke den indre motivasjonen, mens negative tilbakemeldinger ville redusere den (Deci, 1975; Vallerand & Reid, 1984).

I motsetning til indre motivasjon som oppstår innenfra så omhandler ytre motivasjon om at kilden man henter informasjon fra er annerledes. Her er det andre faktorer som gjør at mennesker utfører de handlingene de bestemmer seg for. Dette kan være ytre faktorer som belønning, anerkjennelse, unngå straff eller problemer og øke ens selvtillit (Gagné et al., 2015). Vanligvis kommer den ytre motivasjonen fra noe utenfor selve aktiviteten en holder på med. For å oppnå bestemte og spesifikke mål er ytre motivasjon en god driver for å oppnå disse, spesielt hvis de er avhengig av eksterne faktorer (Gagné et al., 2015).

Når det kommer til ytre motivasjon i jobbsammenheng kommer det av hva slags type og hvor mye ytre motivasjon som trengs for å utføre og ha nok motivasjon for å gjennomføre oppgaven som en har blitt spurt om. Motivasjonsfaktoren pleier da som oftest å komme etter at oppgaven har blitt utført. Ytre motivasjon har blitt forsket på som den måten er mest vanlig å bruke for å holde medarbeidere motivert (Kuvaas, 2005). En stor grunn for dette er at den er enkel for ansatte å forstå, samtidig som det gir ledelsen en mal å holde seg til (Kuvaas, 2005). Både indre og ytre motivasjon er faktorer som har vært med på å utvikle teorien innenfor motivasjon, nemlig selvbestemmelsesteorien.

### **3.3 Selvbestemmelsesteorien**

Motivasjonsteorien Self Determination Theory, eller på norsk «selvbestemmelsesteori» er en makroteori om menneskelig motivasjon (Deci et al., 2017), denne teorien bygger videre på forskningen om indre og ytre motivasjon som vi tidligere har beskrevet. Makroteori er en samfunnsteori med fokus på det overordnet nivået (Sargent, 2009). Videre har selvbestemmelsesteorien blitt utviklet og forsket på, for å prøve å finne ut av hva slags

påvirkning den har på arbeidsplasser for å forstå motivasjon, trivsel og prestasjon blant ansatte.

Tre viktige nøkkelord når man skal beskrive selvbestemmelsesteorien er at mennesket er avhengig av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Autonomi defineres som den opplevde årsaken til ens egen adferd. Det handler om å handle ut fra egne interesser og verdier. Følelsen av autonomi vil ikke forsvinne selv om individet må innrette seg etter andres verdier eller oppførsel, forutsatt at individet aksepterer disse som sine egne (Deci & Ryan, 2002). Det er viktig å merke seg at autonomi ikke er det samme som uavhengighet, og følelsen av autonomi kan svekkes hvis individet blir avhengig av en annen part eller faktor i spill. Autonomi kommer fra innsiden av ens følelser og er derfor viktig for opplevelsen av indre motivasjon (Deci & Ryan, 2002).

Kompetanse handler om mer enn bare formalkompetanse eller ferdigheter. Det handler om en følelse av selvtillit og kraft til å utrette noe. Ofte kan det være i gjennomføring av oppgaver og utfordringer som til slutt vil gi et ønsket resultat eller effekt (Deci & Ryan, 2002). Individet søker optimaliserte utfordringer etter egne evner og forsøker å holde evnene i bruk gjennom tilpassede aktiviteter som da kan kreve disse spesielle evnene. Følelsen av kompetanse er viktig for opplevelsen av indre motivasjon, men alene vil den ikke kunne gi dette (Gagné & Deci, 2005). Derfor trengs det andre faktorer som tilhørighet og autonomi for å øke den indre motivasjonen.

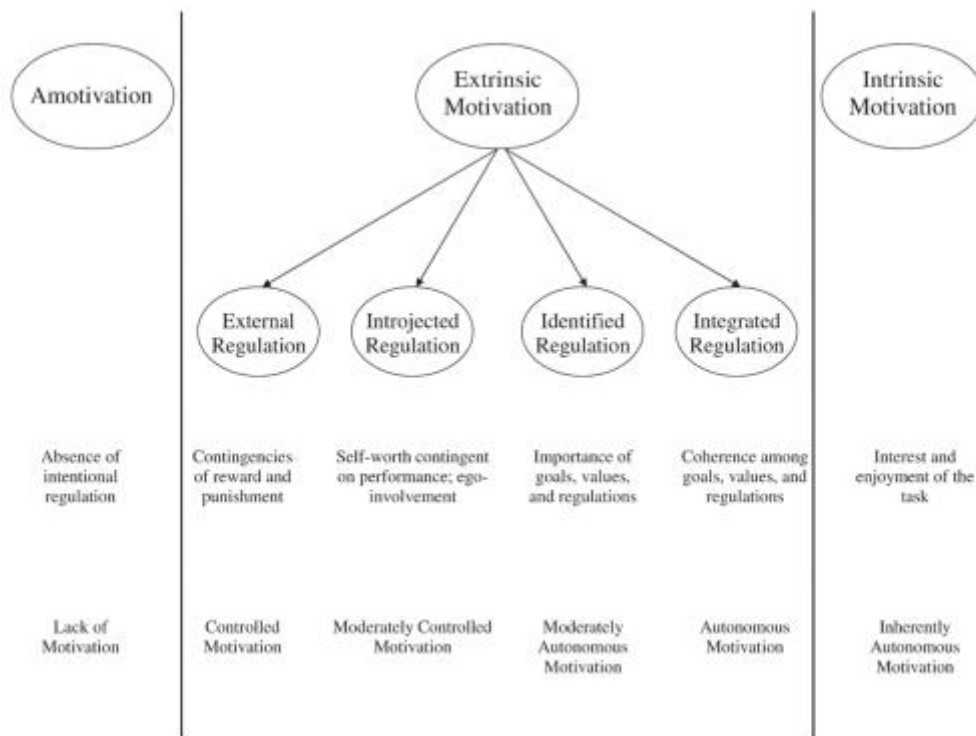
Tilhørighet innebærer en følelse av å høre til noe og at andre bryr seg om en selv. Det handler om å føle seg integrert, akseptert av andre gjennom et psykologisk og trygt fellesskap (Deci & Ryan, 2002). Behovet for tilhørighet er viktig for opplevelsen av indre motivasjon. Man får et samhold gjennom å holde på med de samme jobbene, aktivitetene og utfordringene som kan dukke opp. Følelsen av å ha noen å prate med om de samme temaene som kan oppstå og det å ha en trygg plass der man føler tilhørighet, står høyt oppe hos mennesker (Deci & Ryan, 2002). Dette påvirker trivsel og harmoni som kan videreføre til at motivasjonen enten kan stige eller synke hos individet.

Selvbestemmelsesteorien er delt opp i seks forskjellige typer motivasjon, amotivasjon (manglende motivasjon), ytre regulert motivasjon, introvert regulert motivasjon, identifisert regulert motivasjon, integrert motivasjon og indre motivasjon. Selvbestemmelsesteorien skiller mellom fire forskjellige typer av ytre motiverte handlinger. Det går fra å være på første

nivå som er mest kontrollert som vil si at det er minst selvbestemt og til siste nivå som har en høyere grad av selvbestemmelse hos individet (Gagné & Deci, 2005). Hvis en handling er ytre regulert, betyr det at handlingen styres av ønsket om å unngå straff eller for å oppnå goder eller belønninger. Dette blir sett på som første nivå av de fire typene ytre motivert handling. Tidligere ble dette sett på som en direkte motsetning til indre motivasjon.

### Figur 1

De seks forskjellige typer motivasjon



(Gagné & Deci, 2005: s. 336)

Selvbestemmelsesteorien har identifisert ytterligere tre former for ytre motivasjon. På det neste nivået finner vi introvert regulert motivasjon, der arbeidstakeren ikke har akseptert oppgavene/jobbene eller målene og verdiene som sine egne, men blir regulert ut fra en følelse av å bli verdsatt gjennom jobben han eller hun gjør (Gagné & Deci, 2005). Arbeidstakeren har akseptert at oppgaven må løses, men har ikke noe eierforhold til den utover at han eller hun føler seg verdsatt når jobben gjøres. Personen har derfor ikke en lidenskap eller interesse for oppgaven når den er blitt gjort ferdig.

Tredje nivå av ytre motivasjon er identifisert motivasjon, der en arbeidstaker har akseptert regler, mål og verdier som del av sine egne (Dec Gagné & Deci, 2005). På dette nivået vil arbeideren jobbe også når han eller hun ikke blir overvåket, og det er heller ikke nødvendig med straffetiltak eller ekstraordinære belønninger for å få jobben gjort (Gagné & Deci, 2005). Her kan det oppstå noe interesse for oppgaven, istedenfor å bare bli så raskt ferdig med oppgaven som mulig.

Graden av ytre påvirkning som har blitt internalisert hos arbeideren vil bestemme i hvor stor grad arbeidstakeren er motivert for en handling. Jo mer en oppgave eller jobb samsvarer med egne verdier og mål, desto større vil følelsen av autonomi være (Gagné & Deci, 2005). Når arbeidstakeren ser på arbeidsplassens og arbeidsoppgavens mål og verdier som sine egne, vil også følelsen av å gjøre selvbestemte arbeidsoppgaver være sterkt nærværende. Når arbeidstakeren har kommet opp til dette nivået, er han på det øverste nivået av ytre motivasjon, som da også blir kalt integrert motivasjon (Gagné & Deci, 2005).

Ifølge Selvbestemmelsesteorien vil motivasjon som oppleves som autonom (selvstyrt) i motsetning til ytre regulert, være en form for indre motivasjon. Indre motivasjon er den sterkeste formen for motivasjon, og kjennetegnes ved at en individ engasjerer seg i aktiviteter fordi de selv er interesserte og har lidenskap for dette (Gagné & Deci, 2005). Personer som er indre motiverte utfører oppgaver frivillig og opplever at disse oppgavene er utviklende, passe vanskelige og samsvarer med deres egne mål og verdier som da utløser den indre motivasjonen hos en selv (Gagné & Deci, 2005).

Både indre motivasjon og de fire formene for ytre regulert motivasjon er bevisste former for motivasjon, og de står i sterk motsetning til den siste graden av motivasjon som er manglende motivasjon også kalt amotivasjon. I denne graden av motivasjon opplever personen ingen form for motivasjon eller påvirkning til å utføre en bestemt oppgave (Gagné & Deci, 2005).

### **3.4 Teorien på arbeidsplasser**

Ifølge kognitive evalueringsteorier er det flere faktorer som kan redusere følelsen av autonomi når det gjelder å ha eierforhold til oppgaven, som eksterne påvirkninger, tidsfrister, overvåkning og evalueringer. Dette kan igjen påvirke jobbmotivasjonen fra å være indre motivert til å bli ytre motivert (Gagné & Deci, 2005). For å øke den indre motivasjonen, kan

arbeidsplassen tilrettelegge for at arbeidstakerne kan påvirke utformingen og valget av arbeidsoppgaver.

Følelsen av kompetanse sammen med følelsen av autonomi er avgjørende for å opprettholde en indre motivasjon. Studier viser at aktiviteter som er optimalisert med hensyn til utfordring, er en sterk kilde til indre motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Positiv tilbakemelding kan også gi en følelse av kompetanse og dermed bidra til å øke den indre motivasjonen, forutsatt at arbeidstakerne føler at de har medansvar for den gode prestasjonen. Negativ tilbakemelding kan imidlertid føre til at følelsen av kompetanse reduseres, og dermed forsvinner både indre og ytre jobbmotivasjon. Dette kan føre til at arbeidstakerne blir amotiverte (Deci et al., 2017).

### **3.5 Trivsel og lønn på arbeidsplassen**

Trivsel og lønn er to viktige faktorer for lærlinger, da begge kan ha en stor innvirkning på deres motivasjon og engasjement i arbeidet. Trivsel handler om lærlingens generelle tilfredshet med arbeidsplassen og arbeidsmiljøet (Wærness & Lindvig, 2005). En positiv arbeidskultur og et godt samarbeid mellom lærlingen og kollegaene kan bidra til økt trivsel. Andre faktorer som kan påvirke trivsel er tilgang på nødvendig utstyr og verktøy, mulighet for faglig utvikling og støtte fra veilederen (Wærness & Lindvig, 2005). En lærling som trives på arbeidsplassen, vil ha større motivasjon for å lære og utvikle seg kunnskap i yrket.

Lønn er viktig for lærlinger, da dette kan ha en viktig innvirkning på deres økonomiske situasjon og livskvalitet. En rettferdig og konkurransedyktig lønn kan være motiverende for lærlinger og gi dem en følelse av at arbeidet deres blir verdsatt og øke ens indre motivasjon (Ryan & Deci, 2019; Kvaløy et al., 2015). I tillegg kan en god lønn bidra til at lærlinger kan betale for nødvendige utgifter som bolig, mat og transport, noe som kan påvirke deres trivsel og engasjement i arbeidet (Fuller & Unwin, 1998). Som videre vil heve nivået til hardtarbeidende lærlinger.

Ifølge Nordhaug (2002) er det to hovedtyper av fastlønnssystemer: stillingsbasert og resultatbasert. Stillingslønn er knyttet til spesifikke stillinger og bestemmes basert på ledelsesfaktorer som ulempe, risiko og nødvendige evner, mens resultats lønn bestemmes basert på tidligere prestasjoner. Uten klare, objektive kriterier for å måle ytelse, kan



prestasjonsbasert kompensasjon være vanskelig å administrere og føre til subjektive evalueringer. Begge typer fastlønnssystemer har sine fordeler og ulemper. Stillingsbasert lønn gir ansatte trygge rammer og kan bidra til å forbedre effektiviteten og samarbeidet (Nordhaug, 2002). Arbeidsgivere kan også lettere sammenligne stillinger og fastsette lønn mer objektivt. Dette systemet kan imidlertid få ansatte til å unngå å gjøre mer enn jobb-beskrivelsene deres krever.

Resultatbasert lønn kan motivere ansatte til å jobbe hardere og oppnå bedre resultater. Det kan også bidra til å øke konkurransen og forbedre organisasjonens ytelse. Dette systemet kan imidlertid føre til at ansatte fokuserer mer på individuelle prestasjoner enn på samarbeid og organisasjonsmål (Nordhaug, 2002), men det kan være vanskelig å måle resultater objektivt.

Arbeidsgivere bør nøye vurdere hvilken type fastlønnssystem som passer best for deres organisasjon, og bruke klare og objektive kriterier for å fastsette kompensasjon uavhengig av system. En balansert tilnærming som kombinerer elementer fra begge systemene, er effektivt for å skape en mer engasjerende arbeidskultur og fremme både samarbeid og personlige prestasjoner (Nordhaug, 2002). Lønn er veldig regulert for lærlinger, som gjør det vanskelig å kunne endre nåværende systemer og lønnsordninger.

Det er derfor viktig at arbeidsgivere tar hensyn til både trivsel og lønn når de ansetter lærlinger. Ved å tilby et positivt og støttende arbeidsmiljø, samt en rettferdig og konkurransedyktig lønn, kan arbeidsgivere bidra til at lærlinger trives og utvikler seg i yrket (Fuller & Unwin, 1998; Power & Watt, 2021). Dette kan ha positive effekter på produktivitet, kvalitet og arbeidsmiljø for hele arbeidsplassen. I tillegg til trivsel og lønn, er det også viktig å ta hensyn til andre faktorer som kan påvirke lærlingers arbeidssituasjon og livssituasjon. Dette inkluderer tilgang på relevant og oppdatert teknologi og utstyr, samt en tilstrekkelig mengde oppgaver og utfordringer som kan bidra til læring og utvikling (Fuller & Unwin, 1998). Veiledning og støtte fra erfarne kollegaer og veiledere kan også være avgjørende for lærlinger som ønsker å utvikle seg og skaffe seg verdifull arbeidserfaring som de får nytte til både på jobb, men også videre i livet.

Utsikten til trygg ansettelse er et viktig element for flere lærlinger for å opprettholde drivkraften og engasjementet på jobben (Fuller & Unwin, 1998). Arbeidsgivere som tillater at lærlinger forblir i sine stillinger etter endt læretid, etablerer et mer konstant og varig arbeidsrom for lærlingene, samtidig som arbeidsgiverne får tilgang til dyktige og erfarne

medarbeidere. Det er også viktig å huske på at trivsel og lønn ikke nødvendigvis er like viktig for alle lærlinger. Lærlingene er under opplæring. De har lav lønn sammenliknet med de de jobber sammen med, men samtidig tjener de mer enn en ordinær elev i videregående opplæring som går studieforbereende utdanning. Noen kan for eksempel verdsette muligheten for faglig utvikling høyere enn en høy lønn, mens andre kan være mer opptatt av en fleksibel arbeidstid eller en god arbeidsbalanse mellom alle elementene (Fuller & Unwin, 1998). Derfor bør arbeidsgivere også være åpne for å tilpasse arbeidsforholdene til hver enkelt lærling, og lytte til deres individuelle behov og ønsker.

## 4. Metode

I dette kapittelet vil vi gjennomgå de vitenskapelige metodene som har blitt benyttet i denne masteroppgaven. Vi vil først presentere og beskrive forskningsdesignet vi brukte, etterfulgt av en gjennomgang av utvalget og utformingen av spørreskjemaet. Deretter vil vi gi en detaljert beskrivelse av gjennomføringen av undersøkelsen. Videre vil vi presentere det validerte spørreskjemaet som ble brukt til å måle motivasjonen hos deltakerne. Etterpå vil vi presentere og analysere de statistiske metodene som ble benyttet i oppgaven. Til slutt vil vi drøfte etiske hensyn og personvern i forbindelse med oppgavens gjennomføring.

### 4.1 Forskningsdesign

For å svare på problemstillingen i oppgaven, valgte vi å bruke kvantitativ metode ved å gjennomføre en spørreundersøkelse. I undersøkelsen inkluderte vi flere åpne spørsmål slik at vi kunne gå i dybden og få økt innsikt. Temaet for vår masteroppgave ble foreslått av Kristiansand kommune, og spørreskjemaet vi har utviklet har vi fått innspill på fra dem. De har også vært behjelpelige med å sende ut spørreskjemaet til respondentene. For å samle inn data har vi benyttet Surveyxact.

Vi valgte å bruke et validert forskningsskjema utviklet av Gagné et al. (2015) ved navn: ‘‘Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries’’. Dette tar for seg motivasjonsdelen av undersøkelsen og er med på å kunne gi oss en videre forståelse om hva som motiverer lærlinger og hva som påvirker deres trivsel på jobb. Undersøkelsen ble deretter gjennomført ved at vi hadde et digitalt møte satt opp av kommunen gjennom Microsoft teams 15. mars 2023. Der presenterte vi undersøkelsen ved å gå gjennom informasjon rundt samtykkeskjema, hvordan undersøkelsen var lagt opp og hvilken type spørsmål den inneholdt. Vi ga deretter en link til undersøkelsen til lærlingene slik at de kunne gjennomføre den. Vi var tilgjengelig for spørsmål rundt undersøkelsen hele møtet. Spørreskjemaet ble også sendt ut i etterkant på e-post til de lærlingene som ikke kunne delta på møte, slik at de fikk anledning til å svare. Den ble så holdt oppe to uker før vi stengte for nye svar.

## 4.2 Utvalg

Populasjonen vår bestod av alle som var lærlinger i Kristiansand kommune per. 01.01.2023. Deltakerne vi ønsket i undersøkelsen er nåværende lærlinger i Kristiansand kommune og fra forskjellige yrkesfaglige utdanningsområder. Dette ville kunne gi en bredere og mer nyansert oppgave da de forskjellige retningene har ulike arbeidsmiljø, arbeidsstruktur og ledelse. Aldersgruppen vi så på var fra 17 år og oppover. De yngste lærlingene er som regel ferdig med yrkesforberedende utdanning og har startet lærlingperioden for å ta et fagbrev og går inn under 2+2 modellen, mens resten går inn under voksenlærlinger (utdanning.no, 2023a). I følge Udir er den største gruppen av lærlinger vi finner i Kristiansand kommune helse- og oppvekstfag, som inneholder barn- og ungdomsarbeid og helsefagarbeidere (udir, 2023). Dette kan gjenspeiles i undersøkelsen, men vi ønsket svar fra alle læringsprogrammene Kristiansand tilbyr.

## 4.3 Utforming av spørreskjema

Ifølge Tourangeau et al. (2000) kan det å svare på en undersøkelse se ut som en enkel oppgave, men i realiteten må man utføre mange kognitive oppgaver for å kunne gi meningsfylte svar. Forskningen hans beskriver at en person går gjennom en fire stegs prosess for å kunne svare på en undersøkelse. Først er forståelse, etterfulgt av gjenfinning, så vurdering før man til slutt kan gi en respons. For at en respondent skal kunne svare effektivt på et spørsmål, må respondenten kunne oppfatte og ivareta spørsmålet. Dette fører til respondenten kan forstå spørsmålets natur og dermed få en forståelse for hvilken informasjon forskeren er ute etter (Tourangeau et al., 2000; McColl et al., 2003). Deretter utvikles det en strategi for hvordan relevant og spesifikk informasjonen kan hentes fra minnet. Det er ikke alltid denne informasjonen dekker spørsmålet stilt og man må muligens derfor se etter lignende erfaringer, supplementære eller synonyme spørsmål for å lage seg en egen oppfatning. Avslutningsvis bruker respondenten all denne informasjonen og prosesseringen til å formulere et svar gjennom å velge et av svaralternativene som undersøkelsen har oppgitt (Chen, 2011).

### 4.3.1 Spørreskjema og MWMS

For å ha en god og informativ undersøkelse, var det viktig å utvikle et godt design av undersøkelsen. Spørreundersøkelsen valgte vi å dele inn i to deler. Del en består av generelle spørsmål utviklet sammen med Kristiansand kommunen. Disse består både av kvantitative spørsmål i form av flervalgs-, tekstsvars- og to-svarsoppgaver. Vi valgte å bruke denne metoden for å kunne få en god oversikt over undersøkelsen.

I del to valgte vi å bruke et validert skjema som måler ulike dimensjoner av motivasjon som heter: ‘‘Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries’’ utviklet av Gagné et al. (2015). Skjemaet har mye tidligere forskning og blitt brukt i land som har lignende struktur og arbeidskultur som Norge. Dette skjemaet er godt testet og har en høy gjennomsnitts cronbach alpha ( $\alpha = 0.88$ ) i de norske testene (Gagné et al., 2015). Dette blir videre forklart senere i kapittelet. Skjemaet omhandler generelt ansatte i ulike land internasjonalt, men kan også brukes for lærlinger. Det tester om de ulike typene motivasjon rundt om i arbeidsplassen som passer inn i vår undersøkelse og problemstilling rundt lærlinger i Kristiansand kommune. Dette vil kunne hjelpe oss i oppgaven med å avdekke om det er sammenheng mellom motivasjon og trivsel under læretiden. For å måle graden av motivasjon brukte Gagné et al. (2015) en faktoranalyse for å teste ut 55 spørsmål. Disse ble da forkortet ned til 32 og så videre til 19. Vi har valgt å bruke de 19 spørsmålene fordelt over fem kategorier om motivasjonen til lærlingene på arbeidsplassen. Kategoriene er ytre motivasjon, introjeksjon, identifikasjon, indre motivasjon og amotivasjon. Vi har valgt å ekskludere spørsmålene som omhandler integrasjonsmotivasjon, begrunnet i det faktum at de i større grad fokuserer på jobben som en rutine eller vane. Siden lærlingene er i en praksisperiode, vil ikke denne rutinen være like dypt integrert som hos mer erfarne ansatte. Disse spørsmålene ble også droppet i skjemaet til Gagné et al. (2015). Spørsmålene i undersøkelsen starter med: ‘‘vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsatt i jobben din’’. Eksempler på spørsmål er: ‘‘ For å få bekreftelse fra andre’’ eller ‘‘Fordi arbeidet jeg gjør er interessant’’. Svaralternativene som gis er på en skala fra en til syv og starter med: ikke i det hele tatt for denne grunn (1), veldig lite for denne grunn (2), lite for denne grunn (3), noe for denne grunn (4), mye for denne grunn (5), veldig mye for denne grunn (6) og akkurat for denne grunn (7). Hvert svar gir poeng i fra 1-7 som oppgitt og blir brukt til å regne ut en totalskår. Se vedlegg C for den fullstendige listen over spørsmål og svar i skjemaet

### **4.3.2 Oppbygging**

*‘‘A good design, one in which the components work harmoniously together, promotes efficient and successful functioning; a flawed design leads to poor operation or failure’’ (Maxwell, 2012).*

For at undersøkelsen skulle være mest mulig forståelig, prøvde vi å bruke enkle ord og begrep som er lett å forstå (Tourangeau et al., 2000). Vi hadde fokus på å ikke bruke setninger eller fraser som kunne mistolkes da dette kunne lede til feil i datasamlingen (Groves, 1987; Chen, 2011). Videre prøvde vi å ikke lage undersøkelsen for lang da dette kunne føre til at flere ikke ville fullføre spørreskjemaet. I en undersøkelse kan ofte respondenter ønske å stille seg selv frem i et positivt lys (Tourangeau et al., 2000). Dette er et spesielt stort faremoment i en slik undersøkelse som dette da den omhandler både arbeidsgiver og arbeidstaker. For å unngå dette valgte vi å gjøre undersøkelsen anonym, men med en frivillig konkurranse som ville oppheve anonymiteten der deltakerne måtte oppgi telefonnummer for å delta, men var kun tilgjengelig for oss. Dette ble også tydelig poengtert i undersøkelsen slik at respondentene ikke skulle være bekymret for konsekvenser ved ærlige svar på oppgavene. Dette fører til at ved anonymitet kan vi forvente å øke ærligheten og nøyaktighet på svarene.

### **4.3.3 Demografi**

De demografiske utvalgene vi har valgt å inkludere er alder og kjønn. Demografisk data er en viktig del av en spørreundersøkelse da dette gir informasjon om egenskaper til populasjonen som studeres. Det å forstå den demografiske sammensetningen til et utvalg kan hjelpe til å identifisere potensielle skjevheter og sikre at resultater er representative for populasjonen som helhet. Demografisk data kan også brukes til å sammenligne svar fra ulike undergrupper innen et spesielt utvalg som f.eks. menn og kvinner eller ulike aldersgrupper.

### **4.3.4 Pilottest**

Vi gjennomførte en pilottest på fem lærlinger gjennom kommunen for å undersøke om spørreundersøkelsen var forståelig, hvor lang tid det tok å gjennomføre og for å avdekke feil eller mangler. Gjennomføringen viste at det tok mellom 5-10 minutter å gjennomføre og spørsmålene virket forståelig. Det ble ikke oppdaget noen tekniske feil eller mangler under pilottesten. Vi hadde også en dialog med ansatte i lærlingkontoret og Martin Benestad Vestergaard som var vår kontaktperson i Kristiansand kommune som kom med innspill på

undersøkelsen. Dette gjorde det mulig å få direkte tilbakemeldinger slik at undersøkelsen kunne gjennomføres mest mulig forståelig og med relevante spørsmål.

#### **4.4 Gjennomføring av Undersøkelsen**

På gjennomføringsdagen var vi begge til stede for å presentere undersøkelsen. Det første punktet som var viktig for oss å presentere var at undersøkelsen er i tråd med NSD. Dette ble poengtert både muntlig og skriftlig av oss. Alle deltakerne måtte også samtykke i undersøkelsen at de godtok å delta. Videre forklarte vi hvorfor vi gjennomfører denne undersøkelsen. Her poengterte vi at vi var ute etter ærlige svar, at svarene ikke kunne spores og gi konsekvenser for de som deltar og at prosjektet var for å bedre lærlingordningen i Kristiansand. Vi informerte om at vi og representanter fra Kristiansand kommune ville være tilgjengelig for spørsmål rundt undersøkelsen gjennom hele møtet. Vi forklarte deretter hvilke type spørsmål deltakerne kunne forvente og hvilke former spørsmålene kunne ha. Spørsmål med fritekst oppfordret vi til å skrive så ærlig som mulig og at skrivefeil eller formulering ikke var et problem. Hovedmålet var å få inn meste mulig tilbakemeldinger. Vi gikk også gjennom et eksempel fra det validerte skjemaet da noen av formuleringene kanskje kunne være litt uvant. Vi forklarte hvordan man skulle rangere motivasjonene sin utfra spørsmålene. Avslutningsvis opplyste vi om at det var helt frivillig å delta i både spørreundersøkelsen og konkurransen.

Vi arrangerte møte den 15. mars gjennom Microsoft Teams. Det var 50 deltakere til stede under møte med to representanter fra kommunen, oss to masterstudenter og 46 lærlinger. Dette tallet var sannsynligvis høyere da vi ble informert om at flere av lærlingene satt i par. Fordelen med Teams møte ovenfor fysisk møte, er at det går kjappere å samle flere mennesker og sparer tid gjennom for eksempel å slippe reise for å kunne møte opp. Vi distribuerte undersøkelsen gjennom en link i møterommet. I løpet av 1 time mottok vi 50 svar fra deltakerne før møte ble avsluttet. Siden det var 46 forskjellige lærlingsdeltakere i møterommet viser dette til at de som satt i par også fikk svart. Etter møte sendte vi ut undersøkelsen til alle lærlingene i Kristiansand kommune slik at de som ikke kunne møte fikk en mulighet til å svare. Den sto så oppe i 2 uker før vi stengte undersøkelsen. Dette førte til 15 ekstra svar og det totale antall svar endte på 65.

#### **4.4.1 Konkurransen**

Det ble loddet ut to gavekort på 500 kr til deltakerne som svarte på undersøkelsen og sa seg villig til å delta i loddtrekning ved å oppgi telefonnummer. Disse ble kun brukt til å trekke og kontakte vinnere og så slettet etterpå. Kommunen betalte for gavekortene. Disse ble brukt som monetære insentiver for å få inn flere svar på undersøkelsen da dette kan vise seg å øke motivasjonene for å ville gjennomføre spørreundersøkelser (Chen, 2011; Singer & Ye, 2013).

#### **4.5 Undersøkelsenes Troverdighet**

For å sikre høyest mulig datakvalitet i undersøkelsen var det avgjørende å legge vekt på grundig og pålitelig innsamling av data. Dette dannet grunnlaget for å oppnå analyseresultater av tilfredsstillende kvalitet, da analysen kun kan være så god som kvaliteten på våre målinger. For å evaluere datakvaliteten benyttet vi de overordnede kriteriene validitet og reliabilitet (Acock, 2018, s. 381). Disse kriteriene bidrar til å sikre at vår forskning er gyldig og pålitelig. Samlet sett utgjør disse elementene fundamentet for forskningens troverdighet.

##### **4.5.1 Validitet**

En god måling må være både pålitelig og validert, i henhold til Acock (2018, s. 395). Med andre ord må en validert måling kunne måle det den er ment å måle, og kan beskrives som at verdien vi måler er lik den sanne verdien pluss målefeilen. Det er sjeldent mulig å oppnå helt nøyaktige målinger i en undersøkelse, ettersom det alltid vil være både små og store målefeil som påvirker resultatene. Derfor bruker vi validering for å forsøke å identifisere og komme så nær den sanne eller reelle verdien som mulig. I vår undersøkelse bli det spurt spørsmål som omhandler personlige forhold til jobben og kan derfor være noe ubehagelig å svare på. Det er en risiko som man opplever når man jobber med spørreskjemaer som omhandler personlige forhold og følelser.

Man kan dele validitet inn i forskjellige kategorier og det finnes flere typer validitet. De mest vanlige er intern validitet, ekstern validitet, konstruktvaliditet og statistisk validitet (Acock, 2018, s. 395). Intern validitet omhandler om hvor effektivt en studie demonstrerer årsakssammenheng mellom variabler innenfor et forskningsdesign (Acock, 2018, s. 396). Ekstern validitet handler om at undersøkelsen er generaliserbar med de som ikke deltar i den



(Acock, 2018, s. 397). Dette er ikke tilfellet her, da denne undersøkelsen er laget spesifikt for lærlinger. Konstrukt validitet er reservert for analyser som involverer mer enn en tilnærming (Acock, 2018, s. 397). Til slutt har vi statistisk validitet som handler om å bruke innsamlet statistisk data riktig (Acock 2018, s. 398). Her må man velge å bruke riktige tester og tolke resultatene nøyaktig.

#### **4.5.2 Reliabilitet**

En av de mest nyttige ferdighetene innenfor reliabilitet er å konvertere en masse av data til en meningsfylt analyse. Rå data alene har liten nytte, men ved å analysere dem kan man finne informasjon (Tobias & Trindade, 2011). Acock (2018) beskriver at det er fire typer reliabilitet. Disse er stabilitet, ekvilanse, intern konsistens og vurdert konsistens. Alle har forskjellige prosedyrer og statistiske målinger. Vi har valgt å fokusere på den nest siste, intern konsistens som passer bra for vår undersøkelse siden vi bruker et skjema med flere kategorier som blir målt fra 1 til 7. Denne viser om alle delene av undersøkelsen måler de samme konseptene på en konsistent og pålitelig måte. For å finne disse målingene bruker vi korrelasjons- og cronbach alpha test, som vil kunne gi en konsistens skår (Acock, 2018, s. 389). Måleinstrumenter med høy reliabilitet vil kunne ha gjentatte målinger med samme resultat, men det vil alltid være fare for småfeil.

#### **4.6 Statistiske Analyser:**

Den mest normale bruken av statistikk blir brukt til å gi beskrivende statistikker og grafer for individuelle variabler (Acock, 2018, s. 95). I dette delkapitlet skal vi se på de statistiske testene og analysene som vi har utført.

Testene vi har valgt å kjøre og skal se nærmere på er gjennomsnitt, standardavvik, korrelasjon, cronbach alpha og skt test. Disse testene skal hjelpe oss å se og forstå dataene og måle diverse faktorer som hvor pålitelig og konsistens undersøkelsen er. Vi har gjennomført analysene ved hjelp av Excel og STATA 17.0 SE.

### 4.6.1 Gjennomsnitt

Gjennomsnitt er en matematisk verdi som representerer det som blir sett på som en "middel" verdi av en gruppe med tall (Acock, 2018, s. 96). For å beregne et gjennomsnitt tar man og summerer en gruppe tall og deler dem på antallet observasjoner. Dette er et veldig nyttig hjelpemiddel da det kan brukes direkte for å beskrive en tallgruppe, men brukes også i mange tester og formler for å sjekke faktorer knyttet til undersøkelser. Et gjennomsnitt er veldig påvirkelig av tall som går utenfor normen og kan derfor ikke alltid gi et representativt visning av et utvalg.

Gjennomsnitt blir regnet ut ved å bruke formelen:  $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$

$\sum X$  = sum av alle observasjoner

n = antall observasjoner

### 4.6.2 Standardavvik

Når en variabel er kvantitativ er det vanlig å finne et tall som representerer spredningen i dataene på samme måte som vi bruker et tall til å representere den sentrale tendensen (Acock, 2018, s. 98). For dette bruker vi standardavvik. Dette er et viktig verktøy i statistiske analyser og modeller. Dette brukes til å finne målinger som beskriver hvor mye verdier avviker fra gjennomsnittet i et datasett. Det kan sees ved at høyere standardavvik, desto større er spredningen av dataene i datasettet. Dette kan beregnes ved å ta gjennomsnittet, deretter måle hver verdis avstand fra gjennomsnittet og så ta kvadratroten av hver avstand og summere disse. Summen deles på antall verdier. Standardavvik er ofte brukt til å vurdere om en verdi er unormal eller normal i et datasett. En verdi som ligger mer enn to standardavvik fra gjennomsnittet kan sees på som unormal (Altman & Bland, 2005). Det må også bemerkes at standardavviket kan bli betydelig større ved at datasettet har "utligger" eller ekstreme verdier.

Formelen beskrives slik:  $\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \mu)^2}{n}}$

$\sum$  = summen av

x = individuell observasjon

$\mu$  = gjennomsnitt alle observasjoner

n = antall observasjoner

### 4.6.3 Korrelasjon

Korrelasjon er en statistisk måling som måler hvor nærme observasjonene er til regresjonslinjen (Acock, 2018, s. 205). En korrelasjon kan både være positiv, nøytral og negativ. Verdien varierer mellom -1 og 1, og verdier som er nærmere +/- 1 har sterkere sammenheng. Ved positiv korrelasjon vil begge variablene bevege seg i samme retning. Negative verdier viser til negativ eller omvendt sammenheng (ved at en variabel vokser vil den andre bli mindre). Ved 0 korrelasjon vil ikke variablene påvirke hverandre. Acock (2018) beskriver at korrelasjonskoeffisienten mellom +/- 0.3 er en svak relasjon, +/- 0.3 til 0.5 er en moderat relasjon og +/- 0.5 oppover/nedover er en sterk relasjon. Ved resultatet +/- 1 er det perfekt positiv eller negativ korrelasjon og variablene vil bevege seg i perfekt harmoni. I testene vi kjører brukes P-verdi (signifikantnivå) på 0.05 (95% signifikantnivå). Dette er for å sjekke hvor sannsynlig det er at korrelasjonen mellom to variabler er tilfeldig eller ikke. Desto lavere P-verdien er, desto mindre sannsynlighet for at korrelasjonen skyldes tilfeldigheter (Ebisuzaki, 1997).

$$\text{Formelen for korrelasjon: } r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

$x_i$  = verdi av x-variabel i en prøve

$\bar{x}$  = gjennomsnitt av verdi av x variabel

$y_i$  = verdi av y-variabel i en prøve

$\bar{y}$  = gjennomsnitt av verdi av y variabel

### 4.6.4 Cronbach Alpha

Cronbach Alpha er en statistisk metode for å evaluere konsistensen eller påliteligheten til et spørreskjema eller enn måling som består av flere variabler eller spørsmål (DeVellis, 2005). Denne metoden måler i hvilken grad ulike variabler eller spørsmål i et spørreskjema er sammenhengende og om de måler samme konsept. Verdien blir målt mellom 0 og 1 der ved høyere verdier er testen mer konsistent eller pålitelig og ved lavere verdier er testen mindre konsistent eller pålitelig. Acock (2018, s. 389) beskriver at en cronbach alpha verdi over 0.8 regnes som god pålitelighet og at mange forskere mener at  $\alpha > 0.7$  også er tilstrekkelig pålitelig.

Formelen for Cronbach Alpha:  $\alpha = \frac{k}{k-1} * (1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2})$

k = items i skalaen

$\sigma_i^2$  = variansen til hvert individuelle item.

$\sigma_t^2$  = den totale variansen av alle items i skalaen.

$\sum \sigma_i^2$  = summen av variansene til hvert individuelle item.

#### 4.6.5 Skjevhet og Kurtose Test (SKT)

For å sjekke om variablene er normalt distribuert kjører vi en skjevhet og kurtose test på dataene. Avviker verdiene i skjevhet og kurtose vil distribusjonen ikke være normal i datasettet.

Skjevhet måler i hvor grad det er skjevhet i fordelingen eller hvor mye avvik det er fra normalfordelingen. Et positivt tall indikerer at man vil få en lengre hale på en graf på høyre siden av distribusjonen og ved negativ skjevhet vil den bli på venstre side. Skjevhet mellom -1 og 1 regnes som respektable verdier. En normalfordeling vil ha en skjevhet på 0 (Acock, 2018, s. 99). Kurtose blir brukt til å måle om en fordeling er spissere eller flatere enn normalfordelingen. Verdien på kurtose ved normalfordeling ligger på 3. Får man en verdi her på over 10 kan det være problematisk for datasettet.

#### 4.7 Etikk og Personvern:

Som forskere er det essensielt å respektere personvernet til deltakere, samt overholde etiske standarder og forskrifter. Det er strenge krav og retningslinjer for datainnsamling og deling av informasjon i Norge (Sikt, 2023). Det å opprettholde personvern, samtykkeskjema, personopplysningers konfidensialitet, bruk av data og gi ut informasjon rundt deltakelsen er alle viktige deler for å opprettholde god forskningsetikk og ta vare på personvernet til deltakerne.

For å sende ut en undersøkelse trengte vi godkjenning fra NSD (NSD, 2023). NSD er et senter for arkivering og formidling av forskningsdata. Formålet er å gjøre det enklere å få tilgangen på forskningsdata. Dette gjøres ved å fjerne juridiske, praktiske og økonomiske hindringer og samle søknader på et sted. NSD sjekker hvor stor grad av personopplysninger som trengs til

undersøkelsen og hvilke forbehold som må tas. Dette er kategorier som navn, alder, adresse, lydopptak, religion, osv. Hvis undersøkelsen er helt anonym, vil man kunne utføre den uten godkjenning. Vi trengte noen personopplysninger som alder, skriftlige del og mulighetene for å delta i konkurranse, noe som gjorde at vi trengte enn godkjenning fra NSD. Vi sendte inn vår undersøkelse 08.02.23 for godkjennelse og fikk godkjenningen dagen etter 09.02.23.

Spørreskjemaet vårt omhandler læretiden og arbeidsplassen til deltakerne. Dette kan for mange være personlig og derfor føre til tilbakeholdenhet. Vi var derfor nøye med å presentere at ingen av personopplysningene ville bli delt med andre og telefonnummer i forbindelse med konkurransen ville bli slettet så fort vi hadde trukket en vinner.

## 5. Analyse og Resultat

I første del av analysen skal vi ta for oss lærlingenes svar fra undersøkelsen som omhandler faktorer som har vært med på å påvirke dem under læretiden. Vi starter med å beskrive utvalget, tanker om hvordan læretiden har vært og blitt utført og hva som eventuelt kunne blitt forbedret. Her vises det både til figurer og sitater gjengitt av lærlingene. Den andre delen av analysen har fokus på det validerte skjemaet, her blir variabler som standard avvik og korrelasjon undersøkt, videre blir det gjennomført en sammenligning mellom de ulike sektorene og tidligere norske studier for å dykke nærmere inn i sammenhengen mellom de ulike type motivasjonene.

### 5.1 Utvalg

Vi begynte undersøkelsen med å spørre om informasjon rundt deltakernes alder, kjønn og yrkesretning. Dette var for å få en oversikt over respondentene og data som kunne brukes til å se på forskjeller mellom de ulike gruppene.

Undersøkelsen har tatt for seg 65 respondenter hvor vi kan se at 25% av de som svarte var menn og de resterende 75% var kvinner. Alderen til respondentene varierte, men 73% var mellom 18 og 21, 12% var mellom 23 og 28 og 16% var 30 år og oppover. Lærlingene har forskjellige yrkesretninger de utdanner seg i. Her utgjorde den største gruppen 57% som er barn- og ungdomsarbeiderfaget. Nest størst var helsefagarbeidere med 30%. Hestefaget hadde 10%, mens kontor- og administrasjonsfaget og innholdsproduksjonsfaget utgjorde 2% hver. Disse ble til en samlet kategori kalt annet da det var for å få svar her til å få en representativ oversikt i hver kategori. Oversikten kan du se i tabellen under.

**Tabell 1**  
Utvalg

	<b>Antall N (%)</b>
<b>Kjønn</b>	
Menn	16 (25%)
Damer	49 (75%)
<b>Alder*</b>	
18	20 (31%)
19	13 (20%)
20	10 (16%)
21	4 (6%)
23	2 (3%)
24	3 (5%)
25	1 (2%)
28	1 (2%)
30+	10 (16%)
<b>Yrkesretning</b>	
Barn- og Ungdomsarbeider	36 (57%)
Helsefagarbeider	19 (30%)
Annet**	8 (13%)
<i>Hestefag</i>	<i>6 (10%)</i>
<i>Kontor og Administrasjonsfaget</i>	<i>1 (~2%)</i>
<i>Innholdsproduksjon</i>	<i>1 (~2%)</i>

\* Alderne uten svar er ikke vist i tabellen, \*\*Annet består av Hestefag, Innholdsproduksjon og Kontor og administrasjonsfaget

Totalt sett oppga Kristiansand kommune at det er 175 lærlinger som jobber i kommunen, noe som betyr at vi har en responsrate på 37%. Offisiell statistikk fra SSB viser at det er en høyere kvinneandel blant lærlinger innenfor barn- og ungdomsarbeid og helsefagarbeidere. I 2023 var 78% av lærlingene innenfor disse yrkene kvinner (SSB, 2023). Dette er tilsvarende våre tall. Fordi andelen menn er så lav i vårt utvalg har vi valgt å ikke skille analysene på kjønn. På landsbasis er 73% av lærlingene i alderen 18-22 år, dette er også den største aldersgruppen blant våre respondenter. Vi ligger litt under, men er også størst representert her med 61%. Eldre lærlinger stemmer godt overens med våre tall da 20% på landsbasis er fra 25 år og oppover (SSB, 2023), hvor vi og har samme resultat med 20% av deltakere over 25 år. I forhold til offisiell statistikk over lærlinger i Norge ser det ikke ut til at vårt utvalg er spesielt skjevt.

## 5.2 Jobbsøking Kristiansand Kommune

I dette delkapittelet skal vi se på videre jobb i Kristiansand kommune og om hvorfor dette er aktuelt eller ikke, samt hva som er grunnene til dette.

Lærlingene ble spurt om det var aktuelt å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid. Vi kan se ut fra tabellen at flesteparten ønsker å søke jobb videre med 75% av svarene. Antallet svinger litt mellom gruppene hvor i kategorien annet vil rundt 89% fortsette, mens i barn- og ungdomsarbeid er den nede i 69%. Samtidig svarer 25% at de ikke ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune og er høyest representert i barn- og ungdomsarbeid med 31%. I tabellen under kan vi se på svar fra de forskjellige yrkesretningene.

**Tabell 2**

Planlegger du å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

Svar	N (%)* BUA	N (%)* Helsefag	N (%)* Annet	N (%)** Antall
Ja	25 (69%)	15 (79%)	8 (89%)	48 (75%)
Nei	11 (31%)	4 (21%)	1 (11%)	16 (25%)
Deltakere	36	19	9	64

*\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet, BUA=Barn- og Ungdomsarbeider*

Dette kan tyde på at majoriteten av lærlingene finner Kristiansand kommune som et attraktivt arbeidsted. Mange har lyst å fortsette å ha Kristiansand kommune som deres fremtidige arbeidsgiver, noe som kan tyde på at lærlingene trives på sine arbeidsplasser. Vi spurte de som svarte ja til å fortsette å jobbe i Kristiansand om hva som var årsakene til at de ønsket dette, respondentene fikk da en liste med ulike grunner som de kunne velge. Her var det mulig å enten trykke på et eller flere svar og det var ikke noe rangering av hvilket svaralternativ som var viktigst. Resultatene kan vi se i tabellen av flervalgskjemaet under.



**Tabell 3**

Hva er årsakene til at du ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

<b>Svar</b>	<b>N (%)*</b> <b>BUA</b>	<b>N (%)*</b> <b>Helsefag</b>	<b>N (%)*</b> <b>Annet</b>	<b>N (%)**</b> <b>Sum</b>
God Ledelse	9 (36%)	5 (36%)	4 (57%)	18 (39%)
Liker arbeidsoppgavene	12 (48%)	6 (43%)	4 (57%)	22 (48%)
Generell trivsel på jobb	18 (72%)	13 (93%)	6 (86%)	37 (80%)
Arbeidsmiljøet	15 (60%)	8 (57%)	5 (70%)	23 (50%)
Lønn	8 (32%)	3 (21%)	2 (29%)	13 (28%)
Balansert arbeidsbelastning	6 (24%)	4 (29%)	2 (29%)	12 (26%)
Gunstige arbeidstider	10 (40%)	2 (14%)	2 (29%)	14 (30%)
Gode kolleger	12 (48%)	9 (64%)	5 (71%)	26 (57%)
Annet Svar	6 (24%)	1 (7%)	1 (14%)	8 (17%)
Deltakere	25	14	7	46

*\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet, BUA=Barn- og Ungdomsarbeider*

På tvers av alle yrkene så blir generell trivsel på jobben trukket frem som en årsak til at de ønsker å fortsette i yrket. Totalt 80% oppgir dette som en grunn, og andelen er noe høyere blant helsefagarbeiderne som ønsker å fortsette. Svaralternativene “gode kolleger” og “godt arbeidsmiljø” utgjorde rundt 60% av svarene. Lønn, gunstige arbeidstider og arbeidsbelastning har færre svar og ligger på 28-30%. Det var ingen spesielt store forskjeller innen de forskjellige retningene, men generell trivsel var litt høyere i helsefag og annet kontra barn- og ungdomsarbeid. Samtidig var gunstige arbeidstider oppgitt av 40% innen barn- og ungdomsarbeider, men kun 14% av helsefag. Dette kan være naturlig da helsefag ofte har turnus (NSF, 2023), noe som gjør at arbeidstidene er mer varierte og kan være kvelder og natt som har flere helsemessige risikoer ved seg ifølge NSF (2023). Det var 17% som oppga andre grunner til hvorfor de ville fortsette og hadde da mulighet til å gi tilbakemelding med et fritekst-svar. Et representativt eksempel på disse tilbakemeldingene fra en av lærlingene:

*“Det virker som det er en trygg jobb, med et støtteapparat rundt deg, man har en sikker jobb.”*

Det blir altså fremhevet at det er en trygg og sikker jobb. Noe som kan tyde på at lærlingene verdsetter tryggheten i jobben sin. Dette ble også fremhevet av andre som svarte i fritekst på dette spørsmålet.

*“Det er et godt og trygt sted å være”*

Det var 25% som svarte nei til å søke jobb i Kristiansand kommune. Respondentene hadde mulighet til å oppgi årsaker og grunner til hvorfor dette i et flervalgs skjema. Her var det mulig trykke på flere av svaralternativene. Litt over halvparten (53%) av personene som ikke ønsker å fortsette å jobbe i kommunen oppgir at dette er på grunn av annen utdanning. Andre faktorer som arbeidsmiljø, dårlig ledelse og ugunstige arbeidstider utgjorde kun 7% hver. Videre ser vi at lønnen utgjør 20% av grunner til at de ikke ønsket å bli værende. Den nest største andelen av de som svarte, valgte annet som årsaken til å ikke ville fortsette og her fikk respondentene mulighet til å utdype seg mer utover svaralternativene i en langsvartekst.

#### Tabell 4

Hva er årsakene til at du ikke ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

Svar	N (%)*	N (%)*	N (%)*	N (%)**
	BUA	Helsefag	Annet	Antall
Har fått annet jobbtilbud	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (7%)
Dårlig ledelse	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (7%)
Skal ta annen utdanning	6 (55%)	1 (33%)	1 (100%)	8 (53%)
Trives ikke på jobb	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Arbeidsmiljøet	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (7%)
Lønn	0 (0%)	2 (67%)	1 (100%)	3 (20%)
Høy arbeidsbelastning	1 (9%)	1 (33%)	0 (0%)	2 (13%)
Skal flytte	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)
Ugunstige Arbeidstider	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (7%)
Kolleger	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Trives ikke med arbeidsoppgaver	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)
<b>Annet Svar</b>	<b>5 (45%)</b>	<b>1 (33%)</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>7 (47%)</b>
Deltakere	11	3	1	15

\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet,  
BUA=Barn- og Ungdomsarbeider

Resultatene viser til at noen av lærlingene ennå er usikker på hva de vil holde på med etter læretiden og at det ikke nødvendigvis er mistrivsel faktorene over som er årsaker til at de velger å ikke søke jobb i Kristiansand kommune. Vi ser dette tydelig da 53% oppgir at de skal ta annen utdanning som grunn til å ikke fortsette. I to av langsvartekstene hvor du kan se et av dem under, oppgir respondentene at det kan være aktuelt å søke jobb i Kristiansand etter de er ferdige med påbygg noe som underbygger dette. Vi fant også ut at alle som oppga annen utdanning, var mellom 18-21 år noe som kan samsvare med tidligere forskning på lærlinger, i og med at kroppen og psyken enda er i utvikling og man har lettere for å søke forandringer i

arbeidslivet (Einboden et al., 2021, Power & Watt, 2021). Lønn blir også nevnt som en grunn til at de ikke ønsker å søke jobb hvor 20% syntes at lønn spilte inn når det kom til å ikke søke jobb videre i Kristiansand. Dette er også nevnt i teorien hvor lønn spiller inn som en viktig rolle for arbeidstaker når det kommer til motivasjon til å jobbe på en fast plass (Ryan & Deci, 2019). I andre grunner til å ikke fortsette, så gjengir vi tilbakemeldinger til tre ulike respondenter:

*“Vil prøve forskjellige retninger og arbeidsmuligheter innen innholdsproduksjon og media. Vil og ha en jobb hvor jeg kan reise.”*

*“Skal ta påbygg, men trives veldig med yrket. så mulig jeg ønsker å jobbe i kommunen etter påbygg.”*

*“Jeg er ikke ferdig enda. Derfor skal jeg vente litt om det.”*

Vi ser her at søken etter forandring, usikkerhet eller annen utdanning går igjen. Det var syv personer som oppga annet og seks av disse svarte med langsvarkstekt. To av dem svarte at de skulle ta påbygg, en har allerede fått fast jobb etter læretiden og resten er usikre eller vil ha en forandring i arbeidslivet.

### **5.3 Informasjon om videre jobbmulighet**

Lærlingene ble spurt om de hadde fått informasjon om videre jobbmulighet i Kristiansand kommune. Når vi spurte lærlingene om de hadde fått informasjon om videre jobbmuligheter i Kristiansand kommune etter endt læretid, svarte 77% at de ikke hadde fått slik informasjon. Dette betyr at de resterende 23% oppga at de hadde fått informasjon om muligheter for videre jobb i kommunen. Interessant nok var tallene for barn- og ungdomsarbeider og annet svært høye, med nesten 90% som hadde fått informasjon, mens i helsefag var andelen rundt 50%. Det var ingen betydelig forskjell i gjennomsnittsalder mellom de to svarkategoriene. Blant de som svarte ja på spørsmålet, var gjennomsnittsalderen 21,2 år, mens blant de som svarte nei var den 21,6 år.

Vi undersøkte også om det var forskjeller i når lærlingene hadde startet og når de planla å fullføre læretiden. Blant de som svarte ja, var gjennomsnittet for starten av læretiden rundt 2022, og de planla å fullføre fagbrevet våren 2024. Blant de som svarte nei, var gjennomsnittet for starten av læretiden mellom 2021 og 2022, og de planla også å bli ferdige våren 2024. Her ser vi hva respondentene svarte.

### Tabell 5

Har du fått informasjon om videre jobb muligheter i Kristiansand kommune etter endt læretid?

Svar	N (%)* <b>BUA</b>	N (%)* <b>Helsefag</b>	N (%)* <b>Annet</b>	N (%)** <b>Antall</b>
Ja	5 (14%)	9 (47%)	1 (11%)	15 (23%)
Nei	31 (86%)	10 (53%)	8 (89%)	49 (77%)
Deltakere	36	19	9	64

*\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet, BUA=Barn- og Ungdomsarbeider*

Vår undersøkelse viser med andre ord at et stort flertall 77% av lærlingene har ikke fått informasjon om videre jobbmuligheter i Kristiansand kommune. Det er få som oppgir at de har fått informasjon om videre jobbmuligheter 23%. Andelen som har fått informasjon om videre jobbmuligheter i Kristiansand kommune er størst innenfor helsefag, her oppgir 47% at de har fått informasjon om jobbmuligheter. En grunn til dette kan være at det generelt er mangel på helsefagarbeidere og at det er flere jobbmuligheter innenfor dette yrket. Sykepleierforbundet, meldte de i fjor at det manglet over 15 750 ansatte i helsesektoren på landsbasis (Dolonen & Reppen, 2022).

Vi så på om det var forskjeller rundt de lærlingene som akkurat har startet sin læretid og de som snart var ferdig med sin, og om dette påvirket om de hadde fått informasjon eller ikke. Resultatet var at når man startet og sluttet sin læretid, ikke hadde noe å si for om man hadde fått informasjon om videre jobbmuligheter eller ikke.

## 5.4 Nåværende arbeidsplass

Videre i undersøkelsen ble lærlingene spurt om de ønsker å jobbe videre på sin nåværende arbeidsplass etter endt læretid. Det var 61% som oppga at de hadde lyst til å bli værende, 13% svarte at de ikke ville, mens de resterende 26% var fortsatt usikre og visste ikke helt ennå om de ville fortsette der de var nå. Respondentene fikk også anledning til å oppgi årsaken til at de ønsker å fortsette eller ikke i et fritekst-spørsmål. Svarene kommer frem under i tabellen.

**Tabell 6**

Ønsker du å jobbe på nåværende arbeidssted etter endt læretid?

Svar	N (%)*	N (%)*	N (%)*	N (%)**
	<b>BUA</b>	<b>Helsefag</b>	<b>Annet</b>	<b>Antall</b>
Ja	21 (58%)	11 (65%)	5 (62.5%)	37 (61%)
Nei	4 (11%)	3 (17.5%)	1 (12.5%)	8 (13%)
Vet ikke	11 (31%)	3 (17.5%)	2 (25%)	16 (26%)
Deltakere	36	17	8	61

*\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet, BUA=Barn- og Ungdomsarbeider*

I teksten videre gjengir vi tilbakemeldinger som ulike respondenter har gitt:

*«Jeg stor trives, og føler meg veldig til nytte her. lærer mye nytt hver dag, og gode og trygge folk rundt meg»*

*«Trives veldig med både barna og kollegaer»*

*«Jeg trives veldig godt på jobb. Mine kollegaer er hjelpsom. Og jeg synes alle er lette å jobbe med. Alle gi tilbakemelding på jobben man gjør.»*

*«Jeg trives med kollegaer og barn. Ønsker å jobbe i barnehage når jeg er ferdig utdannet, og trives veldig godt der jeg er nå.»*

Dette stemmer godt overens med teorien tidligere om at trivsel spiller en stor rolle for lærlinger når det kommer til å bli værende på en arbeidsplass. Den andre faktoren som har en tendens til å bli nevnt ofte som en grunn er arbeidsmiljøet. Her uttrykte mange lærlinger

at det å ha et godt arbeidsmiljø er en viktig motivasjon for dem til å bli værende på samme sted. Sitatene nedenunder er gjengitt fra flere ulike lærlinger:

*«Godt arbeidsmiljø. Viktige og gode holdninger, verdier ovenfor kollegaer, samarbeidspartnere og brukerne.»*

*«Det er et utrolig bra arbeidsmiljø, godt samarbeid mellom ansatte og ledere og det er god fordeling av arbeidsoppgaver.»*

*«Det er et godt miljø og jeg blir godt tatt imot. Jeg har mange fine kollegaer. Barna er en motivasjon i seg selv til å fortsette her.»*

*«Arbeidstedet har et godt arbeidsmiljø og er lett å komme fram til, hadde tatt ekstravakter her mens jeg holder på med annen studie.»*

Lærlingene trenger å ha et sted der de føler seg trygge og godt ivaretatt, da dette spiller inn som en viktig rolle når de videre etter endt læretid skal bestemme seg på hvor de har lyst å jobbe. Arbeidsplassen er et sted lærlinger verdsetter høyt og setter pris på. Den siste faktoren som lærlinger setter stor tillit til er det å ha gode kollegaer. Kollegaene er de man tilbringer mest tid sammen med på lærlingplassen og det gjør det automatisk viktig for lærlingene å kunne ha noen å glede seg til å møte på jobb. Her uttrykker flere av respondenter seg med:

*«Gode kollegaer. trives veldig med arbeidsoppgavene.»*

*«God kollegaer, varierte arbeidsoppgaver, fint miljø. trives godt med pasienter og ledelsen.»*

*«Gode kollegaer, godt arbeids og læringsmiljø og gøye arbeidsoppgaver.»*

Til slutt var det 24 (39%) som svarte at de enten ikke ville fortsette å jobbe på sitt nåværende arbeidssted eller at de var usikre. Under kan du se et representativt utvalg fra disse:

*«Har lyst til å prøve ut litt forskjellig.»*

*«Vil ha en forandring.»*

*«Vil eventuelt ha erfaring andre arbeidsplasser, i tillegg kommer jeg nok til å flytte herfra om noen å.»*

*«Har ikke vært på så mange arbeidsplasser ennå, så kanskje det er noen plasser jeg liker bedre.»*

*''Elsker stedet og elsker kollegene mine, men jeg syntes at jobben kan være veldig krevende i perioder. Jeg er veldig sliten etter jeg har vært på jobb''*

Her kom det frem at hovedgrunnen for dette var at lærlingene hadde lyst på en forandring og ville prøve noe nytt. Av de 24 svarene kunne 18 av dem kategoriseres under at de ville ha en forandring eller ta annen utdanning. Av de resterende svarene fant vi at 4 var negative og mente at arbeidsplassen hadde dårlig miljø eller mangler. Dette utgjør 7% av de som svarte på spørsmålet. De resterende 2 var ikke sikre på hvorfor.

Som sagt finner vi her 39% ikke ønsker å fortsette på samme arbeidsted i Kristiansand kommune. Dette er en høyere andel enn tidligere svar i oppgaven hvor på spørsmål 7 som man kan se i tabell 2, svarer 25% at de ikke ønsket å fortsette i Kristiansand kommune. Det betyr at 14% ikke nødvendigvis ønsker seg bort fra Kristiansand kommune, men ønsker eller er åpne for ett nytt arbeidsted innad i kommunen.

Lærlingene ble spurt videre om de ønsket å jobbe videre innenfor samme yrke som de er lærling i dag. Her svarte 90% at de ønsket å jobbe videre med samme yrke som de er lærling på i dag. Resultatene vare ganske jevne over de forskjellige sektorene, men litt lavere i helsefag. Det var 10% som svarte at ikke ville fortsette innenfor samme yrke som også gjenspeiler seg med en høyere andel i helsesektoren. Resultatene ses i tabellen under.

**Tabell 7**

Ønsker du å jobbe innenfor samme yrke som du er lærling i dag?

Svar	N (%)* <b>BUA</b>	N (%)* <b>Helsefag</b>	N (%)* <b>Annet</b>	N (%)** <b>Antall</b>
Ja	34 (94%)	13 (81%)	6 (86%)	53 (90%)
Nei	2 (6%)	3 (19%)	1 (14%)	6 (10%)
Deltakere	36	16	7	59

\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet, BUA=Barn- og Ungdomsarbeider

De som svarte at de ønsket å fortsette i samme yrke fikk mulighet til å fordype seg mer. Flere av respondentene uttrykker seg under med:

*«Jeg trives veldig godt med å jobbe her jeg jobber. Jeg jobber i barnehage og har alltid trivdes godt med barn. Jeg har også merket etter å ha vært lærling her en stund, at det er noe jeg vil fortsette med. Det å kunne ha en så stor betydning inn i barns liv, syns jeg er et utrolig meningsfylt yrke.»*

*«Jeg trives med barn, jeg ønsker å bygge på dette yrket etter hvert. Jeg ønsker å jobbe med barn med spesielle behov og kanskje etter hvert bli pedagog.»*

*«Jeg trives godt å jobbe i sammen med barn, og ønsker å fortsette i barnehage. I barnehage er det mye fritt, og jeg føler at vi som barn og ungdomsarbeider har med vi skulle sagt enn på for eksempel skole. Jeg er personlig ikke så veldig glad i å ha for mye ansvar, så det å jobbe som barn og ungdomsarbeider passer meg perfekt. Tar jeg videre utdanning vil det være mer arbeid og ansvar.»*

Her kommer årsakene til uttrykk ved at yrkene som lærlingene allerede praktiserer i dag, er i tråd med deres verdier og arbeidsoppgaver som gir dem høy motivasjon. Dette bidrar også til å tilfredsstille deres personlige interesser, ønsker og den kunnskapen de kan formidle til andre.



De 10% som svarte at de ikke ønsket å fortsette i samme yrke som de er lærling i dag, fikk også muligheten til å forklare om dette. Her kommer det frem ved ulike respondenter:

*«Jeg vil bli barnesykepleier»*

*«Selv om jeg trives i yrket til en viss grad, føler jeg ikke lønnen man får ligger på lik linje som alt arbeidet jeg legger inn. Jeg har også større interesse innenfor andre yrker.»*

*«Jeg vil jobbe med noe annet. Men vil ta med meg all kunnskapen jeg har lært i dette yrke.»*

*«Er litt usikker på om jeg har lyst til å jobbe som helsefagarbeider eller om jeg har lyst til å gå videre på noe annet når jeg er ferdig som lærling.»*

Dette kan bli forklart med at lærlingene helt ennå ikke har bestemt seg for hva de vil jobbe med videre i framtiden. Det er ikke nødvendigvis mistrivsel som er årsakene til dette, men at de vil utforske mulighetene for andre yrker. Vi ser også at et av svarene mener at lønnen ikke gjenspeiler seg i arbeidet de legger ned, noe som kan gå utover motivasjon og trivsel.

## **5.5 Trivsel Kristiansand Kommune**

På spørsmålet om hvor godt du trives som lærling i Kristiansand kommune, var det 82% som svarte godt eller svært godt, 14% svarte verken eller som blir regnet som nøytralt og 5% trives lite eller svært lite. Ingen av sektorene stikker seg veldig ut innen svarene, men av de som mistrives er flesteparten innad i helsesektoren. Svarene gjengis i tabellen under.

## Tabell 8

Totalt sett, hvor godt trives du som lærling i Kristiansand kommune?

Svar	N (%)* BUA	N (%)* Helsefag	N (%)* Annet	N (%)** Antall
Svært lite godt	0 (0%)	1 (6%)	0 (0%)	1 (2%)
Lite godt	1 (3%)	1 (6%)	0 (0%)	2 (3%)
Verken eller	5 (14%)	3 (19%)	0 (0%)	8 (14%)
Godt	15 (42%)	4 (25%)	5 (71%)	24 (41%)
Svært godt	15 (42%)	7 (44%)	2 (29%)	24 (41%)
Deltakere	36	16	7	59

\*Prosent av svar innen yrkesretning, \*\* Prosent av svar totalt på spørsmålet,  
BUA=Barn- og Ungdomsarbeider

Dette tilsvarer at det er en generell høy trivsel blant lærlingene som er utplassert rundt i Kristiansand kommune. Dette gjenspeiler seg også i de tidligere spørsmålene, da den generelle tilfredsheten rundt å være lærling er høy.

## 5.6 Læretiden

Her skal vi se nærmere på hva lærlingene har planlagt etter endt læretid og hva som kunne forbedret deres læretid. På spørsmålet om hva lærlingene i Kristiansand kommune ønsket å gjøre etter endt læretid, så var det to faktorer som skilte seg ut fra resten. Sitatene under er gjengitt av en rekke ulike lærlinger:

*«Påbygg så studere eller jobb»*

*«Ta påbygg, men jeg tar ekstravakter som helsefagarbeider. Drømmejobben er å jobbe innenfor juss eller økonomi»*

*«Jeg ønsker å jobbe, og dersom jeg ikke får noe fast ønsker jeg å søke tilkallingsvikar på de plassene jeg har jobbet i læretiden. Da vil d bli et friår hvor jeg jobber og tjener penger, slik jeg kan spare og reise.»*

*«Jeg ønsker å jobbe etter ferdig med læretida.»*

Som vi kan se over ønsket mange av lærlingene etter endt praksisperiode å ta videre påbygg eller gå rett ut i jobb. Dette kan bety at de fleste av lærlingene allerede har en plan for hva de skal etter endt læretid, og har lagt seg en fremtidsplan. Kun et svar sa at de var usikre på hva de ville gjøre.

Lærlingene fikk også muligheten til å kommentere på hvordan læretiden kunne blitt bedre. Fornøyde lærlinger som ikke så noe rom for forbedring utgjorde 30%. Lærlingene ga uttrykk for at de følte seg godt ivaretatt og uttrykte tilfredshet med den oppfølgingen de mottok. De ga positive tilbakemeldinger på støtten og kontakten de fikk fra sine veiledere og kolleger. Flere av lærlingene uttrykte takknemlighet for den oppmerksomheten de fikk, og beskrev arbeidsmiljøet som støttende og inkluderende. Deres generelle tilfredshet indikerte at de hadde funnet en trygg og stimulerende læringsarena der de kunne utvikle sine ferdigheter og tilegne seg verdifull erfaring. Her varierte svarene og under kan du se sitater som underbygger dette:

*«Tror ikke det kunne vært løst på noe bedre måte»*

*«Jeg tenker at lærlingskontoret har gjort de sitt beste for å kartlegge til oss med alt på både når det gjelder oppgavene og spør hvordan vi har det på læreplassen vår.»*

*«Så jeg synes at jeg i vært fall har blitt godt tatt vare på.»*

*«Jeg mener jeg har hatt en veldig bra læretid. Jeg har trivdes godt på jobb og hatt en veileder her som har hjulpet meg godt gjennom oppgavene.»*

*«Alt i alt så føler jeg at det ikke er så mye som kunne gjort læretiden bedre. Var mye tull i starten av læretiden, arbeidsplassen hadde ikke fått beskjed om at jeg skulle komme og ting var veldig uorganisert. Men har fått veldig god oppfølging av både lærling kontoret og veilederen min på arbeidsplassen. Og hvis det oppstår noen problemer så blir det alltid tatt tak i»*

På den andre siden har vi en del lærlinger som mener at læretiden kunne vært løst litt annerledes, hvor lønn, oppfølging, kurs og likestilling mellom lærlinger og faste ansatte gikk igjen. Eksempler gjengitt fra lærlingene sees under:

*«Tjene mer penger fordi vi får lite penger.»*

*«Om Kristiansand kommune ga oss den lønnen vi fortjener.»*

*«Noen ganger føler jeg lærlinger blir sett litt ned på. Har opplevd å bli behandlet som et barn og jeg får ikke like mange muligheter som de andre som jobber her fast, som for eksempel på planleggingsdager. Dette skulle jeg ønske arbeidssteder kunne blitt bedre på.»*

*«Kanskje mer likhet mellom fagarbeidere og lærere. Føler man kan av og til bli satt på oppgavene dem ikke ønsker. F.eks. Lete etter barn som ikke kommer inn til friminutt. Selv om det er 2 andre pedagoger i klasserommet, blir jeg satt til det.»*

*«For at det kunne vært enda bedre hadde jeg ønsket at jeg ble sett på lik linje som de som er ferdig utdannet og jobber fast.»*

*‘‘Mer kurs’’*

*‘‘Samlinger med mer mening, færre skriftlige oppgaver’’*

De lærlingene som mente at læretiden kunne blitt løst på en annen måte, kommenterte at de følte at de fortjente en høyere lønn enn de var gitt. Dette kan sees i sammenheng med teorien om at lønnen er viktig for ens individ for å kunne se at arbeidet de gjør blir verdsatt (Ryan & Deci, 2019). Vi ser også fra tidligere teori fra Lopis (2012) at forskjellsbehandling og det at lærlinger blir sett ned på gir negativ trivsel og motivasjon. Flere oppgir at de blir satt til oppgaver som de beskriver som ‘mindre viktige’. Det ble oppgitt at respondentene ønsket seg flere kurs og at disse hadde mer mening med seg.

I undersøkelsen ble også respondentene spurt om å komme med tilbakemeldinger på hva lærlingkontoret kunne ha gjort for at læretiden deres kunne blitt bedre. Lærlingene oppgir at de ønsker mer informasjon i form av hvordan læretiden vil se ut, tilgang på skolebøker og kurs/samlinger. De ønsker også mer direkte oppfølging gjennom å kunne sjekkes en gang i måneden på hvordan de ligger an. Til slutt så blir det nevnt at lønnen kunne vært litt annerledes, men som nevnt tidligere er lønn regulert og ikke så enkelt for lærlingkontoret å påvirke. Her ble det kommentert av de ulike respondentene:

*«Mer kurs og systematisk innkall der de har oversikt over hvem som har vært og ikke. Slik at alle får innkalling.»*

*«Gitt mer informasjon om hvordan en læretid vil se ut, og hvilke muligheter en har,»*

*“Kommer ikke på noe som kunne endret veldig på jobben min, men de kunne kanskje vært litt mer involvert med å sjekke opp hva vi jobber med litt oftere. Sånn 1 gang i måneden, da hadde det føltes ut som vi ble litt mer tatt vare på, og at vi har en betydning for jobben” -*

*“Nei, gjort sånn at vi har tilgang på skolebøker”*

## **5.7 Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)**

I følgende delkapittel vil vi presentere resultater fra ‘Multidimensional Work Motivation Scale’ som vi har benyttet for å måle motivasjon blant lærlingene. Disse spørsmålene knyttet til dette instrumentet kom mot slutten av vårt spørreskjema og det er noen respondenter som har valgt å ikke besvare spørsmålene. Dette har ført til en reduksjon fra 65 til 58 respondenter som har svart på MWMS skjemaet. Som tidligere nevnt er Multidimensional Work Motivation Scale validert i Norge og vi har beregnet gjennomsnittsskår på de ulike dimensjonene ut ifra den foreslåtte faktorstrukturen i Gagné et al. (2015).

I tabell 9 presenterer vi gjennomsnittsskårene på de ulike dimensjonene som måler ulik type motivasjon. Laveste gjennomsnittsverdien tilhørte amotivasjon med en verdi på 1,74. Den type motivasjon som har høyest sammensatt gjennomsnitt tilhørte identifikasjon med et gjennomsnitt på 5,79. Deretter fulgte indre motivasjon like etter med gjennomsnitt på 5,64. introjeksjon har et gjennomsnitt på 4,40 mens ytre motivasjon har den nest lavest skåren på 3,71. Ting verdt å nevne er at ytre motivasjon spørsmål 4 hadde et gjennomsnitt på 2,91 (vedlegg F) som dro ned denne variabelen. Som nevnt tidligere så gjenspeiler en lav skår på amotivasjon positivt, siden det da betyr at det ikke har blitt funnet en stor andel som har ingen motivasjon eller lite motivasjon på lærlingplassen.

I tabell 9 så kan vi se at standardavvikene varierer fra det laveste på 1,20 på identifikasjon, til det høyeste som er 1,48 på amotivasjon. Hadde standardavviket vært høyt, kunne det ha

oppstått utfordringer tilknyttet spredning av variasjoner. Her kan vi se at standardavviket er lavere enn 2 som betyr at tallene er normale og konsistente.

**Tabell 9**

Deskriptiv statistikk av regresjons variabler

Variabel	Obs	Min	Max	Gj.snitt	Std.Avvik	C.A
Ytremotivasjon	58	1	7	3.71	1.41	0.8290
Introjeksjon	58	1	7	4.41	1.37	0.7806
Identifikasjon	58	1	7	5.79	1.20	0.9915
Indremotivasjon	58	1	7	5.64	1.23	0.9440
Amotivasjon	58	1	7	1.74	1.48	0.8620

*Obs=Observasjoner, Min=Minimumsverdi, Max=Maksimumsverdi, Gj.snitt=Gjennomsnitt, Std.Avvik=Standard Avvik, C.A=Cronbach Alpha*

En korrelasjonsmatrise ble utført for å undersøke sammenhengen og eventuelle mønstre mellom de ulike variablene i datasettet. Ved å analysere korrelasjonene kan vi få innsikt i hvordan variablene relaterer seg til hverandre og om det er noen signifikante sammenhenger mellom de ulike type motivasjonene. Korrelasjonsmatrisen viser at tallene varierer fra 0,0025 til 0,7647. Dette indikerer på at det både er lav, moderat og høy korrelasjon mellom variablene i datasettet. Variablene amotivasjon og identifikasjon hadde den svakeste relasjon på 0,0025. Andre svake korrelasjoner varierte mellom 0,0025 til 0,2550. Siden alle disse tallene går da under +/- 0,3. Variabler som har en moderat korrelasjon mellom hverandre varierte fra 0,3256 til 0,4869. De regnes som moderate da tallene er mellom +/- 0,3 til 0,5. For at det skal regnes som en høy korrelasjon mellom variablene så varierer tallene mellom +/- 0,5 til 1,0. Her var det verdier på 0,5122 og den høyeste korrelasjonen var mellom introjeksjon og ytremotivasjon som har en verdi på 0,7647. Henvist til tabellen nedenunder.

**Tabell 10**

Test av korrelasjon

Variabel	YtreM	Intro	Ident	IndreM	Amot
Ytremotivasjon	1.0000				
Introjeksjon	0.7647	1.0000			
Identifikasjon	0.3256	0.4869	1.0000		
Indremotivasjon	0.1158	0.2550	0.5122	1.0000	
Amotivasjon	0.4831	0.2447	0.0025	0.0341	1.0000

Som nevnt tidligere for å måle reliabilitetskoeffisienten har vi utført en Cronbach Alpha test. Tallene viser at fire av disse tallene kan bli sett på med god pålitelighet, siden de har en høyere verdi enn  $\alpha > 0.8$ . Tallene rangerer fra ytremotivasjon på 0,83 til indremotivasjon som hadde høyest verdi på 0,94. Introjeksjon har en Cronbach Alpha verdi på 0.78 som er over  $\alpha < 0.7$  og kan ifølge Acock (2018, s. 389) også regnes som pålitelig. Alle verdiene blir da regnet å være tilstrekkelig pålitelige.

### 5.7.1 Skjevhet og kurtose

Skjevhet og kurtose er to statistiske mål som brukes til å beskrive formen på en fordeling av data. Skjevhet angir asymmetrien i fordelingen, mens kurtose beskriver spisssheten eller flatheten i fordelingen (Acock, 2018, s. 99). Verdier mellom -1 og 1 for skjevhet anses som respektable og tallene våre varierte mellom 0 og 0,8369. En normalfordeling har en skjevhet på 0, noe som variabelen for amotivasjon og identifikasjon har. Våre tall er positive som tilsvarer at skjevheten er «forskjøvet til høyere», altså at høyre halvdel av fordelingen er større enn venstre halvdel. Det regnes som godkjente verdier for kurtose om de ligger mellom 0 og 3, som går ut på hvor toppet eller flat fordelingene av data er i henhold til normalfordelingen (Acock, 2018, s. 99). Her var det en endring fra 0,0005 for amotivasjon og toppen var 0,9894 for ytremotivasjon. Verdiene er innenfor grensene, derfor kan asymmetrien og spisssheten regnes som at dataen har en akseptabel fordeling.

**Tabell 11**

Skjevhet og Kurtose

Variabel	Obs	Skjevhet	Kurtose
Ytremotivasjon	58	0.8369	0.9894
Introjeksjon	58	0.6021	0.4718
Identifikasjon	58	0.0000	0.0013
Indremotivasjon	58	0.0010	0.0169
Amotivasjon	58	0.0000	0.0005

*Obs=Observasjoner*

## 5.8 Analyse på tvers av sektorene

Vi har undersøkt om det er noen forskjeller mellom ulike yrkesretninger når det gjelder variasjonen i gjennomsnittsverdi på de ulike motivasjonsdimensjonene. Det er noe ulike antall observasjoner i de forskjellige gruppene, men vi observerte at variabelen identifikasjon hadde den høyeste gjennomsnittsverdien i det validerte skjemaet. Deretter fulgte indremotivasjon, introjeksjon, ytremotivasjon og til slutt amotivasjon. Vi delte også det validerte skjemaet inn i tre kategorier: barn- og ungdomsarbeiderfaget, helsefaget og annet. Dette ble gjort for å undersøke om det var noen forskjeller mellom de ulike sektorene når det gjaldt rangeringen av høyest gjennomsnittsverdi og lavest verdi. Figuren viser at det ikke var noen signifikante forskjeller mellom de ulike sektorene. Rekkefølgen endret seg ikke, selv om verdiene varierte. Dette indikerer at lærlingene er enige, selv på tvers av ulike yrkesretninger. Identifikasjon var den motivasjonstypen med høyest skår, etterfulgt av indremotivasjon, introjeksjon, ytremotivasjon og til slutt amotivasjon.

**Tabell 12**  
Gjennomsnitt i de ulike sektorene

Variabel	Obs	Min	Max	Gj.snitt	Std.Avvik
<b>B&amp;U</b>					
Ytremotivasjon	36	1	7	3.74	1.35
Introjeksjon	36	1	7	4.60	1.39
Identifikasjon	36	1	7	5.92	0.94
Indremotivasjon	36	1	7	5.88	1.03
Amotivasjon	36	1	7	1.44	1.01
<b>Helsefag</b>					
Ytremotivasjon	15	1	7	3.5	1.81
Introjeksjon	15	1	7	4.05	1.55
Identifikasjon	15	1	7	5.56	1.81
Indremotivasjon	15	1	7	5.18	1.68
Amotivasjon	15	1	7	2.47	2.22
<b>Annet</b>					
Ytremotivasjon	7	1	7	4.05	0.47
Introjeksjon	7	1	7	4.21	0.53
Identifikasjon	7	1	7	5.62	0.80
Indremotivasjon	7	1	7	5.43	0.85
Amotivasjon	7	1	7	1.76	1.20

*Obs=Observasjoner, Min=Minimumsverdi, Max=Maksimumsverdi, Gj.snitt=Gjennomsnitt, Std.Avvik=Standard Avvik*



### 5.8.1 Sammenligning med tidligere studie

Vi har valgt å sammenligne våre resultater sammen med den norske studien nevnt i Gagné, et al. (2015), for å se om det er en korrelasjon mellom ansatte i norske bedrifter og lærlinger i Kristiansand kommune. Her ser vi at den høyeste gjennomsnittsskåren tilhørte identifikasjon i begge undersøkelsene. Vår identifikasjonsverdi var 5.79, mens den i den tidligere norske studien var litt lavere med en verdi på 5.19. Dette betyr at generelt i norske jobber inkludert lærlinger, er det viktig for arbeidstakere å akseptere arbeidsoppgavene som sine egne og ha en viss interesse for dem (Gagné & Deci, 2005). I den norske studien fulgte identifikasjon, indremotivasjon, introjeksjon, ytremotivasjon og amotivasjon til slutt når det gjaldt høyest til lavest gjennomsnittsverdi. Rekkefølgen var helt lik i vår undersøkelse. Amotivasjon hadde litt lavere verdi i den norske studien med 1.26, mens i vår var den 1.74. Tallene tyder på at lærlinger i Kristiansand kommune er litt mer demotiverte enn arbeidere på norske arbeidsplasser.

Når det gjelder standardavviket kan vi se at amotivasjon hadde den laveste verdien i den norske studien med 0.62, mens den hadde den høyeste verdien i vår undersøkelse med 1.48. Dette kan indikere at det er større spredning rundt gjennomsnittet i våre undersøkelser og kan bety usikkerhet i datasettet i visse sammenhenger. Videre er det mulig at noen lærlinger enten var veldig demotiverte eller veldig motiverte når de svarte på spørsmålene som omhandler amotivasjon.

Alle Cronbach's Alpha-verdiene i både den norske og vår undersøkelsene var over  $\alpha > 0.7$ , noe som er høyt og indikerer god pålitelighet. De eneste verdiene som var lavere enn  $\alpha < 0.8$ , tilhørte introjeksjon i begge undersøkelsene. Dette kan tyde på at disse verdiene har litt lavere pålitelighet enn de andre, men de kan fortsatt betraktes som tilstrekkelig pålitelige siden begge har en betydelig verdi.

## Figur 2

Norske resultater MWMS

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Norwegian</i>					<i>95% CI</i>
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	
Intrinsic	5.07	1.31	.94					.93, .95
Identified	5.19	1.30	.57***	.88				.87, .89
Introjected	4.97	1.22	.30***	.47***	.79			.77, .81
Extrinsic	3.31	1.20	.07	.06	.29***	.84		.83, .86
Amotivation	1.26	0.62	-.31***	-.25***	-.15***	.09*	.95	.94, .96

(Gagné et al., 2015, s. 186)

### 5.9 Sammenheng mellom trivsel og motivasjon hos lærlinger

Når en person opplever høy motivasjon i sitt arbeid eller en bestemt situasjon, er det vanligvis assosiert med økt trivsel og tilfredshet. Motivasjon kan påvirke en persons holdning, engasjement, energinivå og opplevelse av mestring, som alle kan bidra til økt trivsel. På en annen side kan manglende motivasjon eller det å føle utilfredshet med arbeidet eller situasjonen føre til redusert trivsel. En person som ikke føler seg motivert, kan oppleve amotivasjon, lavere energinivå og redusert følelse av tilfredshet i sitt arbeid eller liv generelt (Gagné & Deci, 2005). Ved å se på resultatene nedenunder, så kan det vises til at motivasjonsverdiene var høyere hos de lærlingene som hadde svart at de trives på jobb, i motsetning til de som svarte at de ikke trives på læreplassen. Verdien for amotivasjon var også høyere for de som mistrives, noe som betyr at det finnes en høyere andel lærlinger som ikke er motivert hos de som svarte at de mistrivdes tidligere i undersøkelsen. Resultatene indikerer på at det har vært en positiv korrelasjon mellom trivsel og motivasjon.

**Tabell 13**

Test av motivasjon hos lærlinger med høy trivsel

<b>Variabel</b>	<b>Obs</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Gj.snitt</b>	<b>Std.Avvik</b>
Ytremotivasjon	43	1	7	3.76	1.36
Introjeksjon	43	1	7	4.53	1.27
Identifikasjon	43	1	7	5.84	1.22
Indremotivasjon	43	1	7	5.76	1.08
Amotivasjon	43	1	7	1.62	1.37

*Obs=Observasjoner, Min=Minimumsverdi, Max=Maksimumsverdi, G=Gjennomsnitt, Std.Avvik=Standard Avvik*

**Tabell 14**

Test av motivasjon hos lærlinger med lav trivsel

<b>Variabel</b>	<b>Obs</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Gj.snitt</b>	<b>Std.Avvik</b>
Ytremotivasjon	15	1	7	3.26	1.70
Introjeksjon	15	1	7	3.97	1.60
Identifikasjon	15	1	7	5.58	1.44
Indremotivasjon	15	1	7	5.51	1.30
Amotivasjon	15	1	7	1.87	1.67

*Obs=Observasjoner, Min=Minimumsverdi, Max=Maksimumsverdi, G=Gjennomsnitt, Std.Avvik=Standard Avvik*

## 6. Diskusjon

Vi har tidligere i oppgaven presentert våre funn og det teoretiske rammeverket for vår oppgave. Videre skal vi diskutere disse funnene opp mot teorien, slik at vi kan prøve å besvare den overordnede problemstillingen vår som er:

*“Hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden?”*

For å besvare denne problemstillingen valgte vi å lage fire forskningsspørsmål som skal kunne adressere dette. Vi har delt inn dette kapitlet i fire delkapitler som hvert tar for seg et forskningsspørsmål. I den første delen skal vi se hvilke trivselsfaktorer som påvirker lærlinger i Kristiansand, deretter ser vi på hva slags forbedringspotensiale det er i kommunen og lærlingkontoret, etterfulgt av hvilke motivasjonsfaktorer som har mest innflytelse hos lærlinger, før vi avslutter med å se på forskjeller mellom de ulike yrkesfagsretningene når det kommer til trivsel og motivasjon.

### 6.1 Trivselsfaktorers påvirkning på lærlinger

Vi ønsket å se på hva som gjorde at lærlinger trives eller mistrives i Kristiansand kommune. Det fantes en del teori rundt lærlingers trivsel generelt, men det var få kvantitative undersøkelser gjort i Norge rundt dette. Derfor lagde vi følgende forskningsspørsmål først:

*“Hvilke trivselsfaktorer er det som har mest påvirkning på lærlinger i Kristiansand kommune?”*

Vi valgte først å se på årsaker til at lærlinger trives eller mistrives i Kristiansand. Gjennom spørsmål 8 i undersøkelsen (tabell 3 og 4), fikk vi inn en oversikt over faktorer som spilte inn på trivsel på arbeidsplassene. Vi fant ut at det var høy trivsel generelt på jobb, med 80% av de som svarte ønsket å søke jobb videre i kommunen. Det vises til at generell trivsel er satt sammen av forskjellige faktorer (Spector, 1997). Det er som regel ikke nok at en av faktorene er lav for at den generelle trivselen skal gå ned. Dette kan vi se i datasettet, hvor vi kan se at svarene er spredt utover de forskjellige andre kategoriene. Vi ser at arbeidsmiljø, gode kollegaer og arbeidsoppgaver er noe som skårer høyt og disse faktorene vil ha en påvirkning

på den generelle trivselen. Faktorer som arbeidstid, lønn og god ledelse skårer en del lavere. Disse kan over tid være med på å negativt påvirke trivselen til lærlingene (Kalleberg, 1977; Card et al., 2012).

Ser vi videre på hva som gjør at lærlinger ikke ønsker å søke jobb, finner vi at det å ta annen utdanning går igjen. Her fant vi t at alle som svarte annen utdanning var under 22 år og kan regnes som unge. Dette er normalt og stemmer godt overens med teorien til Einboden et al., (2021), om at kroppen og psyken er i utvikling i ung alder og man har lettere for å søke forandringer i tidligere faser i livet. Det var også noen svar på at lønnen kunne vært høyere, noe som går igjen i de fleste yrker. Til sammenligning var det en større prosentandel som svarte at lønnen var en faktor til høy trivsel på lærlingplassen. Dette viser at det finnes både trivsel og mistrivsel rundt temaet lønn for lærlingene.

Videre fant vi at 90% ønsket å fortsette med å jobbe i samme yrke som de har nå. Dette kan tyde på at det er en sammenheng mellom trivsel på arbeidstedet og om lærlingene vil fortsette å arbeide innenfor samme yrke. Flere utdypet seg i langsvar med at de trivdes sammen med kollegaer og fant mening i sitt arbeid. Dette stemmer godt overens med forskningen til Kalleberg (1977) om at miljø på arbeidstedet påvirker hvor godt ansatte trives. Av alle deltakerne i undersøkelsen var det kun fire som ikke ville fortsette på sitt nåværende arbeidsted grunnet dårlig miljø eller mangler. Selv om dette er et lavt tall, betyr det at det finnes noe rom for forbedringer.

## **6.2 Forbedringer av kommunen og lærlingkontoret**

For å kunne finne rom for forbedringer og hva som kan være gjort annerledes formulerte vi et forskningsspørsmål rundt hva Kristiansand kommune og lærlingkontoret kunne gjort for å forbedre læretiden:

*"Hva kan Kristiansand kommune og lærlingkontoret gjøre for å forbedre læretiden?"*

Mange oppga at de var veldig fornøyde med Kristiansand kommune og lærlingkontoret. Flere respondenter følte seg ivaretatt og fått hjelp når det trengtes rundt problemer de hadde rundt læretiden. Samtidig var det flere som oppga punkter der de følte det var rom for forbedring. Flere av svarene handlet om mer oppfølging, kurs, klare instruksjoner og informasjon fra både

kommunen og lærlingskontoret. Dette er punkter som kommer frem fra tidligere forskning av Bednarez (2014) der klare instruksjoner, forventinger og kommunikasjon vil kunne gi lærlingene bedre resultater. Dette vil kunne føre til høyere trivsel. Igjen blir det repetert at flere mener at de fortjener høyere lønn, men dette er noe som ikke kun styres av Kristiansand kommune. Av andre svar finner vi at flere føler de blir "sett ned" på av faste ansatte, og brukt til å gjøre oppgaver som de beskriver som mindre viktige. Dette beskrives som urettferdig, og at de ikke blir sett på som en fullverdig del av arbeidstedet. Dette kan føre til lavere motivasjon og trivsel blant lærlinger som opplever disse handlingene, og kan kobles opp mot forskningen til Power & Watt (2021). Der et individ blir behandlet annerledes eller i verste tilfelle mobbet, noe som kan føre til lavere livskvalitet og kan igjen påvirke motivasjon og trivsel. Det var også et par svar som savnet det å arbeide i grupper som lærlinger, slik at de kunne dele erfaringer og kompetanse seg imellom. Ser vi på forskningen til Mas & Moretti (2009) kan det å bli paret med andre ansatte føre til høyere ytelse, motivasjon og trivsel. Dette kan også gi en følelse av tilhørighet som kan lede til høyere indre motivasjon og trivsel (Deci & Ryan, 2002).

Resultatene fra undersøkelsen viste noen overraskende funn når det gjaldt antall personer som ønsket å fortsette å jobbe i Kristiansand kommune, og hvor mange som hadde fått informasjon om videre jobbmuligheter. Av deltakerne svarte 75% at de ønsket videre jobb, men kun 25% hadde faktisk fått informasjon om dette. Disse funnene indikerer klart at det er et betydelig forbedringspotensial for både kommunen og lærlingskontoret når det gjelder rekrutteringsarbeidet. Det er også verdt å merke seg at det ikke ble funnet noen signifikante forskjeller i forhold til hvor nær lærlingene var å bli ferdig utdannet og om de hadde fått informasjon om videre jobb. Dette tyder på at behovet for bedre og mer informasjon er et sentralt punkt som definitivt kan forbedres for å sikre tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft i fremtiden for Kristiansand. Ved å gi bedre informasjon om muligheter og veier for videre arbeid, kan kommunen og lærlingskontoret tiltrekke og beholde flere lærlinger og dermed sikre en mer robust arbeidsstyrke i fremtiden. Dette er et område som bør gis prioritet for å oppnå bedre resultater og støtte byens vekst og utvikling.

### 6.3 Motivasjonsfaktorers innflytelse hos lærlinger

Med bakgrunn i ulike motivasjonsfaktorer som påvirker lærlinger i Kristiansand kommune ønsket vi å undersøke dette ved hjelp av Multidimensional Work Motivation Scale skjemaet. Vi har derfor utarbeidet følgende forskningsspørsmål:

*“Hvilke motivasjonsfaktorer er det som har mest innflytelse hos lærlinger i Kristiansand kommune?”*

Resultatene fra analysen indikerer at det er motivasjonsfaktoren identifikasjon som har mest innflytelse hos lærlingene. Dette kan vises ved høyeste gjennomsnittsverdien av de fem variablene. Videre kan vi se det på standardavviket, her fikk identifikasjon lavest verdi som betyr at det er stor enighet i svarene som vi har fått fra respondentene. Dette viser til en lav spredning i svardataene (Acock, 2018, s.98). Noe som er verdt å nevne er at det ble funnet moderat korrelasjon mellom identifikasjon og tre andre variabler, indremotivasjon, introjeksjon og ytremotivasjon. Amotivasjon var den eneste variabelen identifikasjon hadde en svak korrelasjon med. Identifikasjon kan dermed vise til å ha en assosiasjon med de andre variablene. Skjevheten til identifikasjon viser til at det er en normalfordeling, noe som betyr at begge halvdelene er like bra fordelt mellom seg. Cronbach Alpha verdien er høyere enn  $\alpha > 0.8$  som betyr at reliabilitetskoeffisienten til identifikasjon kan bli sett på med en god pålitelighet.

Identifisert motivasjon er et begrep innen motivasjonsteorien som beskriver tredje nivå av ytre motivasjon. Ifølge Gagné & Deci (2005) innebærer identifisert motivasjon at en arbeidstaker har internalisert og akseptert regler, mål og verdier som sin egen. Dette betyr at personen ikke bare utfører oppgaven på grunn av ytre pålegg eller belønninger, men fordi de selv verdsetter og identifiserer seg med det som kreves. På dette nivået av motivasjon vil en arbeider være villig til å jobbe selv når de ikke blir overvåket eller presset til det. Følelsen av en indre drivkraft og et personlig ansvar kan oppstå for å fullføre oppgaven på en tilfredsstillende måte (Gagné et al., 2015). Et interessant aspekt ved identifisert motivasjon er at det kan oppstå en ekte interesse for selve oppgaven. Lærlingene kan finne glede og tilfredsstillelse i prosessen og resultatene av arbeidet. Dette betyr at de ikke kun ønsker å fullføre oppgaven så raskt som mulig, men også å utføre den på en kvalitetsmessig god måte. Identifisert motivasjon er derfor et kraftig verktøy for å skape en varig og bærekraftig motivasjon hos lærlingene som er ute i praksis. Når de har internalisert og identifisert seg med organisasjonens mål og verdier, vil de være mer investert i arbeidet sitt og ha et sterkt ønske om å bidra til arbeidsplassens suksess

(Wærness & Lindvig, 2005). Derfor stemmer teorien godt overens med identifikasjon spørsmålene fra det validerte skjemaet som lærlingene har blitt spurt om:

1. Fordi jeg personlig anser det som viktig å legge en innsats i denne jobben
2. Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier
3. Fordi det å legge en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg

Dette kan føre til økt produktivitet, trivsel og jobbtilfredshet på individnivå, samtidig som det kan bidra til en positiv arbeidskultur.

#### **6.4 Forskjeller mellom yrkesfagsretningene rundt trivsel og motivasjon**

Ved at det finnes ulike yrkesfagretninger som Kristiansand kommune tilbyr, tenkte vi at det kunne være interessant å finne ut om det var noen forskjeller eller likheter innad de ulike yrkesfagretningene. Dette ledet til følgende forskningsspørsmål:

*“Hvilke forskjeller er det mellom de ulike yrkesfagretningene når det kommer til trivsel og motivasjon?”*

Først ved å se på trivselen hos de forskjellige retningene fant vi ut at det var generelt høy trivsel hos lærlinger på de ulike praksisplassene. Det var ingen betydelige forskjeller mellom de ulike retningene, men generell trivsel var noe høyere innen helsefag og annet sammenlignet med barn- og ungdomsarbeid. På den andre siden oppga 40% av deltakerne innen barn- og ungdomsarbeid at de hadde gunstige arbeidstider, mens bare 14% av deltakerne innen helsefag rapporterte det samme. Dette er naturlig siden helsefag ofte involverer turnusarbeid (NSF, 2023), som medfører mer varierte arbeidstider og kan inkludere kvelds- og nattskift. Dette innebærer flere helsemessige risikoer ifølge NSF (2023), noe som videre kan gå utover trivselen på arbeidsplassen.

Av de lærlingene som uttrykte at de ikke ønsket å søke jobb i Kristiansand kommune, viste tidligere resultater at dette gjaldt 25% av deltakerne. Blant disse lærlingene var det ingen som svarte at de ikke trives på jobben, noe som tyder på at mistrivsel ikke kan konkluderes som en av årsakene til deres manglende ønske om å søke jobb i Kristiansand kommune.



Til slutt så vises det seg at motivasjonen gjennom de ulike yrkesfagretningene er generelt høye når det kom til de forskjellige motivasjons typene. Dette ble rangert som nevnt tidligere fra identifikasjon, indremotivasjon, introjeksjon, ytremotivasjon og til slutt amotivasjon, hvor identifikasjon hadde den høyeste samlede skåren. Noe som er verdt å nevne er at amotivasjons skåren for helsefaget var 2,47. Dette er relativt høyt når vi ser at den totale skåren for alle linjene var på 1,74. Det betyr at det finnes en høyere prosentandel i helsefaget som enten ikke har motivasjon eller påvirkning til å utføre den bestemte oppgaven på lærlingplassen (Gagné & Deci, 2005).

Det kan være flere grunner til at ingen signifikante forskjeller ble funnet mellom sektorene i studien når det gjelder trivsel og motivasjon. Mulige forklaringer inkluderer utvalgsstørrelsen. Hvis studien hadde hatt et begrenset antall deltakere i hver sektor, kunne det vært vanskelig å oppdage små, men reelle forskjeller mellom gruppene. Jo større utvalget er, desto større sannsynlighet er det for å avdekke signifikante forskjeller.

En annen faktor som kan ha spilt inn er variabiliteten innenfor gruppene. Hvis det er stor variasjon blant deltakerne innen hver sektor, kan det føre til at eventuelle forskjeller blir utjevnet og ikke når statistisk signifikans. Individuelle forskjeller i oppfatning, erfaringer eller andre faktorer kan påvirke resultatene og gjøre det vanskeligere å observere tydelige forskjeller. I tillegg spiller kvaliteten og sensitiviteten til det anvendte måleinstrumentet en rolle. Hvis instrumentet ikke er tilstrekkelig i stand til å fange opp forskjeller mellom sektorene, kan det føre til at forskjellene ikke blir påvist, selv om de faktisk eksisterer (Acock, 2018, s. 395). Metodiske begrensninger kan også ha påvirket studiens mulighet til å oppdage forskjeller. Dette kan omfatte feilkilder, utelatte variabler eller andre begrensninger i studieoppsettet (Acock, 2018, s. 389). Det er viktig å være oppmerksom på at fravær av bevis for forskjeller ikke nødvendigvis betyr at forskjeller ikke eksisterer. Det kan være nødvendig med ytterligere forskning med større utvalg, bedre måleinstrumenter og nøye kontrollerte metoder for å grundigere undersøke eventuelle forskjeller mellom sektorene.

## 7. Konklusjon

Som en avslutning på denne masteroppgaven vil vi konkludere våre funn opp mot problemstillingen og i tillegg drøfte svakheter og styrker ved studien samt komme med forslag til videre forskning.

Formålet med denne studien har vært å undersøke faktorer som kan påvirke lærlinger i praksisperioden. For å oppnå dette ble det gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse rettet mot lærlinger i Kristiansand kommune. Litteraturen indikerer at motivasjon spiller en viktig rolle for trivsel blant lærlinger i løpet av denne perioden. Ved hjelp av et teoretisk rammeverk som sammenfatter og identifiserer trender fra tidligere forskning på lærlinger i praksis, ble det valgt ut fem kvantifiserbare variabler basert på det validerte skjemaet MWMS for å måle motivasjons faktorene.

Problemstillingen for studien var formulert som følger: "Hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden?" Basert på svarene fra 65 respondenter, indikerer funnene fra studien en korrelasjon mellom trivsel og motivasjon. Det ble funnet at lærlinger som trives også har høyere motivasjon på praksisplassen. Dette tyder på at trivsel kan ha en innflytelse på motivasjonen til lærlingene.

Det ble ikke funnet noen store, signifikante forskjeller mellom de tre ulike gruppene barn- og ungdomsarbeiderfaget, helsefaget og annet. Det kan tyde på at de ulike faktorene enten har like stor påvirkning eller lite effekt hos de ulike sektorene. Dermed hadde faktorer som trivsel og motivasjon like stor påvirkning på hver sine måter. Den eneste markante forskjellen var gunstige arbeidstider, her kom det fram at helsefaget var mindre fornøyd rundt dette.

Motivasjonsfaktorene introjeksjon og ytre motivasjon hadde den høyeste korrelasjonsverdien mellom seg og var derfor viktig for hverandres verdier når det kom til hva slags påvirkning de hadde å si på motivasjonen hos lærlingene. Videre ble det funnet at den høyeste motivasjons skåren tilhørte identifikasjon, mens amotivasjon hadde et lavest gjennomsnitts verdi, som tilsvarer at det bare er en liten andel lærlinger som har ingen eller lite motivasjon i læretiden.

## 7.1 Kritisk blikk og Svakheter

I dette kapittelet skal vi se med et kritisk blikk på hvordan vi løste de forskjellige delene av undersøkelsen, valg av metode og hvilke svakheter dette medførte.

Vår studie er basert på et kvantitativt spørreskjema som omhandler lærlinger i Kristiansand kommune. Vi mottok svar fra 65 av totalt 175 lærlinger. Selv om dette er et betydelig utvalg, ville det ideelle vært å kunne gjennomføre undersøkelsen blant alle lærlingene, ettersom antallet ikke er for høyt. Dette ville gi oss den mest nøyaktige og omfattende datamengden om disse lærlingene.

Et annet viktig poeng å merke seg er at undersøkelsen ble gjennomført i form av et teams møte for lærlingene. På grunn av arbeidstidsrestriksjoner hadde ikke alle lærlingene anledning til å delta på møtet. Derfor kan det være enklere å få svar fra de som faktisk var til stede under møtet, og dette gjenspeiles også i antall svar vi mottok med 50 fra møtet og 15 via e-post. Vi har ikke kontroll over om noen lærlinger svarte flere ganger, men vi fant heller ingen bevis som tydet på at dette hadde skjedd. En annen faktor som kan ha påvirket undersøkelsen er en teori om at de lærlingene som deltar på møter og er aktive i å gjennomføre undersøkelser, kan være mer motiverte og kanskje trives bedre som lærlinger generelt. Dette kan ha påvirket dataene til å virke mer positive enn de faktisk er. Samtidig er det utfordrende å kvantifisere eller måle dette uten å kunne inkludere alle lærlingene i undersøkelsen. Det er derfor viktig å erkjenne begrensningene ved denne metoden, og at resultatene kan være skjevt fordelt på grunn av selektiv deltakelse. For å få en mer komplett og pålitelig forståelse av lærlingenes oppfatninger og erfaringer, vil det være nødvendig å kunne inkludere hele populasjonen av lærlinger i undersøkelsen.

Det ble også oppdaget en feil i datasettet fra spørreundersøkelsen da seks personer angav at de gikk hestefag. Det kom imidlertid informasjon om at dette ikke var mulig da Kristiansand kommune kun har en aktiv lærling på hestelinjen. Det som mest sannsynlig har skjedd er at flere deltakere har lest feil og trodd at hestefag var helsefag da disse ordene ligner på hverandre. Dette har sannsynligvis påvirket dataene spesielt innen kategorien "annet", men også til en viss grad innen helsefag. Vi valgte å ikke korrigere dette, da det var umulig å identifisere nøyaktig hvem som faktisk gikk hestefag eller helsefag. Feilen ble heller ikke oppdaget under pilottesten vi gjennomførte.

## **7.2 Ideer til videre forskning**

Det som ville vært optimalt ved videre forskning er å få alle lærlingene i Kristiansand kommune til å svare på spørreundersøkelsen, da dette vil føre til de mest nøyaktige dataene. Det kunne også vært interessant å måle hva lærlingene ser på som viktigste trivsels faktorer med å kjøre en test likt det validerte MWMS skjemaet for trivsel rundt arbeidsplassfaktorer.

## 8. Litteraturliste

- Acock, A. C. (2018). A Gentle Introduction to Stata. *Oregon State University (6<sup>th</sup> Editon)*, p. 90-417
- Alhija, F. A. N. (2010). Factor Analysis: An Overview and Some Contemporary Advances. *International Encyclopedia of Education (Third Edition)* p. 162-170.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01328-2>
- Altman, D. G. & Bland. M. J. (2005, Oktober 13). Standard deviations and standard errors. *BMJ*.  
DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.331.7521.903>
- Arne L. Kalleberg. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review, Vol. 42, No. 1* , p. 124-143  
DOI: <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Askilden, J. E., & Nilsen, Ø. A. (2005). *Apprentices and Young Workers: A Study of the Norwegian Youth Labour Market*. *Scottish Journal of Political Economy*, vol 52  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2005.00331.x>
- Bednarz, A. (2014). Understanding the non-completion of apprentices. *National center for vocational education research*.  
<https://apo.org.au/node/40068>
- Bodahl, A. (2022, 24.08). Hvor mye får en lærling i lønn? *FriFagbevegelsen*.  
<https://frifagbevegelse.no/nyheter/hvor-mye-far-en-larling-i-lonn-sjekk-45-yrker-her>
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. *American Economic Review, 102(6)*, p. 2981-3003  
DOI: [10.1257/aer.102.6.2981](https://doi.org/10.1257/aer.102.6.2981)
- Chen, P. S. D. (2011). Finding Quality Responses: The Problem of Low-Quality Survey Responses and Its Impact on Accountability Measures. *Research in Higher Education, 52(7)*, p. 659–674.  
<http://www.jstor.org/stable/41483810>

- Dagsland, Å, H, B., Reidar Johan Mykletun, R, J., & Einarsen, S. (2015). We're not slaves – we are actually the future!. *A follow-up study of apprentices' experiences in the Norwegian hospitality industry, Journal of Vocational Education & Training*, 67:4, p. 460-481,  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13636820.2015.1086411>
- 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), p. 227-268.  
DOI: [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deci, E. L. & Ryan, R. M., (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 2, p. 3-33.
- Deci, E. L., Cascio, W. F., & Krusell, J. (1975). Cognitive evaluation theory and some comments on the Calder and Staw critique.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/h0076168>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, p. 19–43.  
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self- determination in human behaviour. *New York: Plenum Press*.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- DeVellis, R. F. (2005) Inter-Rater Reliability. *Encyclopedia of Social Measurement*, University of North Carolina, p. 317-322.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00095-5>
- Dockery, A. M. (2010). Education and happiness in the school-to-work transition. Adelaide, SA: National Centre for Vocational Education Research (NCVER).  
DOI: <http://hdl.handle.net/20.500.11937/32478>

- Dolonen, K. A., & Reppen, N. K. (2022, 18. mai). Norge mangler 5900 sykepleiere og 700 spesialsykepleiere. *Sykepleien*.  
<https://sykepleien.no/2022/05/norge-mangler-5900-sykepleiere-og-700-spesialsykepleiere>
- Ebisuzaki, W. (1997). A method to estimate the statistical significance of a correlation when the data are serially correlated, *Research and Data Systems Corp* p. 2147-215.  
DOI: [https://doi.org/10.1175/1520-0442\(1997\)010<2147:AMTETS>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1175/1520-0442(1997)010<2147:AMTETS>2.0.CO;2)
- Einboden, R., Choi, I., Ryan, R., Petrie, K., Johnston, D., Harvey, S. B., Glozier, N., Wray, A., & Deady, M. (2021). Having a thick skin is essential: mental health challenges for young apprentices in Australia. *Journal of Youth Studies*, 24:3, 355-371.  
DOI: [10.1080/13676261.2020.1728240](https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1728240)
- FriFagbevegelsen. (2023). *Hvor mye skal en lærling ha i lønn? Her er 9 spørsmål og svar om lærlinger*. Frifagbevegelsen.no  
<https://frifagbevegelse.no/aktuell/hvor-mye-skal-en-larling-ha-i-lonn-her-er-9-sporsmal-og-svar-om-larlinger-6.158.671873.8e95a9515d>
- Fuller, A., & Unwin, L. (1998). Reconceptualising apprenticeship: exploring the relationship between work and learning. *Journal of Vocational Education & Training*, 50(2), p. 153-173.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13636829800200043>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), p. 331–362.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), p. 178-196.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

- Groves, R. M. (1987). Research on Survey Data Quality. *The Public Opinion Quarterly*, 51, p. 156–172.  
<http://www.jstor.org/stable/2749195>
- Kalleberg, A.L. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Kristiansand kommune (2023, April 14). *Lærling hos oss*. Kristiansand.kommune.no  
<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/politikk-og-organisasjon/jobb-hos-oss/larling-hos-oss/>
- Kuvaas, B. (2005). *Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet*. I. Oslo: Cappelen akademiske forlag, cop. 2005.
- Kvaløy, O., Nieken, P. & Schöttner, A. (2015). Hidden benefits of reward: A field experiment on motivation and monetary incentives. *European Economic Review Volume 76, May 2015, Pages 188-199*  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.03.003>
- Llopis, G (2012). "The top 9 things that ultimately motivate employees to achieve." *Forbes*, April 6  
<https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2012/06/04/top-9-things-that-ultimately-motivate-employees-to-achieve/>
- Lånekassen, (2023). *Lærling*. Lånekassen  
hentet 2023, April 26: <https://lanekassen.no/nb-NO/>
- Mas, A. & Moretti, E. (2009). Peers at Work. *American Economic Review*, 99 (1): 112-45.  
DOI: [10.1257/aer.99.1.112](https://doi.org/10.1257/aer.99.1.112)
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage publications.  
<https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=xAHCOmtAZd0C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Qualitative+research+design:>



- McColl, E., Meadows, K., & Barofsky, I. (2003). Cognitive aspects of survey methodology and quality of life assessment. *Qual Life Res*, 12(3), 217-218.  
DOI: [10.1023/A:1023233432721](https://doi.org/10.1023/A:1023233432721)
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts, *Research in Organizational Behavior* 19: 57- 150.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1210>
- NLR, (2023). *Nasjonalt register for lærebedrifter*. Nlr.udir.no  
hentet 2023, Mai 15: <https://nlr.udir.no/>
- NSD, (2023). *Norsk Senter for Forskningsdata*. NSD.no  
hentet 2023, Februar 1: <https://www.nsd.no/index.html>
- NOU 2023: 4, (2023). *Tid for handling*. Helse og Omsorgsdepartementet  
hentet 2023, Mai 3: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>
- NSF, (2023). *Turnus*. Norsk Sykepleierforbund  
hentet 2023, Mai 11: <https://www.nsf.no/arbeidsvilkar/turnus>
- Nordhaug, O. (2002). *LMR ledelse av menneskelige ressurser*. Universitetsforlaget.
- Pedagogstudentene. (2023). Hva er riktig lønn for deg som lærervikar? Pedagogstudentene.no  
hentet 2023, Mai 5: <https://www.pedagogstudentene.no/studenthverdagen/lonn-som-larervikar/>
- Power, T. E., Watt, H. M. G. (2021). Understanding why apprentices consider dropping out: longitudinal prediction of apprentices' workplace interest and anxiety. *Empirical Res Voc Ed Train* 13, 9 (2021).  
DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00106-8>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Research on intrinsic and extrinsic motivation is alive, well, and reshaping 21st-century management approaches: Brief reply to Locke and Schattke. *Motivation Science*, 5(4), p. 291–294.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/mot0000128>

- Ryan, P (1998) Is apprenticeship better? a review of the economic evidence. *Journal of Vocational Education & Training*, 50:2, p. 289-325,  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13636829800200050>
- Sargent, T. J. (2009). *Dynamic macroeconomic theory*. Harvard University Press.
- Schmid, E., Stalder, B.E. (2012). Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change. *Transitions and Transformations in Learning and Education*. Springer, Dordrecht.  
DOI: [https://doi.org/10.1007/978-94-007-2312-2\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-007-2312-2_8)
- Sikt (2023). Personvern i spørreundersøkelser. *Kunnskapssektorens tjenesteleverandør*. hentet 2023, Mai 15: <https://sikt.no/personvern-i-sporreundersokelser>
- Singer, E., & Ye, C. (2013). The use and effects of incentives in surveys. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 645(1), p. 112-141  
DOI: [10.1177/0002716212458082](https://doi.org/10.1177/0002716212458082)
- Snell, D. & Hart, A. (2008). Reasons For Non-completion And Dissatisfaction Among Apprentices And Trainees: A Regional Case Study. *International Journal of Training Research*, 6:1, p. 44-73.  
DOI: <https://doi.org/10.5172/ijtr.6.1.44>
- Spector, P. (1997), Job satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequences. *California: Sage Publications*
- SSB, (2023). Videregående opplæring og annen videregående utdanning. *Statistisk sentralbyrå*  
hentet 2023, Mai 15: <https://www.ssb.no/statbank/table/09378>
- Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge University Press.
- Tobias, P. A., & Trindade, D. (2011). *Applied reliability*. CRC Press.  
<https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=vGbNBQAAQBAJ&oi>
- Utdanning.no, (2023a). *Lærling*. Utdanning.no  
hentet 2023, Februar 14: [https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/laerling](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/laerling)

Utdanning.no, (2023b). *Lærlinger og lønn*. Utdanning.no

hentet 2023, Mai 15: [https://utdanning.no/tema/laerlinger\\_og\\_lonn](https://utdanning.no/tema/laerlinger_og_lonn)

Udir, (2023). *Lærekontrakter – utdanningsprogram*. Utdanningsdirektoratet

hentet 2023, Mai 15: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/antall-larlinger/larekontrakter-utdanningsprogram/>

Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport and exercise Psychology*, 6(1), 94-102.

DOI: <https://doi.org/10.1123/jsp.6.1.94>

Wolter, S. C., & Ryan, P. (2011). Apprenticeship. *Handbook of the Economics of Education* (521-576) Volume 3. Cambridge University


DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53429-3.00011-9>

Wærness, J., I. & Lindvig, Y. (2005) Analyse av Lærlinginspektørene. *Utarbeidet av LÆRINGSlaben*.

[https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/5/analyse\\_av\\_larlinginspektorene2003-2004.pdf](https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/5/analyse_av_larlinginspektorene2003-2004.pdf)

# Appendiks

## Vedlegg A: Skjermdump av Spørreundersøkelsen



### Velkommen til undersøkelse om lærlinger i Kristiansand kommune!

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke påvirke din lærlingsplass på arbeidsplassen.

Undersøkelsen vil ta ca: 5-10 min


Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet hvorfor lærlinger slutter etter endt praksisperiode og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Samtykkeerklæring

Å delta i forskningsprosjektet

Å delta i spørreskjemaet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

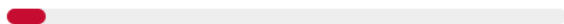
 3%

### 1. Kjønn

- Mann
- Dame
- Ønsker ikke oppgi

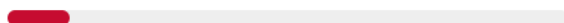
### 2. Alder

-- Velg --

 7%

### 3. I hvilket fag er du lærling?

-- Velg --

 11%

4. Når startet du din læretid?

-- Velg --

5. Når forventer du å avslutte din læretid?

-- Velg --

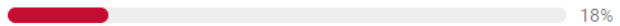
FORRIGE NESTE



6. Har du fått informasjon om videre jobb muligheter i Kristiansand kommune etter endt læretid?

- Ja  
 Nei

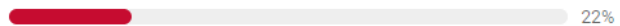
FORRIGE NESTE



7. Planlegger du å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

- Ja  
 Nei

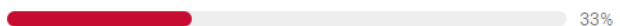
FORRIGE NESTE



8. Hva er årsakene til at du ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

- God Ledelse  
 Liker arbeidsoppgavene  
 Generell trivsel på jobb  
 Arbeidsmiljøet  
 Lønn  
 Balansert arbeidsbelastning  
 Gunstige arbeidstider  
 Gode kolleger  
 Annet

FORRIGE NESTE



8. Hva er årsakene til at du ikke ønsker å søke jobb i Kristiansand kommune etter endt læretid?

- Har fått annet jobbtillbud
- Dårlig ledelse
- Skal ta annen utdanning
- Trives ikke på jobb
- Arbeidsmiljøet
- Lønn
- Høy arbeidsbelastning
- Skal flytte
- Ugunstige Arbeidstider
- Kolleger
- Trives ikke med arbeidsoppgaver
- Annet

FORRIGE

NESTE

25%

9. Hva er årsaken til at du ønsker å fortsette på ditt arbeidsted?

FORRIGE

NESTE

44%

9. Ønsker du å jobbe på nåværende arbeidssted etter endt læretid?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

FORRIGE

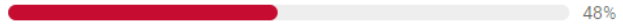
NESTE

40%

9. Hva er årsaken til at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette på ditt arbeidsted?

FORRIGE

NESTE



10. Ønsker du å jobbe innenfor samme yrke som du er lærling i dag?

Ja

Nei

FORRIGE

NESTE



11. Hva er årsaken til at du vil fortsette i samme yrke?

FORRIGE

NESTE



11. Hva er årsaken til at du ikke vil fortsette i samme yrke?

FORRIGE

NESTE



12. Totalt sett, hvor godt trives du som lærling i Kristiansand kommune?

Svært lite godt



Lite godt



Verken eller



Godt



Svært godt



FORRIGE

NESTE



13. Hva ønsker du å gjøre etter endt læretid? (eks. jobbe, friår, hva er din drømmejobb, ta påbygg, osv..)

FORRIGE

NESTE



66%

14. Hvordan kunne din læretid vært enda bedre?

FORRIGE

NESTE



70%

15. Hva kunne lærlingskontoret gjort for at din læretid ble enda bedre?

FORRIGE

NESTE



74%



16. Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn
For å få bekreftelse fra andre (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)	1	2	3	4	5	6	7
Fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)	1	2	3	4	5	6	7
For å unngå å bli kritisert av andre (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)	1	2	3	4	5	6	7
Fordi andre vil belønne meg finansielt bare hvis jeg gjør en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder...)	1	2	3	4	5	6	7
Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)	1	2	3	4	5	6	7
Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke gjør en stor nok innsats i den.	1	2	3	4	5	6	7

FORRIGE

NESTE

77%

17. Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn
Fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan	1	2	3	4	5	6	7
Fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv	1	2	3	4	5	6	7
Fordi jeg ellers ville føle meg skamfull	1	2	3	4	5	6	7
Fordi jeg ellers ville få en dårlig selvfølelse	1	2	3	4	5	6	7

FORRIGE

NESTE

81%

18. Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn
Fordi jeg personlig anser det som viktig å gjøre en innsats i denne jobben	1	2	3	4	5	6	7
Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	1	2	3	4	5	6	7
Fordi å gi en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg	1	2	3	4	5	6	7

85%

19. Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn
Fordi jeg har det gøy når jeg arbeider	1	2	3	4	5	6	7
Fordi denne typen arbeid virkelig er spennende	1	2	3	4	5	6	7
Fordi arbeidet jeg gjør er interessant	1	2	3	4	5	6	7

88%

20. Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn
Jeg gjør ikke det, fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min på jobb	1	2	3	4	5	6	7
For å være ærlig, vet jeg ikke om det er verdt det å gi en innsats i denne jobben	1	2	3	4	5	6	7
Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, det er arbeid uten poeng	1	2	3	4	5	6	7

92%

---

Takk for at du tok tid til å svare på undersøkelsen!

Har du lyst til å delta i konkurranse blant deltakerne av denne undersøkelsen for et gavekort på 500kr. Hvis du ønsker å delta kan du svare ja under og skrive inn ditt telefon nummer som vil bli brukt til å trekke en vinner. Nummeret vil deretter bli slettet.

Konkurranse:

Ja

Nei

FORRIGE

NESTE



96%

---

Telefon nummer:

FORRIGE

AVSLUTT



100%

## Vedlegg B: Engelsk-Norsk utgave av ‘MWMS’ (Validert Skjema)

### MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE

Type of motivation + Variable names	ENGLISH	8) NORWEGIAN
External regulation approach - social Esap2	To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...).	For å få bekreftelse fra andre (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)
External regulation approach - social Esap4	Because others will respect me more (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...).	Fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)
External regulation avoidance - social Esav1	To avoid being criticized by others (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)	For å unngå å bli kritisert av andre (f.eks. leder, kolleger, familie, klienter...)
External regulation approach - material Emap1	Because others will reward me financially only if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor...).	Fordi andre vil belønne meg finansielt bare hvis jeg gjør en stor innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder...)
External regulation approach - material Emap4	Because others offer me greater job security if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor...).	Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg gjør en stor innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder...)
External regulation avoidance - material Emav4	Because I risk losing my job if I don't put enough effort in it.	Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke gjør en stor innsats i den.
Introjection approach Inap1	Because I have to prove to myself that I can	Fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan.
Introjection approach Inap2	Because it makes me feel proud of myself	Fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv
Introjection avoidance Inav1	Because otherwise I will feel ashamed of myself	Fordi jeg ellers ville føle meg skamfull
Introjection avoidance Inav2	Because otherwise I will feel bad about myself	Fordi jeg ellers ville få en dårlig selvfølelse.
Identified motivation Ident2	Because I personally consider it important to put efforts in this job	Fordi jeg personlig anser det som viktig å gjøre en innsats i denne jobben.
Identified motivation Ident3	Because putting efforts in this job aligns with my personal values	Fordi å gi en innsats i denne jobben er på lik linje med mine verdier.
Identified motivation Ident4	Because putting efforts in this job has personal significance to me.	Fordi å gi en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg.
Intrinsic motivation Intrin2	Because I have fun doing my job.	Fordi jeg har det gøy når jeg arbeider.
Intrinsic motivation Intrin4	Because what I do in my work is exciting.	Fordi denne typen arbeid virkelig er spennende.
Intrinsic motivation Intrin6	Because the work I do is interesting.	Fordi arbeidet jeg gjør er interessant.
Amotivation Am1	I don't, because I really feel that I'm wasting my time at work	Jeg gjør ikke det, fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min på jobb.
Amotivation Am5	I do little because I don't think this work is worth putting efforts into.	For å være ærlig, vet jeg ikke om det er verdt det å gi en innsats i denne jobben.
Amotivation Am6	I don't know why I'm doing this job, it's pointless work.	Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, det er arbeid uten poeng.
STEM	To what extent are the following propositions reasons for you to make efforts/to get involved in your job?	
	1- Not at all	
	2 - Not really	
	3 - A little	
	4 - Moderate	
	5 - Strong	
	6 - Very strong	
	7 - Completely /entirely	

## Vedlegg C: Utfylt norsk oversettelse av 'MWMS skjema'

Vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

- 1- Ikke i det hele tatt for denne grunn
- 2- Veldig lite for denne grunn
- 3- Lite for denne grunn
- 4- Noe for denne grunn
- 5- Mye for denne grunn
- 6- Veldig mye for denne grunn
- 7- Akkurat for denne grunn

Jeg legger en innsats i jobben min ...

### MWMS - NORSK

#### Ytre motivasjon

1. *For å få bekræftelse fra andre (f.eks. leder, kollegaer, familie, klienter)*
2. *Fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kollegaer, familie, klienter)*
3. *For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel leder, kollegaer, familie, klienter)*
4. *Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)*
5. *Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)*
6. *Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger en stor nok innsats i den*

#### Introjeksjon

7. *Fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan*
8. *Fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv*
9. *Fordi ellers ville jeg føle meg skamfull*
10. *Fordi ellers ville jeg få en dårlig selvfølelse*

#### Identifikasjon

11. *Fordi jeg personlig anser det som viktig å legge en innsats i denne jobben*
12. *Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier*
13. *Fordi det å legge en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg*

---

**Integrasjon**

---

*14. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg*

---

*15. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg*

---

*16. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg*

---

*17. Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt*

---

**Indre motivasjon**

---

*18. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben*

---

*19. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende*

---

*20. Fordi den jobben jeg gjør er interessant*

---

**Amotivasjon**

---

*21. Jeg legger ikke innsats i jobben fordi jeg føler jeg kaster bort tiden min ved å jobbe*

---

*22. Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i*

---

*23. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs*

---

# Vedlegg D: NSD Meldeskjema

[Meldeskjema](#) / [Spørreundersøkelse Kristiansand Kommune Lærlinger](#) / Vurdering

## Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

09.02.2023

**Referansenummer**

845058

**Vurderingstype**

Automatisk

**Dato**

09.02.2023

**Prosjektittel**

Spørreundersøkelse Kristiansand Kommune Lærlinger

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Agder / Handelshøyskolen ved UiA / Institutt for økonomi

**Prosjektansvarlig**

Eirin Mølland

**Student**

Karl Morten Igland

**Prosjektperiode**

01.02.2023 - 01.07.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.07.2023.

[Meldeskjema](#)

# Vil du delta i forskningsprosjektet

## Hvorfor slutter lærlinger etter endt praksisperiode?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å lære mer om hvordan det er å være lærling i Kristiansand kommune, hvordan du som lærling blir motivert og hvilke planer du har for fremtiden i forhold til jobb. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Vi er to studenter fra UiA som skal skrive masteroppgave om hvordan lærlingordningen kan være en rekrutteringsarena for Kristiansand kommune. Vi vil i denne undersøkelsen stille deg noen spørsmål som handler om hvordan du synes det er å jobbe som lærling, hva som motiverer deg i jobben og hvilke planer du har for fremtiden. Det er frivillig å delta i undersøkelsen og undersøkelsens resultater vil ikke kunne spores tilbake til deg. Denne masteroppgaven skal svare ut følgende problemstilling: Hva er viktige faktorer for motivasjonen til lærlinger i Kristiansand kommune og hvordan kan lærlingordningen benyttes som en rekrutteringskanal for fremtidig arbeidskraft?

Hva påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune og hvordan lærlingordningen kan bli forbedret som en rekrutteringskanal for kommunens muligheter for rekruttering av arbeidskraft i fremtiden.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i denne undersøkelsen fordi du er lærling i Kristiansand kommune.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i undersøkelsen, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. I spørreskjemaet blir du stilt spørsmål knyttet til din jobb som lærling, hva som motiverer deg i jobben og hvilke tanker du har i forhold til fremtidig jobb. Det vil ta ca. 5-10 minutter å svare på spørsmålene. Det er kun to masterstudenter ved UiA samt vår veileder som vil ha tilgang til svarene dine.

### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke påvirke din lærlingplass på arbeidsplassen.

### Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger



Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Tilgangen til dine opplysninger er begrenset til to masterstudenter (Karl Morten Igland og Gia-Huy Tran) og veileder (Eirin Mølland) ved Universitet i Agder
- Spørreundersøkelsen gjennomføres ved hjelp av Survey Xact
- Etter at data innsamlingen er gjennomført og en vinner av konkurransen er trukket vil personinformasjon som telefonnummer bli slettet.
- Det endelige datasettet som benyttes i analysene vil da ikke kunne spores tilbake til deg
- Data vil bli lagret sikkert hos Universitet i Agder
- Du vil ikke kunne gjenkjennes i resultater som presenteres fra prosjektet

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, forventet dato er 1. juli 2023.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitet i Agder ved student Karl Morten Igland (92681377, karlmi15@uia.no) og Gia-huy Tran og veileder Eirin Mølland
- Vårt personvernombud: Trond Hauso, personvernombud@uia.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig*

(Forsker/veileder)

*Eventuelt student*

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet hvorfor lærlinger slutter etter endt praksisperiode og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i forskningsprosjektet
- å delta i spørreskjemaet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg F: Analyse av "MWMS skjema" variabler

Variabel	Obs	G	S.A	Min	Max
<b>Ytremotivasjon</b>					
1. For å få bekreftelse fra andre	58	4.14	1.87	1	7
2. Fordi andre vil respektere meg mer	58	3.95	1.99	1	7
3. For å unngå å bli kritisert av andre	58	3.48	1.88	1	7
4. Fordi andre vil belønne meg	58	2.91	1.84	1	7
finansielt bare hvis jeg gjør en stor nok innsats i jobben min					
5. Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet	58	4.22	1.90	1	7
hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min					
6. Fordi jeg risikerer å miste jobben	58	3.57	1.99	1	7
min hvis jeg ikke gjør en stor nok innsats i den.					
<b>Introjeksjon</b>					
7. Fordi jeg må bevise ovenfor meg	58	4.98	1.64	1	7
selv at jeg kan					
8. Fordi det får meg til å føle meg	58	5.10	1.67	1	7
stolt av meg selv					
9. Fordi jeg ellers ville føle meg	58	3.62	1.90	1	7
skamfull					
10. Fordi jeg ellers ville få en dårlig	58	3.93	1.82	1	7
selvfølelse					
<b>Identifikasjon</b>					
11. Fordi jeg personlig anser det som	58	5.98	1.22	1	7
viktig å gjøre en innsats i denne jobben					
12. Fordi det å legge en innsats i denne	58	5.66	1.37	1	7
jobben sammenfaller med mine					
personlige verdier					
13. Fordi å gi en innsats i denne jobben	58	5.72	1.32	1	7
har personlig betydning for meg					
<b>Indremotivasjon</b>					
14. Fordi jeg har det gøy når jeg	58	5.66	1.32	1	7
arbeider					
15. Fordi denne typen arbeid virkelig er	58	5.60	1.31	1	7
spennende					
16. Fordi arbeidet jeg gjør er interessant	58	5.67	1.28	1	7
<b>Amotivasjon</b>					
17. Jeg gjør ikke det, fordi jeg føler at	58	1.81	1.70	1	7
jeg kaster bort tiden min på jobb					
18. For å være ærlig, vet jeg ikke om det	58	1.83	1.76	1	7
er verdt det å gi en innsats i denne					
jobben					
19. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne	58	1.59	1.55	1	7
jobben, det er arbeid uten poeng					

*Obs=Observasjoner, G=Gjennomsnitt, S.A=Standard Avvik, Min=Minimumsverdi,*

*Max=Maksimumsverdi*

## **Vedlegg G: Refleksjonsnotat – Karl Morten Iglund**

Dette diskusjonsnotatet har som hensikt å diskutere temaet ansvar opp mot vår masteroppgave. Dette er et tema som er meget aktuelt for vår oppgave da lærlinger står overfor mye ansvar i henhold til jobb. Ansvarlighet er et tema som blir mer og mer samfunnsaktuelt og er noe organisasjoner integrer for å oppnå høyere standarder. I dette notatet skal jeg først gi et sammendrag av masteroppgaven vår, deretter skal jeg diskutere begrepet ansvar opp mot lærlinger og se på utfordringer dette bringer med. Avslutningsvis vil jeg oppsummere det vi har gjennomgått.

### **Sammendrag av Masteroppgave**

Det å være lærling kan både være en givende og tøff periode i livet. Det er usikkert hva man går i møte og hvem man skal forholde seg til den neste delen av livet. Formålet med vår oppgave er å avdekke hva som påvirker trivselen og motivere lærlinger på arbeidsplassen. Vi valgte derfor å lage en spørreundersøkelse som kan hjelpe å øke kunnskapen rundt disse temaene. For å få en forståelse for temaet valgte vi å bruke forskjellig forskning og et validert skjema utviklet av Gagné et al (2015) for å undersøke motivasjonen og trivsel til lærlinger. Det å være lærling er noe som har blitt forsket en del på fra før. Det finnes mye internasjonal forskning på dette, men mindre norsk forskning. Derfor startet vi med å finne artikler som kunne hjelpe oss med å få en større forståelse for temaet. Vi valgte å bruke forskning fra land som hadde lignende læringsprogrammer som Norge. Her fant vi mye informasjon rundt temaer som trivsel, lønn, arbeidsmiljø, motivasjon og overgang fra skole til arbeid. Vi brukte dette til å utvikle en problemstilling og fire forskningsspørsmål. Problemstillingen vår ble: *"Hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden?"*.

For å besvare problemstillingen brukte vi disse forskningsspørsmålene:

*"Hvilke faktorer er det som har størst påvirkning på lærlinger i Kristiansand kommune?"*

*"Hva kan Kristiansand kommune og lærlingkontoret gjøre for å forbedre læretiden??"*

*"Hvilken motivasjonsfaktor er det som har mest innflytelse hos lærlinger?"*

*"Hvilke forskjeller er det mellom de ulike yrkesfagretningene når det kommer til trivsel og motivasjon?"*

Undersøkelsen vi lagde var i samarbeid med Kristiansand kommune og lærlingkontoret. Vi valgte å dele undersøkelsen i to deler, hvor den første omhandlet utvalg, demografi og generelle spørsmål rundt det å være lærling i Kristiansand kommune. Her benyttet vi flervalgs-, tekstvars- og to-svarsoppgaver som svaralternativer. Her fant vi at den generelle trivselen blant lærlinger i Kristiansand kommune var høy (rundt 80%), noe som stemte godt med forskning gjort i Australia av Bednarez (2014). Samtidig fant vi rom for forbedringer da vi ga respondentene mulighet til å svare med langsvartekster. Her kunne de gi skriftlige tilbakemeldinger på spørsmålene vi stilte. Det kom også frem at 75% ville fortsette å jobbe i Kristiansand kommune, men kun 25% hadde fått informasjon om videre jobb. Dette viste til at det fantes rom for forbedring rundt rekruttering og informasjonsgiving.

I del to valgte vi å bruke et validert skjema for å kunne avdekke hva som motiverte lærlingene på arbeidsplassen. Vi valgte derfor å bruke forskningen til Gagné et al (2015), som hadde utviklet et validert forskingskjema rundt motivasjon på arbeidsplassen. Dette ville gi oss muligheten til å se på hva som motiverte lærlingene og hvilke motivasjonstyper som påvirket dem mest. Vi kjørte en cronbach alpha test, skt test og korrelasjonsmatrise for å finne ut om målingene var valide (Acock, 2018). Disse testene viste at testen målte det den skulle og tallene kunne brukes. Det ble målt om det var forskjeller mellom lærlingsretningene og om det var forskjeller rundt for eksempel alder. Vi tok og sammenlignet helsefagarbeidere og barn- og ungdomsarbeidere for å se om det var forskjeller rundt motivasjonen til disse retningene. Resultatene viste at det ikke var noe signifikante forskjeller mellom disse rundt motivasjon, men vi kunne se at helsefagarbeidere var litt mindre fornøyde med arbeidstider enn de andre retningene. Dette kunne nok være på grunn av mer ugunstige arbeidstider som kommer med turnus og skift vakter.

Oppgaven viste at trivsel og motivasjon blant lærlinger i Kristiansand kommune var høy. Flesteparten mente at arbeidsplassene gjorde en god jobb og tok godt vare på dem. Det var også en del som mente at det fantes rom for forbedring og temaer som lønn, mer opplæring/kurs, forskjellsbehandling og oppfølging gikk igjen. Noe av dette er temaer som Kristiansand kommune, opplæringskontoret og arbeidstedene kan være med på å forandre, mens for eksempel temaer som lønn er vanskeligere da dette er det regler og tariffavtaler på. Selv om flesteparten var fornøyde, viser forskningen at det er rom for forbedring og man kan alltid strebe etter å kunne tilby et enda bedre arbeidsted.

## **Ansvarlighet:**

I denne delen skal jeg se på temaet ansvarlig opp mot vår masteroppgave. Vår oppgave handler om lærlinger og deres trivsel og motivasjon på arbeidsplassen, og jeg vil derfor utrede om ansvarlighet rundt dette. Jeg tolker her ansvarlighet som det å påta seg ansvar overfor seg selv eller andre gjennom å handle på en pålitelig og etisk måte. Jeg føler dette passer meget godt for vår oppgave da det å ha ansvar fremgår for lærlingene overfor seg selv, men også arbeidsplassen. Samtidig finner vi også ansvarlighet som arbeidsplassen, lærlingkontoret og Kristiansand kommune har overfor lærlingene.

La oss starte med å se på lærlingens ansvar og hva dette omhandler. Det finnes to forskjellige typer lærlingordninger, hvor den vanligste er en 2+2 modell med to år skole og to år i lære ute i bedrift (utdanning.no, 2023). Den andre er voksenlærling og består vanligvis av fire år med lære i bedrift. Uansett hvilken retning lærlingene går har de her et ansvar overfor bedriften som har ansatt dem. Det å være pålitelig gjennom å komme presis på jobb, følge opp ansvar og plikter samt følge bedriftens retningslinjer og standarder viser om en lærling kan opptre på en ansvarlig og etisk måte. Dette er med på å legge grunnlaget for hvor attraktive lærlingen vil bli på arbeidsmarkedet i ettertid. Man kan si at en læringsperiode er en slags test som viser hvor ansvarlig lærlingen er og kan være. Andre ansvarsområder en lærling har er å ta ansvar for egen læring. Flesteparten av lærlinger kommer rett fra videregående skole hvor læring foregår i klasserommet. På en arbeidsplass er lærlingene nødt til å ta mer ansvar selv for å kunne oppfatte og forstå det de blir opplært til. Selv om arbeidsplassen, ledere og opplæringskontoret skal gi informasjon og tilrettelegging, ligger ansvaret for å fange opp informasjon, utvikle seg faglig og lære seg arbeidsoppgaver hos lærlingene selv. Til syvende og sist har de selv ansvaret for å være i stand til å utføre og gjennomføre arbeidet sitt og ta en fagprøve som beviser dette. Det å vise interesse rundt kollegaer og arbeidsmiljøet er et annet punkt hvor lærlinger kan vise ansvarlighet. Gjennom å kunne samarbeide med medarbeidere og ledere, kan lærlinger vise at de fungerer godt i teamarbeid. Det å delta i sosiale deler på arbeidsplassen kan være med på å øke trivsel og arbeidsmiljø. Dette er noe som ikke bare lærlingene har ansvar for, men her kan de vise ansvar ved å delta og gi av seg selv.

Videre kan vi se på arbeidsplassen og arbeidsgivers ansvar. Det å være arbeidsgiver gjør at du har et ansvar for bedriften og dine ansatte. La oss starte med at arbeidsgiver har ansvar for å følge lovpålagte forpliktelser. Dette omhandler arbeidsmiljøloven, sikkerhetsforskrifter og andre lover. Eksempler på dette kan være at arbeidsgiver er nødt til å tilby nødvendig opplæring, verneutstyr og sikkerhetsrutiner. Disse står arbeidsgiver ansavelig for om blir

brutt eller ikke oppfølgt. Når en arbeidsgiver ansetter en lærling, blir ansvaret for lærlingen lagt hos arbeidsgiver. Dette innebærer å ha en god opplærling, jevnlig oppfølging og tilrettelegging slik at lærlingen skal kunne bli en fullt fungerende ansatt. Hvis dette ansvaret tas for lett på eller ikke oppfølges, kan det gå utover ikke bare lærling selv, men også bedriften. Gjør en lærling en feil som kommer av manglende kompetanse grunnet for dårlig opplærling, vil ansvaret ligge hos arbeidsgiver. Dette vil kunne koste bedriften penger og gå utover trivsel og motivasjon hos lærlingen og andre ansatte. Det er derfor viktig at arbeidsplassen og arbeidsgiver følger opp ansvaret de har når en lærling settes.

Arbeidsgiver og ledere har også ansvar for å utvikle lærlingene og fremme deres karriere. Her har de et etisk ansvar for å gi råd og veiledning, slik at lærlingen vil kunne bli en bedre versjon av seg selv. Dette kan gjøres ved å sette opp realistiske mål, legge til rette og tilby muligheter for faglig utvikling. Et annet etisk ansvarsområde en arbeidsgiver har er likestilling. Det å ikke diskriminere, vise respekt og skape et inkluderende miljø er noe alle arbeidsgivere burde streve etter. Dette er med på å skape en god og trygg arbeidskultur som kan øke både trivsel og motivasjon på arbeidsplassen. Andre måter å øke trivselen på er å arrangere sosiale arrangementer i regi av arbeidstedet. Dette kan styrke moralen og gjør at for eksempel lærlinger får en måte å komme inn i arbeidsmiljøet på. Dette er ikke et lovpålagt ansvar, men heller et etisk et. Lærlingkontoret har også et ansvar da det kommer til oppfølging. Her må de være nøye med oppfølgingen, slik at feil og mangler kan bli avdekket tidlig. Dette kan hjelpe lærlingene og arbeidstedet til å oppnå best mulig resultater.

Da vi lagde vår oppgave, fikk vi også en del ansvarsområder. For å opprette og dele ut et spørreskjema som omhandler personlig data måtte vi søke til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Dette var for å sjekke at dataene vi samlet inn ikke var i strid med loven. Vi hadde da både et etisk ansvar for å ikke misbruke disse dataene, men også et lovpålagt ansvar. Før vi ga ut spørreundersøkelsen til lærlingen gikk vi igjennom dette NSD-skjemaet slik at de var klar over hva de deltok i. Det måtte også krysses av at de godtok å delta i undersøkelsen for å kunne starte den (NSD, 2023). Vi brukte SurveyXact til å gjennomføre undersøkelsen som hadde en funksjon som gjorde at vi kunne skjule IP-adresser fra respondentene. Selv om dette ble gjennomført, inneholdt undersøkelsen langsvare oppgaver som i teorien kunne være med på å identifisere respondenter. Vi var derfor nøye med å holde dataene så anonyme som mulig, slik at dette ville bli unngått. Vi hadde også en frivillig konkurranse som inneholdt mobilnummer. Disse ble kun brukt til å trekke vinner og så slette rett etter. Vi var nøye med å påpeke at dette var frivillig og ikke noe man måtte delta i da dette ville gi mindre anonymitet.

## **Avslutning**

I dette refleksjonsnotatet har jeg beskrevet oppgaven vår og sett på ansvarlighet knyttet opp mot den. Lærlingers trivsel og motivasjon rundt arbeidsplassen er et sammensatt og komplisert tema. Det finnes ingen fasit for hva som fungerer for alle, men det er mulig å finne trender. Ved å undersøke sammenhengen trivsel og motivasjon spilte opp mot arbeidsplassen danner våre resultater et bredere og mer nyansert bilde rundt dette. Det å se på lærlinger og arbeidsplassen i lys av ansvarlighet viste hvor mye dette temaet spiller inn. Lærlingene må vise ansvar overfor arbeidsplassen og den må vise ansvar overfor lærlingene. Gjennom å vise gjensidig respekt og ansvar overfor hverandre kan begge deler vokse og få mer ut av hverandre.

Jeg har lært mye i denne tiden om både lærlinger, men også om lærlingordningen og hvordan denne fungerer. Dette har vært svært lærerikt og informativt. Vi har også fått en bedre forståelse for bruk av spørreskjemaer og prosessen rundt å lage, bruke og søke om tillatelser til dette. Det å kunne se på en oppgave man har skrevet om og se på den i henhold til temaet ansvar har vært med på å gi en bredere forståelse av oppgaven og temaet.



## Litteraturliste

Acock, A. C. (2018). A Gentle Introduction to Stata. *Oregon State University (6<sup>th</sup> Editon)*, p. 90-417

Bednarz, A. (2014). Understanding the non-completion of apprentices. *National center for vocational education research*.

<https://apo.org.au/node/40068>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

NSD, (2023). Norsk Senter for Forskningsdata. NSD.no

hentet 2023, Februar 1: <https://www.nsd.no/index.html>

Utdanning.no, (2023). *Lærling*. Utdanning.no

hentet 2023, Februar 14: [https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/laerling](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/laerling)

## Vedlegg H: Refleksjonsnotat Gia-Huy Tran

I dette refleksjonsnotatet vil jeg diskutere hvorfor læretiden er viktig internasjonalt, og hvordan den bidrar til å forme både enkeltpersoners karrierer og nasjonale økonomier. Læretiden, også kjent som praksisperioden, er en viktig del av utdanningssystemet i mange land over hele verden. Det er en praksisorientert læringsmetode som gir lærlinger og unge arbeidssøkere muligheten til å tilegne seg praktisk kunnskap og ferdigheter i en yrkesrettet setting (Kristiansand kommune, 2023). Kristiansand kommune har opplevd en nedgang i antall lærlinger i jobb i kommunen etter endt læretid. Dette, kombinert med forventet mangel på arbeidskraft i kommende år, er årsaker til at vi har valgt å se nærmere på dette ((NOU, 2023, s.13). Målet er å identifisere årsaker og faktorer som bidrar til denne situasjonen, samt å utforske hvordan praksisperioden kan fungere som en rekrutteringskanal for kommunen i fremtiden. Mange lærlinger i Kristiansand kommune arbeider hardt for å fullføre sin læretid og starte sin karriere. Trivsel og motivasjon spiller en avgjørende rolle i denne prosessen, da de kan ha en innvirkning på lærlingenes læringskurve og prestasjoner. Derfor er det av stor betydning å utforske hvordan trivsel og motivasjon påvirker lærlinger i Kristiansand kommune i løpet av deres læretid.

Vi har valgt å ta for oss Deci & Ryan (2002) sin motivasjonsteori som inspirasjon for å besvare på vår problemstilling som da er «hvordan påvirker trivsel og motivasjon lærlinger i Kristiansand kommune under læretiden». Motivasjon er en avgjørende driver for læring og prestasjoner. Lærlinger som er motiverte, viser større interesse og innsats i sine oppgaver og er mer villige til å tilegne seg ny kunnskap og ferdigheter. En viktig faktor for å opprettholde motivasjon er å tilby meningsfulle og utfordrende oppgaver som stimulerer arbeidere til å strekke seg og utvikle seg faglig (Gagné & Deci, 2005). I tillegg kan anerkjennelse og belønning for deres innsats og fremgang bidra til å opprettholde og styrke motivasjonen. Ved å undersøke hvordan trivsel og motivasjon påvirker lærlinger i Kristiansand kommune, kan man identifisere områder der forbedringer kan gjøres. Det kan være nødvendig å vurdere tiltak som fremmer et positivt og inkluderende arbeidsmiljø, bedre samarbeid og kommunikasjon mellom lærlinger og ansatte, og tilrettelegge for mer meningsfulle og utfordrende oppgaver. Ved å støtte lærlingenes trivsel og motivasjon kan man bidra til å sikre at de får mest mulig ut av læretiden og er bedre rustet for å starte sin karriere etterpå. I denne studien valgte vi å benytte "Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries", et anerkjent validert skjema utviklet av Gagné et al.

(2015), for å evaluere forskjellige aspekter av motivasjon. Skjemaet har gjennomgått grundig forskning og er blitt brukt i land med liknende strukturer og arbeidskulturer som Norge. Dette skjemaet er da utviklet videre fra selvbestemmelsesteorien fra Deci, et al (2017).

### **Internasjonal sammenheng**

Når vi da skal koble lærlinger generelt opp mot et internasjonalt nivå er det viktige å reflektere på flere områder som påvirkes av denne læretiden. Den første av dem er selve læretiden i en internasjonal sammenheng. Læretiden gir lærlingene muligheten til å anvende teoretisk kunnskap i praktiske arbeidssituasjoner. Dette er avgjørende for å utvikle ferdigheter som ikke kan oppnås gjennom tradisjonell klasseromsundervisning alene. Ved å arbeide direkte med erfarne fagfolk i sitt fagfelt, får lærlinger verdifull innsikt i bransjens beste praksis, problemløsning og arbeidskultur. Denne praktiske læringen forbereder dem bedre på fremtidige yrkesutfordringer og gir dem en konkret forståelse av hvordan teori og praksis kan kombineres for å oppnå suksess (Fuller & Unwin, 2014). På et internasjonalt nivå er praktisk læring spesielt verdifullt fordi det bidrar til å utvikle kulturell kompetanse og globalt perspektiv. Gjennom internasjonale praksisprogrammer eller utvekslingsmuligheter får lærlingene muligheten til å jobbe i ulike land og kulturelle sammenhenger. Dette gir dem en bredere forståelse av mangfoldet og kompleksiteten i dagens globaliserte verden. Ved å lære og samhandle med mennesker fra forskjellige kulturer, øker dette studentenes kulturelle sensitivitet, interkulturell kommunikasjon og evne til å arbeide effektivt på tvers av kulturelle barrierer. Dette kan derfor knyttes opp mot kapittelet som omhandler selvbestemmelsesteorien. Den teoretiske tilnærmingen som undersøker motivasjon og atferd basert på individets indre motivasjon og behov for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci et al., 2017). Denne teorien har også relevans innenfor lærlingers kontekst, da den kan belyse faktorer som påvirker deres motivasjon og engasjement i arbeidet under praksisperioden.

Selvbestemmelsesteorien ser på lærlingers motivasjon og engasjement i en internasjonal sammenheng. Selv om noen av prinsippene forblir de samme, er det visse aspekter som kan påvirkes av den internasjonale konteksten. Autonomi fortsetter å spille en viktig rolle i internasjonal lærlingsopplevelse. Lærlinger som har muligheten til å ta beslutninger og påvirke sitt eget arbeid, selv i en ny kulturell setting, opplever økt indre motivasjon. Å gi lærlinger valgmuligheter og rom for egeninnflytelse, samtidig som man respekterer de

kulturelle normene og praksisene på arbeidsplassen, kan bidra til å opprettholde deres autonomifølelse (Deci et al., 2017).

Overgangen fra skole til arbeid kan være en utfordrende situasjon for mange, selv om det kan åpne dører for andre. Læretiden spiller en avgjørende rolle i å lette overgangen fra skole til arbeidslivet. Ved å delta i læretiden får lærlinger muligheten til å oppleve arbeidslivet på nært hold, lære om forventningene og kravene som stilles i en reell arbeidssituasjon, samt utvikle viktige yrkesetiske verdier (Kristiansand kommune, 2023). Dette bidrar til å bygge bro mellom teoretisk kunnskap og praktisk erfaring, og gir lærlinger en fordel når de søker fast ansettelse etter endt utdanning. Noen utfordringer som da kan dukke opp ved å se på denne overgangen fra et internasjonalt ståsted er kulturelle forskjeller, arbeidsmiljøet, språkbarrierer og forskjellige utdanningssystemer (Kantor, 1994).

Som nevnt var kulturelle forskjeller den første. Lærlinger som går fra skole til arbeid i et annet land, står overfor ulike kulturelle normer, verdier og praksis. Arbeidskulturen kan være annerledes enn det de er vant til, og det kan være nødvendig å tilpasse seg nye arbeidsmetoder, kommunikasjonsstiler og forventninger til arbeidstakere. Det er viktig for lærlinger å være åpne og respektfulle overfor den nye kulturen de befinner seg i, og være villige til å lære og tilpasse seg. For det andre så kan arbeidsmiljøet i et annet land variere betydelig. Det kan være ulike hierarkier, teamstrukturer og arbeidsrelasjoner å forholde seg til (Hofstede, 1986). Det er viktig for lærlinger å bli kjent med det nye arbeidsmiljøet og bygge relasjoner med kollegene. Å vise interesse, være åpen for samarbeid og vise respekt for kollegers perspektiver og arbeidsmåter kan bidra til å skape et positivt og produktivt arbeidsmiljø.

Språkbarrierer er også nevnt som en betydelig utfordring for lærlinger i en internasjonal kontekst. Å kommunisere på et nytt språk kan være krevende, spesielt når det gjelder faguttrykk og kommunikasjon i arbeidssammenheng. Det er viktig for lærlinger å være åpne for å lære språket i det nye landet og søke muligheter for språkopplæring. Arbeidsgivere og kolleger kan også spille en viktig rolle i å støtte lærlinger i å overkomme språkbarrierer ved å tilby veiledning og tålmodighet i kommunikasjonen.

Til slutt ble utdanningssystemer nevnt. Ulike land kan ha forskjellige utdanningssystemer og krav til lærlingsopplæring. Lærlinger som flytter til et annet land, må kanskje bli kjent med

det nye utdanningssystemet og forstå kravene og forventningene knyttet til lærlingperioden. Det kan være nyttig for lærlinger å søke råd og veiledning fra både utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere for å forstå hvordan de kan tilpasse seg det nye systemet på best mulig måte. Ved disse utfordringene kan det derfor oppstå både stress og angst hos de forskjellige lærlingene. Dette kan vi igjen binde sammen med vår litteraturred av oppgaven hvor det blir satt søkelys på overgang fra skole til arbeidslivet. Forskningen viser at lærlinger i ung alder ofte opplever stress og angst i overgangen fra skole til arbeidslivet på grunn av de kravene og forventningene som blir stilt til dem (Einboden et al, 2021; Power & Watt, 2021). Dersom lærlinger får tanker om å avbryte lærlingkontrakten, er det en høyere sjans for at de faktisk bryter den. Oppmuntring og engasjement fra arbeidsplassen og lederen spiller en viktig rolle i å redusere angst og stress og øke sjansen for at lærlinger fullfører praksisperioden.

Om vi analyserer dette fra Kristiansand kommune sitt ståsted, har det og ført til mange gode fordeler. Dette kan videre bli sett på som uvurderlig arbeidskraft som både Kristiansand kommune og andre land internasjonalt og vil få bruk for. Læretiden er spesielt viktig for bedrifter og økonomien som helhet. Gjennom læretidsprogrammer har bedrifter muligheten til å forme og utdanne sine egne fremtidige ansatte. De kan overføre sin egen kompetanse og faglige erfaring direkte til lærlingene, og dermed sikre at de utvikler de nødvendige ferdighetene for å møte bedriftens behov (Kristiansand kommune, 2023). Dette bidrar til å styrke bedrifters konkurransekraft og sikrer tilgangen til kvalifisert arbeidskraft på lang sikt. Kompetanse er også sentralt i en internasjonal lærlingkontekst. Lærlinger kan møte nye faglige utfordringer og forventninger i et internasjonalt arbeidsmiljø. Det er viktig å støtte lærlinger i å utvikle sine ferdigheter og oppleve mestring gjennom tilpasset opplæring og veiledning. Å tilby muligheter for lærlinger til å tilegne seg kompetanse på tvers av kulturelle forskjeller, for eksempel ved å delta i internasjonale prosjekter eller samarbeide med internasjonale team, kan også bidra til å styrke deres følelse av kompetanse (Deci et al., 2017). Læretiden spiller også en viktig rolle i kampen mot arbeidsledighet og fattigdom, spesielt i utviklingsland. Ved å tilby lærlingsplasser får unge mennesker muligheten til å utvikle yrkeskompetanse og skaffe seg en inngangsport til arbeidsmarkedet. Dette kan øke deres muligheter for å få en stabil jobb i fremtiden for eksempel (Hodkinson et al., 2013).

Til slutt kan læretiden bidra til å styrke samarbeidet mellom land ved å fremme kunnskapsutveksling og partnerskap mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere på tvers

av landegrensene. Dette kan bidra til å øke kunnskapen om andre lands arbeidsmarkeder og yrkesmuligheter, og også bidra til å utvikle mer effektive utdanningsprogrammer.

Studier gjort av Gagné et al. (2015) bekreftet eksistensen av de fem motivasjonskategorier som er inkludert i skjemaet: ytre motivasjon, introjeksjon, identifikasjon, indre motivasjon og amotivasjon. Dette tyder på at disse dimensjonene er relevante og kan brukes til å måle ulike aspekter av motivasjon på arbeidsplassen på tvers av forskjellige kulturer og land. Resultatene viste også noen forskjeller mellom landene. Dette kan delvis være knyttet til kulturelle forskjeller i arbeidsmiljøet og arbeidskulturen i hvert land, nevnt tidligere i refleksjonsnotatet. Studien gir dermed støtte til bruk av "Multidimensional Work Motivation Scale" som et verktøy for å måle motivasjon på arbeidsplassen i en internasjonal kontekst.

### **Oppsummering og konklusjon**

Dette refleksjonsnotatet tar for seg betydningen av læretiden både på et internasjonalt nivå og spesielt i Kristiansand kommune. Læretiden, også kjent som praksisperioden, gir lærlinger og unge arbeidssøkere muligheten til å oppnå praktisk kunnskap og ferdigheter i en yrkesrettet kontekst. Trivsel og motivasjon spiller en avgjørende rolle i læretiden, da de kan påvirke lærlingenes læringsprogresjon og prestasjoner. Ved å undersøke hvordan trivsel og motivasjon påvirker lærlinger i Kristiansand kommune, kan vi identifisere områder der det er rom for forbedringer. Det er også viktig å se på læretiden i en internasjonal sammenheng, da den bidrar til utviklingen av kulturell kompetanse og et globalt perspektiv. Overgangen fra skole til arbeidslivet kan være utfordrende, spesielt i et fremmed land med ulike kulturelle normer, arbeidsmiljøer, språkbarrierer og utdanningssystemer. Læretiden spiller en avgjørende rolle i å lette denne overgangen og gi lærlinger verdifull erfaring og kompetanse.

Læretiden har stor betydning både internasjonalt og lokalt i Kristiansand kommune. Gjennom læretidsprogrammer får studenter og unge arbeidssøkere muligheten til å utvikle praktiske ferdigheter og oppnå verdifull erfaring som er nødvendig for å lykkes i arbeidslivet. Trivsel og motivasjon spiller en viktig rolle i læretiden, og det er nødvendig å skape et positivt og inkluderende arbeidsmiljø for lærlingene. Internasjonalt sett gir læretiden mulighet til å utvikle kulturell kompetanse og et bredere perspektiv, noe som er svært verdifullt i dagens globaliserte verden. Overgangen fra skole til arbeidsliv kan være utfordrende, spesielt i et annet land med forskjellige kulturelle normer og arbeidsmiljøer. Det er viktig å støtte lærlingene i å tilpasse seg og overkomme språkbarrierer og kulturelle forskjeller. Læretiden er

også viktig for bedrifter og økonomien som helhet, da den gir muligheten til å utdanne og forme fremtidige ansatte og sikre tilgangen til kvalifisert arbeidskraft på lang sikt. Gjennom læretiden kan man bekjempe arbeidsledighet og fattigdom, spesielt i utviklingsland, ved å gi unge mennesker muligheten til å utvikle yrkeskompetanse.

Oppsummert er læretiden avgjørende for både individets karriereutvikling og nasjonale økonomier. Det er viktig å legge til rette for en positiv og støttende læretidserfaring, både lokalt og internasjonalt, for å sikre at lærlinger får mest mulig

## Litteraturliste

Deci, E. L. & Ryan, R. M., (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 2, p. 3-33.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, p. 19–43.

DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Einboden, R., Choi, I., Ryan, R., Petrie, K., Johnston, D., Harvey, S. B., Glozier, N., Wray, A., & Deady, M. (2021). Having a thick skin is essential: mental health challenges for young apprentices in Australia. *Journal of Youth Studies*, 24:3, 355-371.

DOI: [10.1080/13676261.2020.1728240](https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1728240)

Fuller, A., & Unwin, L. (Eds.). (2014). Contemporary apprenticeship: International perspectives on an evolving model of learning. Routledge.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), p. 331–362.

DOI: <https://doi.org/10.1002/job.322>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

Hodkinson, P., Hodkinson, H., & Sparkes, A. C. (2013). Triumphs and tears: Young people, markets, and the transition from school to work. *Routledge*.

Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of intercultural relations*, 10(3), p. 301-320.



Kantor, H. (1994). Managing the transition from school to work: *The false promise of youth apprenticeship*. *Teachers College Record*, 95(4), p. 442-461.

Kristiansand kommune (2023, 14.04). *Lærling hos oss*. Kristiansand.kommune.no  
<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/politikk-og-organisasjon/jobb-hos-oss/larling-hos-oss/>

NOU 2023: 4, (2023). *Tid for handling*. Helse og Omsorgsdepartementet  
hentet 2023, Mai 3: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>

Power, T. E., Watt, H. M. G. (2021). Understanding why apprentices consider dropping out: longitudinal prediction of apprentices' workplace interest and anxiety. *Empirical Res Voc Ed Train* 13, 9 (2021).  
DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00106-8>