



Handelshøyskolen BI i Oslo

MAN 57971

Consulting - prosjektoppgave

Prosjektoppgave

Hva motiverer kandidater til å søke fengselsbetjentutdanningen?

ID-nummer: 0190524

Utlevering: 19.10.2015 09.00

Innlevering: 03.06.2016 12.00

Innhold

SAMMENDRAG.....	III
INNLEDNING	1
FORSKNINGSORGANISASJONEN	2
BAKGRUNN FOR VALG AV OPPGAVE.....	2
PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING.....	3
OPPGAVESTRUKTUR.....	4
TEORETISK RAMMEVERK.....	4
MOTIVASJONSTEORIER	5
THE SELF DETERMINATION THEORY (SDT) - SELVBESTEMMELSESTEORI.....	7
OPPSUMMERING.....	10
TIDLIGERE STUDIER	10
HYPOTESER.....	11
METODE.....	11
DESIGN AV UNDERSØKELSEN	11
UTVALG AV INFORMANTER.....	12
DATAINNSAMLING/GJENNOMFØRING AV UNDERSØKELSEN.....	13
VARIABLER.....	16
ANALYSE OG TOLKNING AV RESULTATER.....	16
DRØFTING	23
BEGRENSNINGER.....	28
VIDERE STUDIER/FORSKNING	28
KONKLUSJON.....	29
LITTERATURLISTE	31
VEDLEGG	34
VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA	34
VEDLEGG 2: INVITASJON TIL SPØRREUNDERSØKELSE	39

Figurliste

Figur 1 - Det var en viktig motivasjon for meg når jeg søkte fengselsbetjentutdanningen at:.....	18
Figur 2 - Utdanningen er lønnet.....	18
Figur 3 - Jeg var sikker på at jeg ville klare å gjennomføre utdanningen før jeg søkte.....	20
Figur 4 - I dag er jeg sikker på at jeg vil klare å gjennomføre utdanningen.....	21
Figur 5 - Jeg vil jobbe med mennesker.....	22
Figur 6 - Jeg vil ha en jobb hvor jeg kan hjelpe andre	22

Sammendrag

Jeg har i denne studien belyst temaene motivasjon og mestringsforventning. Problemstillingen er: «*Hva motiverer kandidater til å søke fengselsbetjentutdanningen?*» Formålet med oppgaven er å undersøke om det er lønn som er søkeres hovedmotivasjon for å søke på utdanningen, og å utforske søkeres forventninger om å klare å gjennomføre utdanningen (mestringsforventninger). En antakelse om at gjennomsnittsalderen på søkerne vil reduseres dersom utdanningen ikke lenger er lønnet ble også utforsket. Til slutt ble det sett på om det er arbeid med mennesker eller sikkerhet som er søkeres viktigste motivasjon for å søke på utdanningen.

Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS ble benyttet som forskningsorganisasjon. Totalt 177 aspiranter ble anmodet om å besvare et prestrukturert spørreskjema. Innsamlingen hadde en svarprosent på 81,4.

Resultatene fra datainnsamlingen viste blant annet at 57 prosent av aspirantene er enige i at de ville søkt fengselsbetjentutdanningen selv om den ikke var lønnet. Funnene viste også at aspirantene over 30 år var mer motivert av lønn under utdanningen enn de yngre aspirantene. Nærmere undersøkelser viste at flere menn enn kvinner motiveres av lønn under utdanningen. Hovedtyngden av aspirantene oppga imidlertid det å jobbe med mennesker og hjelpe andre som den viktigste motivasjonen for å søke på utdanningen.

Funnene viste også at aspirantene i stor grad har høy forventning om å mestre opptaksprøvene og utdanningen. Menn har noe høyere mestringsforventninger enn kvinner. Videre viste undersøkelsen at et betydelig høyere antall aspiranter var motivert av omsorgsdelen enn av sikkerhetsdelen av fengselsbetjentyrket. Funnene ble drøftet opp mot presentert teori. *Motivasjon* ble drøftet opp mot kognitive motivasjonsteorier og Self-determination theory (Deci og Ryan 1985), der forskjellen mellom ytre og indre motivasjon står sterkt. *Mestringsforventning* ble drøftet opp mot Banduras sosial-kognitive teori hvor begrepet «self-efficacy» er sentralt (Bandura 1997).

Innledning

«Folk står i kø for å jobbe på tog, i fengsler og på tollstasjoner» skriver Aftenposten den 3. april 2016. Artikkelen legger vekt på at de får lønn under utdanningen og at det er en kombinasjon av praktisk opplæring og teoretisk undervisning. På spørsmål fra Aftenposten om det er dette som gjør disse utdannelsene så attraktive, svarer førsteamanuensis Helene Tronstad Moe ved Høyskolen Kristiania, konsulent i KPMG og jobбекspert i Aftenposten, at hun tror mange synes det er attraktivt at det er en profesjonsutdanning – du vet hva du blir, det er en relativt kort utdanning og det er en stor fordel at det er lønn under utdannelsen. Tronstad Moe peker på at det særlig i usikre tider kan være attraktivt å ta en kort utdanning der du samtidig er sikret lønn og senere fast arbeid. En fengselsbetjent intervjuet av Aftenposten uttalte: «For meg som har etablert meg med kone og barn og blitt vant med en viss levestandard, betyr det en del at jeg får lønn under utdannelsen».

Det finnes i dag utallige utdanningsmuligheter, og det er konkurranse for å tiltrekke seg de best kvalifiserte kandidatene. Kriminalomsorgen er en statlig etat som har mindre fleksibilitet til å tilby goder i form av økt inntekt og bonusordninger, enn hva tilfellet er i det private næringsliv. Jacobsen og Thorsvik (2013) peker på at den menneskelige kapitalen stadig blir viktigere for organisasjoner, og at det derfor også blir viktigere å tiltrekke seg «de beste» kandidatene. Til tross for høye søkertall til fengselsbetjentutdanningen, er det viktig for KRUS å tiltrekke seg et tilstrekkelig antall godt kvalifiserte søkere for å sikre at kriminalomsorgen skal kunne arbeide kunnskapsbasert. For å oppnå dette er det nødvendig å ha oversikt over potensielle søkeres motivasjon for å søke på fengselsbetjentutdanningen. Er det lønn under utdanningen som er hovedmotivasjonen for å søke, eller er det andre forhold som veier tyngre i søkernes vurdering?

Hvorvidt mennesker søker på en utdanning avhenger også av om de tror de vil klare å gjennomføre utdanningen (Bandura 1986). Det er derfor interessant å se på hvilke mestringsforventninger søkere har når det gjelder fengselsbetjentutdanningen.

Forskning viser at mennesker søker seg mot organisasjoner som de opplever passer med deres personlige verdier og ønsker (Jacobsen og Thorsvik 2013). Hvilken del av yrket som fengselsbetjent; sikkerhet eller omsorg, er mest motiverende for søkerne til studiet?

Forskningsorganisasjonen

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i egen organisasjon; Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS. KRUS er en selvstendig enhet med ca 65 ansatte og er underlagt Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI). Ved KRUS utdannes fengselsbetjenter og verksbetjenter og det tilbys ulike etter- og videreutdanningskurs for etatens tilsatte og samarbeidende enheter. KRUS har egen forskningsavdeling. I følge KRUS sine nettsider er utdanningen i dag et 2-årig høyskolestudium som gir 120 studiepoeng, er lønnet og gir 12 måneder pliktjeneste. Utdanningsløpet består av fire semestre, hvor 1. og 4. semester er teorisemestre ved KRUS og 2. og 3. semester er en kombinasjon av teori og praksis i et opplæringsfengsel.

Rekrutteringsprosessen til fengselsbetjentutdanningen er omfattende. Det tas pr i dag opp ca 175 aspiranter årlig. Aspirantstillingene lyses ut offentlig i juni, og de siste fem årene har antall søkere i gjennomsnitt vært 1358. Ut fra hvilke søkere som oppfyller kravene til formalkompetanse, foretar en aspirantnemnd utvelgelse til opptaksprøve. Ca 500 av søkerne innkalles til opptak. En opptaksdag består av skriftlig oppgave, fysisk test og intervju. Aspirantnemnda vurderer søkerne og tilsetning vedtas i tilsetningsråd. Studiestart er i januar.

Bakgrunn for valg av oppgave

KRUS har som mål å bli en institusjonsakkreditert høyskole og å kunne tilby 3-årig bachelorutdanning. En konsekvens av dette kan være at utdanningen ikke lenger vil være lønnet. Et sentralt spørsmål for KRUS i den sammenheng er om antall kvalifiserte søkere vil være tilstrekkelig i fremtiden. Vil antall søkere synke dramatisk dersom utdanningen ikke lenger er lønnet? Politihøgskolen opplevde ikke søkersvikt da de gikk over til lånefinansiert utdanning, men det er ikke gitt at KRUS vil oppleve det samme (Ure 2004). Forskningsstiftelsen Fafo utarbeidet rapporter i 2004 og i 2006 (Ure 2004; Ure et al. 2006) på oppdrag fra Kriminalomsorgsavdelingen i Justisdepartementet (dagens Kriminalomsorgsdirektorat),

hvor de utredet mulige konsekvenser ved en omlegging av fengselsbetjentutdanningen til 3-årig bachelorutdanning. Det redegjøres nærmere for denne nedenfor. Med bakgrunn i KRUS' mål om en bachelorutdanning er problemstillingen som Fafo utredet igjen aktuell. Jeg ønsker derfor å undersøke hvordan holdningene blant søkerne til utdanningen er i dag når det gjelder motivasjon for å søke.

Justis- og beredskapsdepartementet slår i Stortingsmelding nr. 37 fast at norsk kriminalomsorg skal være kunnskapsbasert og ta i bruk de beste resultatene av norsk og internasjonal forskning (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). Av 1136 søkere i 2015 var det 858 som tilfredsstilte kravene til formalkompetanse. I sin rapport om befolkningens utdanningsnivå for 2015 sier Statistisk sentralbyrå: «*Nesten én av tre har nå høyere utdanning – en andel som har økt jevnt i mange år*». I konkurranse med mange utdanningsinstitusjoner, blir et viktig og relevant spørsmål for kriminalomsorgen om nivået på kandidatene som vil søke fengselsbetjentutdanningen i fremtiden vil være tilstrekkelig høyt til at kriminalomsorgen kan oppfylle kravet om å arbeide kunnskapsbasert.

Problemstilling og avgrensning

Opgaven vil forsøke å gi innsikt i hvilke forhold som påvirker søkeres motivasjon for å søke en utdanning som har spesielle seleksjonskriterier og krever opptaksprøve. Med bakgrunn i det ovennevnte er problemstillingen som følger:

Hva motiverer kandidater til å søke fengselsbetjentutdanningen?

Formålet med denne studien er å undersøke om det er lønn som er søkeres hovedmotivasjon for å søke. Tidligere tilbakemeldinger fra aspiranter har vist at en del aspiranter har lav mestringsforventning når det gjelder teoridelen i studiet. Jeg vil derfor også foreta undersøkelser rundt søkeres mestringsforventninger. I St. meld. nr 37 (2007-2008) fremgår det at fengselsbetjentyrket er en kombinasjon av sikkerhet (frihetsberøvelse) og omsorg (rehabilitering). Tidligere undersøkelser utført av KRUS har vist at en stor andel av aspirantene søkte på fengselsbetjentutdanningen på grunn av omsorgsdelen av yrket. Etersom det er sikkerhet som er hovedfokuset i arbeidet som fengselsbetjent, er det ved utlysning

av studieplasser de siste årene fokusert mer på sikkerhetselementet i yrket. Jeg ønsker å utforske om dette har gjort utslag på kandidatenes motivasjon for å søke.

Denne studien kan gi innspill til KRUS om hvorvidt det vil være nødvendig å iverksette tiltak for å opprettholde et tilfredsstillende nivå med kvalifiserte søkere, ved en overgang til ulønnet utdanning. Studien vil også kunne gi innspill til arbeidet med rekruttering av søkere til utdanningen samt informasjon om aspirantenes mestringsforventninger. Ut fra dette kan KRUS iverksette tiltak i form av for eksempel bedre informasjon til søkere.

Studien søker å måle hvilken motivasjon og mestringsforventninger søkerne hadde da de søkte på utdanningen. Studien måler ikke søkeres intensjon om å søke eller deres holdninger til øvrige forhold rundt en omlegging til bachelorutdanning. Den omhandler heller ikke konsekvenser for fremtidig rekruttering.

Oppgavestruktur

I teorikapittelet nedenfor redegjøres det for teoriene som er utgangspunkt for oppgaven. Deretter presenteres oppgavens hypoteser. I metodekapittelet redegjøres det for forskningsdesign, metodevalg, utvalg og målevariabler, før resultatene av de innsamlede data analyseres og drøftes opp mot problemstilling, hypoteser og teori. Funnene oppsummeres i konklusjonen.

Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg presentere teoriene som har vært utgangspunkt for oppgaven. Valg av teori er utledet fra antatt relevans i forhold til oppgavens mål og problemstillingen slik disse ble presentert ovenfor. Jeg har valgt å konsentrere meg om motivasjonsteorier innenfor organisasjonspsykologien. Det er dette perspektivet jeg har hatt i denne oppgaven. Av hensyn til oppgavens omfang er ikke teoriene redegjort for i detalj. Jeg vil først presentere motivasjonsteori og teori om selvbestemmelse. Deretter vil jeg redegjøre for mestringsforventning.

Motivasjonsteorier

Begrepet motivasjon kommer fra det latinske ordet «movere» som betyr å bevege. Motivasjon defineres hos Kaufmann og Kaufmann (2015, 113) som «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål*». En del av menneskets natur er å søke nye utfordringer og mestre de oppgaver man har satt seg som mål (Imsen 2008). Schunk, Pintrich and Meece (2008, 4) definerte motivasjon som en: «*process whereby goal-directed activity is instigated and sustained.*»

I moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom fire ulike motivasjonsteorier for å forklare motivert atferd i arbeidslivet; behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og situasjonsteorier (Kaufmann og Kaufmann, 2015). Som student befinner man seg i en prestasjonssituasjon og majoriteten av teoriene med fokus på individets motivasjon i prestasjonsorienterte kontekster, befinner seg i dag innenfor den kognitive tradisjonen (Schunk, Pintrich og Meece 2010). Med bakgrunn i oppgavens mål vil jeg konsentrere meg om de kognitive teoriene som fokuserer på individets tankeprosesser og at disse prosessene er knyttet til drivkraften for å oppnå kompetanse, mening og forståelse (Stipek 2002). Relevante teorier for denne studien innenfor den kognitive tradisjonen i dag er forventningsteori, målsettingsteori og evalueringsteori (Kaufmann og Kaufmann 2015). Disse redegjøres for nedenfor:

Forventningsteori

Forventningsteori er teori om motivasjon som resultat av forventning om måloppnåelse, først utarbeidet av John W. Atkinson (Stipek 2002). Teorien fremhever at mennesker er motivert for å arbeide når de forventer at de er i stand til å oppnå det de ønsker å få ut av jobben. Forventningen er tanker om hvilke konsekvenser arbeidet vil ha for belønning, og om hvor mye belønningen betyr for den enkelte. Belønningen kan dreie seg om ytre belønninger i form av lønn og materielle verdier, men også om tilfredsstillelse av behov for ros, anerkjennelse og status. Forventningsteorien vektlegger også at arbeidstakeres innsats og prestasjoner påvirkes av de rolleforventningene de har.

I drøftingen nedenfor ses det på om søkerne til fengselsbetjentutdanningen har de rette rolleforventningene til utdanningen og yrket de utdannes til. Dersom dette ikke står i forhold til de forventningene søkeren har, kan innsats og prestasjoner i følge teorien reduseres.

I kognitiv forventningsteori pekes det på tre typer forestillinger og overveielser som er viktige for individets innsats i jobbsammenheng; subjektive forventninger om at innsats vil gi resultater, instrumentelle overveielser knyttet til spørsmålet om jobbytelsen fører til belønning og valensvurderinger, som dreier seg om belønningens subjektive verdi for den enkelte (Kaufmann og Kaufmann 2015).

Målsettingsteori

Målsettingsteori er en variant av kognitiv forventningsteori som først ble utviklet av Gary P. Latham. Teorien fokuserer spesielt på at intensjonen om å arbeide mot et bestemt mål er en sentral motivasjonsfaktor. I følge Haukedal (2001) er viktige prinsipper i teorien blant annet at spesifikke mål er mer motiverende enn generelle mål, vanskelige mål har større motiverende effekt enn enkle mål (dersom de aksepteres), og at tilbakemelding om resultatet medfører større ytelse enn om det ikke gis tilbakemelding.

I målsettingsteori er det to viktige betingelser; *målforpliktelse (commitment)* og *subjektiv mestringsevne (self-efficacy)*. For å nå et mål må individet føle seg forpliktet til å følge opp målsettingen og ha tro på at det vil klare å utføre oppgaven. Mennesker med høy subjektiv mestringsevne har tro på seg selv og sin kompetanse, og er trygge på hva de er kapable til å gjøre. Mennesker med lav subjektiv mestringsevne er mer usikre på seg selv og tviler på at deres kompetanse er tilstrekkelig til å utføre oppgavene (Kaufmann og Kaufmann 2015).

Kognitiv evalueringsteori

I kognitiv motivasjonsteori anser man at individet handler ut fra bevisste forestillinger og rasjonelle tanker om personlig måloppnåelse. Ved et ensidig fokus på ytre belønninger i form av lønn og bonus, kan det være fare for å miste troen på motivasjonen som ligger i gleden ved å utføre arbeidet (Kaufmann og Kaufmann 2015). Kognitiv evalueringsteori ser på dette dilemmaet mellom ytre faktorer og den indre motivasjonen som ligger i selve utførelsen av en oppgave.

Deci og Ryan (1985) skiller mellom *ytre (extrinsic)* og *indre (intrinsic)* motivasjon i sin teori om selvbestemmelse. Det redegjøres nærmere for denne teorien nedenfor.

Den indre og ytre motivasjonen kan i enkelte tilfeller «konkurrere» om plassen, for eksempel ved mulighet for bonus. Innsatsen kan reduseres når bonusen er lav, selv om bonusen kommer på toppen av en ideell, indre motivering. Fokusering på lav bonus vil gi mindre motivasjon til innsats enn fokusering på høy indre motivasjon. Denne «utskyvingseffekten» (konkurransen om plassen) støtter todelingen i motivasjonssystemet mellom indre og ytre motivasjon. Professor Bård Kuvaas og medarbeidere ved Handelshøyskolen BI har utført et forskningsprogram over flere år, og disse studiene viser at indre motivasjon er positivt relatert til å være villig til å gjøre en ekstra innsats (Kaufmann og Kaufmann 2015). Drøftingen nedenfor vil søke å gi svar på blant annet følgende spørsmål. «Vil lønn under utdanning kunne føre til at den indre motivasjonen for å studere reduseres?»

The Self determination theory (SDT) - selvbestemmelsesteori

Psykologiprofessorene Deci og Ryan utviklet teorien om selvbestemmelse på 1980-tallet. Teorien har sitt utspring fra blant annet Vrooms (1964) forventnings- og valensteori og Porter og Lawlers (1968) modell for indre og ytre motivasjon (Deci og Ryan, 2002). Fokuset i Deci og Ryans selvbestemmelsesteori er på hvilken rolle følelsen av selvregulering, frivillighet og autonomi har på individets motivasjon (Deci og Ryan 2000b). Dersom det ikke finnes noen intensjon bak individets handlinger betegner Deci og Ryan dette som amotivasjon, mens indre og ytre motivasjon betegnes som intensjonelle (Deci og Ryan 2000b).

Indre motivasjon er ifølge Deci og Ryan (1985) «*the energy source that is central to the active nature of the organism*». Indre motivert atferd kan ses i sammenheng med individets grunnleggende behov for å være selvbestemt og kompetent i forhold til sine omgivelser. Motivasjonen henger sammen med ens interesse for aktiviteten/oppgaven, egenverdien oppgaven har for individet, og opplevelsen av å mestre utfordringer gir følelse av kompetanse, tilfredsstillelse og glede. På bakgrunn av dette regnes indre motivasjon som den beste formen for motivasjon (Meland 2014).

Ved *ytre motivasjon* befinner kilden til motivasjonen seg utenfor det å utføre selve jobbaktiviteten. Motivasjonen er i stedet knyttet til resultatet som følge av jobbaktiviteten, som lønn, bonus, frynsegoder, forfremmelse, eller for å unngå straff som for eksempel å bli oppsagt (Deci og Ryan 2000b). Tilfredsstillelsen ligger i de ytre konsekvensene av aktiviteten (Gagné og Deci 2005).

Grunnleggende behov i selvbestemmelsesteorien

Deci og Ryan mener at optimal motivasjon oppnås gjennom å tilfredsstillende menneskers grunnleggende psykologiske behov (Gagné og Deci 2005). Disse grunnleggende behovene er

- autonomi
- kompetanse
- tilhørighet.

Behovet for *autonomi*/selvbestemt atferd er basert på indre kontroll og handler om individets behov for å oppleve å ha valgmuligheter når det gjelder å utføre handlinger eller egen atferd. På den andre siden vil atferd basert på ytre påvirkning, for eksempel belønning eller trussel om negative sanksjoner, bære preg av ytre kontroll. Individets motivasjon vil variere ut fra om han eller hun opplever situasjonen som selvbestemt eller kontrollert.

Kompetansebehovet relateres til at individet har et medfødt behov for kompetanse (Ryan og Deci 2000a). Mennesker må ha tro på at deres kompetanse er tilstrekkelig til at han eller hun kan utføre arbeidsoppgavene på en god måte. Teorien fremholder videre at mennesker har behov for å føle seg kompetente og selvstendige for å opprettholde sin indre motivasjon. *Tilhørighet* viser til individets behov for å føle seg i relasjon med andre mennesker og å være integrert i det samfunnet man tilhører. Behovet dreier seg om tilhørighet til en gruppe, opplevelse av respekt, anerkjennelse og deling av felles mål (Ryan & Deci 2002).

Mestringsforventninger

En viktig teori innenfor psykologien er Banduras sosial-kognitive teori, hvor begrepet «self-efficacy» er sentralt (Bandura 1997). Bandura (1986, 391) definerer «self-efficacy» slik:

«*Perceived self-efficacy is defined as people's judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performance. It is concerned not with the skills one has but judgments of what one can do with whatever skills one possesses*»

På norsk omtales dette ofte som subjektiv mestringsevne eller mestringsforventning.

Mestringsforventning vil påvirke utøvelsen og utholdenheten i utførelsen av en oppgave. Bandura mener at jo høyere mestringsforventning en person har i en situasjon, jo bedre vil ferdighetene i situasjonen være (Bandura, 1997). Hvilket resultat personer antar å oppnå avhenger i hovedsak av deres forventning om hvor godt de er i stand til å prestere i en gitt situasjon. Bandura (1997) kaller dette «*outcome expectation*». Søkere som har tro på at deres egen innsats vil føre til at de blir tatt opp på fengselsbetjentutdanningen, vil i henhold til Bandura gjøre en større innsats og ha høyere utholdenhet under opptaksprøvene. Bandura (1986) mener at troen på at egen innsats påvirker resultatet fører til en følelse av effektivitet og makt, mens tro på at resultatet er uavhengig av innsats, vil føre til apati. Dette skillet mellom mestringsforventning og resultatforventning har sentral betydning i Banduras teori, og den forklarer også motivasjonsforskjeller mellom individer (Manger og Wormnes 2015).

Self-efficacy – fire delprosesser

Menneskers forventning om mestring bygges opp gjennom hans eller hennes tolkning av informasjon fra fire hovedkilder (Bandura 1997): autentiske mestringsopplevelser, vikarierende læring, verbal overtalelse og fysiologiske reaksjoner. Den viktigste hovedkilden for informasjon er *autentiske mestringsopplevelser*, fordi slike opplevelser indikerer at man mestrer det som skal til for å få suksess. Det vil si egne erfaringer med tidligere å ha lykket med den samme handlingen. Motsatt vil tidligere forsøk som ble mislykket redusere forventningen om mestring.

Vikarierende læring, også kalt *modellering*, skjer gjennom observasjon av andre som en sammenligner seg med, som utfører bestemte handlinger i en gitt situasjon. Det å se en annen utføre en handling og lykkes, kan øke observatørens

egen forventning om mestring (Manger og Wormnes 2015:118). På den andre side kan observasjon av at en som anses tilsvarende kompetent som en selv mislykkes, føre til at personens mestringsforventning synker.

Verbal overtalelse i form av støtte og oppmuntring fra andre bidrar til økt mestringsforventning hos personen. Bandura (1997) legger vekt på at overtalelsen må være realistisk, og at effekten vil være sterkere dersom modellen oppfattes som kompetent og pålitelig.

Når mennesker bedømmer sine evner vurderer de også sine *fysiologiske reaksjoner*, for eksempel skjelving, svetting, muskelspenninger eller avslappethet (Manger og Wormnes 2015). Stress, engstelse, negative tanker mv vil kunne oppleves som personlige vansker med å løse oppgaven, noe som fører til redusert forventning om mestring. Økt fysisk og emosjonell velvære og redusert stressnivå vil dermed kunne bidra til å øke mestringsforventningen (Bandura 1997).

Oppsummering

Teorigjennomgangen viser at enkelte av teoriene til dels henger sammen – for eksempel har Deci og Ryans *selvbestemmelsesteori* sitt utspring fra blant annet forventningsteori og kognitiv evalueringsteori. Banduras teori om *self-efficacy* er en viktig betingelse i målsettingsteori. I drøftingen nedenfor vil jeg blant annet se på sammenhengen mellom indre og ytre motivasjon og motivasjon for å søke på fengselsbetjentutdanningen.

Tidligere studier

Som nevnt i innledningen utarbeidet Fafo rapporter i 2004 og i 2006 (Ure 2004; Ure et al. 2006) for kriminalomsorgen. De utredet mulige konsekvenser ved en omlegging av fengselsbetjentutdanningen til lånefinansiert 3-årig bachelorutdanning. I 2004 så de spesielt på hvorvidt bortfall av lønn under utdanningsperioden og tildeling av studiepoeng ville kunne virke inn på rekrutteringen. I 2006 ble blant annet sannsynligheten for at KRUS ville få tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere ved omlegging til høgskoleutdanning belyst. Jeg kommer nærmere inn på enkelte av resultatene i disse undersøkelsene i drøftingsdelen nedenfor.

Hypoteser

Grennes (2012, 64) definerer hypotese som «*en påstand som vi ikke vet om er sann, men som vi kan avlede såkalte empiriske konsekvenser fra og dernest sammenlikne disse (påståtte) empiriske konsekvensene med hva vi faktisk finner når vi undersøker saken*». Med bakgrunn i ovennevnte innledning, problemstilling, teori og Fafos undersøkelser utledes hypoteser:

Hypotese 1 (H1):

Søkernes hovedmotivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen er at den er lønnet.

Underhypotese 1 (UH1): Søkernes gjennomsnittlige alder vil synke dersom studiet ikke er lønnet.

Hypotese 2 (H2):

Et flertall som søker fengselsbetjentutdanningen forventer at de vil bestå studiet.

Hypotese 3 (H3):

Et flertall av søkerne til fengselsbetjentutdanningen er motivert av å hjelpe andre.

Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for de metodologiske valgene som er tatt i forbindelse med denne oppgaven. Metodologi dreier seg om en overgripende tilnærming, der valg av metode inngår (Grennes 2012). Først redegjøres for forskningsdesign, utvalg, utvikling av spørreskjema og datainnhenting. Deretter følger en gjennomgang av de avhengige og uavhengige variablene som inkluderes i analysene, samt reliabilitet og validitet.

Design av undersøkelsen

Forskningsdesign er en forholdsvis detaljert plan for hvordan vi skal sikre oss at våre forskningsmessige mål nås. Problemstillingen i oppgaven fremstår som relativt tydelig og klart definert, og jeg valgte derfor hypotetisk deskriptiv metode (Grennes 2001). Hensikten var primært å undersøke hva som motiverer søkere, og undersøke dette blant en større andel aspiranter. Det var derfor naturlig å velge

ekstensivt design (Grennes 2012). For å kunne generalisere og få en bred oversikt over motivasjonen for å søke på fengselsbetjentutdanningen og mestringsforventningene blant aspirantene, ville kvantitativ metode være å foretrekke i denne oppgaven. Det var ikke hensikten å gå i dybden for å få bakgrunnsinformasjon om ulike holdninger ved bruk av intervju. Derfor valgte jeg kvantitativ metode i stedet for kvalitativ metode. Ved å benytte spørreskjema kan besvarelsene standardiseres, likheter og forskjeller i respondentenes svar kan vurderes og det vil det være enklere å se eventuelle sammenhenger mellom variablene. Ettersom jeg ønsket å samle inn data fra mange respondenter på kortest mulig tid, valgte jeg å benytte spørreskjema.

En utfordring med kvantitativ metode er at det ofte er vanskelig å få høy nok svarprosent på spørreundersøkelser til at en kan generalisere på bakgrunn av resultatene (Grennes 2001, 2012). En annen svakhet med denne metoden er at undersøkelsen kan bli litt lite fleksibel ettersom data struktureres før de samles inn. Informasjonen kan dessuten bli noe enkel og overfladisk, slik at en ikke får frem nyanser. Ved å velge en kvalitativ metode kunne misforståelser rundt begrep og spørsmålsstillinger blitt oppklart og tilleggsinformasjon vært innhentet. På den andre siden kunne datamaterialet ved bruk av kvalitative intervjuer blitt for tynt til å generalisere og se tendenser og sammenhenger.

Utvalg av informanter

Jeg ønsket svar fra aspiranter som nylig hadde søkt fengselsbetjentutdanningen og dermed hadde friskt i minnet hvilken motivasjon og hvilke tanker de hadde da de søkte. Populasjonen i denne oppgaven er derfor de 177 aspirantene som ble tatt opp til fengselsbetjentutdanningen i januar 2016 (N=177).

Ettersom KRUS har monopol på utdanning av fengselsbetjenter var det kun der dataene kunne innhentes.

Jeg vurderte å utvide utvalget til også omfatte de 175 aspirantene som ble tatt opp i januar 2015 og som nå har sitt praksisår ved et fengsel. Bakgrunnen for ikke å inkludere disse er at det er mer enn 1 ½ år siden de søkte på utdanningen. Det er stor sannsynlighet for at deres oppfatning av motivasjonen for å søke, og deres forventninger om mestring, har endret seg siden søknadstidspunktet.

For å få et valid resultat måtte undersøkelsen da skille mellom aspiranter på KRUS og aspiranter i praksisår. Dette ville medført at oppgaven ville blitt for omfattende gitt tilgjengelig tid og omfang. Et annet aspekt er at svarprosenten sannsynligvis ville blitt lavere, ettersom jeg ville hatt mindre mulighet til å påvirke aspirantene i praksis til å besvare undersøkelsen, enn jeg hadde overfor aspirantene ved KRUS. På 1. årsaspirantene kunne jeg påvirke direkte ved hjelp av purringer og indirekte via deres overordnede ved KRUS. Jeg antok derfor at jeg ville få tilstrekkelig høy svarprosent på undersøkelsen.

Det kan være utfordringer ved å forske på egen organisasjon. Mine ansvarsområder på KRUS innebærer imidlertid liten personlig kontakt med aspirantene. Det kan derfor antas at de ikke har følt seg presset i forbindelse med besvarelse av undersøkelsen.

Ettersom alle respondentene i denne undersøkelsen er innenfor samme organisasjon og samme kull, kan det antas at populasjonen i stor grad er homogen. Dette kan resultere i at besvarelsene blir homogene sammenlignet med om populasjonen for eksempel hadde vært på tvers av bransjer. Svarene kan bli mer retningsgivende for KRUS spesielt, men kan på den annen side svekke generaliserbarheten. En annen usikkerhet ved spørreundersøkelsen kan være at respondentene er selektert gjennom konkurranse ved opptak til utdanningen. De har alle bestått kravene til fysisk helse, utdannings- og karakternivå og har scoret høyt på vurderinger etter intervju. Undersøkelsen måler dermed motivasjonen til de søkerne som har bestått kravene og er tatt opp til utdanningen, og ikke til søkerne som ikke ble tatt opp. Det er imidlertid stor variasjon i respondentenes alder, utdanning og erfaring, slik at det likevel er god bredde i besvarelsene. Ettersom respondentene er tatt opp til fengselsbetjentutdanningen vil det være motivasjonen for å søke som de hadde i forkant av opptak som søkes målt. En usikkerhet i den forbindelse er at deres tanker om motivasjonen kan ha endret seg noe etter at de ble tatt opp og startet på utdanningen.

Datainnsamling/gjennomføring av undersøkelsen

På grunn av bruk av personlige opplysninger og elektroniske hjelpemidler, ble studien meldt til Datatilsynet i henhold til § 31 i Personopplysningsloven.

Respondentene ble informert om anonymitet og frivillighet.

Alle data ble samlet inn og oppbevart med henblikk på personvern og gjeldende lover og regler. Jeg anser derfor at de etiske retningslinjene i denne studien er ivaretatt.

Johannessen (2011) anbefaler en forstudie før utsending av spørreskjema. Spørreskjemaet ble utarbeidet i samarbeid med ansatte ved KRUS som har personalansvar for aspirantene og ansvar for rekruttering og opptak. Disse har også selv gjennomført fengselsbetjentutdanningen. Jeg konfererte også med direktøren og avdelingsledere ved KRUS når det gjaldt hypoteser og spørreskjema. En avdelingsleder og jeg selv gjennomførte en test av spørreundersøkelsen. Disse gjennomgangene viste seg nyttig, da den førte til at flere av påstandene ble omformulert slik at de ble mer konkrete. Det bidro også til å styrke begrepsvaliditeten. Spørreskjemaet ble til slutt kvalitetssikret i samarbeid med veileder før utsending. Utgangspunktet for spørreskjemaet var problemstillingen og hypotesene mine. Påstandene i spørreskjemaet ble i hovedsak hentet fra tidligere spørreundersøkelser i tilsvarende emner (Ure 2004; Ure et al. 2006; White 2010). Spørreskjemaet har i hovedsak faste svaralternativer (prekodet skjema). Med unntak av spørsmålene om demografi og kjennskap til studiet, inneholdt spørreskjemaet indikatorer i form av påstander, hvor ikke alle var direkte relevante for denne oppgaven. Data fra spørreskjemaet som ikke er relatert til variablene i denne oppgaven er ikke omhandlet, men de ga interessante resultater for videre bruk ved KRUS. Spørreskjemaet er vedlagt i vedlegg 1.

Indikatorene for alle variabler, unntatt bakgrunnsvariablene, ble presentert som påstander som respondentene forholdt seg til ved å rangere på en Likertskala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Skalaen bidrar til å få frem nyansene i en holdning (Grennes 2012). Ved spørsmål om motivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen ble det fremsatt flere ulike påstander.

I tillegg var det mulighet for åpent svar for å innhente eventuelle motivasjonsfaktorer som ikke fremkom av påstandene i spørreskjemaet. Det var også gitt mulighet for åpent svar på spørsmålet om hvor de fikk kjennskap til utdanningen. Det ble benyttet kontrollspørsmål for å gjøre respondentene bevisst på sin besvarelse. Dette gjorde jeg eksempelvis ved at påstanden «Det var en viktig motivasjon for meg når jeg søkte fengselsbetjentutdanningen at utdanningen er

lønnet», ble fulgt opp med kontrollspørsmålet: «Jeg ville søkt fengselsbetjent-utdanningen selv om den ikke var lønnet».

En utfordring i denne typen studier er respondenters tolkning av spørsmålene. I ettertid ser jeg at jeg kunne hatt et spørsmål om hva som var **hoved**motivasjonen for å søke utdanningen. Resultatene kunne da vist tydeligere hva som var den viktigste motivasjonsfaktoren for at de søkte.

Invitasjon til å delta i undersøkelsen ble sendt pr e-post (vedlegg 2) med en kort innledning om problemstillingen for undersøkelsen. For å sikre at bortfallet av respondenter ble så lite som mulig, undersøkte jeg aspirantenes timeplan før utsendelse av undersøkelsen for å unngå at den ble sendt ut i en periode med eksamen eller praksisuke. Deltakerne besvarte et elektronisk spørreskjema via spørreprogrammet Questback. I spørreskjemaets innledning ble det redegjort for undersøkelsens formål i tillegg til hvem som hadde initiert den. Undersøkelsen var åpen for besvarelse i 10 dager. Jeg sendte ut to påminnelser via Questback og i tillegg ble det gitt to påminnelser i It's learning.

Responsraten var 81,4 % (N=144). En så høy responsrate i tillegg til at utvalget utgjør populasjonen (N=n), kan gi undersøkelsen en høy reliabilitet og validitet. Den høye svarresponsen gjør at jeg kan generalisere resultatene for populasjonen i undersøkelsen; de 177 1. årsaspirantene som ble tatt opp på utdanningen i 2016. Jeg kan imidlertid ikke generalisere resultatene til tilsvarende populasjoner (tidligere eller senere aspirantkull ved KRUS).

En bortfallsanalyse kan tyde på at bortfallet er systematisk, det vil si at det er flest aspiranter i de laveste aldersgruppene som ikke har besvart undersøkelsen. I aldersgruppen 23-26 år var det det 50 prosent som besvarte undersøkelsen, mens i aldersgruppene 27-29 og 30+ var det 89 prosent som besvarte. Det var noen flere menn enn kvinner som ikke besvarte. Hva denne forskjellen skyldes er vanskelig å si noe sikkert om. Noe av bortfallet av respondenter kan skyldes sykdom eller andre årsaker som er vanskelig å unngå, og en del personer *vil* sannsynligvis ikke delta, for eksempel fordi de får så mange ulike spørreundersøkelser.

Variabler

En variabel er en «*spesifikk egenskap eller et kjennetegn ved enhetene som varierer med forskjellige verdier*» (Johannessen et al. 2011, 267). Spørreskjemaet innledes med bakgrunnsvariabler (alder, kjønn, utdanningsbakgrunn og tidligere erfaring i kriminalomsorgen) for å kunne se på en eventuell sammenheng med motivasjon og mestring, og variasjon i resultatene. De uavhengige faktorene er faktorer som forventes å ha betydning for de avhengige variablene i undersøkelsen. De uavhengige variablene (for eksempel lønn, meningsfull jobb, trygg jobb, jobbe med mennesker osv), ble målt med ulike påstander. Flere av påstandene ble uttrykt med et kontrollspørsmål i form av en påstand som uttrykker det samme, men med annen ordlyd.

Den avhengige variabelen *motivasjon* ble i spørreskjemaet målt ved fem påstander. Påstanden «*Det var en viktig motivasjon for meg når jeg søkte fengselsbetjentutdanningen at:*» ble angitt med 15 indikatorer hentet fra ovennevnte samtaler med fengselsførstebetjenter og avdelingsledere ved KRUS. Variabelen måler den enkelte aspirants motivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen. Den avhengige variabelen *mestringsforventning* ble operasjonalisert ved fire påstander som jeg delvis hentet fra et annet spørreskjema (White 2010) og delvis utarbeidet selv.

Analyse og tolkning av resultater

Resultatene fra undersøkelsen ble hentet ut fra Questback. For å analysere resultatene nærmere eksporterte jeg rådataene til excel. Med bakgrunn i anbefaling fra min veileder, har jeg ikke gjennomført statistiske analyser, men har benyttet excel til å bearbeide dataene og finne årsakssammenhenger mellom disse. At en undersøkelse er reliabel vil si at vi kan stole på resultatene og om målingene er konsistente i flere målinger og over tid (Grennes 2013). Når det gjelder kvantitative undersøkelsers gyldighet, må det vurderes om resultatene kan skyldes feilkilder i undersøkelsesopplegget. I spørreskjemaet la jeg vekt på at påstandene skulle være entydige og ikke uklare eller ledende. I tillegg til at en undersøkelse må være reliabel må den også være valid. Med validitet menes i hvilken grad vi måler det vi faktisk ønsker å måle (Grennes 2013).

For å styrke validiteten ble spørreskjemaet gjennomgått og testet av ansatte ved KRUS. De fleste påstandene og spørsmålene har vært benyttet i tidligere undersøkelser. Enkelte av påstandene har jeg omformulert noe, og noen har jeg formulert selv i samarbeid med ansatte ved KRUS. Dette kan ha redusert validiteten noe.

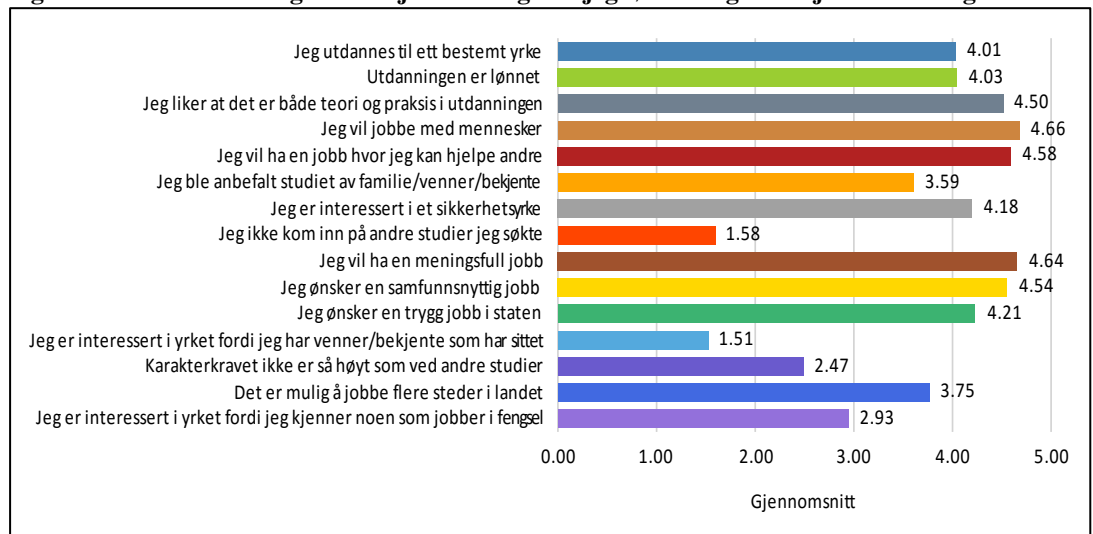
Nedenfor redegjøres hovedsakelig for de resultatene som er relevante for problemstillingen og hypotesene. Det var 144 av 177 respondenter som besvarte undersøkelsen (81,4 prosent), hvorav 46 prosent kvinner og 54 prosent menn. Hovedtyngden av respondentene, 46 prosent, var i alderen 23-26 år. 40 prosent av respondentene har arbeidet i kriminalomsorgen før de begynte på fengselsbetjentutdanningen. Respondentene har variert utdanningsbakgrunn; 65 prosent har utdanning fra 3-årig videregående skole, mens 35 prosent har utdanning fra universitet eller høyskole.

Søkere til fengselsbetjentutdanningen henter sin informasjon fra ulike kommunikasjonskanaler. Hovedtyngden av respondentene, 65 prosent, fikk kjennskap til utdanningen fra familie, venner eller bekjente. I tillegg har 15 prosent svart «Annet» og spesifisert dette på ulike måter, men i hovedsak er det kollegaer, som kan betegnes som «bekjente». Det var 37 prosent som fikk informasjonen fra media, noe som tilsier at det er viktig for KRUS å være synlig på Internett.

Resultat og hypoteser

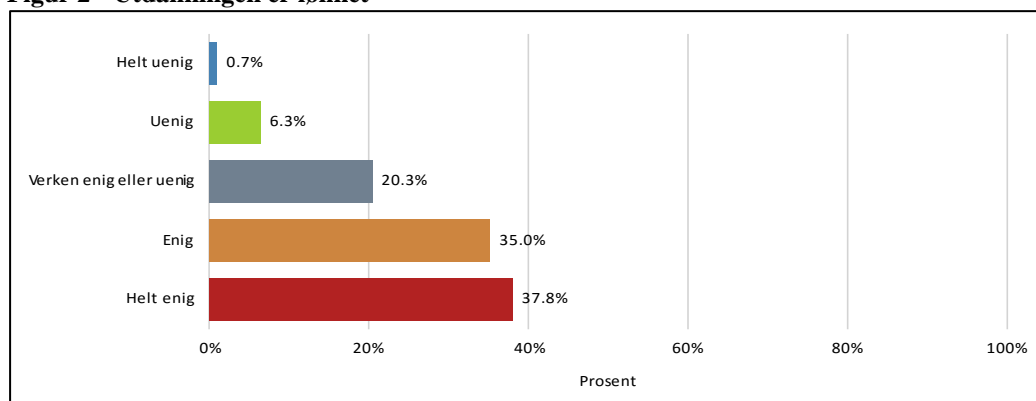
I den videre presentasjonen er resultatene sett i sammenheng med hypotesene.

Hypotese 1 - *Søkernes hovedmotivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen er at den er lønnet – får ikke støtte.*

Figur 1 - Det var en viktig motivasjon for meg når jeg søkte fengselsbetjentutdanningen at:

Diagrammet viser påstandene om hva som var viktig motivasjon for søkerne da de søkte utdanningen. Søylen viser gjennomsnittlig score på en skala fra 0-5 hvor 0 er helt uenig og 5 er helt enig. Det fremgår at et flertall av søkerne mente at den viktigste motivasjonen for å søke var at de vil jobbe med mennesker. Deretter var det «meningsfull jobb» og en jobb hvor de «kan hjelpe andre» som flest oppga som viktig motivasjon. Påstanden «utdanningen er lønnet» er den sjuende viktigste motivasjon for å søke utdanningen.

Hvis vi ser nærmere på påstanden om lønnet utdanning fremgår det av figur 2 at 38 prosent var helt enig i at lønn var en viktig motivasjon for å søke, mens 35 prosent var enig i denne påstanden.

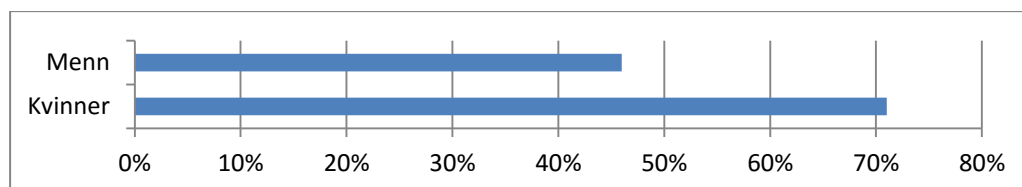
Figur 2 - Utdanningen er lønnet

Til sammen mener dermed 73 prosent at lønn var en viktig motivasjon for å søke. Til tross for at lønn var den syvende viktigste motivasjonen for å søke, var det et stort flertall som var enig i at lønn var en viktig motivasjon.

På den andre siden svarte 57 prosent helt enig eller enig på kontrollspørsmålet om de ville søkt utdanningen selv om den *ikke* var lønnet. Dette kan tilsi at lønn under utdanning er en viktig motivasjon for å søke på utdanningen, men ikke den viktigste. Med bakgrunn i dette resultatet kan det ikke sies at hypotese 1 støttes. Analysen viser en klar sammenheng mellom alder og betydningen av lønn som motivasjonsfaktor. De yngste er mindre motivert av lønn enn de eldre søkerne. Hele 73 prosent av de mellom 19 og 22 år var helt enig eller enig i at de ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet, mens kun 39 prosent av de over 30 år delte dette synspunktet.

Videre viser analysen at kjønn er den bakgrunnsvariabelen som sterkest påvirker betydningen av lønn under utdanning som motivasjonsfaktor.

Figur 3 - Jeg ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet



Dataene indikerer at menn i sterkere grad enn kvinner er motivert av lønn når de søker fengselsbetjentutdanningen. Denne forskjellen i holdninger mellom kvinner og menn er signifikant. Hele 71 prosent av kvinnene er helt enig eller enig i at de ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet, mens kun 46 prosent av mennene svarer det samme.

Det er liten sammenheng mellom tidligere erfaring fra kriminalomsorgen og betydningen av lønn som motivasjonsfaktor.

En usikkerhet i studien er at respondentene på svartidspunktet allerede var i gang med utdanningen og visste mer om hva utdanningen og yrket som fengselsbetjent går ut på. Dette kan ha påvirket deres oppfatning av utdanningen og yrket, og deres besvarelser. Andelen som ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet kunne for eksempel vært lavere dersom undersøkelsen hadde vært sendt ut på et tidspunkt etter søknadsfristen, men før de begynte på studiet.

Underhypotese 1: *Søkernes gjennomsnittlige alder vil synke dersom studiet ikke er lønnet - får støtte.*

Figur 4 – Jeg ville søkt fengselsbetjentutdanningen selv om den ikke var lønnet

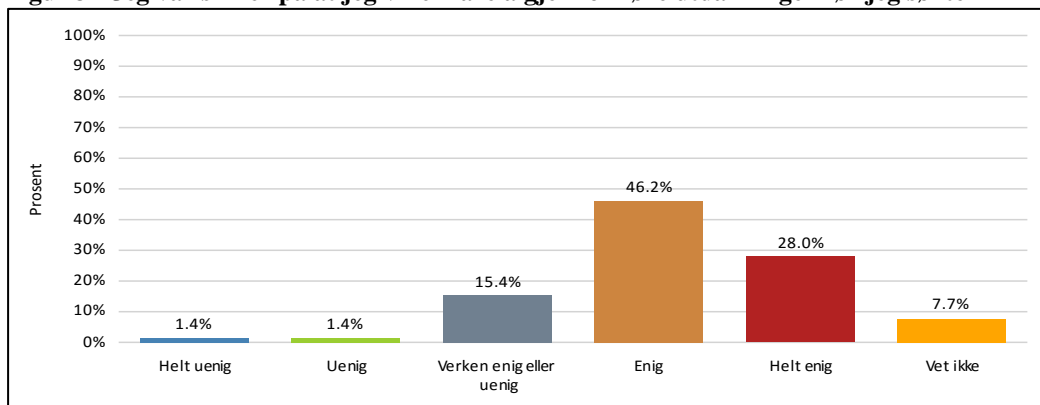
Alder	19-22	23-26	27-29	30+
Jeg ville søkt fengselsbetjentutdanningen selv om den ikke var lønnet (helt enig/enig)	73 %	58 %	59 %	39 %

Analysen viser at det er flere yngre enn eldre respondenter som er helt enig eller enig i at de ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet.

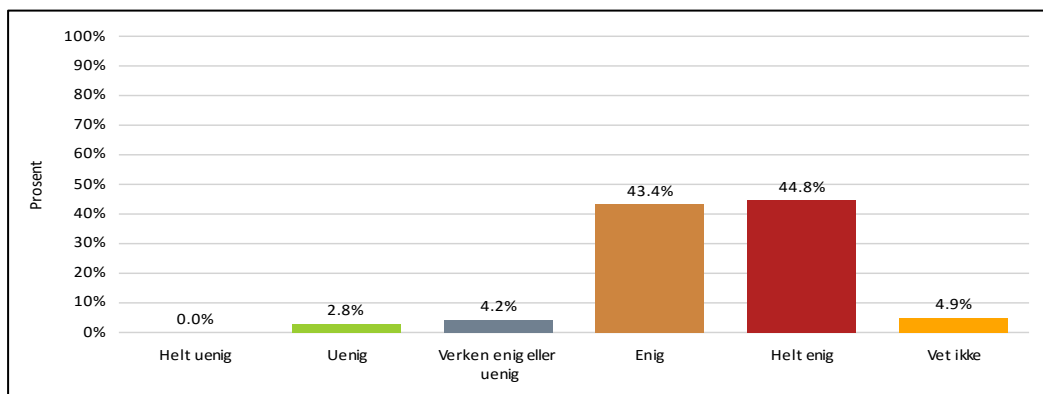
Hypotese 2 – Et flertall som søker fengselsbetjentutdanningen forventer at de vil bestå studiet - får støtte.

På påstanden om de var sikre på at de ville klare opptakskravene før de søkte var det 69 prosent som var helt enig eller enig, mens 13 prosent sa seg uenig eller helt uenig i at de ville klare kravene. Flere menn enn kvinner oppga at de var sikre på å klare opptakskravene, og det var flere i alderen 23-27 år som var sikre på å klare det enn respondentene under 23 år og over 27 år.

Figur 3 - Jeg var sikker på at jeg ville klare å gjennomføre utdanningen før jeg søkte



Når det gjelder forventningene søkerne hadde til å klare å gjennomføre (bestå) utdanningen før de søkte, oppga 74 prosent at de var enig eller helt enig i dette. Kun 3 prosent sa seg uenig eller helt uenig i dette. Etter nesten fire måneder på studiet har andelen som forventer å mestre utdanningen økt; 88 prosent er helt enig eller enig i at de vil klare å gjennomføre utdanningen. Analysen viser at det er en høyere andel menn enn kvinner som forventer å klare dette.

Figur 4 - I dag er jeg sikker på at jeg vil klare å gjennomføre utdanningen

Det er en høyere andel som nå føler seg sikre på at de vil klare å gjennomføre utdanningen i aldersgruppen 27-29 år enn i de øvrige aldersgrupper, da 100 prosent i den aldersgruppen er helt enig eller enig i dette. I aldersgruppen 19-22 år er 83 prosent helt enig eller enig i at de vil klare å gjennomføre utdanningen i dag, mens 81 prosent av søkerne over 30 år mener det samme.

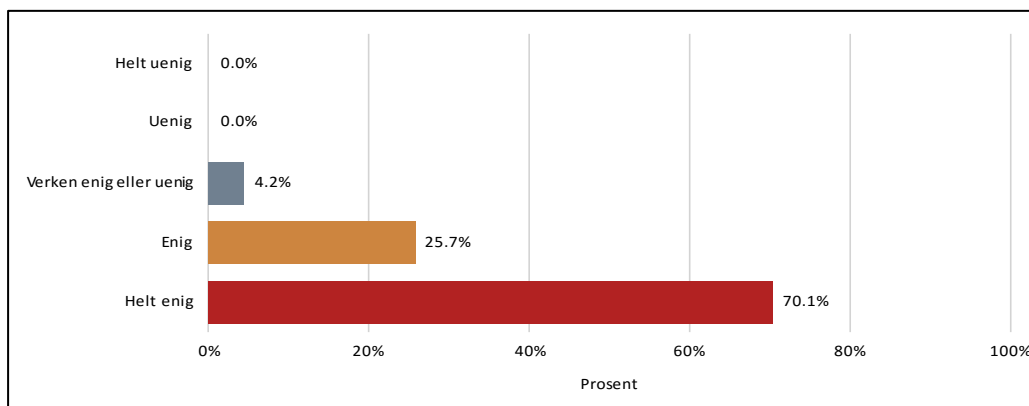
Påstanden «Hvis jeg jobber godt med studiene, vil jeg klare å bestå eksamenene» var det 60 prosent som var helt enig i dette, mens 34 prosent var enig.

Kun 1,5 prosent var uenig i at de vil klare det og 3,5 prosent var verken enig eller uenig. Det var 40 prosent som var helt enig i at det ville være deres egen feil dersom de ikke klarer eksamenene, mens 6 prosent var helt uenig eller uenig i at det ville være deres egen feil.

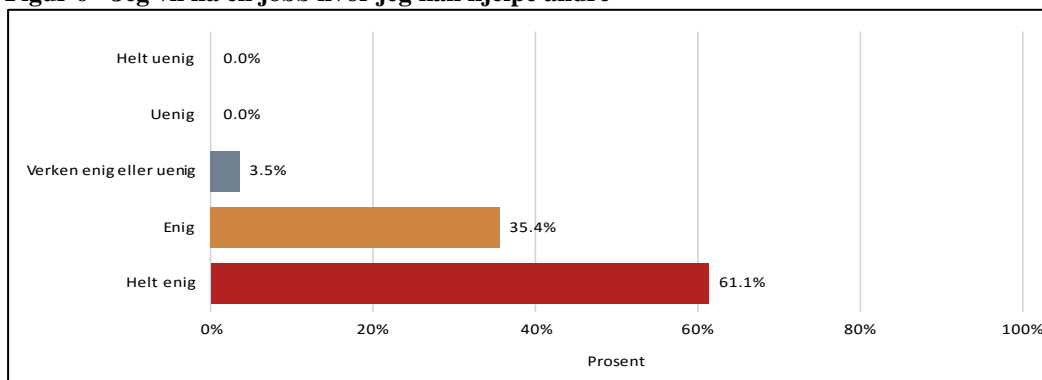
Hypotese 3 - Et flertall av søkerne til fengselsbetjentutdanningen er motivert av å hjelpe andre - får støtte.

I figur 1 ovenfor fremgår det at på påstanden «Jeg vil jobbe med mennesker» har et klart flertall svart helt enig eller enig, i gjennomsnitt 4,66 på skalaen fra 1-5.

Den prosentvise fordelingen i figur 6 viser at 96 prosent har sagt seg helt enig eller enig i at det var en viktig motivasjon for å søke utdanningen.

Figur 5 - Jeg vil jobbe med mennesker

97 prosent helt enig eller enig i at «Jeg vil ha en jobb hvor jeg kan hjelpe andre».

Figur 6 - Jeg vil ha en jobb hvor jeg kan hjelpe andre

Kontrollpåstanden «Det å kunne hjelpe andre og jobbe med mennesker var en viktig motivasjon for å søke på fengselsbetjentutdanningen» gir også støtte til hypotesen. 94 prosent er helt enig eller enig i dette, mens 63 prosent er helt enig eller enig i at sikkerhetselementet i yrket er en viktig årsak til at de vil jobbe som fengselsbetjent. 81 prosent sa seg helt enig eller enig i at motivasjonen for å søke var at de er interessert i et sikkerhetsyrke.

Det var ingen signifikant forskjell i besvarelsene til menn og kvinner når det gjelder motivasjonen om å hjelpe andre og jobbe med mennesker, men det var betydelig flere menn enn kvinner som var helt enig i at sikkerhetselementet var en viktig motivasjon. Det var en høyere andel respondenter i aldersgruppen 19-26 år som var enig i dette enn blant respondenter over 27 år.

Av de som hadde arbeidet i kriminalomsorgen tidligere var det 97 prosent som sa seg helt enig eller enig i at det å hjelpe andre og arbeide med mennesker var en viktig motivasjon, mens 72 prosent sa at sikkerhetsdelen av yrket var en viktig motivasjon. Blant de som *ikke* har arbeidet i kriminalomsorgen tidligere svarte alle respondentene at sikkerhetsdelen var en viktig motivasjon, mens nær 90 prosent ble motivert av å skulle arbeide med mennesker.

Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte resultatene fra analysen opp mot teoriene og hypotesene presentert ovenfor. Drøftingen vil også vurdere resultatene sett opp i mot problemstillingen: «*Hva motiverer kandidater til å søke på fengselsbetjentutdanningen?*»

I følge kognitiv motivasjonsteori motiveres mennesket av å ta rasjonelle og bevisste valg, og motivasjon er drivkraft til å utføre en handling (Kaufmann og Kaufmann 2015). I denne sammenhengen blir valget og handlingen det å søke på fengselsbetjentutdanningen. Det å søke på utdanningen anses å være en selvbestemt handling. Studien viser at rundt halvparten av respondentene også var påvirket av ytre faktorer, idet de oppga at de ble anbefalt å søke på studiet av familie/venner/ bekjente. Dette stemmer med det Gagné og Deci (2005) hevder; at ytre motiverte handlinger ofte vil være under kontroll av ytre press. Styrken på presset (påvirkningen) vil sannsynligvis avhenge av om det blir utført av mennesker som oppfattes som signifikante for vedkommende. Det kan imidlertid ikke påstås at respondentene ble utsatt for et *press* for å søke selv om de oppga at de ble anbefalt å søke. Det er rimelig å anta at de aller fleste søkte ut fra eget valg.

På spørsmål om hva som var en viktig motivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen, ble en rekke ulike motivasjonsfaktorer oppgitt. Flere vektla ytre faktorer som lønn og at det er både teori og praksis i utdanningen, men hovedvekten lå på mer indre faktorer som for eksempel at de har et ønske om en meningsfull jobb og å jobbe med mennesker. I henhold til Deci og Ryans teori om selvbestemmelse (1985) kan dette tolkes dithen at flertallet av aspirantene var

drevet av en indre motivasjon, fremfor en ytre motivasjon i form av lønn, da de søkte på utdanningen.

Det var flere kvinner enn menn som var enig at de ville søkt utdanningen selv om den ikke er lønnet. Dette kan tyde på at kvinnene hadde en høyere indre motivasjon enn mennene til å søke. Denne forskjellen mellom kvinner og menn samsvarer med funnene i Fafos undersøkelse i 2006 (Ure, 2006).

Studien ga ikke støtte til **hypotese 1** om at søkeres hovedmotivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen er at den er lønnet. Det var totalt 73 prosent som var helt enig eller enig i at lønn under utdanning var en viktig motivasjonsfaktor for å søke, men på den andre siden var det flere andre faktorer som ble rangert før lønn som viktigste motivasjon for å søke. Det var dessuten et flertall (57 prosent) som ville søkt fengselsbetjentutdanningen selv om den ikke var lønnet. Basert på denne studien og tidligere studier utført av Fafo (Ure 2004; Ure et al. 2006), kan vi anta at den ytre motivasjonsfaktoren «lønn» var en viktig motivasjon for å søke, men at det ikke var den avgjørende faktoren i valget om å søke eller ikke.

Resultatene tyder på at indre motivasjonsfaktorer var mer fremtredende blant søkerne. Ved sammenligning med funnene i Fafos rapport fra 2006 var det den gang 81 prosent som var helt eller delvis enig i at de ikke ville søkt hvis utdanningen var ulønnet. Dette viser at lønn ble tillagt sterkere vekt i 2006 enn i denne studien. Spørsmålsstillingen i Fafos studie og denne studien er imidlertid ikke identiske, og respondentene i 2006 var sammensatt av aspiranter og betjenter over fem år, noe som kan være en feilkilde ved sammenligningen av dataene.

Dilemmaet mellom ytre faktorer og den indre motivasjonen i utførelsen av en oppgave eller handling er et sentralt tema i kognitiv evalueringsteori (Kaufmann og Kaufmann 2015). Dersom fokuset på lønn under utdanning hadde vært svært ensidig, kunne det i henhold til teorien medført at aspirantenes indre motivasjonen for å studere ble redusert. Det *må* imidlertid ikke medføre at den indre motivasjonen blir redusert. Søkere som er etablert med bolig og/eller forsørgeransvar og dermed er avhengig av en viss inntekt, kan være sterkt motivert av lønn under utdanningen, men samtidig ha en sterk indre motivasjon for å søke utdanningen.

Funnene viser ikke at lønn er en så viktig motivasjonsfaktor at den vil kunne føre til at aspirantenes indre motivasjon for å studere reduseres.

Selvbestemmelsesteorien opererer med tre grunnleggende psykologiske behov hos mennesker; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Gagné og Deci 2005).

Behovet for autonomi/selvbestemmelse er basert på indre kontroll, og handler om individets behov for å ha valgmuligheter når det gjelder hva det skal gjøre. Som nevnt over kan det antas at søkerne selv har valgt å søke, samtidig som rundt halvparten var anbefalt å søke av andre.

Denne studien viser at godt arbeidsmiljø i etaten var en motivasjon for å søke på utdanningen, da dette ble nevnt av flere i det åpne svaralternativet. Dette stemmer med selvbestemmelsesteoriens grunnleggende behov for tilhørighet, som dreier seg om behovet for relasjoner til andre mennesker og å føle tilhørighet til en gruppe (Gagné og Deci 2005).

I følge teorien har mennesker også behov for å føle seg kompetente og selvstendige for å opprettholde sin indre motivasjon, og de har et grunnleggende ønske om å benytte og utvikle sin kompetanse, noe denne studien bekrefter. Den viser at en betydelig andel (67 prosent) var helt enig i at de var motivert av muligheten for en meningsfull jobb, og en stor andel oppgir at de ønsker en spennende og variert jobb med utfordringer.

Dersom fengselsbetjentutdanningen blir endret til bachelorutdanning, kan en konsekvens som nevnt bli at utdanningen ikke lenger vil være lønnet. Fafos undersøkelse i 2006 (Ure et al. 2006) viste at en slik endring kan føre til at gjennomsnittlig alder på søkerne reduseres. Dette kan skyldes at det er vanskelig for eldre kandidater som har vært i arbeid en stund og har fast inntekt, å starte på en utdanning uten lønn. I Fafos undersøkelse oppga flere at en lavere gjennomsnittlig alder på fengselsbetjentene kan gi uheldige konsekvenser ved fengslene hvor det er behov for at en del av fengselsbetjentene har noe lenger erfaring. Denne studien bekrefter Fafos resultater og gir støtte til **underhypotese 1** om at søkeres gjennomsnittlige alder vil synke dersom studiet ikke er lønnet. Kun 39 prosent av respondentene over 30 år var helt enig eller enig i at de ville søkt selv om utdanningen ikke var lønnet. Blant søkerne mellom 19 og 22 år var andelen 73 prosent.

Et sentralt spørsmål knyttet til forventning om mestring er: «Kan jeg klare det?» (Manger og Wormnes 2015, 115). Deci og Ryan (2000b) hevder at mennesker må ha tro på at deres kompetanse er god nok til å utføre oppgavene på en god måte. Dette henger sammen med målsettingsteori og Banduras (1997) teori om self-efficacy. Bandura (1986) mener at det å tro på at egen innsats vil påvirke resultatet vil føre til en følelse av effektivitet og makt, mens å tro at resultatet er uavhengig av innsats, vil føre til apati.

Når vi skal forklare utdannings- og yrkesvalg kan det være nyttig å skille mellom to typer av forventninger. Søkeren må først ha tro på at hun/han vil klare utdanningen til yrket. Dernest må hun/han ha tro på at utdanningen vil føre til den jobben eller den posisjonen som hun/han ønsker seg (Imsen 2008). Studien viser at 74 prosent av aspirantene hadde høy mestringsforventning (svarte helt enig eller enig) i forhold til å skulle klare utdanningen før de søkte, og etter cirka fire måneder på skolen hadde antallet med høy mestringsforventning økt til 88 prosent. Følger vi Bandura (1986) kan dette forklares med at når aspirantene har stor tro (høy mestringsforventning) på at de vil klare utdanningen, så investerer de mer i gjennomføringen. Det er også mulig at de før studiestart ikke hadde tilstrekkelig oversikt over utdanningen, og derfor var usikre på om de ville klare å gjennomføre, men etter å ha gått på skolen i noen måneder ser at de vil klare det. Denne studien gir derfor støtte til **hypotese 2** om at de fleste som søker fengselsbetjentutdanningen forventer å bestå utdanningen.

Egne, tidligere erfaringer, som Bandura (1997) kaller autentisk mestringserfaring, er en av informasjonskildene til mestringsforventning. Før de søkte hadde de yngste aspirantene høyere forventning om at de ville klare utdanningen enn de eldre, men dette skillet var bortimot utjevnet når det gjaldt hvilke mestringsforventninger de hadde på svartidspunktet. En forklaring på dette kan være at det er noen år siden de eldre aspirantene gikk på skole, og derfor var usikre på hvordan de ville mestre en høyere utdanning. Aspirantene med 3 år eller mer med høyskole-/universitetsutdanning hadde høyere forventning før de søkte om å skulle klare å gjennomføre utdanningen, enn de med kun fullført videregående skole.

Det kan tyde på at disse har tidligere erfaringer med å klare å gjennomføre høyere utdanning, og dermed har tro på egen mestring.

En annen av informasjonskildene til mestringsforventning som Bandura mener bygger opp menneskers forventning om mestring er verbal overtalelse. Studien viser som nevnt at en stor andel respondenter har blitt anbefalt å søke på utdanningen av familie/venner/bekjente. Påvirkning fra disse kan ha fungert som verbal overtalelse i form av støtte og oppmuntring, og bidratt til økt mestringsforventning.

Det var 40 prosent av respondentene som hadde arbeidet i kriminalomsorgen tidligere. Disse kan ha fått høyere mestringsforventning av å se at kollegaer har klart å gjennomføre fengselsbetjentutdanningen. Bandura (1997) kaller dette vikarierende læring.

Fengselsbetjentyrket består av en kombinasjon av sikkerhet og omsorg, der sikkerhet er hovedelementet i yrket. I Fafos undersøkelse (Ure et al. 2006) mente 43 prosent av intervjuobjektene at fengselsbetjentyrket lignet mest på omsorgs- og rehabiliteringsyrker, mens kun åtte prosent mente at fengselsbetjentyrket hadde mest til felles med sikkerhetsyrker. I tidligere evalueringsundersøkelser blant aspirantene oppga en stor del av søkerne at de søkte fordi de ønsket å hjelpe andre/ jobbe med mennesker. Forventningsteorien vektlegger at arbeidstakeres innsats og prestasjoner også påvirkes at de rolleforventningene de har (Kaufmann og Kaufmann 2015). KRUS har ønsket å unngå at søkerne får feil forventninger til rollen som fengselsbetjent, ettersom det kan medføre at de sluttet på studiet, eller økt turnover ved fengslene. KRUS har derfor de senere årene fokusert mer på sikkerhetselementet i yrket ved utlysningen av studieplassene. Denne studien kan tyde på at dette tiltaket ikke har vært tilstrekkelig. Det var et klart flertall (totalt 94 prosent) som mente at det å kunne hjelpe andre og jobbe med mennesker var en viktig motivasjon for å søke. På den andre siden var det totalt 63 prosent som mente at sikkerhetsdelen av yrket var den viktigste motivasjonen. Denne forskjellen er signifikant. Studien gir dermed støtte til **hypotese tre** om at det er et flertall som søker fengselsbetjentutdanningen fordi de er motivert til å gi hjelpe andre. På den annen side viser studien at de som ikke har arbeidet i kriminalomsorgen tidligere er mer motivert av sikkerhetselementet enn av omsorgs-

elementet i yrket, noe som kan tyde på at kommunikasjonen i rekrutteringsarbeidet til en viss grad har fungert. Det skal heller ikke ses bort fra at søkerne er kjent med at sikkerhet er hovedarbeidsoppgaven i yrket, men at motivasjonen for å arbeide med mennesker er så sterk at de ville søkt uavhengig hvor tydelig det var kommunisert at sikkerhet er hovedoppgaven.

Begrensninger

Populasjonen og svarresponsen i oppgaven anses tilfredsstillende. Denne studien måler motivasjon og mestringsforventning, og det kan antas at jo høyere motivasjon og mestringsforventning den enkelte har, jo større sannsynlighet er det for at vedkommende vil delta i en slik spørreundersøkelse. Med en svarrespons på over 80 prosent kan det likevel antas at studien har fanget opp også de personene som har lavere motivasjon og mestringsforventning.

Det er en begrensning i oppgaven at spørreundersøkelsen ble gjennomført en tid etter studiestart. Det kan antas at respondentenes oppfatning av sin motivasjon og mestringsforventning har endret seg siden søknadstidspunktet åtte måneder før undersøkelsen. Ideelt sett skulle undersøkelsen vært foretatt blant alle søkerne direkte i etterkant av søknadsfristen. Da ville populasjonen blitt større og studien ville heller ikke hatt begrensningen at respondentene er selektert i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Det ville også vært mindre begrensninger med tanke på generalisering. På bakgrunn av tiden og omfanget av oppgaven jeg hadde til rådighet, lot en slik studie seg ikke gjennomføre. Alle søkere som innkalles til opptak må som nevnt besvare en skriftlig oppgave. Et av spørsmålene er hvorfor de søkte på utdanningen. Ifølge fengselsførstebetjenter ved KRUS som har gjennomgått disse besvarelsene de siste årene, samsvarer besvarelsene godt med resultatet om motivasjon for å søke i denne studien.

Videre studier/forskning

I denne studien har jeg benyttet et psykologisk perspektiv på motivasjon i den forstand at jeg har undersøkt hvilke motivasjonsfaktorer søkerne har som gjør at de ønsker å søke på fengselsbetjentutdanningen. Et annen interessant perspektiv kan være å undersøke nærmere mer sosiologiske faktorer som også kan virke inn

på motivasjon, slik som kultur, hvilken utdanning foreldrene har, sosial klasse, økonomi, hvor mange barn søkerne har mv.

For å øke andelen kvalifiserte søkere kan det være interessant å undersøke hvorfor potensielle søkere på høyere utdanning *ikke* søkte fengselsbetjentutdanningen.

Fafos undersøkelse i 2006 anbefalte kriminalomsorgen å vurdere muligheten for en stipendordning for å tiltrekke seg de mer erfarne søkerne til utdanningen. Det kan derfor også være interessant å studere nærmere om en stipendordning vil være tilstrekkelig motivasjon for at søkere i alderen 30+ skal søke fengselsbetjentutdanningen, dersom ordningen med lønnet utdanning bortfaller.

Videre bør KRUS vurdere om det er nødvendig å iverksette ytterligere tiltak for å informere potensielle søkere om innholdet i yrket som fengselsbetjent.

Konklusjon

I denne drøftingen har jeg diskutert de mest fremtredende funnene fra analysen opp mot teorien presentert i teoridelen av denne oppgaven. Videre vil jeg nå oppsummere de svar jeg har fått for å besvare problemstillingen: «*Hva motiverer kandidater til å søke fengselsbetjentutdanningen?*»

Hvorvidt folk fortsatt kommer til å stå i kø for å jobbe i fengsler, slik Aftenposten i sin artikkel 3. april 2016 beskriver dagens situasjon, dersom fengselsbetjentutdanningen ikke lenger er lønnet, gir ikke resultatene et entydig svar på. De viser imidlertid at lønn ikke er søkerens hovedmotivasjon for å søke, og at de yngste søkerne er minst motivert av lønn. En lånefinansiert utdanning kan ut fra dette medføre at gjennomsnittsalderen på søkerne til fengselsbetjentutdanningen reduseres.

Det å jobbe med mennesker og ha en meningsfull jobb var oppgitt som mest motiverende for søkerne. Disse resultatene tydeliggjorde selvbestemmelsesteoriens skille mellom indre og ytre motivasjon (Deci og Ryan 2000b). Flere oppga omsorgsdelen enn sikkerhetsdelen av yrket som fengselsbetjent som motivasjon for å søke. Blant de som ikke har arbeidet i kriminalomsorgen tidligere var det flere som var motivert av sikkerhetsdelen. Dette kan tyde på at KRUS' rekrutteringsstrategi om å vektlegge dette til en viss grad har fungert.

Denne studien gir støtte til Fafos konklusjon (Ure 2004) om at holdninger blant aspiranter ved KRUS indikerte at lønn under studietiden tillegges stor betydning, uten at det kunne trekkes klare slutninger om denne ordningen aktivt styrer søkeres utdanningsvalg.

Egen mestringsforventning er avgjørende for hvorvidt kandidater velger å søke på fengselsbetjentutdanningen. Resultatene viste at flertallet av aspirantene ble påvirket av andre til å søke. Funnene viste også at aspirantene i stor grad hadde høy forventning om å mestre opptaksprøvene og utdanningen. De kognitive motivasjonsteoriene og Banduras (1986) teori om mestringsforventning bidrar til å forklare hva som påvirker menneskers valg.

Svaret på problemstillingen er ifølge funnene fra undersøkelsen at kandidater i hovedsak motiveres av indre faktorer som ønske om å arbeide med mennesker, hjelpe andre og få en meningsfull og samfunnsnyttig jobb. Lønn under utdanningen angis som en viktig motivasjonsfaktor, men ikke det som er avgjørende. Fafos pekte i 2006 (Ure et al 2006) på muligheten for at flere unge vil søke fengselsbetjentutdanningen hvis den gir bachelorgrad. Det må antas at dette er minst like sannsynlig i dag når andelen som tar høyere utdanning øker. En utfordring kan da bli å beholde aspirantene i kriminalomsorgen når det ikke er plikttjeneste. For å tiltrekke godt kvalifiserte søkere vil det være viktig for KRUS å tilby en utdanning med en kvalitet som er konkurransedyktig i et marked med stort studietilbud.

Selv om gjennomsnittsalderen på søkerne sannsynligvis vil reduseres noe ved en lånefinansiert utdanning, er det ut fra det ovennevnte grunn til å tro at antall søkere vil være tilstrekkelig også i fremtiden. Med bakgrunn i denne studien og Fafos rapport fra 2006 vil jeg anta at i hvilken grad kriminalomsorgen evner å rekruttere også mer erfarne søkere selv om utdanningen ikke er lønnet, vil påvirke kvaliteten på søkermassen, og dermed hvorvidt kriminalomsorgen kan oppfylle kravet om å arbeide kunnskapsbasert.

Litteraturliste

- Bandura, Albert (1986). *Social foundations of thought & action. A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bandura, Albert (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Deci, E. L., og R.M. Ryan (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E., og R.M. Ryan (2000a). *The “What” and “Why” of Goal Pursuits. Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry* 11 (4), s 227-268. Lastet ned 8. mai 2016.
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.library.bi.no/ehost/detail/detail?sid=82ac2496-cb1b-410a-b81d-152977c07cc8%40sessionmgr120&vid=0&hid=125&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=3926504> .
- Deci, E.L. og R.M. Ryan (2000b). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology* 25, s 54–67. Lastet ned 8. mai 2016.
<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.library.bi.no/science/article/pii/S0361476X99910202>
- Gagné, M., og E.L. Deci (2005). *Self-Determination Theory and Work Motivation*. *Journal of Organizational Behavior* 26 331-362. Lastet ned 8. mai 2016.
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.library.bi.no/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=5d32afab-eea2-43a3-880a-daa8efebad4e%40sessionmgr4004&vid=1&hid=4212>
- Grennes, Tor (2001). *Vitenskapsteori og metode*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grennes, Tor (2012). *Hvordan kan du vite om noe er sant?* 2. utg. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Haukedal, Willy (2008). *Arbeids- og lederpsykologi*. 7 utg., 3. oppl. Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS.

-
- Imsen, Gunn (2008). *Elevenes verden. Innføring i pedagogisk psykologi*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Justis- og beredskapsdepartementet. *Utviklingsplan for kapasitet i kriminalomsorgen*. Meld. St. 12 (2014-2015). Oslo: Justis- og beredskapsdep. Lastet ned 17. apr. 2016. [Http://www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).
- Justis- og beredskapsdepartementet. Meld. St. 37 (2007-2008). *Straff som virker – mindre kriminalitet – tryggere samfunn (kriminalomsorgsmelding)*. Oslo: Justis- og beredskapsdep. Lastet ned 17. apr. 2016. [Http://www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufman (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kriminalomsorgens utdanningscenter. 2015. Lastet ned 17. apr. 2016. [Http://www.krus.no/](http://www.krus.no/)
- Manger, Terje og Bjørn Wormnes (2015). *Motivasjon og mestring*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Meland, Knut Jul. *Det handler ikke om penger*. 2014. Høgskolen i Sørøst-norge. Lastet ned 4. mai 2016. <https://www.hbv.no/aktuelt/det-handler-ikke-om-penger-article129190-6683.html>.
- Schunk, Dale H., Paul R. Pintrich og Judith L. Meece (2010). *Motivation in education*. 3. utg. New Jersey: Upper Saddle River.
- Skaalvik, Einar M. og Sidsel Skaalvik (2013). *Lærerrollen sett fra lærernes ståsted*. NTNU Samfunnsforskning, rapport. Lastet ned 9. mai 2016. <https://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Kvantitativ%20rapport%20WEB.pdf>.
- Statistisk sentralbyrå (2015). *Befolkningens utdanningsnivå 1.10.2014*. Lastet ned 27. mai 2016. <https://ssb.no/utniv>.
-

Ure, Odd Bjørn: *Bortfall av betalt etatsutdanning og opparbeidelse av studiepoeng? Framtidig rekruttering til Kriminalomsorgen*, Fafo-notat 2004:30. Oslo: Fafo. Lastet ned 17. apr. 2016.

http://www.fafo.no/media/com_netsukii/754.pdf.

Ure, Odd Bjørn, Sissel Trygstad, Anne Jensen, Johan Christensen og Leif Moland: *Etats- eller høgskoleutdanning i norsk kriminalomsorg. Konsekvenser for rekrutteringen*. Fafo-notat 2006:21. Oslo: Fafo. Lastet ned 17 apr. 2016. http://www.fafo.no/media/com_netsukii/10011.pdf.

White, Jontoinette E. (2010). *The impact of motivation on pre-college level students enrolled in a learning community at an historically black college/university*. University of Central Florida, Orlando, Florida. Lastet ned 8. mai 2016. http://etd.fcla.edu/CF/CFE0002992/White_Jontoinette_E_201005_EdD.pdf.

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreskjema

Motivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen

Dette er en spørreundersøkelse i forbindelse med en prosjektoppgave på studiet Master of Management på Handelshøyskolen BI. Jeg håper du har mulighet til å bruke et par minutter til å svare på denne undersøkelsen. Alle svar vil bli behandlet konfidensielt og ingen data vil bli presentert slik at man kan spore tilbake til enkeltpersoner. På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Din identitet vil holdes skjult.

[Les om retningslinjer for personvern.](#) (Åpnes i nytt vindu)

1) Alder:

19-22 23-26 27-29 30+



2) Kjønn:

Mann Kvinne

3) Har du arbeidet i Kriminalomsorgen før du begynte på fengselsbetjentutdanningen?

Ja Nei



4) Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- 3-årig videregående skole
- 1-2 år universitet-/høyskoleutdanning
- 3 år universitet-/høyskoleutdanning
- 4-6 år universitet-/høyskoleutdanning



5) Hvordan fikk du kjennskap til fengselsbetjentutdanningen? (flere svar er mulig)

-
- Informasjon på utdannings-/yrkesmesse
- Fra familie, venner, bekjente
- Informasjon i media (aviser, nettsider, sosiale medier mv)
- Annet



6) Det var en viktig motivasjon for meg når jeg søkte fengselsbetjentutdanningen at:

	Verken				
	Helt		enig		
	Helt	Uenig	Helt	Enig	Helt
	uenig	Uenig	uenig	Enig	enig
Jeg utdannes til ett bestemt yrke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanningen er lønnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker at det er både teori og praksis i utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil jobbe med mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil ha en jobb hvor jeg kan hjelpe andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ble anbefalt studiet av familie/venner/bekjente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er interessert i et sikkerhetsyrke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ikke kom inn på andre studier jeg søkte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil ha en meningsfull jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker en samfunnsnyttig jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker en trygg jobb i staten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er interessert i yrket fordi jeg har venner/bekjente som har sittet i fengsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karakterkravet ikke er så høyt som ved andre studier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Det er mulig å jobbe flere steder i landet

Jeg er interessert i yrket fordi jeg kjenner noen som jobber i fengsel



7) Annen motivasjon for å søke fengselsbetjentutdanningen:

▲

▼

◀ ▶



8) I hvilken grad er du enig i disse påstandene:

		Helt uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Helt enig
Jeg synes jobben som fengselsbetjent virker/er veldig spennende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ved å jobbe som fengselsbetjent vil jeg føle at jeg gjør en viktig og samfunnsnyttig jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En viktig motivasjon for meg er at det er en sikker jobb i staten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å kunne hjelpe andre og jobbe med mennesker var en viktig motivasjon for å søke på fengselsbetjentutdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sikkerhetsdelen av jobben er en viktig årsak til at jeg vil jobbe som fengselsbetjent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9) Jeg ville søkt fengselsbetjentutdanningen selv om den ikke var lønnet

Helt uenig
 Uenig
 Verken enig eller uenig
 Enig
 Helt enig
 Vet ikke

10) Jeg var sikker på at jeg ville klare opptakskravene før jeg søkte

Helt uenig
 Uenig
 Verken enig eller uenig
 Enig
 Helt enig
 Vet ikke



11) Jeg var sikker på at jeg vil klare å gjennomføre utdanningen før jeg søkte

Helt uenig Uenig Verken enig eller uenig Enig Helt enig Vet ikke

12) I dag er jeg sikker på at jeg vil klare å gjennomføre utdanningen

Helt uenig Uenig Verken enig eller uenig Enig Helt enig Vet ikke



13) I hvilken grad er du enig i disse påstandene?

	Helt uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Helt enig	Vet ikke
Hvis jeg jobber godt med studiene, vil jeg klare å bestå eksamenene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det vil være min egen feil dersom jeg ikke klarer eksamenene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventer at jeg klarer å få gode karakterer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventer at jeg klarer også de vanskeligste delene av studiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg å fullføre denne utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



14) Jeg ville søkt fengselsbetjentutdanningen også hvis den ikke ga studiepoeng/var høyskole

Helt uenig Uenig Verken enig eller uenig Enig Helt enig Vet ikke

15) Jeg ville søkt fengselsbetjentutdanningen også hvis det var en treårig bachelorutdanning

Helt uenig Uenig Verken enig eller uenig Enig Helt enig Vet ikke



16) Jeg tror jeg fortsatt arbeider i Kriminalomsorgen om fem år

Helt uenig Uenig Verken enig eller uenig Enig Helt enig Vet ikke

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Vedlegg 2: Invitasjon til spørreundersøkelse

Hei, jeg skriver en prosjektoppgave på Master of Management-studiet ved Handelshøyskolen BI, og håper i den forbindelse at du kan hjelpe meg ved å besvare noen spørsmål. Tittelen på oppgaven er: "Hva motiverer potensielle kandidater til å søke fengselsbetjentutdanningen?"

Klikk på linken under for å starte undersøkelsen, det tar kun 2-3 minutter å svare. Besvarelsene vil være fullstendig anonymisert. Jeg ber om svar innen utløpet av tirsdag 19. april.

På forhånd takk!